

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

Site Internet: <http://sudctvenissieux.eclublog.com/>

VENISSIEUX LE 27 JANVIER 2014

Sommaire

- Bonne Année 2014
- Rythmes scolaires réunion du 18 décembre 2013
- Lettre au secrétaire adjoint (CGT)du CTP
- Audit DSAS : rencontre avec la DG
- Revalorisation du RI
- Les écoles de Lyon
- Le rapport PECHEUR

CAP PLEIN SUD

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

BONNE ANNEE 2014

Nous vous souhaitons la plus heureuse des années, en espérant que tous vos rêves deviennent réalité !
2013 achevée, c'est pleins de bonnes résolutions qu'il faut commencer cette nouvelle année !

*A toutes et tous de l'audace, partout, dans tous les espaces de nos vies et tout le temps ...
A toutes et tous une excellente année riche d'activité, de rencontres, de débats et de lutte,
pour des temps... meilleurs !*

"Ce qui vivent sont ceux qui luttent"
(Victor HUGO)

"C'est drôle comme les gens qui se croient instruits éprouvent le besoin de faire chier le monde."
(Boris Vian)



RYTHMES SCOLAIRES

2^{ème} réunion syndicats-direction générale (18/12/2013)

Cette rencontre vise essentiellement à informer les représentants du personnel de la « méthode » utilisée par la direction générale (et de son état d'avancement) pour faire appliquer la réforme des RS à la commune. Pour rappel: suite au sondage des parents d'élèves en novembre 2013 (taux de réponse = 23%), la ville a choisi le scénario n°1 avec une journée de classe allant de 8h30 à 11h30 et de 13h45 à 16 heures, le mercredi étant travaillé de 8h30 à 11h30. Cette nouvelle organisation n'implique aucun changement sur le temps méridien, entraîne la suppression de l'étude du soir, remplacée par un temps périscolaire allant de 16 à 18 heures.

La DG a aussi, semble t-il, entendu un certain nombre d'interrogations de la part des syndicats, pour lesquelles elle a admis être pour l'heure dans l'incapacité de

répondre, étant donnée la grande variété des propositions potentielles sur le terrain parmi lesquelles aucun choix n'a vraiment été encore arrêté par les élus.

Alors, à quoi se résume cette fameuse méthode ?

A un comité de pilotage se réunissant régulièrement depuis 2 mois maintenant en vue de finaliser une note au bureau municipal de janvier 2014, qui fera part des choix retenus. Concrètement ? Des groupes de travail ont « déjà » été mis en place (ouf !) avec le personnel le premier concerné, à savoir les agents de la DEES (Direction Education Enfance Santé) , autrement dit les animateurs et ceux de la DJSF (Direction Jeunesse Sports Familles), avec essentiellement les éducateurs sportifs. On a « déjà » des retours et des propositions seront formulées...Pour le recrutement des vacataires la ville a engagé une réflexion avec les communes de St-Priest et de Bron pour supprimer au maximum toute forme de concurrence liée au recrutement.

Ensuite ? Toujours concrètement ? On a appris que les Atsem et les agents des écoles seront également impactés de manière importante. Que si ces 400 agents n'ont pas encore été consultés, c'est parce qu'on attendait le cadre horaire choisi ! (Quand on sait que c'est l'annualisation des 35h hebdomadaires qui les attend... et d'autres contraintes comme le risque de voir les amplitudes de travail journalières augmenter, pour par exemple assurer l'entretien des locaux... A noter que le même problème se posera pour les services techniques, qui ne pourront plus intervenir dans les écoles le mercredi matin).

Il nous a été dit qu'un travail était en cours au sein de la Direction de la Culture (entendez la médiathèque + l'école de musique + les arts plastiques) mais on n'a pas su le détail...

On en sait à peine plus sur les « partenaires » (extérieurs ?) : on sait qu'il y a 2 niveaux ! Les enseignants et les parents d'élèves d'une part, dont la concertation est prévue jusqu'en juin 2014, et les centres sociaux et associations sportives d'autre part, dont les interventions seront naturellement « impactées » par cette réforme.

Quant aux syndicats, un second point d'étape avec concertation aura lieu fin février 2014 et une finalisation est prévue dans un troisième temps en mai/juin 2014.

L'analyse de la méthode par SUD :

- La concertation « en îlots » des différents partenaires est insuffisante ; nous rejoignons en cela la position de certains parents d'élèves, qui ont déploré l'absence d'une réelle table de négociations impliquant au même moment les représentants de tous les partenaires (avec 23% de sondés qui ont répondu, ceci expliquerait peut-être cela... ?). Cela sera-t-il prévu ? Sans concertation partagée, le risque est grand en effet de faire de ce temps périscolaire du grand n'importe quoi et une garderie déguisée, sans réelle qualité éducative. Nous craignons que, par ce travers, l'Etat se désengage de ses missions culturelles et sportives au détriment des collectivités. A-t-on vraiment pris l'intérêt des enfants en considération avec des journées de dix heures d'amplitude pour la majorité d'entre eux ? Ne peut-on pas voir là le modelage d'une future société avec des enfants qui emboîtent le pas sur les amplitudes des adultes ?

- Les inquiétudes des animateurs seront-elles entendues ? Quels locaux, quel encadrement, quelle formation, quelle rémunération, quel taux d'encadrement, quel statut pour les vacataires seront prévus ?

- Les modifications des organisations de travail des personnels communaux appellent à la plus grande vigilance ; le CHS sera-t-il consulté ? Mr le DGA des ressources n'en voit pas la nécessité. SUD interpelle le secrétaire adjoint du CTP (CGT) afin de demander la saisine d'un CHS extraordinaire pour la création d'une commission ad hoc « rythmes scolaires » dans les plus brefs délais.



Rythmes scolaires : SUD écrit le 20 décembre au secrétaire adjoint (CGT) représentant du personnel au CTP afin de saisir le CHSCT . Pas de réponse !

Suite à la réunion du 18 décembre 2013 concernant la mise en place des rythmes scolaires à la ville de Vénissieux nous sommes particulièrement inquiets de l'impact de ce décret sur les conditions de travail, de santé et sécurité des salariés concernés.

L'article 2 du règlement intérieur du CTP note que : « A la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, le comité est convoqué de droit dans le délai maximum d'un mois. »

Nous vous demandons de saisir le président du CTP pour la tenue d'un CTP exceptionnel dans le délai d'un mois.

L'ordre du jour sera la saisine d'un CHS exceptionnel où sera portée la demande suivante :

création d'une commission « conditions de travail, santé et sécurité des salariés » relative aux rythmes scolaires.

Nous souhaitons voir la mise en place d'une commission composée des experts du CHS afin d'avoir l'avis éclairé de celle-ci avant d'aller plus loin dans les échanges avec la collectivité sur cette question des rythmes scolaires.

Il est souhaitable que la mauvaise expérience vécue à la DEB avec la fusion des fonctions des agents ne se renouvelle pas.

Il nous paraît donc essentiel d'activer tous les outils au service des salariés afin que ceux-ci puissent vivre et exercer leur travail dans les meilleures conditions.

Nous demandons que les démarches auprès du président du CTP soient entreprises dès réception de ce courrier. Nous serons bien évidemment signataires de droit à hauteur d'une voix titulaire de la saisine du CTP.



DSAS COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE AVEC LA DG LE 17/12/13

Ou comment perdre son temps en réunion...

Dès l'introduction, la DG « rectifie le tir » : on ne parle pas « d'audit » mais de « mission d'appui » ; différence ? cela nous amène à 2 interrogations :

* cette expertise serait-elle révélatrice d'une certaine incompétence (à moins qu'il ne s'agisse de censure) des cadres en matière de management ? En effet, nous sommes convaincus que la ville compte de nombreux cadres disposant des capacités nécessaires à assurer cette mission d'appui, dont le coût (17 000€) nous apparaît dès lors a fortiori excessif.

* n'y a-t-il pas un risque de dérive de ce travail de soutien à l'encadrement, qui, non seulement ne tient pas compte des avis des agents (pourtant experts sur leurs postes), mais semble plutôt en rajouter à leur mécontentement actuel (voire l'exploiter).

SUD attend des propositions concrètes (pour en discuter après) car les agents trouvent la communication (lors des réunions « d'information ») de cet audit déplorable, ils ont le sentiment qu'aucun élément concret n'a été apporté à leurs revendications et que cette « mission d'appui » est inutile, « qu'elle ne fonctionne pas ».

La réponse de la DG est vague : « vous aurez des éléments très concrets à la fin de l'année dans le cadre des projets de service ».

SUD insiste alors :

1^{er} point : quelles « autres informations » la DG compte-t-elle apporter à cette réunion ?

2^{ème} point : « comme prévu » quelle est la place des salariés dans la réflexion ?

Monsieur le DGA des RH dit 2 mots sur la méthode : un comité de suivi se réunit régulièrement, il comporte différentes étapes : une partie diagnostic, qui est finie pour toutes les entités de la DSAS et une partie restitution, qui prévoit le lancement d'un nouveau projet de service. Ce processus compte un certain nombre de réunions (des cadres, du service, ...) « conformément à ce qui est prévu, c'est-à-dire dans le respect des orientations de la politique voulue par la ville. »

SUD dénonce le blocage des négociations (des agents se voient qualifiés de « difficiles », la direction refuse d'assister aux réunions) et demande ce qui est justement « prévu » lorsque le processus est ainsi bloqué...

Pas de réelle réponse sur ce point de la part de la DG, qui rappelle que **SUD** « ne voulait pas participer à la négociation » **SUD** a réfuté catégoriquement cette interprétation de la direction. **SUD** a simplement refusé la nécessité de faire appel à une audit coûteuse. Le syndicat rappelle qu'il a fourni à la direction des propositions qui ne sont toujours pas « négociées » !

SUD a le sentiment d'avoir été volontairement exclu de cette négociation et en aucun cas **SUD** ne participera à ce processus.

La direction acceptera de fournir à **SUD** les comptes-rendus des différentes étapes du diagnostic (à condition que **SUD** adhère au processus). Et n'a pas peur de conclure en insistant sur le fait que, selon elle, « il n'y a pas d'enlisement car le processus produit ses effets » !!!

SUD demande justement lesquels.....

La DG finit par lâcher que l'experte connaît parfaitement les enjeux en cause et n'a pas reçu de commande particulière... qu'il ne faut pas faire de procès d'intention : un état des lieux a été fait avec pour objectif d'identifier clairement les postes et leurs missions afin de repositionner chaque agent à sa place « avec le sens de l'action du haut en bas de la hiérarchie ».

La DG conclut par le fait qu'aujourd'hui elle n'a pas d'éléments nouveaux à apporter mais que **SUD** sera associé à la restitution : des temps de rencontres sont en effet prévus, où tous les projets qui sont en cours de finalisation restent discutables par les syndicats.

SUD en profite pour redire son inquiétude quant aux résidences, où se reposent les mêmes difficultés non réglées à ce jour et ce, malgré le fait qu'elles aient été évoquées pourtant à l'audit. La DG répond qu'il faut distinguer ici 2 types de situations : les situations quotidiennes pour lesquelles des réponses rapides peuvent être apportées et les autres, qui nécessitent plus de choses... en insistant sur le fait qu'il faut partir des besoins sociaux et tenir compte notamment de la pauvreté de la population.

La DG nous assure enfin de sa ténacité pour aller jusqu'au bout de la mission d'appui....

Cette entrevue ne permet pas de rassurer notre syndicat. La problème des horaires et de l'organisation du travail n'est pas un problème de position hiérarchique mais un problème d'égalité et de justice ! Les salariés ont fait des propositions jusque là non contestées par la direction qui pourtant refuse de les appliquer ! L'audit permet d'enterrer ces propositions comme le veut le « haut » sur le « bas ». C'est précisément cette conception de la hiérarchie que le personnel conteste et que la hiérarchie veut imposer en nous imposant un processus de concertation qui ne prendra en compte que les seules propositions (à venir) du haut de la hiérarchie. C'est donc un acte d'obéissance du syndicat que souhaite la direction, là où le syndicat souhaite un acte de démocratie participative.

Parviendra-t-on à se comprendre ?

SUD renouvelle ses propositions d'horaire qu'a validé et signé la totalité du personnel d'accueil de la DSAS

SUD renouvelle ses propositions concernant le fonctionnement des résidences

SUD souhaite entendre les conclusions de l'expert sur ces propositions.

Est-ce demander la lune ?



Revalorisation 2014 du RI... une misère !

La ville applique l'indice INSEE 0,62, en clair cela se traduira par 1,24 € de plus par mois pour un RI de 200 € !

SUD revendique que l'enveloppe de cette revalorisation serve pour l'essentiel la cotation 1, qu'elle soit inversement proportionnelle pour une meilleure prise en compte des bas salaires.

SUD demande l'ouverture de négociations sur les critères des conditions particulières de travail.

SUD propose un RI de fonction avec deux branches distinctes :

- La pénibilité
- La responsabilité

SUD questionne la DRH sur la revalorisation de la grille de carrière des agents de catégorie C.

La ville est en entente de la parution des textes officiels pour les mettre en application.

LES ÉCOLES DE LYON, MALGRÉ LES AVANCÉES, CONTINUENT À SE BATTRE...

À la Ville de Lyon, comme dans de nombreuses communes, la direction de l'éducation cumule le plus d'agents (1650) et les plus grosses difficultés au travail.

Depuis 10 ans, Lyon a connu une augmentation importante de sa population, ce qui a entraîné une croissance du nombre d'écoliers (**près de 35 000 actuellement dans le public**) et un nombre de repas servi dans les cantines toujours plus grand (**environ 22 000 par jour**). Dans les services, le travail est devenu de plus en plus une source de souffrance. Les problèmes sont connus depuis de longues années: **salaires faibles, locaux inadaptés, problème de reconnaissance et de double hiérarchie**. À cela s'ajoute le manque d'effectifs, de remplaçants qui entraînent une usure physique et psychique provoquant de plus en plus d'inaptitudes (temporaires ou définitives) et d'absences. **Le malaise est tel que l'absentéisme sur le terrain a dépassé en 2013 la moyenne de 40 jours d'absence par an et par agent**.

En août 2010, SUD a lancé un appel à l'unité syndicale et à la construction d'une plateforme revendicative.

Seuls l'UNSA et la-CFTC ont répondu favorablement; la CGT ultra majoritaire à la Ville considérant qu'elle n'avait rien à faire avec nous. **Cette unité ne s'est pas démentie depuis plus de 3 ans: confiance, respect et règles communes (information des agents, participation aux délégations et vote de préavis) ont même solidifié cette intersyndicale**. Cette unité, totalement incongrue quand on connaît nos différences sur le plan national, vient de soutenir en juin, pendant 2 semaines et pour la troisième fois en 3 ans, **un mouvement de grève** (3 semaines en 2010, 2 semaines en 2012).

Pour ce mouvement, nous avons décidé de concentrer nos efforts sur le problème de l'absentéisme. L'éternelle division syndicale a évidemment pesé sur nos efforts puisque certains délégués CGT dissuadaient les agents de suivre le mouvement et la Ville communiquait dans la presse sur le fait qu'avec deux heures de grève les agents bloquaient l'ensemble de la cantine scolaire. Malgré cela, la mobilisation a été importante avec pour les meilleurs jours près de 75 cantines bloquées sur 125 et entre 400 et 500 grévistes. **Avant le départ en vacances, les agents ont voté la reconduction et, à part FO, l'ensemble**

des syndicats avaient déposé des préavis pour la rentrée. Les négociations ont donc duré tout l'été. Fin août, la Ville nous proposait la pérennisation de 55 équivalent temps plein à laquelle s'ajoutait la création de 18 postes de titulaires à temps plein d'ici mars 2014 et **la couverture de 100% des absences de longue durée, ce qui représente près de 15 postes en plus** (mais ce sont des CDD). À ces points s'ajoutent un plan de prévention piloté par le CHS-CT (déprécarisation, usure professionnelle etc.) et un comité de suivi de l'absentéisme à partir d'indicateurs précis que nous avons exigés.

Malgré la levée du préavis les agents ont demandé une nouvelle assemblée d'ici la fin de l'année 2013 pour faire un premier bilan. Fin octobre, au cours des discussions régulières que nous avons avec la direction de l'éducation, celle-ci nous annonçait enfin **la création et la transformation de postes d'encadrement sur le terrain initialement prévu en catégorie C et qui seront donc des B. La pression sur l'administration et le travail démocratique entrepris depuis des années est en train de payer mais la situation sur le terrain reste rude et de nombreux combats sont encore à mener**.



LE RAPPORT PECHEUR: UNE VISION DE LA FONCTION PUBLIQUE INQUIÉTANTE

Il concerne les 3 versants de la fonction publique, la partie concernant la fonction publique territoriale étant la moins développée. Il est muet sur son financement.

Si dans le volumineux rapport remis au gouvernement par monsieur PECHEUR, Président de section au Conseil d'État, sur le devenir de la fonction publique, il n'y a pas de nouveauté, l'orientation nous inquiète beaucoup.

Monsieur PECHEUR part du postulat que la fonction publique telle qu'elle existe aujourd'hui doit se réformer. Il constate, et les agents des collectivités bien avant lui, que les salaires sont trop bas et que le régime indemni-

taire est trop important par rapport au régime indiciaire. **Il reconnaît la baisse des salaires** (voir annexes du rapport et site de la DGCL, rapport annuel de la fonction publique). Mais c'est pour proposer moins de fonctionnaires mais mieux payés (RGPP) et de supprimer la carrière linéaire au profit d'une fonction publique de fonction. La fonction correspond à un niveau de diplôme ou de qualification privée comme publique.

Dans sa vision il serait possible de recruter directement sur n'importe laquelle de ses fonctions. Cela permettrait **selon lui** de faciliter la mobilité entre les 3 versants de la fonction publique. Ce qui revient à dire que le fonctionnaire serait obligé de partir sur un autre poste

à l'État ou à l'Hospitalière ou à la Territoriale. Il ne propose pas de solution pour les reçus / collés. **S'il condamne les CDD c'est pour faire appel à l'intérim**.

Pour la fédération SUD Collectivités Territoriales il ne peut y avoir de réforme que dans le cadre d'un statut des fonctionnaires et d'une carrière linéaire.

.....
Pour la fédération SUD Collectivités Territoriales la fonction publique ne peut être attractive qu'avec un salaire minimum de 1600€ net, des conditions de travail respectant les agents et permettant un réel service public de proximité.
.....