



L'enjeu



52 Boulevard de la République
06400 CANNES

2em trimestre
2017

Vos contacts :

Robert BACCHI : 06 01 08 22 47

Eric MORAND : 06 15 49 12 42

Mail : cgterritoriaux@gmail.com

Site : <http://cgtcannes.wixsite.com/fonctionpublique06>

Quoi de neuf?

A LA UNE

- ATSEM, la lutte
- NBI
- Les nouvelles conditions d'avancement de grade en catégorie C

la cgt
Fonction Publique
Cannes

touche
pas à mon atsem

LES REVENDICATIONS DES ATSEM ENFIN ECOUTEES.

Après deux mobilisations, le 14 décembre 2016 et le 1^{er} février 2017, les ATSEM ont finalement été reçus par le ministère de la Fonction publique territoriale le 3 février au sujet de leurs revendications.



Les conditions de travail des ATSEM – Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles – ont beaucoup évolué suite aux récentes réformes scolaires. Pour autant, ils ne bénéficient toujours pas de la reconnaissance qu'ils méritent, et les salariés (en grande partie des femmes) sont bloqués dans leur déroulement de carrière.

Face à cette situation, deux manifestations d'ampleur nationale ont été organisées, le 14 décembre 2016 et le 1^{er} février 2017. Les revendications des salariés sont les suivantes :

- un ATSEM par classe et leur remplacement par une équipe d'ATSEM volants ;
- la clarification des missions des ATSEM ;
- une solution réelle à la problématique de la double hiérarchie Éducation nationale-collectivité ;
- de la formation professionnelle tout au long de la carrière ;
- un déroulement de carrière avec la possibilité d'intégrer la catégorie B ;
- la reconnaissance de la pénibilité ;
- la reconstruction de carrière par la prise en compte de l'ancienneté (supprimée lors des transpositions des accords Jacob en 2007).

Dès le lendemain, le CSFPT (Conseil supérieur de la fonction publique territoriale) a présenté son rapport sur les ATSEM. Il y indique notamment le besoin de fixer un « taux d'encadrement » et considère qu'une réflexion sur le sujet doit être menée avec l'Éducation nationale.

Les organisations syndicales – CGT, FAFPT, FO, FSU et Solidaires – ont été reçues par le ministère de la Fonction publique territoriale le 3 février.

La ministre de la Fonction publique Annick Girardin s'est engagée ce lundi 13 février à améliorer les conditions de travail et les possibilités d'évolution professionnelle des ATSEM, comme le préconise un rapport qui lui a été remis le jour même.

« Je m'engage à ce que le gouvernement apporte des réponses, premièrement en clarifiant les missions confiées aux ATSEM a déclaré la ministre devant la presse, suivant les recommandations du rapport adopté le 2 février par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Baptisées autrefois « **dames de service** », les quelque 60 000 ATSEM, à 99 % des femmes, sont chargées d'assister les enseignants d'école maternelle. Au départ centrées sur l'entretien et l'accueil, leurs missions sont devenues de plus en plus pédagogiques, éducatives et périscolaires. Elles varient aussi selon les communes dont elles dépendent au même titre que les directions des écoles dans lesquelles elles travaillent.

l' ATSEM et l'enseignant forment souvent un duo soudé et complémentaire.

Si le métier est humainement valorisant, les difficultés sont réelles : des missions trop floues, des conditions de travail parfois extrêmement difficiles, un manque de débouchés et de perspectives », a estimé la ministre.

Redéfinir les missions

Leurs missions seront donc « **redéfinies** », a annoncé Mme Girardin qui souhaite « **trouver des propositions équilibrées** » avec les syndicats et l'association des maires de France (AMF), qui se réuniront en groupes de travail dans les prochaines semaines.

La ministre a également annoncé le lancement rapide d'une « **étude** » sur leurs conditions de travail afin de les améliorer en renforçant « **la prévention des risques** », notamment « **à travers le droit au reclassement** ».

Le passage des ATSEM qui le souhaitent vers d'autres filières (animation, administration...) et la catégorie B (mieux rémunérée) sera également facilité. La ministre demande aux employeurs d'« **encourager ces évolutions professionnelles** » ainsi que « **les formations de préparation aux concours** ».

Concernant la revalorisation des salaires, ceux des ATSEM, comme des autres agents publics de catégorie C, ont été augmentés depuis 2014, à hauteur de 612 € annuels auxquels se sont ajoutés plus de 200 € annuels liés au dégel du point d'indice (qui permet de calculer la rémunération des fonctionnaires.).



Une fois de plus, la C.G.T, syndicat Majoritaire au niveau National, comme au niveau local, contribue à améliorer les conditions de travail des agents, en défendant leurs droits.



Nouvelle Bonification Indiciaire liée aux fonctions d'accueil.

L'attribution de la NBI d'accueil, qui n'est pas classée dans la catégorie des primes et indemnités, est définie par l'article 27 de la Loi 91-73 du 18 janvier 1991.

Elle est attribuée aux Fonctionnaires Territoriaux titulaires, les agents non titulaires étant exclus de ce dispositif, mis à part ceux recrutés en qualité de travailleurs handicapés.

Cette NBI, qui correspond à 10 points d'indice, soit 46,80 Euros nets, est versée aux personnels qui assurent des fonctions d'accueil physique ou bien téléphonique, à titre principal, pour au moins 50% de leur temps de travail.

Elle n'est pas cumulable avec d'autres NBI, comme par exemple celle d'encadrement, qui est attribuée aux personnels assurant à temps plein l'encadrement d'au moins 5 personnes, dans un service à vocation technique (15 points d'indice).

La NBI est prise en compte pour la retraite des agents.

Il est important de savoir que l'attribution de cette prime est obligatoire, est que l'Administration se doit de la verser aux agents qui en remplissent les conditions d'octroi.

Le responsable des personnels concernés doit transmettre à la DRH une demande l'attribution de NBI pour les agents dont il assure l'encadrement, même s'il n'est pas satisfait de leur manière de servir.

En effet, l'attribution de la NBI est liée à la fonction exercée par l'agent, et non à sa manière de servir.

Les représentants du Syndicat CGT sont intervenus à diverses reprises afin de régulariser à titre individuel la situation de certains agents, avec pour plusieurs d'entre eux un rattrapage sur une période de 4 ans, au titre de la prescription quadriennale.

C'est ce que nous avons obtenu récemment pour le service Allô Mairie Plus, dans lequel l'ensemble des personnels affectés au centre de traitement des appels téléphoniques, ne percevait pas la NBI d'accueil.

Il est quand même étonnant que dans un service qui a pour vocation principale l'accueil téléphonique du public, la NBI d'accueil n'ait jamais été versée aux personnels.

Nous avons pu constater l'inertie des hautes sphères administratives de la ville de Cannes, dès lors qu'il s'agit de régulariser la situation de certains agents.

Il nous faut parfois transmettre plusieurs courriers pour faire appliquer la Loi.

Cela n'est pas normal, mais la mauvaise volonté de l'Administration locale continuera à se heurter à la détermination des représentants du syndicat CGT, qui défendent les intérêts des agents.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoins de nos conseils ou bien de notre intervention.



Les nouvelles conditions d'avancement de grade en catégorie C

Conditions d'avancement des fonctionnaires relevant des échelles C1 et C2

Le décret 2016-1372 modifie le décret 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction publique territoriale en lui ajoutant un **article 12-1** qui fixe les conditions d'avancement d'un grade relevant d'une **échelle C1** vers un grade relevant d'une **échelle C2**, ce qui signifie que, sauf dispositions contraires prévues dans les statuts particuliers, **les conditions d'avancement sont les mêmes pour tous les agents relevant de ces grades.**

Pour l'heure seuls les opérateurs des APS (article 8 du décret 92-368 modifié) et les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (article 12 du décret 2007-913 modifié) sont soumis à des conditions spécifiques pour l'avancement au grade supérieur en échelle C2.

Conditions générales à remplir pour les agents relevant d'échelles C1 accédant à une échelle C2

L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes (article 12-1 du décret 2016-596)

1° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la CAP, **après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade** ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ;

2° Par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, **au choix**, après avis de la CAP, **parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade** ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Le nombre de nominations prononcées au titre du 1° ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre de cet article. **Si, par application de cette disposition, aucune nomination n'a pu être prononcée au cours d'une période d'au moins deux années, un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé en application du 2°.**

Exemple :

1 nomination après examen professionnel permet **2 nominations au choix**.

De même, **1 nomination** après **examen professionnel est possible** même si aucune nomination **sans examen n'est prévue**.

IMPORTANT : Par contre, **l'absence de nomination au titre de la 1ère condition (après examen professionnel) ne permet pas de nomination au titre de la 2ème condition (au choix)**.

Dans cette dernière hypothèse, **un fonctionnaire peut être nommé au choix si aucun fonctionnaire n'a pu être nommé après examen professionnel pendant au moins 2 ans**.

Toutefois, conformément à l'article 49 de la loi n° 84.53 du 26 janvier 1984 modifiée, norme juridique supérieure au décret, le taux de promotion institué en matière d'avancement de grade, au sein de la collectivité, peut être légalement retenu.

Conditions spécifiques pour les opérateurs des APS et les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement

Par dérogation aux dispositions de l'article 12-1 du décret (mentionné ci-dessus), **l'avancement au grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives qualifié s'opère par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les agents relevant du grade d'opérateur territorial des activités physiques et sportives ayant au moins atteint le 5e échelon de leur grade et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade** ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C. Article 8 du décret 92-368 modifié.

La même dérogation pour les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, pour l'avancement au grade d'adjoint technique territorial principal de deuxième classe des établissements d'enseignement. Article 12 du décret 2007-913, rédigé dans les mêmes termes.

Conditions d'avancement d'un grade relevant d'une échelle C2 vers un grade relevant d'une échelle C3

L'article 12-2 du décret relatif à l'organisation des carrières de catégorie C fixe des règles communes pour l'avancement du deuxième au troisième grade (échelle C2 vers échelle C3).

Pour l'heure aucun statut particulier n'échappe aux conditions communes dégagées par cet article.

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C.

Réforme des règles de promotion interne dans le grade d'agent de maîtrise

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne :

1° Les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes ou les adjoints techniques principaux de 2e et de 1re classes des établissements d'enseignement **comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ;**

2° Les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comptant **au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques et admis à un examen professionnel.**

Les fonctionnaires du paragraphe ci-dessus (2°) peuvent être recrutés en qualité d'agents de maîtrise territoriaux à raison d'un recrutement pour deux nominations prononcées au titre du 1° ci-dessus dans la collectivité ou l'établissement ou l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion.

Conditions d'avancement des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise

L'article 13 du décret 88-547 portant statut particulier des agents de maîtrise est modifié au 1er janvier 2017 pour l'accès au grade d'agent de maîtrise principal.

A compter du 1er janvier 2017 : peuvent être nommés agent de maîtrise principal au choix, par voie d'inscription sur un tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les agents de maîtrise qui justifient d'un an d'ancienneté dans le 4e échelon et de quatre ans de services effectifs en qualité

L'avancement de grade en catégorie C : les nouveaux tableaux de classement

Le décret commun à la catégorie C contient les règles communes de classement en cas d'avancement du 1er au 2ème grade et du 2ème au 3ème.

Avancement de grade en catégorie C "classique" (C1 à C2)

| SITUATION DANS LE GRADE C1 | SITUATION DANS LE GRADE C2 | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON conservée dans la limite de la durée d'échelon |
|----------------------------|----------------------------|---|
| 12e échelon (*) | 9e échelon | Ancienneté acquise |
| 11e échelon | 8e échelon | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 10e échelon | 8e échelon | Sans ancienneté |
| 9e échelon | 7e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise |
| 8e échelon | 6e échelon | Ancienneté acquise |

| SITUATION DANS LE GRADE C1 | SITUATION DANS LE GRADE C2 | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON conservée dans la limite de la durée d'échelon |
|----------------------------|----------------------------|---|
| 7e échelon | 5e échelon | Ancienneté acquise |
| 6e échelon | 4e échelon | Ancienneté acquise |
| 5e échelon | 3e échelon | Ancienneté acquise |
| 4e échelon | 2e échelon | Ancienneté acquise |

(*) Echelon créé au 1er janvier 2020.



Avancement de grade en catégorie C "classique" (C2 à C3)

| SITUATION DANS LE GRADE C2 | SITUATION DANS LE GRADE C3 | ANCIENNETÉ D'ÉCHELON conservée dans la limite de la durée d'échelon |
|----------------------------|----------------------------|---|
| 12e échelon | 8e échelon | Ancienneté acquise |
| 11e échelon | 7e échelon | 3/4 de l'ancienneté acquise |
| 10e échelon | 7e échelon | Sans ancienneté |
| 9e échelon | 6e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise |
| 8e échelon | 5e échelon | Ancienneté acquise |
| 7e échelon | 4e échelon | Ancienneté acquise |
| 6e échelon | 3e échelon | Ancienneté acquise |
| 5e échelon | 2e échelon | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 4e échelon | 1er échelon | Ancienneté acquise au-delà d'un an |



Avancement de grade des agents de maîtrise

| SITUATION DANS LE GRADE d'agent de maîtrise | SITUATION DANS LE GRADE d'agent de maîtrise principal | ANCIENNETÉ CONSERVÉE dans la limite de la durée de l'échelon |
|---|---|--|
| 13e échelon | 9e échelon | Ancienneté acquise |
| 12e échelon | 8e échelon | Ancienneté acquise |
| 11e échelon | 7e échelon | Ancienneté acquise |
| 10e échelon | 6e échelon | 2/3 de l'ancienneté acquise |
| 9e échelon | 5e échelon | Ancienneté acquise |
| 8e échelon | 5e échelon | Sans ancienneté |
| 7e échelon | 4e échelon | Ancienneté acquise |
| 6e échelon | 3e échelon | Ancienneté acquise |
| 5e échelon | 2e échelon | 1/2 de l'ancienneté acquise |
| 4e échelon : à partir d'un an | 1er échelon | Ancienneté acquise au-delà d'un an |

Le détachement et l'intégration directe : modification des règles applicables en catégorie C

Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans un cadre d'emplois de catégorie C sont soumis aux dispositions des titres Ier (détachement), III bis (intégration directe) et IV (dispositions communes au détachement et à l'intégration directe) du décret 86-68 du 13/01/1986.

Les fonctionnaires détachés peuvent demander à être intégrés à tout moment dans le cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés. Au-delà d'une période de détachement de cinq ans, ils se voient proposer une intégration dans ce cadre d'emplois.

A noter toutefois : dans certains statuts particuliers, le détachement ou l'intégration directe sont subordonnés à des conditions de diplôme ou de qualification.

Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration. Article 13. –I. du décret 2016-596 du 12/05/2016.

Les militaires mentionnés à l'article 13 ter de la loi 83-634 du 13/07/1983 peuvent également être détachés dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C dans les conditions fixées par le décret 86-68 du 13/01/1986. Un décret devrait néanmoins prévoir les conditions d'application de cette disposition. Article 13. –II du décret 2016-596 du 12/05/2016.

Agents placés dans des situations statutaires particulières au jour de la réforme PPCR

Le décret 2016-1372 précise les mesures applicables aux agents placés dans des situations particulières telles que :

- Lauréats du concours inscrits sur une liste d'aptitude relevant des anciennes échelles de rémunération et des anciens grades ;
- nommés stagiaires suite à un recrutement dans le cadre de l'article 38 de la loi 84-53 (fonctionnaires en situation de handicap) ;
- en cours de stage au 1er janvier 2017 (stage commencé dans les anciens grades) ;
- en position de détachement ;
- contractuels recrutés en vertu de l'article 3 (et suivants) de la loi 84-53.



Sort des concours et des lauréats sur liste d'aptitude

Les concours de recrutement ouverts pour l'accès aux grades des cadres d'emplois de catégorie C situés en échelles 4 et 5 de rémunération, dont les arrêtés d'ouverture ont été publiés avant la date d'entrée en vigueur du décret, **se poursuivent jusqu'à leur terme, conformément aux règles définies pour leur organisation.**

Les lauréats de ces concours peuvent être nommés en qualité de stagiaire du grade doté de l'échelle C2 du cadre d'emplois concerné.

Agents en cours de stage

Les fonctionnaires stagiaires qui ont commencé leur stage dans un grade d'un cadre d'emplois relevant de l'échelle 3 **poursuivent leur stage dans le grade situé en échelle C1 du cadre d'emplois concerné.**

Ceux qui ont commencé leur stage dans un grade d'un cadre d'emplois relevant des échelles 4 et 5 **poursuivent leur stage dans le grade situé en échelle C2 du cadre d'emplois concerné.**

Cela n'affecte en rien la durée du stage restant à courir (**exemple : si le stage est d'un an et que l'agent a fait 6 mois, il lui restera 6 mois à effectuer**) hormis les cas particuliers de prorogation ou autre (**allongement du fait de congés de maladie etc...**).

Agents contractuels recrutés selon l'article 38 de la loi de 1984 (en situation de handicap)

Les agents contractuels recrutés en vertu du sixième alinéa de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 et qui ont vocation à être titularisés dans un grade situé en échelle 4 ou en échelle 5 sont maintenus en fonctions et ont vocation à être titularisés dans le grade situé en échelle C2 du cadre

Fonctionnaires détachés

Les fonctionnaires détachés dans un grade d'un cadre d'emplois relevant de l'échelle 3 **poursuivent leur détachement dans le grade situé en échelle C1 du cadre d'emplois concerné.**

Les fonctionnaires détachés dans un grade d'un cadre d'emplois relevant des échelles 4 et 5 **poursuivent leur détachement dans le grade situé en échelle C2 du cadre d'emplois concerné.**

Les fonctionnaires détachés dans un grade d'un cadre d'emplois relevant de l'échelle 6 **poursuivent leur détachement dans le grade situé en échelle C3 du cadre d'emplois concerné.**

En outre, les services accomplis en position de détachement dans les anciens grades sont assimilés à des services accomplis en position de détachement dans les nouveaux grades du cadre d'emplois.

Cas des fonctionnaires en disponibilité ou en congé parental

Cette situation n'est pas prévue par le texte. Elle doit néanmoins être traitée.

L'intégration et le reclassement dans les nouveaux grades s'opèrent de la même façon que pour les agents en activité. L'arrêté doit être pris à effet du 1er janvier 2017 même si le fonctionnaire concerné ne bénéficiera des effets du reclassement qu'à la date de sa réintégration et n'est pas physiquement présent à son poste.

Il en va de même pour le congé parental mais il faut faire attention aux reliquats d'ancienneté générés dans les échelons du fait des modalités de calcul de l'ancienneté dans cette situation (*le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la 1ère année de congé, puis réduits de moitié*).

Cas des contractuels

Les réformes de carrière des fonctionnaires n'affectent pas automatiquement la situation des contractuels. Aussi l'appréciation relève de situations prises au cas par cas (**dépend de la rédaction des clauses du contrat, voir plus bas**).

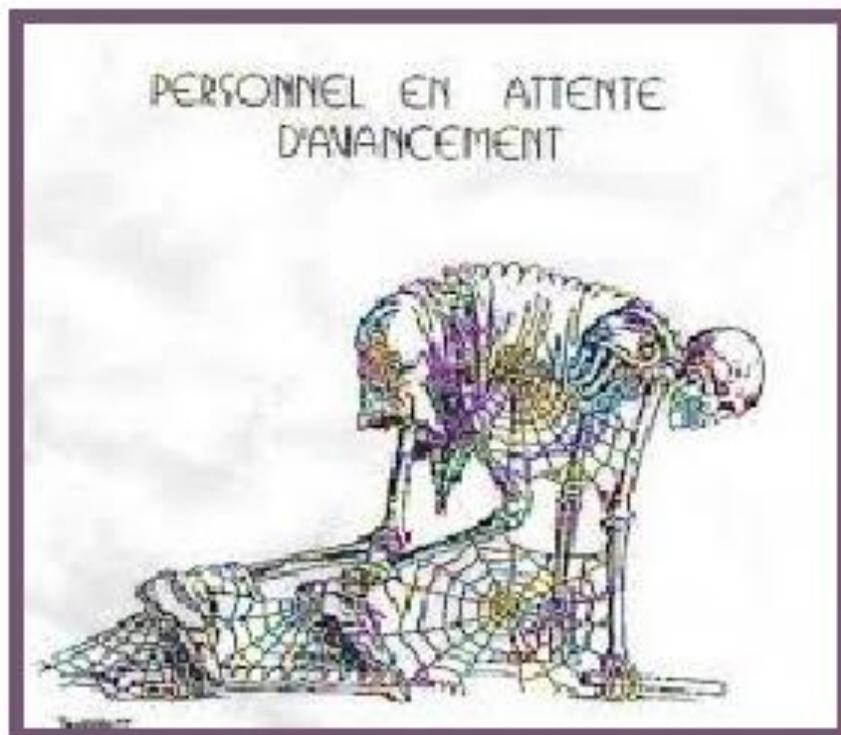
Certaines mentions des contrats peuvent devenir de fait obsolètes. Généralement l'employeur appréciera l'opportunité ou non de réévaluer la rémunération, sauf dans des cas où celle-ci est très précisément fixée en référence à la situation d'un titulaire (voir le tableau ci-dessous). Il convient de ne pas modifier les clauses substantielles du contrat lors de la prise d'avenants (**exemple : durée du travail ou conditions de travail**).

Dans tous les cas la jurisprudence et les textes applicables aux contractuels invitent les employeurs à éviter les erreurs manifestes d'appréciation de la rémunération des contractuels au vu de leurs diplômes et/ou de leur expérience, ce principe étant valable indépendamment des réformes de carrière affectant les titulaires. **Le tableau ci-dessous vous donne une typologie des situations qu'il est possible de rencontrer.**

| Rédaction des clauses du contrat | Contrat conclu antérieurement à la réforme | Contrat conclu postérieurement au 1er janvier 2017 | Dans tous les cas |
|--|--|--|--|
| Rémunération ne faisant référence ni à un indice ni à un échelon (mais seulement à des montants bruts en euros) | Aucune obligation de modification. Possibilité d'avenant au choix de l'employeur | Aucune obligation si ce n'est de vérifier les erreurs manifestes d'appréciation par rapport à un titulaire du même niveau de diplôme ou d'expérience | Veiller aux erreurs manifestes d'appréciation de la rémunération notamment pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2017 |
| Rémunération fixée en référence à un échelon, et les IM et IB qui lui sont associés (correspondant à un indice de titulaire) | Obligation d'associer les indices correspondant à l'échelon indiqué, car l'IB associé deviendrait obsolète : avenant obligatoire | Obligation d'associer les indices correspondant à l'échelon indiqué suite à la réforme PPCR | |
| Rémunération fixée en référence à un indice majoré mais pas à un échelon ni à un indice brut | Aucune obligation, le choix de l'indice majoré étant à la discrétion de l'employeur. Possibilité d'avenant | Aucune obligation, le choix de l'indice majoré étant à la discrétion de l'employeur | |

Le juge administratif veille à ce que l'employeur respecte les clauses substantielles du contrat de droit public conclu. Aussi, certains contrats peuvent être rédigés d'une manière qui laisser penser que l'employeur a entendu s'aligner sur les évolutions indiciaires prévues pour les titulaires (exemple : la rémunération de M. ou Mme évoluera dans les mêmes proportions que ... celles des fonctionnaires...).

Dans ce cas il est hautement recommandé de se tenir aux engagements prévus par le contrat, ce qui implique d'analyser la manière dont il a été rédigé.





Nos actions :

-Demande de dotation d'habillement pour les agents d'animation.

Rédaction d'un courrier syndical adressé au Maire de Cannes, afin de demander la dotation de vestes « polaires » pour les agents d'animation, au même titre que les ATSEM et les agents d'entretien. Cette demande a été validée et les agents d'animation pourront bénéficier de ces vestes polaires.

Nous remercions Monsieur le Maire d'avoir répondu aux attentes des agents d'animation.

-Attribution de la NBI d'accueil aux personnels du centre d'appels du service Allô Mairie Plus.

Intervention des représentants du syndicat CGT afin de faire attribuer la NBI d'accueil aux personnels du centre d'appels téléphoniques du service Allô Mairie Plus, avec un rattrapage sur 4 années. Les personnels en poste ont obtenu gain de cause.

-Demande d'attribution de NBI spécifique aux quartiers prioritaires de la politique de la ville pour les personnels travaillant dans les secteurs RANGUIN et Frayère.

Notre demande est actuellement en cours de traitement par la DRH, qui a consulté l'ensemble des directions des personnels concernés par cette attribution de NBI.

-Tournée de nos membres du CHSCT dans divers services, afin de collecter des informations, pour pouvoir améliorer les conditions de travail des personnels.

Rénovation des locaux des jardiniers, demande de création d'une salle de rédaction au poste de Police Municipale de RANGUIN, passage et prise de contact avec les agents de divers services.

-CAPL : maintien des 6 jours de congés bonifiés et des jours d'ancienneté pour les agents de la ville de Cannes transférés.

A la suite de notre action du 9 décembre 2016, date à laquelle nous avons bloqué le Comité Technique de la ville de Cannes, au cours duquel le transfert des agents du service de la collecte de la ville de Cannes vers la CAPL devait être validé, Monsieur Bernard BROCHAND a reçu les représentants du syndicat CGT dans son bureau. Le Président de la CAPL nous a assuré que les personnels de la ville de Cannes transférés à la CAPL allaient conserver leurs 6 jours de bonifications, ainsi que leurs jours d'ancienneté. Il nous a indiqué que dans un proche avenir, tous les agents de la CAPL bénéficieront des mêmes avantages en termes de congés, dans un système uniformisé qui reste à définir.

Par la suite, un régime indemnitaire propre à la CAPL sera mis en place.

Les personnels devront alors décider de conserver leur régime indemnitaire actuel, ou bien opter pour celui de la CAPL.

Activités quotidiennes :

Nous sommes joignables tous les jours aux numéros suivants :

06 01 08 22 47 et 06 15 49 12 42, afin de répondre aux diverses sollicitations des personnels de la Mairie de Cannes, du CCAS et de la CAPL. Nous ne refusons jamais de donner un renseignement aux personnes qui nous sollicitent, même si elles ne sont pas syndiquées. Nous intervenons régulièrement auprès des divers responsables des services de la ville de Cannes pour solutionner certains problèmes, portés à notre connaissance par le personnel. Nous apportons notre aide à nos adhérents et nous les assistons lorsqu'ils rencontrent des problèmes dans leur travail, dans les moments difficiles, notamment lorsqu'ils sont mis en cause.