



Vénissieux

SYNDICAT SUD CT VENISSIEUX

17 avenue Pierre Semard

Vénissieux 69200

Tel: 04 72 21 62 77

Permanence le mardi matin

Contact Syndical : 0674187680

E-Mail : sudvenissieux@yahoo.fr

VENISSIEUX LE 17 MAI 2010

Sommaire

- Entrevue du 29 avril 2010 avec Madame le Maire
- La retraite on va pas s'en priver !

CAP PLEIN SUD

Le journal des salariés de la ville de Vénissieux édité par
SUD CT VENISSIEUX

Le 29/04/2010

Rencontre/Entrevue avec le Maire de Vénissieux « pour faire le point des dossiers en cours »

Madame le Maire remercie les présents puis précise qu'elle souhaitait rencontrer les syndicats au moins une fois par an voire plus si nécessaire... Elle rappelle aussi que notre interlocuteur principal est « la direction générale, mandatée par les élus » ceux-ci tiennent au courant le cabinet du Maire de chaque rencontre et des dossiers en cours ... Une diminution des dotations 2010 du budget (à savoir 10% en moins) est un effet de la politique de « Sarkozy ». Il va falloir « partager les choix » du budget... Suppression de la taxe professionnelle et réforme des collectivités territoriales : menaces sur les emplois, les salaires, les retraites, abandons des missions du service public dites « rentables » au privé etc. Sur la commune : 20% en plus d'aide sociale de secours à la population en 2009 Pour les resto du cœur : 5200 personnes inscrites au resto du cœur en 2009 Ces chiffres prouvent que la crise sociale est présente sur Vénissieux : 35% de chômage en plus, c'est à dire 20% en plus que l'année dernière. Les salaires sur Vénissieux sont inférieurs de 20 % par rapport à Lyon Conséquences : Besoin du service public de proximité et de professionnalisme.

SUD CT Vx : Après avoir remercié le Maire de nous avoir enfin reçu, le syndicat précise sa position : « Nous sommes là pour dire le ressenti des salariés de la ville. Nous rappelons que nous sommes sensibilisés et conscients des enjeux de la réforme du service public tant au niveau national que local. Sur le plan local nous demandons l'ouverture de négociations et un calendrier de travail pour trouver des solutions aux points mentionnés dans les plate-formes revendicatives transmises aux intéressés. Nous insistons sur le besoin des salariés d'être reconnus dans leur travail et leur aspiration à trouver leur véritable place au sein des services publics qu'ils animent.

Madame le Maire dit ne pas faire de différence dans les luttes. Elle s'engage autant pour le public que pour le privé.

SUD CT Vénissieux fait remarquer qu'il serait bon de faire de Vénissieux un pôle résistance à la politique du gouvernement, mais encore faudrait-il que les salariés de la ville y trouvent leur place et leur compte...

Nous précisons la position du syndicat : Nous exprimons les revendications des salariés auprès de la direction de la ville, responsable de sa gestion. Nous sommes un syndicat local qui défend des revendications locales devant une direction locale tout en partageant les problèmes évoqués par Mme le Maire (contexte social et politique) qui cadrent l'action des uns et des autres... Nous soumettons d'emblée le problème de l'école de musique où de façon récurrente se pose un problème de climatisation se traduisant par un « retrait des professeurs placés en situation d'impossibilité technique d'assurer leur cours et de prise de risque pour leur santé »... Nous évoquons la situation d'une secrétaire de la Régie du théâtre susceptible d'être recrutée en CDI après un contrat d'emploi aidé. Nous évoquons également le caractère discriminatoire de la situation d'un enseignant d'art plastique qui à travail égal ne perçoit pas le même salaire que ses collègues situés sur la même fonction. Des circonstances biographiques particulières en sont à l'origine. La prise en compte humaine de ces particularités rétablirait une situation de justice sociale. Nous demandons enfin la mise en place d'un « protocole d'accord » sur les points revendicatifs soumis à la direction (depuis plusieurs années) entre autres la demande de titres de restauration. Nous ajoutons qu'une conception « courroie de transmission » du syndicat est désormais révoquée.

SUD est un syndicat local autonome et indépendant. Il développe et évalue par lui-même ses propres positions et les modalités de ses collaborations avec ses partenaires ou ses interlocuteurs.

Mme la 1^{ère} adjointe : Réduit à une dimension « technique » les problèmes du théâtre et de l'école de musique. Pour l'enseignant d'art plastique, elle estime qu'il n'y a aucune « discrimination » Pour elle, il n'y a jamais eu de conception « courroie de transmission » du syndicat à Vénissieux... Le raisonnement de SUD est qualifié de « politique » Sur la NBI elle constate une modification dans l'expression de nos revendications. Nous aurions souhaité dans un premier temps l'attribution de la NBI à tous les agents. Puis nous aurions souhaité en discuter les critères d'attribution et enfin en renégocier les montants...

SUD CT Vx: confirme une demande d'attribution de la NBI dans certains secteurs où on ne l'a pas encore (**Crèches, Atsem, tous les agents en contact avec le public ou avec des spécificité particulières**) et de sa revalorisation ainsi que celle du régime indemnitaire, qui n'a pas bougé depuis 2004. Il évoque le problème du GPV où les deux postes de secrétariat sont en « souffrance professionnelle »

Mr l'adjoint du personnel : demande ce que nous entendons nous par « table de négociations » et si les instances paritaires avec leur réunion préparatoire ne sont pas des lieux de négociation.

SUD CT Vx : distingue le travail des délégués du personnel en instance paritaire de celui des délégués syndicaux. Il souhaite une reconnaissance par la direction de la ville dans les faits de l'expression des revendications du syndicat de la collectivité territoriale. Le fonctionnement des instances paritaires est à revoir. Si le syndicat admet que le BM puisse voter des décisions en l'absence de l'avis des instances paritaires, il remarque que les réunions de ces instances sont plus des réunions d'informations des décisions prises par les élus que des réunions de concertation au cours desquelles les syndicats pourraient émettre un avis dont les élus pourraient ensuite tenir compte. Il prend l'exemple du poste de rédacteur à la mairie de quartier du Moulin à Vent dont le refus dans un premier temps a motivé le départ du titulaire qui aurait pu être nommé à ce grade sur ce poste... Il évoque la création du poste de journaliste au dernier conseil municipal qui n'est pas passé au CTP alors que la suppression du poste à la Direction des Ressources en communication était bien lui passé antérieurement à la prise de décision des élus...

Mr le DGA: confirme que le poste n'est pas passé en commission

Mme le Maire : Le Bureau Municipal examine les dossiers avant de les présenter au conseil municipal et aux instances paritaires. Le bureau municipal partage les différents dossiers et si ceux-ci ne sont pas complets ils ne sont pas présentés au conseil municipal ... Seuls les dossiers bouclés sont présentés au conseil municipal qui les valide.

SUD CT Vx : **Avant que le bureau municipal étudie les dossiers**, les élus ont-ils en leur possession les compte-rendu des différentes instances paritaires, dont la position des syndicats ? **L'avis des délégués du personnel qui jusqu'à présent ont rejeté près de 90% des dossiers qui leur ont été présentés n'a pas vraiment été pris en compte...**

Mme la 1^{ère} adjointe : Les bureaux municipaux sont préparés par les élus avec support oral et non écrit

SUD CT Vx : Évoque l'organigramme de la Direction Générale présenté lors du dernier CTP. C'est un « brouillon » que l'on nous a présenté. Le CTP en a modifié largement le contenu.

Mme le Maire : **sur la Restauration, s'en tient** à la compensation des suites de la fermeture du restaurant municipal. « La priorité était de travailler sur le mode restauration et non, sur le titre restaurant » C'est pourquoi la priorité a été la mise en conformité des salles hors-sac et un accord avec certains restaurants d'entreprises de la ville. Le coût avancé est de 250.000 € La dépense au titre du défraiement du transport domicile-travail est estimée à 100.000 € soit un budget de 350.000€ pour 2010.

SUD CT Vx : fait remarquer que les mesures de restauration en l'état touchent 70 salariés qui en bénéficient quotidiennement. Il trouve la dépense engagée par la ville démesurée pour si peu de monde... C'est pourquoi il revient sur la revendication du titre de restauration que demandent les salariés depuis quelques années et sur laquelle il ne semble pas y avoir d'ouverture pour une négociation. La grève semble être le seul moyen laissé aux salariés pour obtenir satisfaction sur ce point et sur les autres. Il précise que la négociation peut porter sur le nombre d'attributaires du droit au titre et sur les modalités de son achat (par le Casc ?) par les intéressés.

Mme la 1^{ère} adjointe : précise qu'en l'état, le titre restaurant est une revendication salariale. Qu'il fut refusé en tant que tel par les salariés au cours des négociations sur le régime indemnitaire...

SUD CT Vx : Fait remarquer qu'au moment des négociations le RI aurait été amputé de près de 60€ et de préciser que le titre restaurant peut aussi être considéré comme une aide sociale aux salariés les plus défavorisés et donc ne pas rentrer dans le cadre du régime indemnitaire. Il existe les chèques vacances pourquoi pas des chèques resto ?

Mme le Maire : dresse la liste des « avancées produites par la direction de la ville » sur les revendications produites par les syndicats de Vénissieux :

- La mise en place des DUE
- Le groupe de travail sur les agressions
- L'accompagnement spécifique des personnes handicapées
- La réunion préparatoire des instances paritaires
- La présentation des organigrammes
- La fourniture d'éléments de connaissance des effectifs
- Le report des congés en cas de maladie
- Le suivi amiante
- L'attribution de locaux syndicaux à SUD
- La mise à l'étude de la suppression de l'arrêté du maire
- Un bilan des modalités d'appréciations en fin d'année et échanges avec les syndicats « pour modifications si besoin est »

Elle ajoute qu'elle estime à 15 millions d'€ la dépense qu'induirait la satisfaction des revendications listées par le syndicat SUD et à 600 000€ la dépense du titre restauration (à 3€ de participation patronale pour 1000 salariés)

SUD CT Vx : demande que l'on fournisse, pour que le syndicat l'étudie sérieusement le document officiel sur les chiffres avancés. Ils sont, à son avis, complètement fantaisistes dans la mesure où les revendications soumises par SUD ne sont toujours pas entrées dans leur phase de négociation... Comment peut on déjà les chiffrer ?

Mme le Maire : estime qu'il faut effectivement une étude de faisabilité des revendications.

SUD CT Vx : Est-ce une ouverture pour des négociations avec un protocole d'accord ? La mise en place d'ateliers entre les salariés et les directions pour désamorcer les problèmes et améliorer le dialogue social est une proposition forte de notre syndicat.

Mme la 1^{ère} adjointe : Est-ce pour des sortes d'accords à l'amiable ou avec interventions syndicales ?

SUD CT Vx : confirme pour des accords à l'amiable avec interventions syndicales à la demande des salariés. Il prend l'exemple du GPV.

Mr l'adjoint du personnel : Donc un droit d'expression ?

SUD CT Vx : Oui ! Le régime indemnitaire peut-il être réévalué ?

Mme le MAIRE : dit qu'à Vénissieux on n'a pas à se plaindre par rapport à ce qui se fait autour.

SUD CT Vx : demande là aussi un état comparatif avec les autres collectivités qu'étudiera de près le syndicat. Il peut en découler de nouvelles revendications pour les salariés de Vénissieux constatant de meilleurs régimes indemnitaires ailleurs !

Mme la 1^{ère} adjointe : Sur le GPV rappelle que c'est à la direction d'organiser le travail. Les intérêts des agents ne sont pas incompatibles avec l'organisation du service.

SUD CT Vx : répète que nous souhaitons une réunion de négociation sur les modalités de modification des postes de secrétariat au GPV. **De même à la Direction écoles et bâtiments pour une meilleure reconnaissance des gardiens. Mais aussi à la restauration avec la fusion avec les agents des écoles primaires. Nous faisons remarquer que le taux d'absentéisme dans la restauration a été de 35% Pourquoi ?** Peut-on négocier une analyse partagée des causes ? **A la DP l'organigramme a été validé au CTP alors que sa concertation n'a jamais été en dessous de la catégorie B. Pourquoi ?**

Mme le Maire : invoque la fragilisation sociale et psychologique de la population en général et donc des agents de la Fonction publique en souffrance personnelle. Le taux de familles monoparentales chez les agents est évoqué à ce titre...Donc ne pas mettre tout sur le dos du « travail »...

SUD CT Vx : C'est bien pourquoi les salariés revendiquent de l'aide sociale de la part de l'employeur, à Vénissieux plus qu'ailleurs, **et donc les titres de restauration !**

SUD CT Vx : demande que l'évaluation des postes et du travail soit faite de façon collective parce que le travail dans un service public, a une dimension essentiellement sociale et collective. Il demande une gestion des ressources humaines plus ouverte et plus proche de la demande sociale

Mme la 1^{ère} adjointe : Une évaluation collective ? Et que faites vous de la promotion personnelle et individuelle ? **Que faites vous des agents de mauvaise volonté ?**

SUD CT Vx: **explique que le travail réel est au cœur du débat ainsi que son contenu, son organisation, ses prescriptions. Si des agents sont en marge, il faut se pencher sur l'organisation du travail et les raisons de la démotivation. Un agent doit se sentir bien dans le collectif, et la gestion humaine d'une direction ne s'improvise pas. Le CHS pourrait entendre un rapport d'un psychologue du travail sur cet aspect.**

Mme le Maire : Nous sommes pas dans un monde bisounours !

Mme la 1^{ère} adjointe ; l'évaluation collective ne s'oppose pas à l'évaluation individuelle !

SUD CT Vx : **Non, effectivement, elle peut même entrer pour une grande part dans l'évaluation globale. L'évaluation individuelle doit permettre à l'agent de développer son expérience et conforter ses acquis. A contrario de ce qui se passe actuellement avec une évaluation subjective.** La promotion du fonctionnaire peut être aussi l'objet d'une recherche de consensus du service et non pas résulter de la décision arbitraire et subjective d'une seule personne ! Nous réitérons notre demande d'ouverture de négociation avec les acteurs, la définition d'un calendrier de négociations en prenant l'exemple de la demande de véhicules professionnels nécessaires aux trajets et transports de matériel du service des sports pour ses 5 secteurs.

Mme le Maire : rappelle qu'aujourd'hui « c'est un premier contact »

Mme la 1^{ère} adjointe : interroge SUD sur le développement durable. Elle estime que le syndicat sait où, quand et comment ont lieu les initiatives de la ville et s'étonne de l'absence des syndicats... **Elle dit ne pas saisir cette revendication. Elle dit ne pas être opposée au développement durable mais que cela à un coût qui les a forcés à revoir par exemple le projet du nouveau groupe scolaire Joliot Curie**

SUD CT Vx : En matière de Développement durable, nous avons des propositions : **en revendiquant les titres de restauration, on peut défendre « la bonne bouffe », l'achat de produits de proximité de producteurs locaux pour réduire les déplacements et permettre le développement de l'agriculture de proximité. De même dans l'entretien des bâtiments communaux, remplacer des produits toxiques par des produits plus « écologiques » peut avoir un impact sur la santé des agents non négligeable. Sur un autre aspect, notre revendication est simple. Notre syndicat peut venir s'ajouter aux mailings d'invitations et de convocation que la mairie adresse à toute organisation avec laquelle elle souhaite travailler. Tout simplement ! Nous répondrons à ces invitations et donnerons notre avis en retour. Lors des vœux du Maire au personnel, nous avons regretté que pas une seule phrase pas un mot n'ait évoqué les organisations syndicales représentatives du personnel de la ville ! On a le sentiment que les organisations syndicales sont transparentes. Elles ont, elles aussi pourtant, une légitimité électorale !**

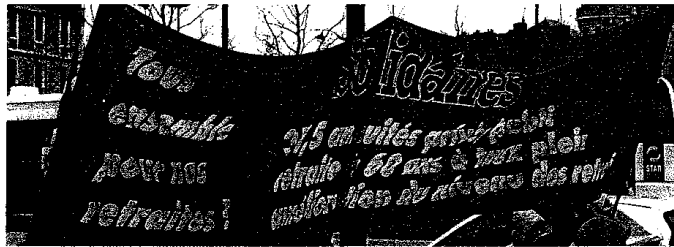
Mme le Maire : n'apprécie pas du tout cette intervention et répond que sciemment elle s'est adressée en direct au personnel lors des vœux. Elle souhaite faire une synthèse après les rencontres des 3 syndicats pour établir des pistes de travail.

SUD CT Vx : pour conclure précise que par rapport à la situation de la médiathèque, le personnel n'a rien contre la politique municipale (budget, matériel et locaux) mais attend encore une rencontre avec les responsables.

Mme la 1^{ère} adjointe : fera une réponse au tract de la veille **sur la médiathèque qui a été adressé au public. Elle fait allusion à des nouvelles positions des salariés qui méritent une réponse des élus** et rencontrera les représentants du personnel avec la direction générale.

La rencontre est terminée à Midi.

La retraite, on va pas s'en priver !



DES RECULS DE 2003...

- **l'âge légal de départ en retraite**

L'âge légal de départ en retraite est fixé à 60 ans (ordonnance du 26 mars 1982 pour application à partir du 1er avril 1983).

- **l'âge de cessation obligatoire d'activité**

Pour les fonctionnaires, l'âge obligatoire de départ en retraite est fixé à 65 ans. La limite à 55 ans pour les emplois insalubres ou dangereux ou 60 ans pour les emplois actifs vient de tomber (voir page 6).

- **la durée d'assurance**

La durée d'assurance comprend la durée des services effectifs validés pour la CNRACL auxquels s'ajoutent la durée d'assurance validée auprès des autres régimes de retraite de base obligatoires, les trimestres d'études supérieures rachetés et les majorations de durée d'assurance.

Jusqu'en 2003, un fonctionnaire pouvait partir en retraite sans décote à 60 ans. Il fallait 37 ans 1/2 de cotisation pour percevoir une retraite à taux plein. Depuis 2004, la durée de cotisation se calcule en trimestres. Elle est passée de 37 ans 1/2 (150 trimestres) à 160 trimestres en 2008 et **162 trimestres en 2010**. La loi de 2003 prévoit un allongement à 164 trimestres en 2012 et 168 en 2020.

- **la décote**

Un fonctionnaire peut partir en retraite dès lors qu'il a atteint l'âge légal. Mais s'il ne totalise pas la durée d'assurance (162 trimestres en 2010) il se verra imposer une

décote lors du calcul de sa pension.

Inexistante jusqu'en 2003, elle est entrée en vigueur en 2006 à raison de 0,125% par trimestre manquant. Elle est portée à 0,625% par trimestre manquant en 2010 pour atteindre 1,25% en 2015. Elle est néanmoins plafonnée à 20 trimestres manquants.

- **le traitement de référence :**

La pension est calculée sur la base du traitement brut afférent au dernier indice détenu pendant une durée de 6 mois.

Elle ne prend pas en compte les primes.

- **départ anticipé pour les parents de 3 enfants ou d'un enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80%**

Les règles de départ anticipé ont été modifiées en 2003. Réservé auparavant aux mères fonctionnaires, il a été étendu aux fonctionnaires remplissant 3 conditions cumulatives :

compter 15 ans de services civils et militaires effectifs ; être parent d'au moins 3 enfants ou d'un enfant atteint d'une invalidité d'au moins 80% ; justifier d'une période de 2 mois d'interruption de l'activité professionnelle pour chaque enfant. De plus, pour tous les agents remplissant les conditions seulement depuis le 12 mai 2005, la décote s'applique.

- **la RAFF (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique)**

Dans la fonction publique, les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite contrairement au privé. La RAFF, instaurée par la loi Fillon en 2003, est en fait un système par capitalisation, qui repose sur l'adhésion obligatoire à un fond de pension, dont la cotisation porte sur 20% des primes. C'est un système basé sur l'acquisition de points dont la valeur fluctue en fonction des marchés financiers sur lesquels les fonds sont placés.

les chiffres clés de la retraite *

	2010	2020
âge légal de départ	60 ans	-
âge maximum de départ	65 ans	-
âge de départ sans décote	62 ans 6 mois	65 ans
durée de cotisation	162 trimestres	168 trimestres
taux de l'annuité	1,852%	1,785%
taux de décote	0,625%	1,25%
plafond décote	12,5%	25%

* données prévues par la loi de 2003, susceptibles d'évolution

La retraite, on va pas s'en priver !

... AUX DERIVES QU'IL FAUDRA COMBATTRE EN 2010 !

Les revendications de SUD

- suppression de la décote pour tous les régimes, publics/privés
- garantie de pouvoir partir avec une retraite complète à 60 ans
- calcul de la pension sur l'indice détenu pendant les 6 derniers mois
- maintien du taux de remplacement du salaire à hauteur de 75% (en intégrant les primes)
- reconnaissance de la pénibilité avec un réel droit à partir à 50 ou 55 ans pour les agents de la catégorie active
- retour à la bonification d'un an de service par enfant
- meilleure prise en compte des droits liés à la situation familiale des agents
- financement des retraités par une autre répartition des richesses produites (augmentation estimée par le COR * à 1,7% du PIB ce qui correspond à un peu plus de 10% des dividendes versées aux actionnaires des sociétés non financières en 2007)

A cela s'ajoutent les revendications portées par Solidaires en faveur du régime général dont relève, par ailleurs, un grand nombre de non-titulaires.

*COR : Conseil d'Orientation des Retraites

Malgré la déroute de sa "majorité" lors des régionales, le Président de la République a clairement indiqué qu'il maintiendrait le cap sur les retraites, avec en perspective une loi en septembre. La nomination d'Eric Woerth pour mener cette contre-réforme ne laisse rien augurer de bon, surtout qu'il garde la tutelle de la Fonction Publique.

● recul de l'âge de la retraite à 62 ans (ou plus ?)

On vit plus vieux : il serait donc normal de travailler plus longtemps. Oui, mais dans quel état ? Rappelons que selon l'INSEE, si l'espérance de vie augmente, l'espérance de vie "en bonne santé", c'est à dire sans handicap majeur, est, en France, seulement de 64,2 ans pour les femmes ; 63,1 ans pour les hommes ! Les retraités ont donc peu de temps pour profiter réellement de leur pension.

C'est aussi une mesure particulièrement hypocrite quand le taux d'emploi des seniors tourne autour de 38,3% en France contre 45,6% en moyenne en Europe (jusqu'à 70% en Suède). Augmenter la durée du travail, alors que les salariés les plus âgés sont toujours poussés hors des entreprises, aboutit bel et bien à une diminution des pensions.

● salaire de référence

Sous couvert d'égalité public/privé, le gouvernement revient à la charge sur le mode de calcul de la pension. Il voudrait passer à la référence aux 25 meilleures années imposée en 1993 au secteur privé (10 meilleures années auparavant). C'est oublier que la carrière des fonctionnaires est linéaire. Le meilleur salaire est forcément celui correspondant au dernier indice détenu, contrairement au privé où les carrières peuvent être en dents de scie. Le gouvernement a d'ailleurs rallongé la durée de carrière en augmentant les durées d'échelon pour arriver au sommet de la grille de rémunération afin de tenir compte de l'allongement de la durée de cotisations. Cela a pour conséquence de retarder le moment où les agents percevront le maximum de salaire. Ils seront donc doublement pénalisés : dans leur vie active et au moment de leur départ en retraite.

● les femmes seront encore les plus pénalisées

Les femmes perçoivent en moyenne une retraite inférieure d'un tiers à celle des hommes. Les dernières réformes ont aggravé les inégalités : elles sont en particulier majoritairement concernées par la décote. Et sous couvert d'égalité Hommes/Femmes, on peut craindre une nouvelle attaque sur la retraite anticipée en supprimant les acquis conservés pour les enfants nés avant 2004.

● part de la capitalisation en hausse dans la Fonction Publique

Avec l'importance à la rémunération au mérite, et donc l'augmentation de la part de primes dans le salaire, la part de la pension versée selon les règles de la répartition va diminuer et la proportion de la rente assise sur la bourse augmenter.

LA RETRAITE À 65 ANS...

