

Territoires

Bulletin d'information du syndicat CFDT de la mairie d'Orléans
cfdtvilleorleans.free.fr

Mutuelle

La CFDT veut une meilleure couverture sociale des salariés de la mairie d'Orléans

Un projet de décret prévoit une participation des employeurs territoriaux aux cotisations de protection sociale complémentaire de leurs salariés ■ Très attendu, le décret tarde à paraître, mais il est promis avant la fin de cette année ■ Sans attendre sa parution et en se conformant au projet de décret, municipalité et syndicats avancent vite sur son application à la mairie d'Orléans ■ Etat des lieux des discussions du groupe de travail animé par le cabinet privé UNAP.

Le projet de décret sur la protection sociale complémentaire des fonctionnaires territoriaux prévoit une participation de l'employeur aux cotisations des salariés sans instaurer de montant minimum, renvoyant aux négociations locales. L'accord salarial de la mairie signé par les organisations syndicales le 13 janvier 2010 prévoit une participation mensuelle de l'employeur de 11 euros pour le volet dépenses de santé (la partie "prévoyance" qui comprend le décès, l'incapacité temporaire de travail, l'invalidité est exclue de cette participation) pour tous les agents, quel que soit leur temps de travail.

Autre nouveauté, il sera fait appel à la concurrence pour choisir le prestataire, assurance, mutuelle ou institut de prévoyance. Ce qui signifie la publication d'un appel à concurrence et le respect de la procédure des marchés négociés. La procédure d'appel à la concurrence impose des délais assez longs. L'adhésion des agents au nouveau contrat de protection sociale complémentaire ne sera possible qu'à partir du 1^{er} janvier 2013.

La convention sera conclue avec le prestataire pour six ans. L'employeur ne peut pas imposer le contrat aux salariés de sa collectivité. Mais il est évident que plus nombreux sont les clients potentiels, meilleur sera le rapport qualité/prix des prestations.

Une phase cruciale : la négociation du contenu d'un cahier des charges

La rédaction du cahier des charges est une phase très importante puisqu'elle consiste à rédiger ce que l'on veut pour la mairie d'Orléans. C'est ce cahier qui est soumis aux organismes qui assureront notre protection sociale complémentaire. Aidée par des militants spécialistes de ce sujet, la CFDT est entrée dans la négociation avec des bases solides et partagées par la municipalité par la voix de Madame Sauvegrain, Adjointe au maire chargée du personnel :

- pas de questionnaire médical ;
- garanties identiques pour les actifs et les retraités ;
- solidarité entre les adhérents, entre les générations, la famille (comprenant les enfants fiscalement à charge et les conjoints mariés, concubins ou "pacsés") ;
- proposer une protection sociale complémentaire à un prix incitatif aux agents qui n'en ont pas. A ce sujet, le principe du groupe de travail est de proposer aux agents une couverture de type 3 Mutame (à laquelle ont souscrit une majorité d'agents de la mairie) au prix d'une couverture de type 1 si possible.



Des garanties meilleures Priorité à l'optique et au dentaire

En ce qui concerne l'optique, la CFDT a proposé de dissocier le forfait annuel "monture et verres" afin de concentrer le remboursement sur les verres (plusieurs niveaux de remboursements en fonction de leur complexité), laissant à chacun le choix de s'offrir la monture qu'il souhaite en fonction de ses moyens.

La proposition de couverture dentaire reste dans la moyenne des bonnes mutuelles (200 % ou 350 % de la base de remboursement pour les prothèses acceptées par la Sécurité sociale par exemple).

Intégrer les médecines douces et la prévention

Nous avons insisté par ailleurs pour que le forfait "médecine douce" soit revalorisé et concerne une large palette de soins. Il manque à ce jour dans le cahier des charges une partie "dépendance" ainsi que le financement d'actions de prévention (Addictions, stress, troubles musculo-squelettiques...), prestation incontournable pour la CFDT

Au final, le projet de cahier des charges est intéressant ; il comprend une couverture de soins satisfaisante pour un éventail de soins assez large. Pour la CFDT, la prise en charge par l'employeur d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire est un moyen de limiter l'érosion des salaires de la fonction publique (blocage du point d'indice). Il n'est pas sûr que nous obtenions tout ce que nous avons négocié dans le cahier des charges ; comme souvent, notre régime de protection sociale complémentaire résultera d'un compromis négocié •

Jean-Paul Chabrol
Eric Blanchet

Comité d'hygiène et de sécurité (CHS)

Des groupes de travail productifs

Quatre groupes de travail du CHS planchent depuis le début de l'année sur les thèmes accidents de travail, document unique, règlement intérieur et risques psychosociaux ■ Intéressants et productifs, ces groupes ont permis de discuter sur le fond et sans tabou ■ Etat des travaux.

La CFDT siège dans les quatre groupes de travail dont l'objectif est d'être des commissions permanentes actives du CHS. Depuis de nombreuses années, la CFDT travaille au renouvellement du fonctionnement du CHS : ces groupes de travail en font partie. La CFDT souhaite également que soit réactivée la commission permanente addictologie du CHS : dépendances à l'alcool, les drogues, le tabac, les médicaments... Il a été convenu que la création de ce groupe émanerait des suites du travail fait par le groupe règlement intérieur.

Groupe accidents de travail

la CFDT a été partie prenante dans une commission accident de travail antérieure au nouveau mandat. On ne peut-être que satisfait de voir à nouveau les syndicats présents dans ce groupe de travail qui doit redynamiser une culture de prévention dans laquelle les partenaires sociaux ont toute leur place. Dans le cadre de ce groupe, il va être créée une commission interne. Celle-ci va pouvoir débattre et émettre un avis sur la notion d'imputabilité et les conséquences de l'accident de travail à l'agent ou non. Soit actuellement 10 à 15% des dossiers. Commission dans laquelle siégeront les syndicats pour rendre un avis unanime ou partagé, ce qui permettra d'affiner une position la plus pertinente possible. En cas de désaccord sur une situation, le dossier sera réétudié par le déclenchement d'une enquête de cette commission, même si la DRH reste décisionnaire une évolution importante vient d'être franchie. Il y aura aussi transmission de dossiers à la commission risques psychosociaux dans le cadre d'altercation entre agents. Il sera également établi un lien entre les risques recensés dans le document unique et les avis rendus par la commission d'imputabilité.

Groupe document unique (DU)

Le travail de ce groupe a pour objectif de faire connaître le DU, ce qu'il impacte sur le travail pour le sécuriser et rendre lisible et utilisable ce document par tous. Il doit permettre rapidement la mise en place d'actions de prévention. La première concerne l'élimination des risques les plus dangereux (124 risques rouges lors du dernier CHS : atex, machines/outils, produits dangereux et inflammables, travail isolé et formation hygiène et sécurité supplémentaires à mettre en place). Il est acté également qu'il ne doit pas empêcher d'éliminer des risques intermédiaires, notamment s'ils n'engendrent pas ou peu d'impact financier. Il a également travaillé à une révision du réseau des correspondants hygiène et sécurité, de leur nombre qui pourra évoluer, du temps nécessaire à leurs missions et au contenu de celles-ci. Les syndicats ont rappelé que ces agents devaient être volontaires et qu'il faut légitimer leur rôle. Ils seront formateur en hygiène et sécurité, ce qui leur apportera une légère rémunération complémentaire, ce qui rejoint en partie la demande de reconnaissance de leur travail des syndicats. Ils seront des relais d'information auprès des agents.

Groupe CHS règlement intérieur

Celui-ci doit donner une trame générale sur l'ensemble des services de la ville en matière d'hygiène et de sécurité. Pour la CFDT, il était nécessaire dans ce groupe de définir de quelle manière celui-ci sera décliné dans les services. Car si certaines orientations de ce document pourront s'appliquer à un ensemble d'agents, nous avons une diversité de métiers extrêmement importante à la ville d'Orléans qui nécessitera des adaptations. Il a donc été décidé que, concernant le référentiel EPI (équipement de protection individuelle), cette question serait discutée et traitée au cas par cas dans les services concernés et tranchée par les élus. Le groupe a prioritairement débattu du port des EPI et des EPC (équipement de protection collective). Il a été arrêté que le port des EPI est obligatoire pour l'ensemble des agents, encadre-

ment compris. L'administration a tenu à mettre en place un volet sanction en cas de non respect des règles établies. Les syndicats sont intervenus, et ont obtenu que deux niveaux d'alertes soit mis en place pour avertir les agents concernés avant que le dossier ne soit transmis à ce titre à la DRH.

Pour la CFDT, si la prévention reste une priorité, déontologiquement le volet sanction doit rester du ressort de l'administration et non des représentants du personnel.

Pour les EPC, globalement la signalisation de tout type de chantiers fixes, temporaires ou mobiles sera obligatoirement effectuée. Les véhicules d'interventions seront équipés de signalisation conformément aux normes en vigueur. La notion de responsabilité en cas d'enlèvement ou neutralisation sans justificatif est inscrite dans le règlement, de plus l'autorité territoriale doit s'assurer que les EPC sont mis à disposition et utilisés par les agents.

Lors de la prochaine réunion de ce groupe deux thèmes seront débattus : les risques addictologies (dépendances à l'alcool, drogues, médicaments, tabac...), et EPI espace public (particularité des tenues d'été). Pour la CFDT si le thème addictologie est traité dans ce groupe, il faudra veiller en priorité au bien-fondé de la prévention avant la sanction, et différencier l'approche collective et individuelle de cette problématique. Nous demandons de réactiver depuis plusieurs années l'axe prévention sur lequel souhaite travailler notre syndicat.

Groupe risques psychosociaux

Un travail de pré-diagnostic a été fait, celui-ci devrait permettre à partir de données existantes de rendre objective cette problématique au sein de la ville : mise en place d'indicateurs pour établir des comparaisons et identifier les groupes d'agents les plus exposés.

Le groupe va travailler aux actions à mener : établissement de priorités, élaboration d'un état des lieux, identification des problèmes rencontrés et des risques, mise en place d'action de prévention. Après cette étape, il sera procédé à une évaluation des interventions. L'ensemble des participants a choisi de cibler tout particulièrement l'espace public dans un premier temps.

La CFDT a rappelé qu'elle souhaitait également l'accompagnement d'un expert sur ce sujet important, recourir éventuellement à une aide extérieure, la mise en place d'une cellule de veille et que soit élaboré un questionnaire sur le sujet qui pourrait compléter la démarche engagée auprès d'un panel d'agent sans pour autant mettre ceux-ci en difficulté. Le Maire a jugé que le questionnaire lui semblait prématuré, mais qu'il ne fermait pas la porte sur cet aspect, de même que l'accompagnement par un expert. Pour la CFDT, il faut se donner le temps nécessaire pour avancer correctement sur cette problématique qui, d'après les statistiques, concerne environ 1/4 des salariés. Ce groupe est une suite logique de la charte sur le harcèlement moral proposée par la CFDT, qui est devenue la charte des relations au travail et qui prévoyait de créer un groupe sur le stress au travail. La réglementation européenne et nationale prévoit d'ailleurs la mise place de négociations sur le sujet. Un gros travail en perspective.

Pour conclure, le travail des différents groupes avance dans l'ensemble positivement. Il existe des points de désaccord, il y a aussi de nombreux points de convergence. Il est à noter qu'il n'y a pas de sujet tabou, tout est mis sur la table. Que l'on tombe d'accord ou pas, une véritable discussion est possible, ce qui n'est pas toujours le cas pour d'autres sujets. L'objectif est que ces groupes soient étroitement liés pour rendre leurs propositions effectives ●

Plan Fillon

Une rigueur inéquitable

Le plan Fillon annoncé en août de cette année est destiné à retrouver 11 milliards d'euros supplémentaires à réaliser en 2012 pour réduire le déficit public ■ Inéquitable dans les efforts demandés, il ne suffira pas à compenser les cadeaux fiscaux antérieurs ■ Numéro d'équilibriste, il propose de contenir la dynamique d'endettement tout en ménageant une croissance moribonde et en limitant les coûts sociaux, alors que chômage et pauvreté sont repartis à la hausse.

1 1 milliard d'euros d'économies représentent l'équivalent de 0.5 point de Produit intérieur brut (PIB). La liste des mesures annoncées fin août privilégie l'augmentation des recettes de l'Etat plutôt que la réduction de ses dépenses, laquelle ne rapportera qu'un milliard sur les onze recherchés.

Une faible utilisation des marges existantes en matière d'imposition du capital, des hauts revenus et des grandes entreprises

Après s'être employé à baisser les impôts, notamment pour les plus aisés, le gouvernement prend le contrepied de sa promesse de ne pas augmenter les impôts d'une manière générale. Quelques mesures sont de bonnes nouvelles :

- après avoir aboli le bouclier fiscal, le gouvernement intègre les heures supplémentaires dans le calcul des allègements de cotisations sur les bas salaires (de 1 à 1,6 SMIC). Mesure qui devrait rapporter 600 millions d'euros à l'Etat ;
- réduction de l'abattement sur les plus-values réalisées lors de la vente d'un bien immobilier autre que la résidence principale (détenue depuis plus de cinq ans). Cette mesure rapportera 2 milliards d'euros. C'est la plus rentable du plan ;
- augmentation des prélèvements sociaux sur les revenus du capital de 12,3 % à 13,5 %. Rendement : 1,3 milliards d'euros pour les caisses de l'Etat ;
- nouveau coup de rabot sur les niches fiscales en 2013, mais en laissant en place des niches coûteuses et inefficaces. Le coût globale de ces niches avoisinerait 145 milliards d'euros.

Un plan inéquitable

Ces quelques bonnes nouvelles n'empêchent pas les principales mesures de réduction des dépenses de rester en place : Révision générale des politiques publiques (RGPP), réforme des retraites et règle du non-remplacement d'un fonctionnaire d'Etat sur deux partant à la retraite, mettant en péril certaines missions des services publics.

Et l'on est bien en peine d'identifier une vision politique d'ensemble dans le catalogue à la Prévert des mesures listées par le plan Fillon :

- contribution exceptionnelle de 3 % d'imposition sur les très hauts revenus qui ne rééquilibre pas sérieusement les efforts des milieux moyen et modeste. Elle rapportera 200 millions d'euros et ne touchera que les contribuables déclarant un revenu fiscal de référence supérieur à 500 000 euros ! Rappelons que la récente réforme de l'Impôt de solidarité sur la fortune (ISF) a fait perdre 2 milliards d'euros à l'Etat !
- une augmentation des taxes sur les assurances complémentaires de santé, soit un doublement des taux qui seront répercutés sur les assurés. Cette mesure rapportera 1,1 milliard à l'Etat ;
- la baisse des indemnités journalières de 50 % du brut à 60 % du net, soit une baisse de plus de 30 euros par mois pour un salarié au Smic !
- l'atténuation des taux dérogatoires de la Contribution sociale généralisée (CSG) qui sera largement portée par les classes moyennes (prise en compte des indemnités versées par la Sécurité sociale, réduction de l'abattement pour frais professionnels...), soit 400 millions de recettes supplémentaires ;
- prélèvement payé par les employeurs sur les sommes versées au titre de l'épargne salariale qui frappe les plans d'épargne entreprise, les régimes de retraites supplémentaires, les participations des employeurs aux chèques vacances, l'intéresse-



ment et la participation ;

- augmentation de certaines taxes à la consommation qui impacte plus durement les ménages modestes, même si elle font partie d'une politique de prévention de la santé : alcools forts, boissons sucrées, tabac. Soit un milliard de recette de plus par ce biais.

Des mesures complémentaires toujours plus injustes

Un nouveau train de mesures complémentaires a été annoncé par Monsieur Fillon le 7 novembre. Relevons parmi elles, celles qui impactent le plus les salariés :

- le relèvement du taux réduit de TVA de 5,5 % à un taux intermédiaire de 7 % sur tous les produits et les services à l'exception des produits de première nécessité (alimentation). Gain estimé : 1,8 milliards d'euros ;
- l'accélération de la mise en œuvre de la réforme des retraites de 2010. Application du passage de l'âge légal de départ à 62 ans est avancée d'un an (2017 au lieu de 2018). Gain : 1,3 milliards d'euros en 2016 ;
- revalorisation hors minima sociaux et revenus de remplacement gelés à 1 % pour 2012-2013, soit le niveau de la croissance prévue par le gouvernement. Economies escomptées : 500 millions.

Au final, le plan Fillon fait porter l'essentiel de l'effort sur les ménages moyens et modestes. Il ne compense que très partiellement les dégâts et les injustices occasionnés par des choix antérieurs de ce même gouvernement, notamment les coupes d'impôts qui ont contribué à creuser le déficit •

Eric Blanchet

Sources :

- Argumentaire CFDT Syndicalisme Hebdo "Grèce, Euro, déficits... Une crise qui nous dépasse ?"
- Mensuel Alternatives économiques octobre 2011

■ Les brèves qui en disent long

■ Catégorie C, hors filière technique Création d'un échelon spécial de l'échelle 6

Un nouveau décret modifie le décret du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières de catégorie C. Ce nouvel échelon aura la caractéristique d'un grade : contingentement et accessible au choix après avis de la CAP. Il faudra trois ans d'ancienneté dans le 7^e échelon de l'échelle 6 pour pouvoir y accéder. Les salariés de catégorie C de la filière administrative par exemple, pourront terminer leur carrière à l'indice majoré 430, soit 14 points au-dessus de l'indice majoré actuel (IM 416).

■ Temps partiel la réduction de temps sera hebdomadaire, sans dérogation

Quelques agents (23) à temps partiel à 80 % travaillaient 39h par semaine et déposent leur temps de travail supplémentaire sur un compte épargne temps (différence entre le temps de travail à 80 %, soit 36h07 et 39h).

L'Administration juge la cohabitation d'agents à régimes horaires différents "inéquitable". Elle assure par ailleurs constater (sans pouvoir la chiffrer) une recrudescence des demandes pour obtenir ce régime dérogatoire, ce qui pourrait créer des situations ingérables au moment de la prise des congés accumulés sur le compte épargne temps.

Cette position est largement discutable :

→ les dérogations ont été accordées par la hiérarchie aujourd'hui qualifiée de "démissionner" face à ce problème ;

→ le problème concerne 23 agents, des cadres et quelques agents administratifs. On peut penser que certains de ces postes ne permettent pas une réduction hebdomadaire de 2h53 du fait du volume de travail ;

→ la Direction du personnel a constaté il y a quelques mois que l'utilisation du compte épargne temps était souvent motivée par des accidents familiaux (proche en fin de vie par exemple) et que ce temps était souvent utilisé "en morceaux".

CFDT, FO et CGT ont voté contre ce dossier. La FAFPT s'est abstenue.

■ Egalité femmes/hommes La municipalité "traîne des pieds"

Le groupe de travail qui se réunit depuis le début de l'année à l'initiative de la CFDT "fait du sur place". Pratiquement un an après son lancement, on en est encore à l'état des lieux. La Direction du personnel, constate que la mairie d'Orléans est dans la moyenne nationale ; Il reste à savoir si c'est aussi bien ou ... aussi mal ! Elle admet néanmoins un écart de rémunération de 1 % entre les femmes et les hommes ainsi qu'un "point de veille" sur la répartition femme/homme des agents à temps incomplet. Elle ajoute que ses procédures de recrutements sont validées par la Halde.

La CFDT est déçue de la tournure prise par ces travaux et par le manque de soutien des autres syndicats sur le sujet. Nous avons rappelé que nous souhaitons une vigilance accrue sur les promotions de la filière technique, sur l'influence du temps partiel sur la carrière des fem-

mes. Aujourd'hui, la priorité de la CFDT porte sur la situation des agents à temps incomplets de la Direction de l'enseignement qui cumulent précarité et bas salaires. Nous avons obtenu une étude comparative avec d'autres villes. Un petit pas... •

■ Espaces verts "Avant, c'était moche"!

Le quotidien *La République du Centre* du jeudi 27 octobre 2011 a consacré un article d'une demi-page "Les belles plantes de la ville côté bercail". Le journaliste y reprend une citation de Madame Aude de Quatrebarbes, Adjointe au maire chargée des espaces verts : "depuis les années 60, c'était n'importe quoi au niveau des jardinières ! C'était moche et il n'y avait aucune cohérence à l'échelle de la Ville". Les jardiniers qui travaillent à la mairie depuis ces années là apprécieront. Et puis, les goûts et les couleurs ne varient-ils pas selon les milieux sociaux et les époques ?

Territoires

10, rue Jeanne d'Arc - 45000 Orléans

cfdt@ville-orleans.fr

Directeur de publication : Jean-Paul Chabrol

Rédaction / mise en page : Eric Blanchet

Dessins : urtikan.net

Tirage 2400 exemplaires

Impression : BBV - Orléans

Dépôts légaux à parution.

Ont collaboré à ce numéro :

Karen Osborne
rédactrice
élue CTP et CAP
webmestre



Bruno Saghaar
jardinier
élu CHS, CTP et CAP
développeur



Jean-Paul Chabrol
technicien
élu CTP et CAP
secrétaire de section



Christian Boucher
rédacteur
action juridique



Eric Blanchet
rédacteur
élu CTP
communication



Ce journal est offert par les adhérents de la CFDT.

Il est financé par leurs cotisations, gages de l'indépendance de notre syndicat.