



Syndicat CGT des Territoriaux du Pays de Saint- Malo

2 Rue René Rosse—35400 SAINT-MALO

☎ 02 99 82 09 18 - 📞 06 76 31 98 69

@ cgt.stmalo@wanadoo.fr

M A R S 2 0 2 1

Le contexte

L'article 47 de la loi de Transformation de la Fonction Publique abroge tous les régimes dérogatoires au volume annuel de 1.607 heures de travail dans la Fonction Publique Territoriale. La durée légale du travail reste de 35 heures par semaine, mais le nombre de jours travaillés annuellement est adapté pour représenter 1.607 heures.

L'introduction dans la loi de cette disposition vise donc à dédouaner les employeurs territoriaux de leur responsabilité et éviter tout rapport de force, avec les agent-es et leurs syndicats, qui leur serait défavorable.

La loi de Transformation de la Fonction Publique a donc supprimé la disposition qui prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agent-es.

À noter que, dans la loi, rien ne précise une notion de maximum ou de minimum pour les 1.607 heures.

Pour la CGT, le progrès va dans le sens d'une réduction du temps de travail, pas de son augmentation.

C'est le sens de l'histoire (1946 : statut de la Fonction Publique; 1956 : 3ème semaine de congés payés; 1969 : 4ème semaine de congés payés; 1982 : 5ème semaine de congés payés; 1998 : les 35 heures).

Ce que l'on veut nous faire croire à St-Malo

La collectivité assène que nos jours de congés supplémentaires (exceptionnels et d'ancienneté) sont illégaux. Pourquoi alors figurent-ils toujours dans le « Livret d'accueil » remis aux nouveaux agents ?

En utilisant le lourd terme d' «illégaux », la collectivité veut nous convaincre que ces jours de congés, finalement peu nombreux, sont illégitimes.

Belle façon de reconnaître le besoin de repos pour les agents en fin de carrière; jolie manière de récompenser l'investissement de toutes et tous, au quotidien, au service des Malouin-es. Investissement qui se traduit d'ailleurs, bien souvent, par des heures supplémentaires faites et peu, voire jamais, récupérées.

Si certains sont prêts à signer un accord pour une compensation sous la forme d'une mutuelle présentée comme une avancée sociale majeure, la CGT ainsi qu'une autre organisation disent NON!!!

Indépendamment du fait que certain-es bénéficient déjà d'une mutuelle très avantageuse, **toutes les communes seront dans l'obligation d'en proposer une aux agent-es avant 2026!!!**

Avec la complicité de ceux qui, soi-disant, sont élus pour défendre les intérêts des agent-es, la collectivité ferait ainsi d'une pierre deux coups!!

Ce que nous vivons dans la réalité ...

Depuis le 1er juillet 2010, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice par rapport à l'indice des prix à la consommation s'élève à **8,27%**. En 10 ans le point d'indice n'a évolué que de **1,20%**!

Au 31 décembre 2019, la perte mensuelle se chiffrait à **-142€** pour un agent de cat. C (C1—11ème échelon); elle était de **-192€** pour un agent de cat. B (1er grade—13ème échelon) et de **-259€** pour un agent de cat.A (grade attaché—11ème échelon).

Depuis le 1er janvier 2000, la perte du pouvoir d'achat s'élève à 18%! En 20 ans, la valeur du point d'indice n'a progressé que de 10,36%!

D'ores et déjà, nous avons perdu les ponts, la baisse importante de la prime versée lors du départ en retraite.

En nous retirant nos jours de congés exceptionnels et nos journées d'ancienneté, la collectivité prévoit d'économiser **722.064€**. Elle semble décidée à appliquer strictement la durée légale du temps de travail à 1.607h/an pour un agent à temps complet, 25 jours de congés payés annuels, pas un de plus.

Pour la CGT, il n'est pas question de tout abandonner gratuitement : les compensations devront être à la hauteur de nos nouveaux sacrifices!!

... Ce que nous défendrons

Partant du double principe de l'égalité face aux jours de congés perdus, la valeur du repos étant la même pour toutes et tous; de la compensation sur la base des avantages acquis;

En prenant pour base de calcul le salaire moyen mensuel dans la Fonction Publique Territoriale (1.963€ nets selon les données 2018), en le divisant par le nombre de jours travaillés par mois (19 jours), on obtient **104€**. C'est la valeur d'un jour de congé perdu, soit 728€/an par agent sur une base de 7 jours perdus (2 exceptionnels + 5 d'ancienneté).

On nous parle d'exemplarité de la Fonction Publique, d'équité avec le privé ! Alors, chiche, comparons :

- le 13ème mois—les primes de participation aux bénéficiaires, les avantages en nature, le nombre d'heures d'astreintes, le niveau de salaires pour un métier similaire (ex. : informaticien, ingénieur, éducateur, plombier...)- l'intégration des primes dans le calcul des retraites—les mutuelles d'entreprise—les jours de carences intégralement pris en charge... etc. d'après vous, c'est dans le privé ou dans le public ? **Donc oui à l'équité, mais par le haut!**

Par conséquent, nous défendrons :

- la mise en place du 13ème mois pour tous les agents;
- une revalorisation du régime indemnitaire;
- le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie, quelle que soit la maladie ou le type de congé pour maladie, ordinaire, longue maladie ou longue durée.

C'est maintenant que nous devons unir nos forces
pour défendre les intérêts de tous les agents de la Ville de Saint-Malo.
Car ensemble, nous gagnerons!