



SYNDICAT SUD CT
VENISSIEUX
22 RUE Deefboven Vénissieux
69200
Contact Syndical : 0674187680
E-Mail : sudvenissieux@yahoo.fr

PETITION

L'application des décrets Jacob laisse à la direction de la ville la possibilité de décider du nombre d'agents qui en remplissent les conditions, d'obtenir leur promotion.

Des communes, des régions ont d'ores et déjà décidé de choisir d'assurer la promotion de tous les agents promotionnables (ratios à 100%)

A Vénissieux, la direction a décidé unilatéralement de n'assurer la promotion que d'un agent sur deux (ratio à 50%) ou de 3 agents sur 10 (ratio à 30%).

Pourquoi ?

La collectivité n'a jamais répondu à cette question.

Pourquoi ?

Est-ce que de décider arbitrairement qu'un tel ou un tel ne sera pas promu bien qu'il puisse l'être est un : « *moyen indispensable d'organisation du travail de gestion et de motivation du personnel* », « *une amélioration du Service Public* » ?

Nous exigeons des ratios à 100%. C'est à dire :

Toute personne susceptible d'être promue doit être promue.

C'est un principe d'égalité et de justice sociale.

Les possibilités de promotions et de nominations sur de nouveaux grades doivent se traduire rapidement par des promotions effectives dans chaque service et chaque direction. Nous voulons que cela devienne un engagement de la collectivité pour 2009 sans préjuger du fait que ces nominations peuvent l'être avec effet rétroactif (les décrets Jacob sont applicables au 1^{er} janvier 2007).

Signature(s) Nom (s) Service (s)

Ensemble pour un acte solidaire et revendicatif fort : LUTTONS !

Pour cela SUD met à votre disposition cette pétition que vous pourrez soit :

- Signer (individuellement ou collectivement) et déposer dans la boîte aux lettres « Mairie »
- Remettre à un militant SUD

« ENTRE VOUS ET NOUS »
SOLIDAIRES

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

Merci patron !

Une cérémonie officielle visait à médailier, le 14 décembre 2007, quelques fonctionnaires pour les années passées dans l'administration municipale.

Nous n'avons pas admis les procédures d'évaluation mises en place par les « Ressources Humaines » et nous l'avons fait savoir *syndicalement*. Nous saisissons l'occasion pour revenir sur ce problème.

L'évaluation (appelée, ici, *appréciation*) s'est abattue sur nous pauvre pêcheurs et se traduit par une décision de noter entre 1 et 4 les fonctionnaires. Le management municipal *évalue* en fait, ce dont il veut se débarrasser. Il fait parfois une « *audite* » quand le problème lui paraît trop compliqué. Faites le plus souvent par une *officine privée*.

Cela n'a pas empêché de reconduire une hiérarchie de police municipale qui a laissé faire des actes de harcèlements sexuels sous ses yeux sans réagir pendant 9 mois, au mépris des souffrances éprouvées par les victimes...

L'utilisation de cette appréciation pour résoudre, en fait, des problèmes de *discipline*, d'*absentéisme* (revendiquée sous le barbarisme de « *présentéisme* ») ou de promotion sélective est une pratique *patronale*.

La mise en place de « *fiches d'appréciation* », y compris quand elles ne permettent aucune promotion ni aucune réévaluation du poste proposé n'est qu'une procédure réglementaire pour obtenir la *domestication* sociale souhaitée par la direction au nom bien sûr de « l'amélioration du service public »

A partir du moment où il est demandé à l'individu-fonctionnaire de faire preuve d'intelligence, d'initiative, de sens des responsabilités, c'est à dire de se situer par rapport à son acte professionnel et de replacer celui ci dans le cadre des objectifs de l'administration, la question du pouvoir est posée organiquement.

Où sont les décisions administratives permettant à l'individu-fonctionnaire d'exprimer son propre point de vue sur la manière dont est organisé son travail ? Où sont les conseils d'ateli-ers et de bureaux ?

Il n'est plus possible de réserver l'obéissance au salarié (personnel « d'exécution ») et le pouvoir à l'encadrement hiérarchique. L'autorité a radicalement changé de contenu même si d'aucuns ont la nostalgie de revenir, de ce point de vue, sur les acquis de 68 ! La forme paternelle, paternaliste ou patriarcale a vécu !

La vie confirme l'inégalité permanente de rapports hiérarchiques et d'autorité au sein de l'administration locale percluse de malaises et d'absentéisme. Au fondement des malaises, il y a la question de l'adhésion à des choix sur lesquels les salariés n'ont aucune prise.

Alors reconnaissance des salariés et de leur individualité ? Hiérarchie ou coopération ?

DISCRIMINATION POUR ETAT DE SANTE, CE QUE DIT LA LOI.

La loi modifie la loi portant droits et obligations des fonctionnaires, en alignant les motifs de discrimination sur ceux visés par le nouvel article L. 122-45 du Code du travail. C'est ainsi qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou à une race ».

La loi du 16 novembre 2001 complète l'article L. 422-1-1 du Code du travail en étendant le champ d'intervention des délégués du personnel aux cas de discrimination constatée à tous les stades de la relation de travail, puisque l'atteinte aux droits des personnes et aux libertés dans l'entreprise peut notamment résulter " de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement " .

Définition de la rémunération

On définit la rémunération comme toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature au salarié en raison de son emploi.

La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature...) quelle qu'en soit l'origine : accord collectif (convention collective, accord d'entreprise), usage de l'entreprise, décisions unilatérales de l'employeur.

.....

CASC:

D'autres choix étaient-ils possibles ?

Un agent en feuilletant le dernier bulletin du CASC, nous fait remarquer scandalisé que pour une destination de voyage ouvert à 35 personnes, le CASC aura déboursé la coquette somme de : 10080 euros.

Choquant!

On n'hésite pas à publier dans le bulletin du CASC l'absence d'une secrétaire pour justifier une restriction des horaires d'ouverture du CASC. Manque de personnel ?

.....

SUD CT Vénissieux était en pré-congrès les 3 et 4 décembre 2007

Deux jours d'échanges, pour faire du syndicat, un outil à la fois très proche des préoccupations immédiates des salariés mais aussi capable de relier son action quotidienne et de terrain à une action plus globale sur la société. Un outil de lutte et de transformation sociale pour informer, convaincre, rassembler, unir, organiser les luttes. Deux jours pour préparer le congrès qui aura lieu les 9 et 10 juin 2008. Un pré-congrès qui est tourné vers les salariés et les usagers.

Pour les salariés, c'est en œuvrant pour une gestion vraiment démocratique et prise à la source, les instances paritaires et les conseils d'ateliers et de bureaux en sont la clef de voûte.

Pour les usagers, c'est en œuvrant à la création de conseils de service public tripartites: usagers, élus et salariés, à chaque niveau géographique et pour chaque activité. Salariés et usagers ont des préoccupations complémentaires. Pour cela notre syndicat a pris la résolution de partager les responsabilités. Six secteurs qui ont été définis, dont l'un relevant du secteur privé.

Développer la conception d'un syndicalisme de lutte dans et hors de la collectivité, en dépassant le syndicalisme de délégation, pour faire un syndicalisme qui agit avec les salariés et les usagers, et non pas à leur place. SUD CT Vénissieux un syndicat pour le présent et l'avenir.

ACCIDENTS DE SERVICE ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Conseil d'Etat, 4 juillet 2007, Caisse des dépôts et consignations

Alors même qu'il aurait été provoqué par un malaise sans lien avec le service, un accident doit être regardé comme un accident de service dès lors qu'il s'est produit pendant que l'agent effectuait son service.

.....

NOTATION

Conseil d'Etat, 3 septembre 2007

Sauf dérogation prévue par les statuts particuliers, doit être attribuée chaque année à tout fonctionnaire en activité une note chiffrée accompagnée d'une appréciation écrite exprimant sa valeur professionnelle.

L'application de ces dispositions est subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année en cause pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées.

En l'espèce, est illégale la décision d'une autorité administrative refusant de procéder à la notation d'un agent effectivement présent à son poste du 1er septembre au 15 novembre.

.....

DISPONIBILITE D'OFFICE / Cas d'application RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE INDEMNISATION

Cour administrative d'appel de Bordeaux, 8 mars 2007

Est illégale la décision d'une autorité locale plaçant un fonctionnaire en disponibilité d'office, dès lors qu'elle ne démontre pas que la réintégration de cet agent, à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie, dans un autre emploi de son grade aurait été impossible, alors que de son côté, celui-ci produit des certificats médicaux justifiant de son aptitude à occuper un emploi identique à celui qu'il exerçait auparavant. Illégalement placé en disponibilité d'office, ce fonctionnaire a donc droit au versement d'indemnités en réparation des préjudices qu'il a subis.

Adjoint Technique la NBI pour les ouvriers mobiles

Les adjoints techniques du CTM Pierre Semard sont en lutte pour l'octroi de la NBI répondant aux conditions fixées par le décret 2006-779

Nous recensons aujourd'hui plusieurs agents de directions différentes (DP, DEB, SPORT) qui entrent dans ce cadre pour les fonctions d'ouvrier d'équipe mobile.

Ils demandent que la NBI, soit prise en compte à la date de publication du décret.

Nous sommes disponibles avec eux, pour rencontrer les directions de service dont dépendent les adjoints techniques sur cette question afin de préciser les missions qui entrent dans le cadre de l'attribution d'une NBI.

.....

Débat en cours

Conseils d'ateliers et de bureaux : à l'étude... en regard du droit d'expression
Plan de déplacement administratif : pour le prochain mandat municipal
Surveillants de bâtiments: en débat syndical