



## 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](mailto:sudvenissieux@yahoo.fr)

**VENISSIEUX LE 4 NOVEMBRE 2013**

### Sommaire

- L'entretien annuel d'évaluation
- COTATIONS DES PRIMES : ON NOUS A PRIS POUR DES C...
- Rapport de la Cour des comptes...Ce que SUD en pense ?
- DSAS : SUD donne son point de vue... sur le mouvement de grève !
- Congrès des 7 et 8 Octobre 2013
- Sommes nous "collaborateurs" ou "acteurs"
- SUD interroge le CASC !
- Compte-rendu de la réunion DG/syndicats sur les « rythmes scolaires » du 27 juin 2013

# CAP PLEIN SUD

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

## Entretien professionnel : les intentions de la ville restent floues !

La réunion du 10 octobre a tourné court. Les déclarations de la CGT et L'UGICT ainsi que la position de SUD dans l'attente de réponse claire à ces communiqués s'est soldée par un retrait des organisations syndicales de la table de discussion.

SUD considère qu'il n'est pas de la responsabilité syndicale de contribuer à "mesurer" les compétences professionnelles des salariés.

Le syndicat SUD ne saurait donc, par sa participation, cautionner un tel système.

Par contre le rôle d'un syndicat est bien de participer à une amélioration des conditions de travail et, par là, du service public local. Il est donc disposé à ouvrir des négociations sur un tel chantier. Il le fait déjà en portant les revendications et propositions des salariés dans ce domaine...

Les questions de fond ne sont toujours pas posées ! Les documents produits par l'administration ne mettent pas en évidence avec rigueur les enjeux, les limites, les avantages et les inconvénients d'un tel dispositif autant pour les agents que pour la ville.

### La finalité de l'entretien :

**Officielle** : établir une appréciation plus fine et personnalisée ainsi mieux acceptée par l'agent en lui laissant la possibilité de présenter son point de vue contrairement à la simple notation...

**Cachée** : faire travailler plus en gagnant moins ! Il servira de base pour l'établissement des tableaux d'avancement mais également pour l'attribution des primes « au mérite ». Il permettra enfin d'identifier les insuffisances pouvant entraîner le licenciement de l'agent. Bref, sous prétexte de « modernisation » de la fonction publique, il servira surtout à justifier des suppressions de postes, des externalisations de missions de service public et la stagnation des carrières et des salaires.

### Les procédés :

**Le manque inévitable de précision des critères** : l'équité exige que des critères transparents correspondent parfaitement au profil de poste de l'agent : d'un poste d'adjoint administratif à l'autre, les compétences nécessaires sont différentes. Avec des objectifs « réalistes », eux aussi laissés à la seule appréciation du cadre, la démarche implique l'obligation de résultat.

**Le risque d'arbitraire de la part du supérieur hiérarchique** : qui pourra faire preuve de sévérité ou de complaisance à l'égard de l'agent selon la qualité de la relation qui existe entre les deux individus. Le fait que la carrière d'un agent ne puisse dépendre que de l'avis de son supérieur hiérarchique direct est dangereux.

### Les conséquences :

**La division du collectif de travail** : le principe-même de l'évaluation de la performance individuelle crée de la concurrence entre les agents, détruit toute forme de coopération entre les individus. L'individualisation des salaires et des carrières mène tout droit à la casse des garanties statutaires.

**La dégradation de la santé psychique** : la Cour de Cassation reconnaît que l'entretien est source de souffrance par la pression au travail, les conditions de travail et les freins à l'avancement de carrière qu'il induit.

### SUD dénonce :

**Le système pervers** : qui prétend reconnaître le « mérite » des agents en affectant directement leur rémunération (régime indemnitaire + traitement indiciaire) et qui confond « manière de servir » et « droit d'expression » du salarié...

**L'évaluation individualisée des résultats** : qui ne tient pas assez compte de l'organisation et des conditions du travail dans le service : SUD préconise une évaluation collective avec des objectifs assignés au service en lien avec les besoins des usagers. La fixation d'objectifs individuels renvoie à des notions de rentabilité et de concurrence entre les personnels, qui sont antinomiques à l'accomplissement des missions de service public, qui nécessitent au contraire une organisation collective du travail.

**Nous appelons les salariés de la ville et toutes les organisations syndicales à se réunir pour organiser une table ronde de débats et faire un front commun de réflexions, de propositions et d'actions.**

## **COTATIONS DES PRIMES : ON NOUS A PRIS POUR DES C... !**

A l'initiative de SUD, près de 600 salariés ont contesté le montant de leur prime résultant d'un système contesté et contestable décidé unilatéralement par la Direction Générale !

La réponse individuelle envoyée aux agents est d'un mépris effarant !

En gros : "si vous n'êtes pas contents, allez au tribunal administratif !"

Or chacun sait que la négociation sur les primes relève de la collectivité locale et de son maire...

Donc il n'y a pas le compte et la Direction Générale s'était engagée à renégocier chaque année. L'autoritarisme et la fin de non recevoir est donc devenue la méthode de la ville concernant l'attribution de primes aux agents.

Remarquons simplement pour illustrer ce fait qu'il n'y a aucune différence de prime entre un agent qui travaille le dimanche et un agent qui ne travaille pas le dimanche ! Cela éclaire d'un jour singulier les positions politiques locales sur le travail du dimanche qu'ils condamnent... chez les autres !

Nous souhaitons l'ouverture des négociations promises sur le régime indemnitaire et des correctifs aux injustices qui affectent en priorité les catégories C !

## **Rapport de la Cour des comptes... Ce que SUD en pense ?**

La chambre régionale des comptes a analysé la gestion de la commune pour la période 2004/2011

Le syndicat SUD note que ses remarques correspondent à des critères financiers et gestionnaires qui préparent sans le dire l'uniformisation des gestions communales dans le cadre du projet de Lyon Métropole.

Le syndicat SUD, en toute indépendance, a fait, lui aussi, ses observations sur la gestion communale, regrettant par exemple la sous-traitance de certains services au privé.

La question de la durée de travail effectif des agents remet en cause l'accord trouvé sur les 35 heures. Ce type de « remarques » s'est traduite, à la ville de Pierre-Bénite, par une perte sèche de milliers d'heures non travaillées pour le personnel. Ce que la cour des comptes remet en cause c'est la négociation syndicale locale qui permet de traduire en heures de congés supplémentaires un certain nombre de contraintes au travail et la qualité particulière des services rendus à la population décidés par les représentants de la population... Nous contestons donc ces « remarques » et leur bien-fondé.

Nous rappelons que, pour SUD, « l'absentéisme » est une notion tout à fait contestable. L'absence d'un salarié

au travail est en principe toujours motivée. Cette notion, acceptée par la direction de la ville, conteste en fait le droit d'absence pour raisons de maladie. Il est sous-entendu que les agents utiliseraient leur congé maladie (prescrit par le médecin !) pour leur convenance personnelle. Si 17,2% des agents ont été malades en 2010, à qui faut-il s'en prendre ? La cour des comptes est-elle compétente en matière de maladie des agents ? Pas plus que la direction administrative de la ville qui supprime le régime indemnitaire si et parce que nous sommes malades !

Le syndicat SUD critique le projet de Lyon Métropole élaboré en l'absence de toute consultation citoyenne. Les propositions de notre syndicat sur ce thème sont disponibles sur notre site depuis plusieurs mois.

## **DSAS : SUD donne son point de vue... sur le mouvement de grève !**

Lorsqu'on lance une grève, il faut s'assurer que les salariés soient en phase avec les mots d'ordre ...

A la DSAS, le syndicat SUD n'a été ni consulté ni associé à cette grève.

Il propose des revendications en phase avec les salariés.

Il revendique :

Le remplacement systématique des agents absents ou une réorganisation du travail en fonction du nombre d'agents présents.

Le respect des plannings de travail fixés avec la direction

L'élaboration d'une charte fixant les droits et devoirs des salariés et des usagers dans les résidences permettant de protéger les uns et les autres

Une direction qui assure la cohérence des équipes de travail et qui règle les conflits éventuels

Des conseils d'ateliers et /ou de bureaux pour discuter ensemble des conditions de travail

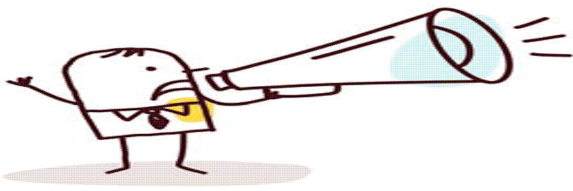
La participation du syndicat SUD au conseil de vie sociale des résidences

Sur cette base, notre syndicat crée une section SUD DSAS sur la base d'une adhésion massive et récente de 7 adhérents supplémentaires. Le syndicat SUD devient ainsi l'interlocuteur syndical majoritaire aux résidences

Il avait averti que l'expertise d'un coût de 17 000€ n'était pas nécessaire.

Il fait des propositions concrètes pour une mise en oeuvre immédiate, permettant de régler les conflits à la DSAS.

Qu'attend-on ?



## Congrès des 7 et 8 Octobre 2013



### Communiqué de presse

Le syndicat SUD CT Vénissieux a tenu les 7 et 8 octobre 2013 son congrès à la Maison du Peuple de Vénissieux . La section SUD CT Vénissieux a décidé d'adhérer à la nouvelle fédération SUD de la Fonction Publique Territoriale du Rhône . Elle se félicite de la création de nouvelles sections à Pierre Bénite et à St Fons . Le congrès a fait la bilan de son activité depuis son dernier congrès intermédiaire en 2012. Prés de 18 actions ont été engagées dans 7 directions administratives différentes. Des résultats ont pu être obtenus par une attitude constructive de propositions raisonnables et réalistes . De nombreux points de désaccords subsistent avec l'administration notamment sur la Régime Indemnitaires, sur la conception de l'Evaluation, sur l'attribution de la NBI, le remplacements des agents absents... Tout démontre que notre syndicat est utile et efficace . Les salariés de la fonction publique locale sont de plus en plus nombreux à la reconnaître... Le congrès a aussi permis au Syndicat de revoir son fonctionnement sur des principes coopératifs. Il s'est donné une direction collective en redistribuant ses missions afin d'être toujours mieux à l'écoute des salariés et préparer les prochaines élections professionnelles où il espère une progression significative de ses résultats

### Sommes nous "collaborateurs" ou "acteurs" ?

C'est la question que nous posons aux salariés de Vénissieux. La ville ne cesse de vouloir nous "co-responsabiliser" dans sa gestion. Nous voulons, nous, être "acteurs" de notre vie professionnelle. Notre travail nous appartient ! Nous en sommes les meilleurs "experts". Dans quelque service que ce soit, le fonctionnaire adulte et responsable veut s'exprimer à égalité avec la hiérarchie. Les salariés n'ont pas de leçons à recevoir. Ils veulent exprimer ce qui leur semble juste et approprié à leurs conditions de travail. Quand, par exemple, la demande de remplacement d'un congé maternité n'est pas satisfaite après six mois. Allons nous "collaborer" à cette décision ? Notre rôle d'acteur est de revendiquer un réel

remplacement d'un salarié en longue absence ! C'est ce que nous faisons dans l'un des services de cette ville. Avec SUD, agissez pour un meilleur service public !

### SUD interroge le CASC !

Madame la Présidente,  
Nous sommes interpellés par les salariés de la ville au sujet des titres cinéma : il semble que leur distribution engendre une discrimination à l'encontre des agents habitant à l'extérieur du département du Rhône. Nous souhaiterions avoir vos explications sur les choix du CASC.  
Par ailleurs, il semblerait également que le CASC veuille compenser au moyen d'un chèque culture de 35 € la perte de pouvoir d'achat des agents retraités due à l'absence de participation de la ville aux cotisations dans le cadre de la labellisation des contrats de mutuelles.  
De qui se moque t-on ?

#### - Le CASC :

Monsieur le Secrétaire Général,  
Par mail du 25 septembre 2013, vous soulevez le point des chèques cinéma vendus par le CASC qui ne répondraient pas aux besoins des agents habitant hors du département du Rhône. Aucun agent ne nous avait fait remonter ce problème jusqu'à présent et votre mail nous a permis de faire le point. Il faudrait que de votre côté, vous soyez plus précis dans les attentes que, manifestement, certains agents vous ont formulées. Le Conseil d'Administration pourra ensuite prendre éventuellement de nouvelles dispositions. A suivre dans l'Entr'Acte...  
Quant au second point concernant les chèques culture, il est certain que les décisions prises par les élus du CASC n'ont pas pour objectif de se moquer de qui que ce soit. D'ailleurs de nombreux retraités étaient présents à l'assemblée générale du CASC et aucun n'a manifesté d'opposition à cette mesure qui leur a permis de compenser ce que nous n'étions plus en droit de leur verser au titre de participation aux frais de mutuelles. Ceci restant dans l'enveloppe allouée à la Commission Retraités.

Nous rappelons qu'un cahier est à la disposition de tous les agents au CASC pour toute remarque ou suggestion.

#### - SUD :

C'est bien parce que vous ne semblez pas entendre ou avoir connaissance selon vos propres termes des aspects critiquables de vos initiatives que nous vous faisons part de nos critiques !  
Vous compterez donc désormais les adhérents de SUD comme vous ayant fait parvenir des observations sur le caractère discriminatoire des réductions de billetterie cinéma et sur le manque de compensation à l'aide sociale des retraités que représentaient la participation de la ville aux cotisations mutuelles !  
On ne saurait en effet considérer l'attribution de chèques culture comme une telle compensation ! Le problème de l'aggravation de l'accès aux remboursements des retraités reste entièrement posé !  
Vous voudrez bien considérer notre mail comme équivalent d'une remarque inscrite dans votre cahier. A toutes fins utiles...

## Compte-rendu de la réunion

### DG/syndicats

#### sur les « rythmes scolaires » - 27 juin 2013

Cette rencontre se résume à un état des lieux de l'avancement des différentes consultations qui ont été menées sur la question mais n'est nullement entrée dans le vif du sujet : la question des modifications des horaires et des missions du travail n'a pas été traitée. La concertation se poursuit cet automne...

**Dans une démarche de cohérence, les communes du Grand Lyon ont organisé un certain nombre de concertations avec l'Education Nationale, les directeurs et les professeurs d'écoles, les parents d'élèves et les conseils d'écoles. Reste encore à la ville de Vénissieux de consulter les centres sociaux (véritables partenaires pour organiser l'animation du mercredi à la journée avec repas) ainsi que le mouvement associatif (culturel et sportif) intervenant sur les créneaux du périscolaire. Une synthèse a été rendue début juillet à l'équipe municipale, qui prendra sa décision en décembre 2013 (officiellement pour que les parents puissent s'organiser d'ici la rentrée 2014 et surtout pour que les choses soient calées avant les élections municipales...).**

La conclusion de cette grande réflexion est que la diminution d'une demi-heure journalière du temps scolaire sera compensée par la matinée du mercredi (8h30-11h30) avec toutes les répercussions sur l'organisation du travail des personnels intervenant les 2 temps que sont la pause méridienne et les temps périscolaires. Des différentes options ont été envisagées, le Bureau Municipal en retient une : 8h30-12h, 14h15-16h15.

Les directions touchées par ces changements structurels sont la DEES (atsem, animateurs, infirmières scolaires), la DEB (agents des écoles), la DSJF (éducateurs sportifs) et plus marginalement la DAC (professeurs de l'école de musique), soit environ 750 agents en tout.

Cette réforme, qui concerne 8 148 enfants, a un coût pour la ville et pose un certain nombre de difficultés :

- Le risque d'opter pour des horaires non classiques pour la pause méridienne (qui doit être d'au moins 2 heures et 15 minutes) est de voir des enfants non pensionnaires dans l'ancien système devenir des pensionnaires dans le nouveau système.

- La difficulté de recruter le nombre nécessaire de vacataires pour assurer le périscolaire et notamment les études du soir, sachant que certains groupes scolaires ne disposent pas d'une maison d'enfance et n'assurent pas d'accueil en périscolaire.

- Le surcoût d'une restauration sur les mercredis serait de 840 000€ sans compter l'impossibilité pour les écoles comme pour les maisons d'enfance d'assurer cette restauration dans un fonctionnement qui ne serait pas à la journée.

Les enjeux sont au nombre de 4 aujourd'hui :

- En matière budgétaire, la dépense supplémentaire induite par la modification des rythmes scolaires est estimée entre 800 000 et 1 000 000 €.

- Côté des Ressources humaines, ce sont 750 agents du pôle éducatif qui sont concernés par cette réforme et, parmi eux, des parents d'élèves, qui auront à leur tour un problème de garde pour leurs propres enfants. Les horaires ne sont pas, pour l'heure, encore fixés, c'est pour cela que les agents n'ont pas encore été informés.

- En ce qui concerne les locaux, la population scolaire croît très vite depuis quelques années et se retrouve aujourd'hui à l'étroit. Une nouvelle école Joliot-Curie va voir le jour à la Toussaint 2013 et l'école du Centre, actuellement en cours d'aménagement, bénéficiera dans les prochaines années d'un deuxième groupe scolaire. En attendant, la mutualisation de certains locaux est envisagée pour assurer le périscolaire : les salles de classes comme les restaurants, ce qui ne va pas sans poser des problèmes de respect des normes d'hygiène...

- Des intérêts contradictoires montent et la ville se retrouve à arbitrer entre les différentes demandes des professeurs et des parents. (SUD souhaiterait d'ailleurs connaître ces demandes mais la DG lui répond qu'il n'existe pas de typologie bien définie de ces demandes...).

La question des vacataires :

La DG garantit la volonté des communes de ne pas entrer en concurrence sur les questions de paye des vacataires (ni dumping, ni surenchère) et laisse échapper le maître-mot de « mutualisation » de ce personnel...

L'Ugict demande la reconnaissance du travail effectif des animateurs et de leurs qualifications, la DG coupe court à tout espoir de voir le statut des vacataires se professionnaliser à travers un parcours de formation et la prise en compte de leur expérience.

A SUD, on revendique au contraire la création d'un vrai métier statutaire d'animateur périscolaire avec une véritable formation (la directrice de la DEES semble nous rejoindre sur cet aspect) pour assurer un encadrement de qualité fiable et faire de cet intervenant un acteur à part entière de la communauté éducative.

Si l'on veut vraiment garantir l'intérêt de l'enfant comme le préconise la loi de refondation de l'école, il est impératif d'assurer une vraie continuité éducative entre la famille, l'école et les structures des loisirs éducatifs : cela passe non seulement par les rythmes et les différents temps mais aussi par les taux d'encadrement et la qualité éducative de l'action périscolaire

Les professionnels de l'animation sont insuffisamment entendus dans le débat alors que les activités collectives de loisirs constituent un facteur de construction personnelle et de cohésion sociale.

