

**Actus : Formation
personnelle, prime
de précarité, ...** P.2

**Dossier spécial :
RIFSEEP V.2 - nos
revendications** P.3

**1607h : encore et
toujours !** P.4

Retrouvez-
nous sur



Edito

Pascal MAYNAUD

Secrétaire Général
Syndicat FO - Ville de Toulouse

Si la période des congés estivaux a été propice à un repos bien mérité, la situation pour les fonctionnaires territoriaux ne s'améliore toujours pas : la crise sanitaire et la 4^{ème} vague avec le variant Delta, la promulgation de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire, les mesures phare avec l'extension du Pass Sanitaire, la vaccination obligatoire, etc.

Constant dans notre position, il ne revient pas à l'Organisation Syndicale de s'inscrire dans un débat sociétal.

En revanche, **FO a toute compétence pour rejeter et condamner les propositions de sanctions et suspensions envers les agents publics.**

Les annonces récentes de la Ministre de la Fonction Publique ne sont pas rassurantes, avec notamment le maintien du gel du point d'indice.

« Une revalorisation du SMIC qui met à jour les faibles salaires de la Fonction Publique ».

Au 1^{er} octobre, une nouvelle fois, le SMIC est augmenté afin de s'aligner au coût de la vie qui ne cesse, lui, de progresser. **Totalement légitime.** Mais revaloriser le SMIC, même de quelques euros, revient à rémunérer les fonctionnaires des premiers échelons de la catégorie C **en-dessous du SMIC. Une aberration !**

Au lieu de revaloriser le point d'indice comme nous le revendiquons depuis des années, un **« bricolage des grilles indiciaires »** de la catégorie C va s'opérer à compter du 1^{er} octobre prochain, attribuant **quelques points d'indices seulement aux plus bas salaires. Largement insuffisant pour FO.**

Dans ce contexte, la Fédération FO des Services Publics et de Santé prend toute sa place dans la « grande conférence sociale sur les perspectives salariales des fonctionnaires » lancée par Madame la Ministre de la Fonction Publique en portant avec force nos revendications !!

COSAT – Un nouveau Bureau & des Commissions participatives

Lors d'un Conseil d'Administration Extraordinaire, réuni le 2 juillet dernier, les administrateurs du COSAT ont procédé au renouvellement des membres du Bureau.

Un nouveau Bureau a été élu, garantissant une large représentativité des membres du Conseil d'Administration, ce dont nous nous félicitons.

Il en va de même pour les différentes Commissions (Communication, Sports, Loisirs & Culture, Enfance, Manifestations, Vacances Voyages et Séjours, Partenariats et Retraités) qui sont dorénavant animées par une meilleure représentativité du Conseil d'Administration.

Nous félicitons tous les membres du Conseil d'Administration élu(e)s que ce soit au Bureau ou au sein des différentes commissions. Ce fonctionnement participatif devrait permettre de garantir une gestion partagée du COSAT. Le seul et unique objectif demeure d'apporter des réponses et des prestations à l'ensemble des adhérents.



Plus d'infos sur cosat.fr

LA FORMATION PERSONNELLE

Vous avez un projet d'évolution professionnelle pour obtenir de nouvelles responsabilités ou pour effectuer une mobilité voire une reconversion professionnelle dans le secteur public ou privé ? Votre demande de formation doit passer devant la Commission Formation Personnelle de la Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH) qui se réunit 2 fois par an, pour être validée.

FO participe à cette Commission, afin de défendre les dossiers. La prochaine Commission se déroulera le **jeudi 25 novembre 2021**.

ATTENTION : Tous les dossiers devront parvenir au Service Développement des Compétences et Mobilité Professionnelle de la DGRH **vendredi 15 octobre 2021 dernier délai**.

FO vous accompagne dans vos démarches.
Contactez-nous !!

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL 2021

Cet entretien obligatoire doit être organisé entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre en présentiel ou « distanciel » (via Teams). Il concerne les personnels titulaires et contractuels recrutés en CDI ou CDD d'un an minimum.

L'agent est prévenu au moins 8 jours avant la date de l'entretien afin de pouvoir le préparer. La période de référence est du 1^{er} septembre 2020 au 31 août 2021.

Pensez à vous munir de votre fiche de poste et de la grille d'entretien de l'année précédente. Ces documents vous aideront à préparer l'entretien.

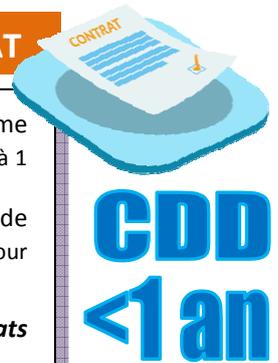
Nous vous le rappelons chaque année, il s'agit d'un temps d'échange et de dialogue au cours duquel nous vous encourageons à vous exprimer (projets professionnels, souhaits de formation, déroulement de carrière, actualisation de votre fiche de poste, etc.)

AGENTS CONTRACTUELS : ENFIN UNE INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, permet aux Collectivités, comme dans le secteur privé, de faire appel à des agents **en contrats courts** (CDD d'une durée < ou égale à 1 an, renouvellements compris).

Depuis le 1er janvier 2021, les agents arrivant au terme de leur contrat, bénéficient d'une prime de précarité équivalente à **10% de leur salaire brut** et **ne dépassant pas 2 fois le montant du SMIC** (pour 2021 : 3109 € par mois), versée en une seule fois au plus tard un mois après le terme du contrat.

NE SONT PAS CONCERNÉS : les contrats saisonniers, les contrats de projet, les contrats d'apprentissage, les emplois aidés.

**DÉLAIS A RESPECTER POUR DÉCLARER**

- **Maladie ordinaire** : dans les **48 heures** de son établissement.
- **Accident de service ou de trajet** : **15 jours** à compter de la date de l'accident.
- **Maladie professionnelle** : **2 ans** suivant la date de la première constatation ou de l'information médicale de la maladie et du lien avec l'activité professionnelle.
- **Rechute** : **1 mois** à compter de sa constatation médicale (la rechute doit apporter un motif d'aggravation).

METIERS CONCERNES PAR LE DELAI DE PREVENANCE EN CAS DE GRÈVE

Seuls les agents qui exercent les métiers cités ci-dessous se doivent de prévenir 48h en amont de leur intention de faire grève :

- service public de collecte et de traitement des déchets des ménages,
- transport public de personnes,
- aide aux personnes âgées et handicapées,
- accueil des enfants de moins de trois ans,
- accueil périscolaire,
- restauration collective et scolaire.

De plus, pour ces métiers SEULEMENT, la « grève à l'heure » n'est plus possible.

POUR TOUS LES AUTRES AGENTS, pas de délai de prévenance ni de retenue sur salaire à la journée.

**R
A
P
P
E
L**

LE RIFSEEP 2022 – Une actualisation nécessaire



Depuis le 1^{er} avril 2019, le RIFSEEP est entré en vigueur au sein de notre Collectivité. Nous vous l'avions alors expliqué en détail dans nos bulletins d'informations (à retrouver sur fo-municipauxtoulouse.com). Pour rappel, ce nouveau Régime Indemnitaires remplace la plupart des primes et indemnités existantes et tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (rappel : la NBI n'est pas intégrée dans le RIFSEEP).

Une obligation réglementaire qui engage la Collectivité à cette actualisation :

- En avril 2019, tous les cadres d'emplois n'étaient pas éligibles au RIFSEEP (ingénieurs, plusieurs cadres d'emploi des filières culturelles et médicosociale, etc.). Les décrets étant depuis publiés (décret n°2020-182 du 27/02/2020), ces cadres d'emploi doivent dorénavant être intégrés dans le RIFSEEP,
- Les ITD (Indemnités pour Travaux Dangereux, insalubres, incommodes et salissants) sont aujourd'hui encore versées aux agents bénéficiaires après service fait. Or, avec la mise en œuvre du RIFSEEP, les ITD doivent être « forfaitisées », c'est-à-dire mensualisées à travers le versement d'un forfait mensuel,
- La révision et pour certains métiers spécifiques, la création de l'IFSE Technicité permettra de garantir le niveau de régime indemnitaires.

Sur un sujet aussi sensible que celui de la rémunération de plus de 13.000 agents, FO a toujours assumé son rôle de 1^{ère} organisation syndicale en portant des revendications fortes. Depuis plusieurs mois, nous suivons de près l'évolution de ce dossier !!

2019 : Des revendications portées par FO retenues :

| Revendications FO | Après mise en œuvre du RIFSEEP |
|---|---|
| Le maintien des montants existants | Aucun agent n'a subi de perte financière |
| Une répartition 90/10 du montant annuel du régime indemnitaires | Seulement 10% du montant annuel est liée à l'engagement professionnel/manière de servir (contre 20% avant RIFSEEP) |
| La reconnaissance du niveau de responsabilité | Mise en application de groupes de fonction, reconnaissant entre autres l'encadrement de proximité et les agents « faisant fonctions » |

Courrier FO
à M. Le Maire
(08/01/19)
posant nos
revendications



2021 : Les revendications portées par FO :

- Maintien à 100% des montants des primes, notamment les ITD, une fois forfaitisées,
- Création d'une IFSE Technicité pour les Auxiliaires de Puériculture,
- Attribution de l'IFSE Sujétion métier pour les Agents Techniques de la Direction de l'Education et de la Petite Enfance (plusieurs centaines d'agents concernés)

Comme en 2019, nous espérons que nos revendications dans le cadre de cette mise à jour du RIFSEEP seront entendues... et retenues.



LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Bien qu'elle ne soit pas obligatoire, elle complète la protection prévue par la Sécurité Sociale et le statut de la Fonction Publique.



"Mutuelle santé"

(ou complémentaire santé)

Elle prend en charge les frais médicaux en complément du remboursement de la sécurité sociale :

consultations médicales, pharmacie, analyses, frais d'optique, dentaires...

"Prévoyance"

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie, le traitement de base (sauf primes) est maintenu pendant 90 jours par la Collectivité, si vous êtes un agent titulaire ou stagiaire. **Au-delà de ces 90 jours**, vous ne percevez plus que ½ salaire (demi-traitement).

Afin de vous garantir contre ce risque, la Collectivité a souscrit un contrat collectif "Garantie maintien de salaire - prévoyance" qui prend en charge la perte financière liée au placement demi-traitement (+ les primes).

Le volet prévoyance adopte un nouveau contrat collectif qui prend effet au 1^{er} janvier 2022.
Nous reviendrons plus en détail sur ce sujet dans notre prochain Bulletin d'InFO

1
6
0
7
h

Une nouvelle fois, nous tenons à souligner la mobilisation historique des agents de la Ville de Toulouse et de Toulouse Métropole en début d'été, répondant à l'appel de l'intersyndicale alors constituée.

C'est bien grâce à celles et ceux qui ont répondu présent(e)s que des évolutions entre le projet initial et le projet présenté au Comité Technique du 17 juin dernier **ont pu s'opérer**. Notamment le maintien du **choix entre paiement et récupération des heures supplémentaires** réalisées ou encore le **maintien de la libre pose des jours ARTT**. Malheureusement, certaines revendications n'ont pu aboutir pour des motifs réglementaires : maintien du nombre de CA et des congés d'ancienneté, prise en charge par la Collectivité de la journée de solidarité.

Aujourd'hui (et depuis fin juin) : L'ensemble des Directions travaillent sur la mise en application des « fameuses 1h10 hebdomadaires » supplémentaires qui permettront à chaque agent de dégager un volume de RTT compensant la perte des jours de CA (imposée par la loi TFP du 06/08/19).

L'important réseau des délégué(e)s FO Ville de Toulouse dans toutes les Directions nous permet une fois de plus d'être **réactifs** en fonction du projet des Directions quant à l'organisation de ces 1h10.

Plusieurs accords ont déjà été trouvés, conciliant maintien du Service Public et organisation de vie personnelle, ce dont nous nous félicitons.

FO revendique que le « lissage » sur la semaine soit généralisé afin de limiter au maximum l'impact de ces 1h10 supplémentaires sur nos conditions de travail.

Les différentes organisations seront présentées aux Organisations Syndicales lors du Comité Technique du 19/11/2021. Comme toujours, vous pourrez compter sur les élu(e)s FO pour défendre vos positions.

Une question, une situation particulière ?
Contactez-nous, nous avons la réponse !!