



INTERCO ILLE ET VILAINE

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



ACTUALITÉS - INTERCO 35

ÉDITO

Cher.e.s agent.e.s,

C'est dans un contexte où les crispations politiques sont de plus en plus palpables que nous faisons notre rentrée. Toutefois, il est primordial de rappeler que la cohésion sociale et le respect de la démocratie doivent rester au cœur de nos préoccupations pour construire un avenir plus serein et plus juste pour tous.

Par ailleurs, ce n'est pas sans avoir le cœur lourd que je vous annonce mon départ d'interco 35 après 10 ans de militantisme pour prendre un nouvel envol vers un poste de secrétaire fédérale à Paris. Je vais donc continuer de militer. Rassurez-vous, je vous laisse entre d'excellentes mains avec les équipes qui m'ont accompagnées jusqu'ici. Mes secrétaires adjoints et ma trésorière prendront l'intérim jusqu'au congrès de février prochain.

Syndicalement,

Myriam CADO
Secrétaire générale
CFDT Interco 35

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Quelles sont les conditions à remplir ?

- ▶ Avoir cotisé **au moins 150 trimestres** tous régimes confondus.
- ▶ **Être à 2 ans (ou moins) de l'âge légal** d'ouverture de ses droits à la retraite.
- ▶ **Avoir une quotité de travail réduite** : 50%, 60%, 70%, 80% ou 90%. Si l'agent n'est pas déjà à temps partiel, il doit en faire la demande à son employeur.
- ▶ **Ne pas exercer d'activités annexes rémunérées.**

Quel est le montant de la rémunération de l'agent ?

La rémunération de l'agent est proratisée suivant son temps de travail : Si un agent choisit de travailler à 70 %, il touchera 70% de son salaire et 30 % du montant de sa pension de retraite calculée au moment de la demande. Il en résulte pour l'agent une perte de pouvoir d'achat qui ne peut pas être compensée par une activité accessoire.

Quelle est la durée de la retraite progressive ?

Elle prend fin, soit si l'agent reprend à temps complet, soit lorsqu'il demande la liquidation totale de sa pension de retraite.

Elle peut se prolonger au-delà de l'âge légal de départ en retraite.

Quelles sont les conséquences sur le calcul de la pension retraite définitive ? L'agent continue à cotiser pour sa retraite, mais sur la base de son temps partiel.

Conclusion

Pour les agents travaillant déjà à temps partiel le dispositif de retraite progressive est avantageux, puisqu'ils peuvent bénéficier d'une retraite partielle, sur laquelle ils ne comptaient pas, sur leurs deux dernières années d'activité.

Si la retraite progressive peut être adaptée à certains agents, il est essentiel de bien étudier en amont le rapport bénéfice/conséquences financières potentielles (mensuelles, jusqu'au départ en retraite, et après sur la retraite en elle-même).

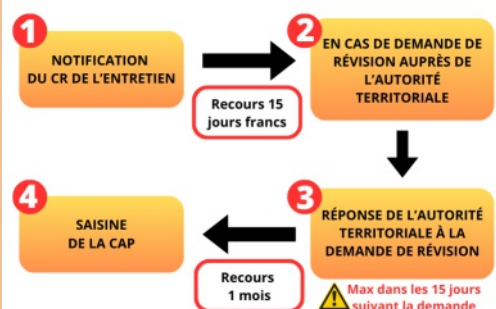
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Depuis 2015, le dispositif d'entretien professionnel s'impose à toutes collectivités. Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux vient fixer les modalités d'application de cette disposition. Le compte-rendu est établi et signé par le supérieur hiérarchique direct. L'agent signe son CREP pour attester qu'il en a pris connaissance.

La signature ne vaut pas accord.

Le compte-rendu est visé par l'autorité territoriale puis versé au dossier du fonctionnaire par l'autorité territoriale et communiqué à l'agent. **Rappel : le CREP est obligatoire.**

La révision du compte-rendu auprès de l'autorité territoriale



REFONTE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE ET GARDES CHAMPÊTRES - ISFE

► DES NÉGOS POUR ÉVITER LA GRANDE ARNAQUE !

Après plusieurs mois de négociation entre le gouvernement et les syndicats, un nouveau décret opère une refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale. Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 réorganise ainsi les conditions et modalités de versement du régime indemnitaire aux fonctionnaires concernés.

Au niveau national, la CFDT déplore que FO et FAFPT aient voté en faveur de ces primes qui n'apportent aucun bénéfice aux agents et laissent une grande marge de manœuvre aux mairies, tout en introduisant une rémunération au mérite sur des primes déjà acquises par les collègues.

LES TROIS MESURES PHARES DU DÉCRET

1 **Extension à l'ensemble de ces fonctionnaires l'actuelle indemnité spéciale de fonction des directeurs de police municipale composée de deux parts (une part fixe et une part variable)**

La **part fixe** de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est fixée dans la limite des taux suivants : (liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale). Elle représente un pourcentage du traitement soumis à retenu pour pension, variable selon le cadre d'emploi :

- 33 % pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 30 % pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

La **part variable*** est fixée dans la limite des plafonds suivants : (liées à des critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable)

- 9 500 euros pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale,
- 7 000 euros pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des agents de police municipale,
- 5 000 euros pour le cadre d'emplois des gardes champêtres.

* Cette part variable dépend de la « manière de servir et l'engagement professionnel », sans obligation d'atteindre le plafond de la prime.

Versement des primes : Le principe d'un versement mensuel est la règle pour la part fixe alors que son application pour la part variable dans les limites énoncées ci-dessus est laissée à l'appréciation de l'organe délibérant.

NBI : Comme pour toutes les primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) s'ajoute au traitement de l'agent pour l'attribution individuelle de la part fixe de l'ISFE

Règles de cumul : Les termes du décret (identiques à ceux de l'arrêté du 27 août 2015 pour le RIFSEEP) permettent de dresser la liste suivante des primes cumulables avec l'ISFE : - IHTS et heures complémentaires (décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et décret n° 2020-592 du 15 mai 2020) ; - indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°76-208 du 24 février 1976, décret n°61-467 du 10 mai 1961) ; - indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté du 19 août 1975) ; - indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence (décrets n° 2002-147 et 2002-148 du 7 février 2002) ; - indemnité complémentaire pour élections (arrêté du 27 février 1962). L'ISFE est également cumulable avec le bénéfice de la NBI à laquelle sont éligibles les agents qui sont responsables d'un service municipal de police ou affectés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006).

2 **Réévaluation des taux de l'actuelle ISMF**, assise sur le traitement indiciaire brut, afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires de cette filière de bénéficier d'une revalorisation salariale

3 **Par dérogation, lors de la première application de ces dispositions, un dispositif de sauvegarde est prévu pour ces fonctionnaires garantissant le maintien du montant indemnitaire mensuel** perçu au titre du régime indemnitaire antérieur.

Ces nouvelles modalités d'attribution du régime indemnitaire entrent en vigueur **le 29 juin 2024**. Une délibération de la collectivité ou de l'établissement public, après avis du CST compétent, doit néanmoins prévoir les modalités de versement.

Afin de permettre une mise en application de ce décret, **les décrets actuels relatifs au régime indemnitaire de la filière de police municipale sont abrogés à compter du 1er janvier 2025** :

► La CFDT a demandé le retrait du décret de cette rémunération au mérite

► La CFDT a obtenu la mise en place de critères objectifs validés en CST (instance locale de dialogue social) pour définir le « mérite », permettant ainsi de mieux négocier des augmentations.

LES REVENDICATIONS CFDT POUR LES PM ET GC

- Garantir la rémunération actuelle tout en obtenant une augmentation de salaire ;
- Négocier des critères justes et objectifs ;
- Avoir une lisibilité de ces nouvelles primes pour chaque policier ;
- Ouvrir un chantier sur nos conditions de travail ;
- Intégrer cette prime dans le calcul des droits à pensions retraite.

CONGÉ DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le congé de formation professionnelle a pour but de vous permettre de vous former en vue d'exercer un nouveau métier dans la fonction publique ou dans le privé. Durant ce congé, vous êtes en position d'activité, ce congé est assimilé à du travail effectif.

Bénéficiaires :

Les agents titulaires et contractuels se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- Appartenir à un corps e catégorie C ou occupez un emploi de catégorie C et n'ayant pas de diplôme niveau 4
- Être en situation de handicap
- Être particulièrement exposé, compte tenu de votre situation professionnelle individuelle à un risque d'usure professionnelle, et après avis du médecin du travail.

Quelle formation :

La formation peut être :

- Soit une formation certifiante d'une durée égale ou supérieure à 120 heures
- Soit une formation permettant d'être accompagné dans la création ou la reprise d'une entreprise d'une durée égale ou supérieure à 70 heures

Financement :

La collectivité prend en charge :

- Les frais de formation, éventuellement dans la limite d'un plafond
- Et le cas échéant, les frais occasionnés par vos déplacements

Rémunération :

Pendant le congé, l'agent continue de percevoir son traitement indiciaire brut, le supplément familial, et l'indemnité de résidence.

Les primes et indemnités peuvent être maintenus.

Comment faire la demande :

La demande doit être faite au moins 3 mois avant la date à laquelle commence la formation.

L'administration vous informe de sa réponse par écrit dans les 2 mois suivant la réception de la demande.

En l'absence de réponse dans les 2 mois, votre demande est considérée comme refusée.

En cas d'acceptation, le bénéfice du congé peut être différé dans l'intérêt du service.



LE CONGÉ DE TRANSITION
professionnelle

CONGÉS DE LONGUE ET GRAVE MALADIE*

* GRAVE MALADIE POUR LES AGENTS IRCANTEC

MAINTIEN DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Les nouvelles dispositions sur le congé de longue et grave maladie sont applicables à compter du 1er septembre 2024.

Jusqu'à présent les collectivités territoriales ne pouvaient légalement pas prévoir le maintien des primes pendant ces congés.

Désormais, par délibération et après avis du CST, la transposition est possible.

Une meilleure indemnisation pour les agents en CLM ou CGM



PORTRAIT DE MILITANT



► Peux-tu te présenter ?

Bonjour, je m'appelle Laetitia Bouvier et j'ai 34 ans.

► Quel est ton métier d'origine ?

Cela faisait 16 années que j'étais auxiliaire de vie sociale, au service autonomie à domicile du CCAS de la ville de Rennes.

J'intervenais auprès de personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

► Quel est ton parcours militant ?

J'ai commencé une journée par mois en tant que déléguée dans ma section Ville de Rennes. Puis, on m'a proposé d'investir plus de temps dans ma section et à Interco35 que j'ai rejoint depuis début septembre à plein temps.

► Quelles sont tes missions au sein du syndicat ?

Mon temps syndical est partagé entre ma section et Interco35.

Je suis permanente à 60 % dans ma section Ville de Rennes où je m'occupe des agents du service de la Direction des Personnes âgées et des situations individuelles. Et je suis à 30% à interco35 au secrétariat.

► Quel élément déclencheur t'a fait adhérer à la CFDT ?

Dans mon service, une restructuration a considérablement modifié mes conditions de travail et face à cette situation difficile, j'ai décidé de franchir le pas et de me rapprocher de la section CFDT à la Ville de Rennes. Ils m'ont accueillie chaleureusement, avec beaucoup de bienveillance. Une militante, Régine Marchand, s'est particulièrement investie pour me soutenir et m'accompagner dans la défense de mon métier. Grâce à cet appui et celui de ma section, j'ai pu m'engager activement et aujourd'hui nous avons obtenu des résultats positifs, ce qui m'a poussé à m'engager plus.

► Qu'attends-tu de la CFDT aujourd'hui ?

J'attends qu'elle continue à porter haut les valeurs de solidarité, de justice sociale et de dialogue, tout en offrant un soutien concret et proche des réalités du terrain.



RÉFÉRENTS SECTEURS

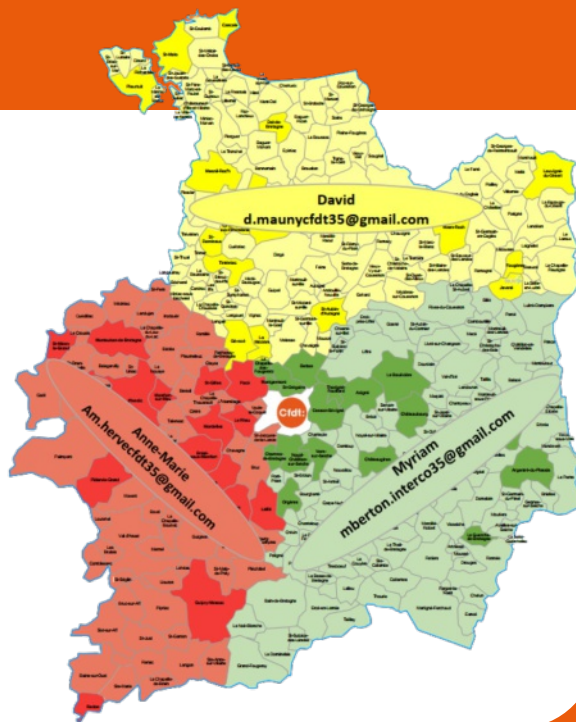
Pour des renseignements, un accompagnement individuel, une demande de réunion d'information syndicale, vous pouvez contacter un référent de secteur au numéro suivant : 02 30 04 08 45

ou par mail :

- Secteur NORD (David) : d.maunycfdt35@gmail.com
- Secteur EST (Myriam) : mberton.interco35@gmail.com
- Secteur OUEST (Anne-Marie) : am.hervecfdt35@gmail.com

Les référents peuvent être un appui pour les représentants du personnel en CST et les sections syndicales.

Pour toute demande le syndicat interco35 reste à votre disposition : interco35@interco.cfdt.fr



SYNDICAT CFDT - INTERCO 35 - 10 Boulevard du Portugal - 35 200 RENNES

Tel : 02 99 86 34 70 // Mail : interco35@interco.cfdt.fr

Rédaction : Jean-Marie BEAUVIR, Myriam CADO, Isabelle DEMÉ-NEDELEC, Matthieu CONSTANT, Fanny LEFAUCHEUR, Samuel ALLAIN, Raphaël de CORTES, Anne-Marie HERVÉ, David MAUNY

Mise en page : Dominique PINGOT-TEXIER

Exemplaire remis à titre gratuit - IPNS - Ne pas jeter sur la voie publique

NOUS SUIVRE >>>>>>



CFDT interco35



[cfdt_interco_35](https://www.instagram.com/cfdt_interco_35)



cfdtinterco35.fr