



LA CITATION DU MOIS :

« Se réunir est un début ; rester ensemble est un progrès ; travailler ensemble est la réussite »

Henry FORD
(1863-1947)

DANS CETTE EDITION :

• **Quoi de neuf ?**

PAGE 2

• **DOSSIER :**
Réforme des rythmes scolaires

PAGES 3-4

• **Bon à savoir**

PAGE 4

→ **Rejoignez-nous**

Téléchargez
le **BULLETIN D'ADHÉSION**

(sur notre site : rubrique
« Infos pratiques /
Comment adhérer ? »)



et le

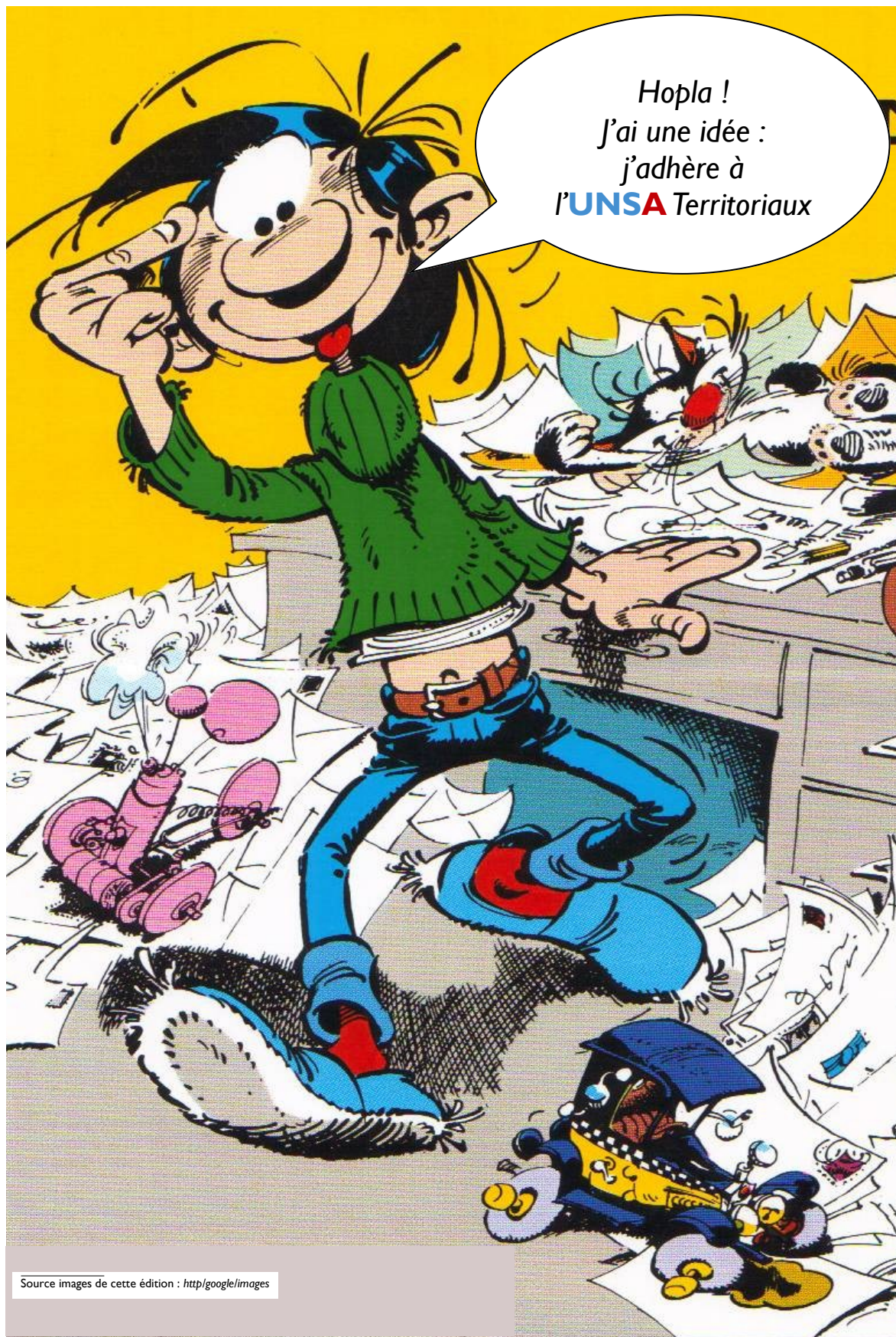
FORMULAIRE DE PRÉLÈVEMENT



IL FAUT SAVOIR QUE : la cotisation syndicale ouvre droit systématiquement à un **crédit d'impôt** égal à **66 %** du montant versé (article 23 de la loi n° 2012-1510).

Faites un geste pour l'environnement :

Après avoir lu ce journal, ne le jetez pas !
Faites en profiter un(e) de vos collègues !!!



M'enfin?!



Retraites CNRACL

Les modalités de surcote des Retraites CNRACL sont modifiées à compter du 1^{er} Mai 2015.

Désormais, les bonifications et majorations de durée d'assurance, autres que celles accordées au titre des enfants et du handicap, sont exclues du calcul de la durée d'assurance ouvrant droit à surcote

La CNRACL appliquera cette mesure à compter du 1^{er} Février 2015 pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} Mai 2015.

Ainsi, à compter de cette date, un premier calcul permettra de déterminer si la pension peut être liquidée à taux plein (sans décote ou surcote) ou si elle peut faire l'objet d'une décote. Un deuxième calcul devra être effectué pour déterminer s'il peut y avoir surcote.

1^{er} calcul : détermination de la durée d'assurance tous régimes confondus : elle totalise la durée des services et bonifications. Si cette durée d'assurance est :

- **égale au nombre de trimestres** pour avoir une pension à taux plein correspondant à la génération du fonctionnaire, la **pension est liquidée à taux plein** (sans décote, ni surcote),
- **inférieure** à ce nombre, il y a une **décote**,
- **supérieure** à ce nombre, un deuxième calcul est nécessaire pour déterminer si la pension peut faire l'objet d'une **surcote**.

2^e calcul : détermination de la durée d'assurance ouvrant droit à surcote : elle correspond à la durée d'assurance tous régimes confondus de laquelle on soustrait les trimestres correspondant aux bonifications et majorations de durée d'assurance, autres que ceux accordés au titre des enfants et du handicap.

Ca m'intéresse



Vous voulez en savoir plus :

[Retraites CNRACL](#)



Rédacteur en chef :

Sylvie WEISSLER

Rédaction et conception graphique :

Lara FERRY

Philippe KRAUSS

Gaby LEGROS

Roland SIFFERMANN

Diffusion gratuite



Enquête « Bien-être au travail »

Une enquête sur la satisfaction et le bien-être au travail a été réalisée par « La Gazette » auprès de 6400 agents des collectivités territoriales.

Les principales satisfactions relevées par les agents sont :

- l'exercice d'une mission de service public,
- la satisfaction des usagers,
- l'intérêt du travail.


Ces points positifs sont vite entachés par des inquiétudes croissantes.

Plus de la moitié des agents interrogés ne sont **pas satisfaits de la reconnaissance de leur travail ni de la qualité de leurs relations avec la hiérarchie**.

Un fonctionnaire territorial sur 3 est **insatisfait de sa rémunération**. Rappelons que l'**indice est gelé** depuis 2010 et **jusqu'en 2017**.

64 % des agents interrogés estiment que le niveau de satisfaction au travail a baissé au cours des 12 derniers mois. Sont soulevés des problèmes de management, d'erreurs organisationnelles, du déficit de reconnaissance. Par ailleurs les réformes et mutations désorientent les agents et leur font perdre confiance.

C'est dans ce contexte que l'**exposition aux risques psychosociaux (RPS)** est plus précise et intense et s'est accrue. Alors que sur l'ensemble des appréciations il n'y a pas de différence entre les catégories, ce sont les agents de catégorie C qui sont les plus exposés aux risques psychosociaux.

L'**UNSA a toujours été précurseur sur la prise en compte de ces RPS** (cf. le « [Canard](#) »  du mois de Novembre 2013) **et dénonce la baisse de la qualité de vie au travail des agents territoriaux**.



Le décret n° 2013-77 du 24.01.2013



modifie l'organisation du temps scolaire pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques.

La volonté était de mettre en place une organisation plus respectueuse des rythmes d'apprentissage et de repos afin de favoriser la réussite de tous à l'école primaire. Cela se traduit, en résumé, par 2 points :

- une nouvelle répartition du temps d'enseignement
- une augmentation des plages de temps périscolaire

La grande majorité des communes a mis en place un **PEDT** (Projet **ED**ucatif **T**erritorial) pour engager une réflexion globale sur le temps éducatif de l'enfant.

Sachant que 80 % des PEDT mobilisent des agents territoriaux, notre propos se consacre à l'**impact de cette réforme sur ces derniers.**

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

dresse, suite à la demande notamment de l'**UNSA**, une enquête effectuée auprès d'un panel de collectivités. Voici ce qu'il en ressort sur le terrain.

Les personnels touchés par cette réforme sont nombreux. **Plusieurs filières sont impactées plus ou moins directement.**

Les ATSEM sont un des cadres d'emplois les plus concernés, étant appelés à plus d'assistance pédagogique et sur un temps de travail élargi. De fait, les agents de la filière technique sont évidemment sollicités.

D'autres filières sont concernées à des degrés différents comme les filières administrative, sportive et culturelle.

D'un point de vue général :

cette réforme, qui a été mise en place dans l'urgence se répercute de façon positive ou négative à différents niveaux :



LES POINTS POSITIFS :

- L'augmentation de la quotité de travail pour les personnels à temps non complet permet une déprécarisation de l'emploi ;
- La diversification des tâches ;
- Le rôle et la reconnaissance des ATSEM.

LES POINTS CONTESTABLES :

- Une frontière floue entre chacun des métiers ;
- Une mise en place qui grève la masse salariale ;
- Le personnel pas toujours suffisamment formé aux nouvelles missions ;
- Certains agents exercent des fonctions qui se situent parfois aux marges de celles définies par leur cadre d'emploi. Ceci peut poser des questions en termes de responsabilité.

Quelques impressions « du terrain » :

« Le Canard » : **Quels sont les changements intervenus dans votre travail suite à cette réforme ?**

Avis d'une ATSEM:

« La mise en place des nouveaux rythmes scolaires a entraîné une **plus grande fatigue**. Les semaines de 4 jours sont passées à 4,5 jours. Nos temps de travail ont été augmentés. Comme il y a un lissage sur l'année nous sommes **amenées à travailler 40h à 43h par semaine**. Il s'agit de travail avec les enfants qui implique une vigilance et une attention constantes. Le travail dans le bruit (accru à compter du jeudi soir car les enfants sont fatigués et excités) est nerveusement fatiguant. **Aucun avantage n'est venu compensé ces changements**. L'augmentation des salaires est simplement arithmétique et ne tient pas compte de la pénibilité du travail. Sur le temps école nous avons la même charge de travail avec du temps en moins. **Les arrêts maladie ont connu une nette progression**. Cela rend encore plus difficile le travail puisque les absences ne sont pas toujours remplacées. **Nous souhaitons vivement réduire notre temps de travail ou l'étaler sur l'année afin d'alléger les semaines.** »

Avis d'une Directrice d'Accueil de Loisir Maternel :

« Depuis la Rentrée 2014 et la mise en œuvre de la Réforme **ma charge de travail a augmenté**. Il s'agit essentiellement de tâches supplémentaires d'organisation administrative des TAP, envoi de courriers (lettres d'informations, coupon-réponses, etc...). Pour les agents d'animation les nouvelles activités empiètent sur leur temps de préparation. **La surcharge de travail est tempérée par des points positifs** : satisfaction du travail fait, agents se sentant valorisés dans leur travail, retour positif de la part des enfants et de leurs familles. »

Avis d'un agent de service technique :

« Les services d'entretien des bâtiments et écoles ne peuvent plus intervenir aussi facilement qu'avant. **Les plages horaires sont réduites pour les interventions d'entretien ou de réparation ce qui rend la planification et l'organisation plus complexes.** »

Dans notre prochaine édition :

Dossier sur « L'entretien professionnel ».
Donnez-nous votre avis sur unsaterritoriaux67.org.
[e-monsite.com / rubrique « contact »](http://e-monsite.com/rubrique/contact)



Voyons plus particulièrement les filières impactées :

CONCERNANT LES ATSEM :

Le développement des missions d'aide à l'animation permet une reconnaissance des ATSEM. Mais à quel prix ?

Ces changements leur ont été souvent imposés.

Il faudrait faire évoluer leur cadre statutaire afin de prendre en compte ces nouvelles fonctions.

CONCERNANT LA FILIÈRE ANIMATION : La réforme a eu beaucoup d'impacts sur les conditions de travail des animateurs.

Leur charge de travail, horaires, missions se sont développées et diversifiées. L'amplitude horaire des agents d'animation s'est élargie et leur temps de travail est morcelé.

L'une des conséquences importantes de cette réforme est aussi la modification du taux d'encadrement.

Les animateurs se retrouvent à gérer des groupes trop importants d'enfants et sur des durées d'ateliers courtes qui leur laissent peu de temps de monter des projets. Certains dénoncent une pratique de garderie.

Malheureusement les animateurs ont souvent été le levier principal pour réduire le coût de la réforme. Les recrutements se sont fait souvent par voie contractuelle ainsi qu'en recourant à des vacataires et pour des temps non complets. Cela ne fait qu'augmenter la précarité.

La filière animation devrait également faire l'objet d'une évolution statutaire.

Dans son rapport de Juillet 2014, le Conseil Supérieur de la FPT affirme souhaiter rapidement l'examen des modifications nécessaires concernant les cadres d'emplois concernés par la réforme. L'augmentation des tâches et des responsabilités parfois exercées aux limites du cadre statutaire doit être reconnue. Cela passe notamment par une revalorisation indiciaire pour les agents impactés.

L'UNSA Territoriaux participe activement au CSFPT et restera à l'avenir très vigilante de cette organisation des rythmes scolaires et aux impacts sur les agents.

JURISPRUDENCE

Suppression d'emploi : l'administration doit chercher à reclasser le fonctionnaire stagiaire avant de le licencier

Avant de pouvoir licencier un fonctionnaire stagiaire dont l'emploi est supprimé, l'administration doit chercher à le reclasser.

Lorsqu'elle veut supprimer un emploi pour des motifs d'économie, l'administration doit proposer à l'agent un emploi de niveau équivalent ou, à défaut, et si l'agent le demande, tout autre emploi, l'agent ne peut être licencié que si son reclassement s'avère impossible.

CAA de Douai, 30 Octobre 2014, Mme B., req. n° 13DA00878



ON M'ADIT
DE VOUS DIRE
...

Don de jour de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Lors de sa séance du 14 Avril 2015; le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) a émis un avis favorable sur le projet de décret portant sur la mise en œuvre de la loi n° 2014-459 du 9 Mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'une enfant gravement malade.



Assemblée Générale
2015
du Syndicat Départemental
UNSA Territoriaux

Jeudi 4 Juin 2015 (journée)
Château des Rohan à MUTZIG

Réservez dès à présent cette date dans vos agendas.

Programme

Dossiers :

- **Réforme territoriale : quelle incidence sur la situation des agents ?**
- **Vos carrières :**
 - Entretien professionnel
 - Avancement de grade
 - Formation obligatoire
 - DIF

Pour nous contacter :

UNSA TERRITORIAUX – UNION DEPARTEMENTALE DU BAS-RHIN

19, rue des Vignes - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Internet UD 67 : <http://www.unsatorriviaux67.e-monsite.com/>

E-mail UD 67 : unsa67@orange.fr

Fédération UNSA Territoriaux Internet : <http://territoriaux.unsa.org/>

Permanences téléphoniques :

TOUS LES JOURS OUVRÉS :

8h30 - 12h00

13h30 - 17h00

☎ 03 88 24 11 09

