

Sommaire

- Enfin le dialogue...mais à quand les négociations ?
- 4^{ème} grade
- Restauration des agents salariés de la ville
- Commission « Violences en milieu du travail » le CHS s'est réuni le 18 janvier 2010
- Décret du 29 décembre 2009 (Modification des conditions d'avancement catégorie C)
- Décret du 30 décembre 2009 (Prolongation d'Activité)

CAP PLEIN SUD

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

Enfin le dialogue...mais à quand les négociations ?

Le syndicat SUD apprécie la mise en place de rencontres mensuelles qui va dans le sens d'une détente dans les relations sociales au sein de l'entreprise. La personnalité du directeur est également un facteur de détente.

Pour autant le dialogue ne manquera pas d'être serré. Le syndicat est dans une situation de relation humaine particulière. La situation se caractérise par : d'un côté la défense pleine et entière des intérêts des salariés et de l'autre la rationalité de la gestion des services publics pilotée par une équipe élue par la population. Nous partageons ce point d'analyse avec le DGS.

Dans les deux cas une légitimité électorale « double » donc les logiques de gestion. Celle des salariés de la ville d'une part, celle de la population d'autre part.

Pour autant nous considérons à SUD qu'une défense bien comprise des salariés est un plus pour la population et donc pour leurs élus. Il devrait donc être possible de dégager un espace de débat et de discussion qui ne se confonde pas avec une simple information.

« Communiquer » n'est pas simplement informer (du haut vers le bas et vice versa)

Nous concevons donc ces rencontres mensuelles comme un espace de dialogue. Celui de la négociation devrait, lui, trouver son cadre formel.

4^{ème} grade

Nous contestons que l'accès au 4^{ème} grade « implique une définition de fonctions particulières. » Il nous semble que l'accès au 4^{ème} grade ne devrait pas être lié à la fonction. Ceci est un « dogme » de la fonction publique et de son statut. Il permet un accès égal de tous aux grades dans des catégories, qui elles, ont une fonction précise qu'il conviendrait d'ailleurs selon nous de redéfinir ou de préciser, pour faire simple : exécuter, encadrer, diriger (catégories A/B/C) Il nous semble que certaines fonctions du 4^{ème} grade relèvent de la catégorie B.

Cette catégorie est dans le collimateur du gouvernement. Elle va souffrir d'une réforme dangereuse en préparation. Or cette catégorie peut être encore une occasion de promotion pour des agents de catégorie C en fin de carrière ou ayant acquis une expertise particulière au cours de leur expérience professionnelle. Nous demandons également la possibilité de faire carrière sur un même poste, fût-il de qualification inférieure au grade acquis et inversement d'accéder à des postes qualifiés pour des agents qui n'auraient pas encore atteint le grade « qualifiant » le poste

L'intégration des observations syndicales à propos du 4^{ème} grade n'a pas eu lieu dans le document remis au Bureau Municipal. Doit on considérer qu'elles sont refusées ? Le listing proposé pour 2010 est-il une liste de propositions ? Nous souhaitons la modifier, voire la compléter. Est-ce possible ? Le 4^{ème} grade est-il encore négociable avec les organisations syndicales ? Si oui, selon quel calendrier ?

Restauration des agents salariés de la ville

Pour le syndicat SUD, une consultation des salariés doit être organisée par la ville ou par le Casc, seules instances légitimes pour prendre une décision dans ce domaine et toucher l'ensemble des salariés. Les syndicats pourraient être invités à mettre en forme les termes de la consultation. Cela serait plus démocratique... Les salles de restauration prévues par le groupe de travail dont nous avons contesté le mode de fonctionnement sont en nombre et en qualité insuffisantes.

Le titre restaurant doit être attribué aux salariés selon des modalités qui restent à négocier. Où ? Quand ? Comment ?

Les conventions passées avec les lieux de restauration collective définies par le groupe de travail cité ci-dessus nous paraissent floues et inefficaces. Combien de salariés utilisent ces lieux ?

Il nous paraît indispensable de définir désormais un cadre formel de négociations avec les syndicats. Les réunions d'information mutuelle ne suffisent plus. Le vote discret des indemnités transport qui est une victoire du syndicat SUD avec tous les salariés qui ont signé sa pétition n'est pas accompagné des mesures nécessaires pour que le plus grand nombre de salariés et en particulier les plus défavorisés puissent en bénéficier. Aucune négociation n'a précédé cette décision. On voudrait qu'elle s'applique au minimum que l'on ne s'y prendrait pas autrement... L'argument selon lequel on attendrait les décrets d'application ne tient pas. Depuis plusieurs années, la ville de Lyon a mis cette décision en application. L'aide sociale de la ville à ses salariés n'est pas qu'un effet des décrets gouvernementaux mais peut aussi dépendre d'une volonté locale !

Commission « Violences en milieu du travail » le CHS s'est réuni le 18 janvier 2010

Nous sommes partisans d'une détente dans les rapports entre la direction de la ville et les représentants des salariés. C'est pourquoi nous souhaitons connaître le protocole de reprise des agents stressés par une agression. Des agents victimes d'agressions dans l'exercice de leur fonction ont été déclarés « inaptes à leur poste » par la médecine du travail. Il semble que l'on a conseillé à certains d'entre eux de se mettre en congé maladie en attente de leur affectation dans un autre service.

Nous avons fait observer que cette démarche pouvait constituer un détournement de procédure. Afin de protéger les intérêts légitimes des agents qui ont connu cette situation, nous avons suggéré que l'on fournisse une note de service « validant » cette procédure de mise en congés maladie quand la disponibilité des postes fait défaut.

Espérons que le débat demandé en CHS sur cette question sera détendu et qu'il sera possible de lever les malentendus !

Nous suggérons que le service de médecine préventive soit consulté sur les risques d'agressivité encourus par les agents. Nous demandons une évaluation du stress engendré sur les agents par la modification du travail d'accueil à la MSP. Notons que si la situation actuelle semble se pacifier, le flou sur l'organisation du travail du secteur préfecture ne semble pas levé. Les causes d'agressions semblent donc bien demeurer ! L'évaluation des risques devrait être généralisée et devrait conduire à un plan de mobilité interne proposé aux agents placés dans ces situations. Le reclassement des agents devrait prendre en compte les pertes éventuelles entraînées par cette mutation interne due à des nécessités de service et non parce que l'agent serait « inapte au poste » !

Les événements modifient le contenu parfois de certains postes de travail. Un contexte défavorable peut parfois entraîner des risques qu'il faut évaluer pour modifier le plan de mobilité et de reclassement interne. Plutôt que d'une « bourse aux postes disponibles » on peut imaginer un service de remplacements ou de renforcement d'effectifs constitué temporairement d'agents en instance de reclassement suite à des modifications de leur contexte de travail.

En conclusion, nous souhaitons jouer notre rôle de prévention du stress des agents en proposant la mise en place de solutions administratives qui ne recourent pas à la maladie pour les agents en attente.

Le congé maladie serait un « mensonge ». Il fait perdre les indemnités au delà de dix jours consécutifs et l'agent a probablement besoin de retrouver ses collègues et la solidarité syndicale et amicale en poursuivant son travail.

Cette démarche n'est pas faite dans un esprit de « guerre de tranchée » comme vous pouvez le constater mais pour le mieux être des salariés qui nous ont élus à ce poste.