

SYNDICAT SUD CT VENISSIEUX

22 RUE Beethoven Vénissieux 69200

Contact Syndical : 0674187680

E-Mail : sudvenissieux@yahoo.fr

Site Internet <http://doelan.fl.club.fr/sudctvenissieux.htm>

N° 5

« ENTRE VOUS ET NOUS »

SOLIDAIRES

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

Régime indemnitaire : bilan un an après...

Le Maire avait promis 1 million d'€ Il en a attribué un peu plus de 900 000 et n'en a distribué réellement qu'environ 800 000. Cette économie est due en partie aux congés maladie (432) Suite à une maladie qui dépasse une certaine durée, on a perdu, avec cette réforme, l'avantage de percevoir les indemnités. Le nombre de maladies donné est de 432, chiffre qui nous paraît identique à la période précédente. La suppression de l'indemnité n'a donc pas diminué l'absentéisme et le « million du maire » est par contre devenu 800 000 €. Il manque 200 000 € pour que la promesse du maire soit tenue...

Les indemnités de Vénissieux restent largement en dessous de celles du Grand Lyon. On ne sait toujours pas si elles sont supérieures ou inférieures à la moyenne des indemnités perçues par les villes de l'agglomération. Or l'objectif était de : « mettre à niveau la rémunération des agents de Vénissieux par rapport aux villes de l'agglomération lyonnaise » (BM 8/11/04). Donc on ne sait pas si cet objectif est atteint.

Quant au pourcentage d'augmentation de la prime par rapport à la masse salariale nous n'avons pas le chiffre. Or ce chiffre est important puisque c'est lui qui rend compte du réel effort salarial que le régime indemnitaire représente. Quelle est la progression de la masse salariale entre 2005 et 2006 ? Si le budget du régime indemnitaire augmente, sa part dans la masse salariale n'augmente pas forcément. Si ce n'est pas le cas, l'effort pour améliorer le régime indemnitaire aurait pu être bien plus conséquent.

Autre objectif : « Améliorer l'efficacité du service public et l'adaptation aux besoins des vénissiens » Comme nous n'avons aucun élément d'analyse de cette efficacité et de cette adaptation *en rapport avec l'indemnité*, il est là aussi impossible de faire un 'bilan' avant et après.

L'écart entre les filières techniques et administratives est resté identique. L'objectif n'est donc pas atteint !

Les chiffres de « présentéisme » entre 2005 et 2006 ne sont pas fiables. La période de travail correspondant à celle de la mise en place de l'indemnité ne peut être disponible pour l'instant. On sait par contre que **432 agents** ont dans cette période été concernés par la retenue maladie dont 38 agents en congé longue maladie et congés longue durée. Ils ont permis à la ville d'économiser 100 000 € d'indemnités qui n'ont pas été versées. Le nombre de jours d'absence pour maladie est en moyenne de 20 jours (27 si on inclut les longues maladies) Nous n'avons pas les chiffres des 10 dernières années. Il faut en effet observer les résultats d'une année sur une relative longue période (5 ans au moins) pour vérifier s'il y a ou pas « rupture » des chiffres et que cette 'rupture' ait un sens. Les bases d'analyse de la direction nous semblent manquer singulièrement de précision. Les chiffres de comparaison avec d'autres villes sont pris au hasard et sans réel critère de comparaison rationnellement fondé.

Certains agents qui ont avancé en grade **ont perdu** à cause d'un régime indemnitaire inférieur : *Adjoint d'animation, Assistant qualifié 2^{ème} classe, Educateur APS 2^{ème} classe, Educateurs jeunes enfants, Assistant de conservation du patrimoine 2^{ème} classe.*

Au total, le bilan est partiel. Il reste encore à faire. Globalement, il n'a pas permis d'améliorer les revenus des fonctionnaires locaux, même s'il a permis d'améliorer quelques bas salaires. Aucune analyse des incidences sur les cadres A et B n'a été faite. Elle serait intéressante pour vérifier que l'on n'a pas déshabillé Paul pour habiller Pierre...

Lettre ouverte aux « appréciateurs » des agents municipaux

Vous avez été « formés » pour « apprécier » les agents avec lesquels vous travaillez. Nous avons pris connaissance du livret qui accompagne votre « formation ». Nous apportons notre commentaire aux « connaissances » que cette « formation » vous aura apportée.

Les objectifs :

Si « clarifier les exigences » nous paraît utile ainsi que « d'expliquer concrètement les propositions d'avancement et de promotion », **on ne demande rien aux agents sur les causes ou la connaissance de dysfonctionnements éventuels repérés dans le service.**

L'exercice proposé par le formateur :

« Rédigez les 'responsabilités' de la fonction ». **Il nous semble que celles ci sont définies à l'embauche et décrites dans le poste de travail. Il suffit de les recopier !**

Les critères :

Ils découlent des responsabilités. L'agent est donc apte ou inapte à exercer ces responsabilités (Passage obligé par l'avis médical) . Le reste est de la délation ou du bavardage...

Propositions de progrès :

La notion de progrès est éminemment relative au point de départ par rapport auquel elle se situe. Cette notion est en fait subjective. L'objectif, c'est la tâche que l'on a fixée à l'agent. Il l'a faite ou pas et dans les conditions où il l'a réalisée. **Le progrès est donc déterminé par et dépend de l'appréciateur et non de l'apprécié ! CQFD !**

Les 'exemples' de progrès proposés par la formation :

Pour les catégories A et B :

Traiter l'important avant l'urgent.

Et si l'urgent est important ?

Assurer une mission ponctuelle.

Quel progrès !

Former les agents.

N'existe-t-il pas des organismes de formation ?

Le dispositif n'est-il pas intégré par la DRH comme une possibilité 'naturelle' des agents (qui paient avec leur salaire les organismes de formation) ?

Pour les catégories C :

Corriger les erreurs :

fautes d'orthographe ?

assurer une mission ponctuelle :

aller chercher une chaise ?

s'intégrer dans son équipe en évitant les conflits et en aidant :

cherche-t-on les conflits et à enfoncer les autres ?

Synthèse :

On recommande de ne pas faire référence à la maladie, les opinions, la discipline...

Normal, ils risquent le Tribunal Administratif voire pénal !

Appréciation globale :

Les exigences sont celles d'une « fonction type »

Donc, l'agent doit faire ce qu'on lui demande dans les conditions qu'on lui donne : c'est la « fonction type » !

Vœux de l'agent :

La liste est : « Promotion, Mutation, Formation, Désaccord sur l'entretien, Problème avec la hiérarchie et les collègues » La réponse est : « à l'étude » !

Tout ça pour ça ? Quel progrès ! Dans quelle mesure des agents de maîtrise sont habilités à répondre à ce genre de vœux ?

L'avancement d'échelon :

Désormais « au maximum » sera la règle.

Nous avons donc bien perdu un avantage acquis : le passage au minimum !

Question (pas envisagée dans la « formation ») :

Si « les exigences de la fonction ne sont pas satisfaites »

Qui examine les causes de cette situation ? Qui a eu la responsabilité de recruter un agent inapte à la fonction ?

Quant au circuit des appréciations c'est :

« Appréciateur > Directeur »

Sans commentaire !

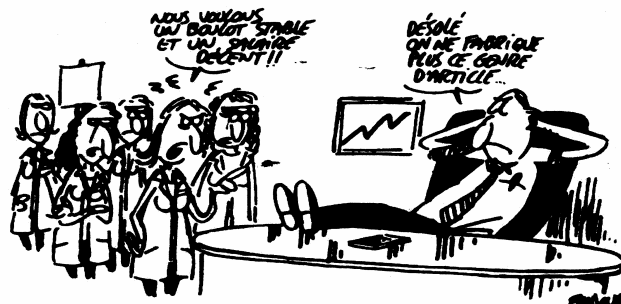
Nous proposons une formation alternative :

RAS partout. A effectué les tâches qu'on lui avait fixées dans les conditions qu'on lui a données.

Promotion : au minimum

Commentaire : moins on perd de temps plus on peut retourner à des tâches utiles à la population...

Par contre une réelle formation à la direction d'équipes, à la gestion des conflits, à leur prévention et un véritable débat sur la démocratie sociale et l'expression des salariés ne nous paraîtraient pas une perte de temps



Monsieur,

Vous avez eu le plaisir de nous convoquer à la première séance du groupe de travail « Déroulement de carrières ATQ/ATP » pour le 9 novembre 2006.

Nous avons le regret de vous faire part de notre refus de participer à une telle orchestration débatique qui ressemble beaucoup à leurs frères jumeaux : les appréciations, et les promotions. Ce dernier dossier a eu pour objectif d'obtenir un consensus syndical afin de contenir le mécontentement des salariés, alors que vous connaissiez très bien la voie pour sortir de cette impasse : la reconnaissance de l'implication des salariés dans le service public, facteurs essentiels au rétablissement d'une confiance collective pour s'élever contre les injustices de tous ordres. Il suffit d'ouvrir des espaces de débats, comme SUD CT Vénissieux le réclame avec force depuis sa création. Oseriez-vous aller jusque là ?

Oseriez-vous revoir les organigrammes pour transformer les postes D'A.E en AT et les postes AT en ATQ ?

Oseriez-vous aborder le débat sur la précarité à la ville de Vénissieux avec les organisations syndicales ?

L'autre raison est liée à notre entrevue avec Monsieur le directeur général le 27 octobre 2006 pendant laquelle nous avons clairement expliqué qu'il fallait que nous puissions disposer d'une analyse des situations avant d'apporter nos propositions : Ces documents devant nous être communiqués bien en amont des réunions de travail, ce sur quoi nous nous étions entendus.

Une fois de plus, nous constatons que les réunions sont convoquées sans que nous soyons informés de votre analyse, de vos objectifs et de vos propositions. Nous allions une fois de plus parler dans le vide.

Malgré tout, même si nous pensons que, sur cette question, le dialogue pourrait avoir lieu en toute sérénité constructive, il est indispensable que vous connaissiez nos souhaits de façon à parfaire votre analyse à travers ces quelques points pour nous permettre d'avancer à savoir :

- Une analyse administrative de la situation actuelle
- Une projection par vos services dans l'avenir de ces déroulements de carrières avec quelles règles ?

Vous comprendrez bien, qu'au vu de cette situation, nous n'avons pas les moyens de participer dans des conditions normales à ce groupe de travail.

Nous vous prions, Monsieur le Maire d'agréer nos salutations distinguées

Le secrétaire Général



REFORME DE LA FPT

Avancement de grade, promotions

Le projet de loi prévoit la possibilité pour les employeurs de déterminer eux-mêmes le taux de promotions applicables aux fonctionnaires qui en remplissent les conditions, après avis du CTP

Conseil de discipline

Il est envisagé, dans le projet de loi, de remplacer le magistrat administratif à la présidence par l'employeur. L'employeur devient ainsi juge et partie.



JOYEUSES FETES

Menu patronal

Bouillon maigre de promotion
Effiloché de régime indemnitaire
Dos de fonctionnaire pommadé à la main sur lit de promesses
Trou d'instances paritaires et ses vapeurs de dialogue social
Salade de museau à volonté
Fondue de motivation sauce dépression
Soufflé de concertation à la noix saupoudré de mépris

Le tout arrosé d'un événement de reconnaissance. Mais les carottes restent toujours au menu...

Présomption d'innocence, un droit !

Deux agents de la collectivité se sont vus infliger des mesures administratives et disciplinaires graves . Par de là les motifs de ces mesures que leur syndicat SUD-CT conteste au vu des dossiers.

Inquiets de leur état de santé et de la fragilité psychologiques dans lesquels ces mesures les ont mis, nous les soutenons dans cette épreuve et demandons que la présomption d'innocence soit observée. La ville en n'accordant aucune protection fonctionnelle semble le considérer comme « coupable » sur le critère de la « vraisemblance ».

Nous voulons que la justice se prononce. Nous demandons le respect des règles d'impartialité et l'aide financière nécessaire pour un agent suspendu dont les ressources financières sont brutalement mises à mal. Nous demandons qu'une enquête approfondie soit faite sur les conditions de travail, afin que le service public puisse fonctionner normalement et en toute sérénité.

Défendre le service public

Le syndicat SUD-CT de la ville de Vénissieux mène une réflexion sur le développement des services publics locaux. Il s'appuie pour le faire sur des documents mis à sa disposition. L'un d'entre eux pourrait contribuer au débat dans la lutte contre la disparition et le démantèlement des services publics locaux : « Pour un service public de la petite enfance ». Il est disponible à la demande et sur notre site.

La position 0 : histoire... d'en rire... !

Un riche industriel s'adresse à un ami ministre -les riches industriels ont tous au moins un ami ministre- en ces termes:

- Mon fils me désespère. Il n'a pas terminé ses études, ne cherche même pas de travail, passe tout son temps à boire et à rigoler avec ses copains. Ne pourrais-tu pas lui trouver un petit boulot dans ton ministère ?

- Aucun problème, répond le ministre. Je le nommerai adjoint de mon chef de cabinet, avec un traitement de 2.900 euros par mois.

- Non, non. Ce n'est pas cela que je veux. Il faut qu'il comprenne qu'il faut travailler dans la vie et lui inculquer la valeur de l'argent.

- Ah ? Bon. Je le ferai fonctionnaire en chef, à 2.500 euros par mois.

- Non, c'est encore trop. Il doit se rendre compte qu'il faut mériter son salaire.

- Euh... chef de service alors ? 1.900 euros par mois ?

- Toujours trop. Ce qu'il lui faudrait, c'est une place de petit fonctionnaire, tout en bas de la hiérarchie.

- Alors là hélas, je ne peux rien faire pour toi, répond l'ami Ministre.

- Mais pourquoi pas ?

- Pour ce genre de poste, il faut réussir un concours et avoir un diplôme.

Politique sécuritaire ?

Depuis 2002, les gouvernements de droite ont intensifié les dynamiques sécuritaires dans les quartiers populaires au travers de différentes mesures : transformations des modes d'intervention de la police, édictons de lois répressives par rapport aux populations socialement fragilisées, contrôle renforcé des associations par une gestion restrictive de financements. Au-delà de ces signes manifestes, c'est un projet politique sécuritaire qui s'élabore et qui transforme profondément les rapports et les missions des institutions publiques avec les personnes en situation de précarité sociale. Comment, dans les quartiers populaires, la ségrégation sociospatiale, la pénalisation de l'éducation et de la justice et l'ethnicisation des rapports sociaux fondent ce projet sécuritaire ?

La ségrégation sociospatiale intensifie les ruptures entre les populations et crée des lieux d'enfermement pour les plus pauvres. Rendre les ménages en difficultés sociales personnellement responsables de leurs situations, les désigner comme étant potentiellement dangereux, transforment les missions et les modes de travail des champs éducatifs, judiciaires et sociaux. Enfin, ethniciser les rapports sociaux permettent d'expliquer de façon fautive et simplificatrice les dynamiques sociales à l'œuvre et leurs effets quotidiens sur les façons de vivre ensemble. Or aujourd'hui ce mode d'approche, qui se renforce, stigmatise de plus en plus les personnes issues de l'immigration.

Au travers de l'analyse concrète d'une politique locale comment ces trois processus font système et construisent un projet sécuritaire « à la française » en prenant appui sur l'histoire des institutions et de leurs savoir-faire ? Son analyse a aussi pour objectif de construire les conditions d'une résistance active à cette dynamique sécuritaire à laquelle la ville semble vouloir prêter main forte...

Notre prochain numéro

La page 4 sera consacrée au miroir des métiers. Une première enquête sera faite en direction des gardiens de gymnase et des gardiens d'écoles.

La novlangue libérale ne trompe pas. Derrière des « réformes » qui semblent disparates et progressiste se cache un plan concerté parfaitement cohérent. Le principal objectif du gouvernement et du MEDEF, c'est de faire échouer le service public pour mieux le brader au privé. Face à cela , l'heure n'est plus à la résignation : la passivité de la population et des salariés est le terreau de la régression sociale. L'heure n'est plus à la délégation de pouvoir : les professionnels du syndicalisme ou de la politique sont incapables de faire face. Les élections de 2007 n'apporteront aucune amélioration de fond, visant à transformer radicalement notre système. L'heure est à la reprise des luttes interprofessionnelles d'ampleur. C'est le sens de notre engagement au quotidien , sur le terrain , avec vous . Du précaire au cadre A+ , toutes catégories confondus.

Rejoignez SUD CT Vénissieux le syndicat garanti 100% sans conservateurs.

Nom Prénom :

Grade Direction.....



