

Les coordonnées de notre local et adresses :

- ❖ Adresse : 180, rue du Général Leclerc /fsu@ville-creteil.fr
- ❖ Téléphone : 07 87 15 62 39 ou 01 42 07 34 17

N°2/2024 Tract d'information syndicale de la section FSU des communaux de Créteil

## L'IMPACT DU STRESS SUR NOTRE CORPS

### Des conséquences

#### somatiques

qui concernent le corps

#### psychiques

qui concernent l'esprit

#### comportementales

#### À court terme

Troubles du sommeil, manque de concentration et de motivation, inquiétude, nervosité, tristesse

Tensions musculaires, crispation de la mâchoire

Sur-sollicitation du cœur

Respiration accélérée

Problèmes digestifs, nausées, affaiblissement du système immunitaire

Peau sensible, mains moites

Baisse de la libido, règles douloureuses

#### À long terme

Santé mentale affectée : anxiété, dépression, maux de tête et migraines, isolement, addictions, changements d'humeur, colère

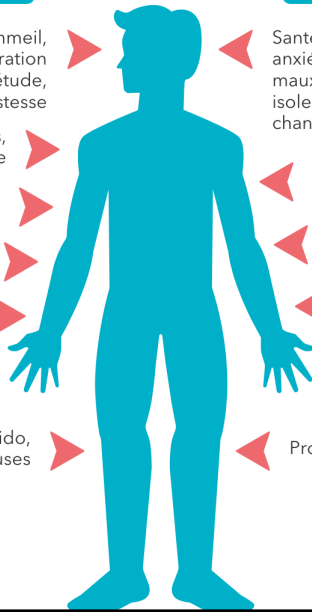
Maladies cardiovasculaires, hypertension, cholestérol

Asthme, affections pulmonaires

Diabète de type 2

Eczéma, perte de cheveux

Problème de fertilité



**Vous avez l'impression de ne plus pouvoir faire correctement votre travail, de ne plus avoir « le temps de tout faire », d'être moins concentré. Les relations de travail sont dégradées, vous vous renfermez sur vous-même, vous êtes épuisé, vous dormez mal à cause du travail... N'attendez pas que la situation s'aggrave ! Ne restez pas seul avec votre souffrance. Parlez-en !**

**N'ayez pas peur d'être « jugé ». La collectivité DOIT vous écouter et prendre en compte votre souffrance.**

**Code du travail : obligation de l'employeur en santé et sécurité au travail → Article; L4121-1 et L4121-2 et suivants.**



Stress, harcèlement, agression au travail, burn-out... tout le monde peut être exposé un jour ou l'autre aux risques psychosociaux (RPS) au travail et en souffrir.

**Les RPS, c'est quoi exactement ?** Cela regroupe le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...), les violences externes (insultes, incivilités, menaces, agressions...) et les violences internes (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés...).

## Les facteurs de stress

- les facteurs liés à la tâche :
  - charge de travail, rendement
  - précision, qualité, vigilance
  - monotonie, répétition, fragmentation
- les facteurs liés à l'organisation du travail :
  - absence de contrôle sur la répartition des tâches
  - imprécision des missions confiées
  - contradiction des exigences du poste
  - horaires de travail inadaptée à la vie familiale
  - contrat de travail précaire
- les facteurs psychosociaux
  - absence de reconnaissance des collègues
  - harcèlement moral
  - conflits
- les facteurs liés à l'environnement
  - bruit, chaleur, manque d'éclairage....



### Quand on se parle, ça change tout !

Nous avons été interpellés par de nombreux agents des écoles pour des situations souvent liées à un problème de communication. Nous avons pu discuter directement avec la direction du service des écoles et force est de constater que lorsqu'on se parle, on arrive plus facilement à trouver des solutions pour les agents concernés.

### La prime de conduite, enfin une avancée :

Véritable serpent de mer qui devenait une prise de tête pour les agents, mais également pour les directions vient, enfin, de trouver une résolution. La DRH a proposé de simplifier le dispositif en distinguant 2 situations claires : conduite de véhicules spéciaux (CES) OU conduite de véhicules utilitaires (CUP). Pour le premier 50€ par mois et pour le deuxième, 35€ par mois....tout simplement ! Plusieurs critères seront pris en compte comme la validité du permis de conduite, entre autre. Nous attendons maintenant une liste des véhicules dits spéciaux et nous ne manquerons pas de vérifier que les agents concernés ont tous été pris en compte.

### Ne pas confondre loyauté et Omerta :

Avoir de la loyauté envers son supérieur hiérarchique est une belle valeur d'engagement, mais il ne faut pas taire les dysfonctionnements et tout accepter quand les consignes sont inadaptées ou maltraitantes. Cela ne s'appelle plus de la loyauté, mais rend complice de ces dysfonctionnements et là, on parle d'omerta.

### Les heures supplémentaires 2 poids et 2 mesures :

Pendant que certains services cumulent les heures supplémentaires de façon choquante, sans aucune validation et contrôle, voire avec une certaine complicité des responsables, d'autres services se voient refuser la prise en compte d'heures supplémentaires qui elles, ont bien été faites, comme celles faites par les responsables de crèche. A quand une transparence et une équité ?

### Nous, on a demandé ! 😊

Comme vous le savez, à Créteil, nous n'avons pas obtenu le versement de la prime dite « pouvoir d'achat exceptionnelle » voté en juillet dernier par le gouvernement. Toutefois, la collectivité a versé à tous les agents 3 fois 150€, ce qui est bonne chose. La FSU a demandé un 4ème versement de 150€ en juillet prochain, pour être au plus prêt de la prime initiale. Pour l'instant c'est NON, mais gardons espoir....qui sait ?

### Les retenues sur le salaire : surprise !

Certains agents découvrent une baisse de leur salaire au moment de son arrivée sur leur compte bancaire, sans aucune explication et bien sûr, sans pouvoir contester la retenue. Les agents ont le droit d'être averti AVANT la retenue. A la demande de la FSU, une lettre devra être systématiquement envoyée aux agents AVANT la retenue pour expliquer la raison de cette retenue et quand cette dernière aura lieu. C'est la moindre des choses.

### L'audit des crèches = c'est parti :

A l'heure où les crèches subissent des départs et un absentéisme sans précédent, cet audit va pouvoir faire un bilan objectif de la situation. Nous l'espérons. La société KPMG en charge de ce travail, recueille en ce moment les témoignages de chacun. Nous espérons que chacun osera s'exprimer et parlera sans tabou. **C'est le moment ou jamais de s'exprimer.** Si vous avez des choses à dire, dites les !

### La distribution des EPI dans les écoles :

Retour à la case départ ! Suie à une désorganisation du service des écoles pour lister les besoins des agents à propos de leurs vêtements de travail, chacun se renvoie la

balle de ce fiasco. Finalement, le service du Magasin va venir en aide pour la prise des tailles de l'ensemble des agents des écoles. Cela devrait permettre de fournir à chaque agent une dotation à la bonne taille. A suivre...

### Les JO. À Créteil, ira ou ira pas ?

Nous avons posé la question lors du dernier CST du 1er mars et le DGS nous avait répondu qu'à priori il n'y aurait pas besoin d'une forte participation des agents de la collectivité, pour le passage de la flamme Olympique à Créteil. A l'heure où les accords des congés d'été sont clos maintenant (fin mars) et donc les réservations de chacun pour organiser ses vacances, marche arrière....on a besoin de personnels !!!

### Les Fiches de Poste :

A force de dire que beaucoup de service n'ont pas de fiches de postes ou que l'on confond Fiche de poste avec Profil de poste, nous avons enfin, été entendus. Pour mener à bien le RIFSSEP et faire en sorte que les évaluations annuelles soient organisées en respectant la base du minimum légal, il faut s'attaquer à ce dossier des Fiches de Poste. La DRH a demandé aux directions de s'atteler à la tâche. C'est un très gros travail, mais qui va s'avérer très utile pour les agents pour, enfin, faire le point sur leurs missions réelles en fonction du poste occupé.

### Les frais de transport et de repas :

Quand on fait une formation en dehors de Créteil et que l'organisme de formation ne prend pas en charge les frais de transport et/ou de repas, vous pouvez demander leur remboursement au service formation en apportant les justificatifs.

### Stop aux CDD pendant des années :

Bon nombre d'agents qui occupent des postes de remplacement cumulent des CDD, souvent de courte durée, pendant des années, ce qui précarise leur situation. Le principe du CDD est d'occuper un emploi temporairement pour palier à un besoin de remplacement, donc c'est forcément transitoire. Pourtant, quand l'agent enchaîne les CDD pendant des années c'est forcément que le besoin n'est plus transitoire. Dans ce cas, chaque situation individuelle doit être étudiée pour qu'au mieux, l'agent se voit proposer un CDI ou au moins un CDD de 3 ans, si l'agent ne peut pas être titularisable.

### Les salles de pause pour les personnels des écoles c'est toujours une nécessité :

A quand une vraie concertation avec tous les personnels qui fréquentent les écoles pour trouver des solutions concrètes pour le bien-être des agents ? Et pour les certificats pour justifier des demandes de journée de congé, voire une simple 1/2 journée, **c'est toujours NON.**

### Adhésion au syndicat FSU : merci pour la confiance

Vous êtes nombreux à avoir fait le choix de nous rejoindre et de nous faire confiance, **soyez-en remerciés.** Votre soutien ne peut que nous encourager à continuer de travailler les dossiers, continuer à dialoguer pour la défense de chacun, tout en prenant en compte les obligations et valeurs du service public. Le sérieux est un gage de qualité, soyez en convaincu.

### Au CCAS Séniors : on peut se parler ?

Le service persiste et signe à refuser toute discussion avec les syndicats, c'est bien dommage et préjudiciable pour le dialogue social et pour la sérénité du service et des agents. Apprendre à se parler en bonne intelligence fait parti d'un management bienveillant. Cherchez l'erreur !

# Important

**Utilisation des caméras individuelles pour les ASVP ?** L'utilisation de cet outil a été autorisée pour certaines catégories d'agents, à l'instar des agents de la police nationale par exemple. C'est en raison du caractère nécessaire et proportionné de l'atteinte ainsi portée au droit au respect de la vie privée, eu égard au but assigné et aux fonctions exercées. Une extension du dispositif des caméras mobiles aux agents de surveillance de la voie publique (ASVP) ne répond pas à un besoin impérieux. En effet, les ASVP disposent d'un champ d'intervention restreint, puisqu'ils exercent principalement des missions relevant de la police de la circulation et qu'ils ne disposent d'aucune prérogative de police judiciaire. Leur compétence de verbalisation demeure limitée, notamment aux domaines du stationnement, de la propreté des voies et espaces publics ou de la lutte contre le bruit.

## Demande de disponibilité :

La disponibilité est une des quatre positions dans laquelle un fonctionnaire territorial peut être placé, les autres positions étant l'activité, le détachement et le congé parental. C'est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée par décision de l'autorité territoriale, **soit d'office**, notamment à l'expiration des congés maladie, **soit à la demande** de l'intéressé. Dans ce dernier cas, elle est soit accordée **de droit** (garde d'un enfant de - de 12 ans, soins à un parent...), soit pour convenance personnelles, **sous réserve des nécessités de services**. Dans ce cas, il faut obtenir l'accord de la collectivité qui peut la refuser. La durée de la disponibilité est variable en fonction du type de demande (de droit ou pas) et doit être demandée par l'envoi d'une lettre en Recommandé avec AR.

## Le harcèlement sexuel, parlons-en : Mythe ou réalité ?

**Hélas c'est une réalité**, y compris dans notre collectivité. Ce harcèlement est une violence à connotation sexuelle qui est punie par la loi. L'employeur est tenu de prendre des mesures pour que cessent ces violences et doit sanctionner l'auteur des faits. Il se doit de protéger la victime.

Bien souvent les faits sont minimisés, voire niés et la victime est considérée comme quelqu'un de « fragile, qui ne comprend pas l'humour, qui est susceptible » et j'en passe, c'est juste inacceptable. Beaucoup de responsables se serrent les coudes pour minimiser en bloc, sans parler d'une omerta dans certains services.

**A la FSU, nous disons STOP à ces comportements.  
Si vous êtes victime, dites le, ne restez plus dans le silence.**

### Définition

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de 2 ans de prison et de 30 000€ d'amende

### Définition

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»

**Art. 222-33 du code pénal  
Art. L1153-1 du code du travail  
Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la Fonction publique  
Art. 133-1**

**1 femme sur 3**

a déjà subi du harcèlement sexuel ou une agression sexuelle au travail

Source 1

**70%**

des femmes victimes de VSS au travail n'en parlent pas à leur employeur

Source 1

**57%**

des salarié-es s'estiment mal informé-es sur le harcèlement sexuel

Source 4

**80%**

des femmes estiment qu'elles sont régulièrement confrontées à des comportements sexistes au travail

Source 5

**Seules 5%**

des femmes victimes de harcèlement sexuel au travail portent plainte

Source 1

**25%**

des agressions sexuelles et

**5%**

des viols se produisent sur le lieu de travail

Source 3

**1 femme sur 2**

a déjà adopté des stratégies de contournement pour éviter des remarques sexistes au travail

Source 2

Sources:

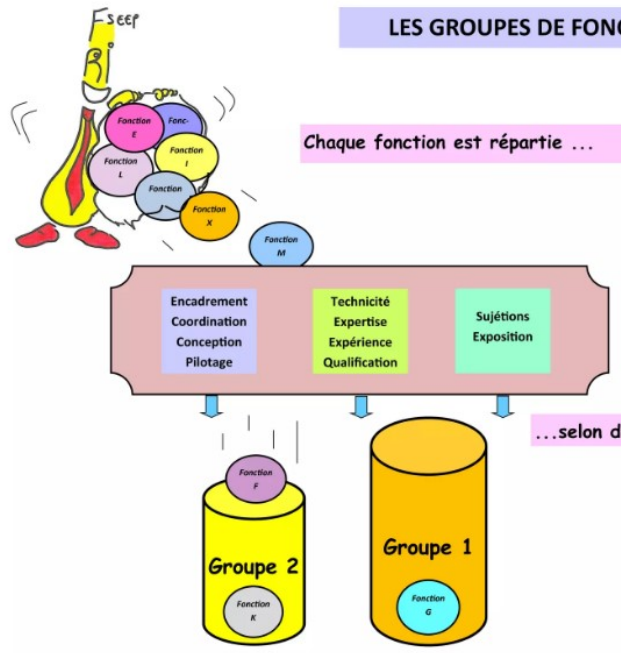
- 1: sondage IFOP sur les Françaises et le harcèlement sexuel au travail, 26 février 2018
- 2: Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle femmes-hommes, 2016
- 3: Enquête VIRAGE, INED, nov 2020
- 4: Etude du Défenseur des droits, mars 2014
- 5: étude du collectif #StOpE, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise, mars 2021

**Quand c'est NON, c'est NON et quand c'est STOP, c'est STOP**



# Le RIFSEEP : on en est où à Créteil ?

## LES GROUPES DE FONCTIONS DE L'IFSE



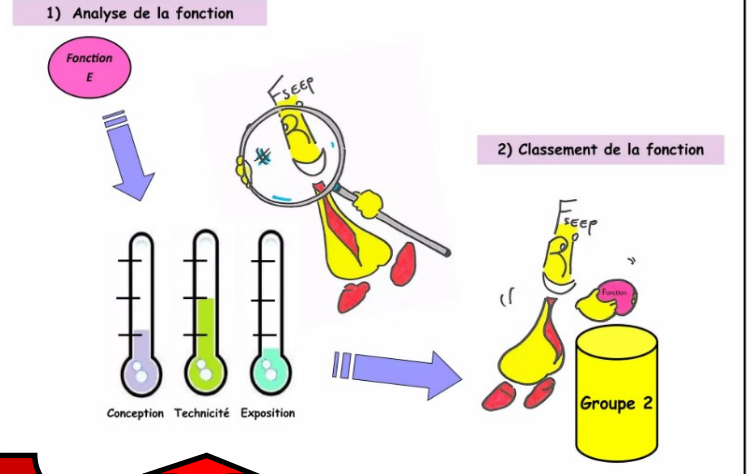
Après 3 réunions organisées par la RH avec les syndicats, où nous avons pu échanger sur les grandes lignes de la mise en place du RIFSEEP, voilà où nous en sommes actuellement à Créteil :

- Une première liste des différents groupes possibles a été établie et doit réunir tous les métiers et toutes les spécificités métiers qui existent actuellement sur la collectivité ;
- La RH doit réunir toutes les **fiches de postes** existantes et demander aux directions qui n'en ont pas pour leurs agents, de les réaliser au plus vite .

Lors de la prochaine réunion, nous allons découvrir les fiches de postes et établir une première classification des différents métiers dans les bons groupes !

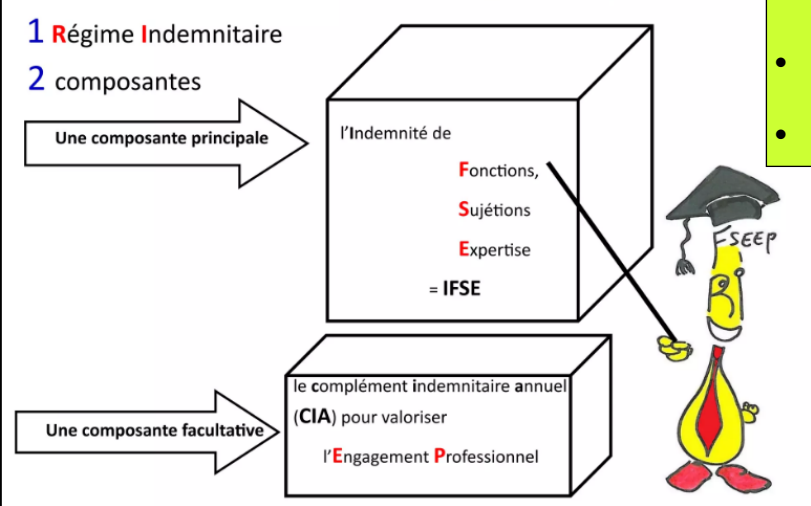
**En clair, mettre les agents dans la bonne « case » !**

## LES GROUPES DE FONCTIONS DE L'IFSE



- Ce qu'il faut retenir : à CRETEIL :**
- Les agents n'auront pas de perte de salaire ;
  - Simplification du régime indemnitaire ;
  - Le CIA ne pourra qu'être un + dans la rémunération ;
  - L'investissement dans la collectivité sera une valeur mise en avant pour le CIA, c'est un point très important auquel tient Mr CATHALA ;
  - Chaque agent du même groupe métier aura le même régime indemnitaire et il sera calculé sur la base du plus favorable ;
  - La prime semestrielle ne sera pas modifiée et encore moins supprimée et est hors IFSE et CIA ;
  - La fiche de paie sera plus lisible !

## Le RIFSEEP c'est quoi ?



**Si vous voulez en parler, alors parlons-en : vous pouvez nous contacter au 07-87-15-62-39 et nous viendrons à votre rencontre pour partager avec vous nos connaissances sur ce sujet et entendre vos remarques et points de vigilance.**