

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° 4

« ENTRE VOUS ET NOUS »

SOLIDAIRES

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

Pourquoi SUD CT ne participera pas au « Grand Rendez-vous »

Il devrait être normal et évident de participer au « Grand Rendez-vous », sorte de « biennale » de la ville de Vénissieux qui permet de faire le point des projets et de l'avenir de la commune. Pourtant, il n'en est pas question pour notre syndicat. Nous en avons discuté ensemble et avons décidé de ne pas cautionner par notre présence cette initiative.

Pourquoi ?

Tout d'abord sa préparation, son programme et son contenu, n'ont pas été préparés démocratiquement. Une boîte de communication a été chargée d'organiser une « communication événementielle » comme on dit. Il s'agit donc d'une opération de communication annoncée par conférence de presse, réservée par et pour quelques personnes. Nous regrettons que les moyens du service public soient ainsi « privatisés ».

Certes nous reconnaissons l'utilité d'attirer les entreprises sur le territoire local, d'informer les milieux scolaires des métiers qui s'exercent sur notre ville. Mais le thème de l'emploi touche toute la population. Il ne lui est réservée qu'un minuscule débat sur un axe étroit. Comme syndicat, nous aurions aimé être sollicité car nous avons des choses à dire, à exprimer.

Ensuite le mot d'ordre (reproduit dans toute la ville) : « Parions sur l'économie pour l'emploi » nous laisse perplexes... Quel type de « pari », pour quel type de « économie » pour quels « emplois » ? Apparemment le maire a choisi : Le patronat est massivement et exclusivement partenaire des collectivités dans cette opération. Nous aurions choisi de parier sur de nouveaux types d'emplois pour développer un nouveau type d'économie dans un autre type de société. Pourquoi pas...

« utopique » comme dirait le maire ! Mais ce type de question ne semble pas à l'ordre du jour. On s'en tiendra donc aux recettes traditionnelles ?

Chacun sait, en effet, le difficile combat que le patronat mène sur l'emploi à Vénissieux en particulier et sur la France en général !

« L'Humanité », quotidien du parti de Mr Gerin publiait le lundi 30 octobre 2006 une liste de plus

de deux pages serrées des suppressions d'emplois en cours ou en projet et annonçait 40 suppressions d'emplois chez Bosch...

Comme syndicat nous ne saurions donc « parier » avec le député-maire sur le MEDEF pour l'emploi dans le cadre d'une économie capitaliste qui fonctionne au chômage. Le chômage c'est son carburant. On ne va pas lui demander de résoudre le problème qu'elle crée !

Par contre nous aurions aimé présenter l'une des principales concentrations de salariés de la ville : le service public municipal. Nous y travaillons. Il nous semble qu'il y a là des gisements d'emplois utiles à la société. Or nous constatons une dégradation de ces services suite à des « démunicipalisations » de services entiers. C'est vrai aux espaces verts, dans les services dits « techniques », à la communication, et dans bien d'autres services « délégués » ou « sous-traités » aux secteurs privés... La précarisation des emplois qui remplacent ou pas des emplois titulaires, une organisation du travail dont l'objectif est de diminuer le nombre de salariés, telles sont les mesures nouvelles et récentes. On veut désormais pénaliser les salariés par des fiches d'appréciation déterminantes pour leur évolution de carrière. Il y a désormais des « bons » et des « mauvais » salariés, comme dans les entreprises du MEDEF... On individualise les objectifs de travail, sans se donner les projets de service qui les encadrent. Ces mesures nous semblent aller à contre courant de ce qu'il faudrait faire :

Intégrer les agents qui rendent des services publics dans les fonctions publiques territoriales. Moderniser et développer l'organisation de services publics locaux de proximité comme le demandent les conseils de quartier.

Exiger les moyens financiers et juridiques d'y parvenir. Faire contribuer le patronat local aux objectifs de réduction du chômage et de sécurisation de l'emploi, non en « pariant » sur sa bonne volonté mais en votant des lois qui l'y contraignent !

BILAN D'UNE REFORME ADMINISTRATIVE LOCALE:

La ville a décidé de réformer le système de promotion locale à partir du 1^{er} novembre 2006. Les agents avançaient jusqu'alors au grade minimum : en moyenne une fois tous les quatre ans pour 98% d'entre eux (chiffres de la direction) selon un quota défini par les règles de la Fonction Publique Territoriale. Cet « avantage » n'était pas contesté par la direction. Pourtant, cet avancement « minimum » dit aussi « à l'ancienneté » ne convient plus à la direction et aux élus qui considèrent désormais que 98% de bons agents est « un chiffre douteux ». Il faut donc s'aligner sur les règles d'un management moderne. Il serait plus convenable (et statutaire) de supprimer cet « avantage » pour que la promotion se fasse d'avantage « au maximum » pour des salariés repérés comme « mauvais » ou « moins bons » ou « n'ayant pas rempli les objectifs individuels qui leur sont assignés ». Les cadres sont chargés d'expliquer aux salariés pourquoi ils ne passeront plus au minimum, l'objectif restant selon la direction d'avoir 100% de « bons salariés » dont la promotion se ferait alors... au minimum ? Comprenez qui pourra... Il faut donc désormais « apprécier » les salariés, trouver des différences entre eux. C'est l'objet de la réforme : offrir une promotion à ceux que l'on préfère et l'interdire à ceux que l'on aime moins, individuellement. Bien entendu, les syndicats ne sont pas d'accord. Pourquoi ? Dans un premier temps parce que la concertation fut « bidon » Aucune analyse chiffrée et objective de la situation n'a été présentée aux salariés pas plus qu'aux élus d'ailleurs pour justifier cette réforme de la promotion déguisée derrière le réformisme d'un système d'appréciation. On a roulé les syndicats dans la farine ! SUD CT estime que lier désormais appréciation et promotion c'est un recul. Premièrement de l'avantage acquis d'une promotion « à l'ancienneté » et deuxièmement, de la démocratie sociale interne au service public local. Le salarié qui travaille « mieux » ou qui travaille « bien » peut certes être récompensé par une « promotion ». Quoi de choquant à cela ? Mais pas au détriment de ceux que l'on apprécierait comme travaillant « mal » ou « moins bien » (que cela s'appelle ++ ou --) Car quelles garanties offre-t-on quant à l'objectivité de ces appréciations ? Qu'en est-il de ceux que l'on ne peut apprécier pour cause de longue maladie ? N'est-ce pas de la discrimination ? Les conditions de l'égalité devant l'appréciation seront-elles respectées à fonctions égales ? Les critères de ces appréciations sont « individuels ». Or chacun sait que les conditions de travail sont définies et déterminées par l'encadrement en fonction de moyens mis à la disposition de l'individu en fonction des compétences requises pour occuper le poste de

travail... Les salariés et la hiérarchie savent bien que selon ces moyens, on travaille « mieux » ou « moins bien ».

En conclusion : Le salaire, *qui est un droit* et qui évolue selon (entre autres) la promotion est versé au salarié en échange *d'un devoir* de travail et de service (public) rendu à la collectivité. Désormais ce droit variera selon que le salarié rendra plus ou moins « bien » son devoir. Comme à l'école ! Vous êtes notés, en rouge dans la marge ! Votre éducation n'est pas terminée ! On vous surveille mieux, le système de notation se resserre.

En quoi est-ce une « avancée » ? En quoi cela va-t-il faire progresser le service public local ? Que des lèche-culs progressent plus vite cela se voit et se constate dans toute administration. Que l'on officialise cette démarche c'est triste !



En regard de cette « réforme », voilà ce que SUD-CT Vénissieux aurait souhaité :

1/ Une vraie concertation avec présentation par la direction de l'état des lieux, des objectifs qu'elle souhaite atteindre, sur la base de données chiffrées et objectives.

2/ Une vraie discussion et analyse par les syndicats qui représentent les intérêts et les objectifs des salariés (Mieux travailler, rendre service, améliorer les conditions de travail et les salaires, défendre le service public)

3/ Innover dans les systèmes de motivation et de progression de carrières des salariés par leur expression, leur écoute, la reconnaissance de leurs demandes, l'amélioration des formations, de l'information-conseil, le partage des projets et des objectifs dans leur traduction administrative (conseils de services et d'ateliers ?)

Au lieu de cela on a *une réformette* qui occupera la hiérarchie dans des discussions à perte de vue sur le mérite de tel ou tel agent. La hiérarchie qui évalue sera d'ailleurs évaluée pour son évaluation. Belle tentative de division des salariés !

Notre sentiment : On a perdu du temps, de l'efficacité, de la confiance.

Nous proposons de répondre tous ensemble sur nos fiches d'appréciation :

« Pourquoi Mr le Maire

Croyez-vous que chaque matin

Nous allions au « chagrin » ?

Pour être meilleur que notre voisin ?

Ou pour rendre service aux frères ? »

Et pendant que mes chefs m'expliquent que je peux « mieux » travailler qui fera le travail ?

Revalorisation indiciaire 1 point au 1^{er} Novembre

Décret n° 2006-1283 du 19 octobre 2006 - JO 20/10/06

Conformément au mauvais accord salarial, les traitements des fonctionnaires sont revalorisés d'un point d'indice au 1er novembre 2006 (4,4982 € brut).

Assistants Maternels et Familiaux

Décret 2006-1086 JO du 16 sept. 2006.

Ce décret modifie les procédures d'agrément. Il précise les cas de renouvellement, de suspension ou de retrait. Il sera applicable au 1^{er} janvier 2007.

Circulaire DGAS/SD.4A/SD.2B du 5 juillet 2006 relative aux modalités et à la formation préparatoire et d'obtention du diplôme d'Etat d'assistant familial. Cette circulaire détaille les conditions de délivrance du diplôme d'Etat d'assistant familial et de validation des acquis de l'expérience, l'accès à la formation préparatoire à ce diplôme n'étant ouverte qu'aux personnes ayant effectué le stage préparatoire à l'accueil d'enfant organisé par l'employeur et d'une durée de 60 heures, stage auquel ne sont pas tenues les personnes ayant bénéficié d'un contrat de travail avant la publication de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005. Les candidats bénéficiaires d'une validation partielle dans le cadre des acquis de l'expérience bénéficient d'un allègement de formation et de dispense d'épreuves et doivent être titulaires d'un agrément délivré par le président du conseil général.

Ingénieurs territoriaux

Décret 2006-1167 JO du 22 sept. 2006

Ce décret modifie le décret 2004-1014 et permet l'accès aux techniciens supérieurs territoriaux, de plus de 40 ans, chefs des services techniques des communes de moins de 20 000 h. depuis 2 ans, par examen professionnel (aligné sur celui prévu pour les contrôleurs de travaux)

Educateurs A.P.S.

Décret 2006-1086 et 2006 – 1087 JO du 31 août 2006

Ces décrets fixent les modalités d'une mesure exceptionnelle de promotion, au cadre d'emploi d'éducateur APS, pour les opérateurs APS (et autres agents de la catégorie C) faisant fonction, depuis 96, et titulaires d'un Brevet d'Etat d'éducateur sportif 1er degré ou de maître-nageur. Ils devront passer un examen professionnel.

Temps Non Complet - non titulaires.

Circulaire min. de l'intérieur du 22 juin 2006.

Dans les communes de moins de 1 000 habitants certains agents à temps incomplet occupant un emploi permanent peuvent être non titulaires.

Dans ce cas, ils rentrent, après 6 ans, dans l'application du CDI de droit public.

JURISPRUDENCE

Congé maladie

CAA Marseille 31/01/06 Req. n°01MA01794

L'absence d'un fonctionnaire à son domicile lors d'un contrôle inopiné pendant un arrêt maladie (en dehors des heures autorisées de sortie) n'autorise pas l'employeur à suspendre son droit à traitement et à avancement.

Journée de solidarité.

CE n°284903 du 6 sept. 2006, syndicat CFTC ministère de l'agriculture.

Si la journée de solidarité est fixée (ou en l'absence de délibération) le lundi de Pentecôte les agents doivent venir travailler ce jour-là, même s'ils ne travaillent pas habituellement le lundi. Le temps de travail doit être pro-ratisé ce jour là pour les agents à temps partiel.

Radiation des cadres.

CE n°269880 du 21 juin 2006, commune de la Faute sur Mer

Un agent radié des cadres suite à une privation de ses droits civiques par décision pénale a droit aux allocations chômage auxquelles il peut prétendre.

Cour de justice de la Communauté Européenne

Contrat à durée déterminée

CJCE req. n°C-212/04 du 4/07/06 CJCE req. n°C-53/04 du 7/09/06

Par ces 2 arrêts la cour de justice précise les conditions dans lesquelles s'applique le droit européen sur les CDD. Des « raisons objectives » doivent le justifier. Le secteur public des Etats membres ne peut se soustraire à la règle de transformation en CDI des CDD abusifs que si ceux le recours à ceux-ci est sanctionné par la réglementation nationale.

REPONSES MINISTERIELLES

Emploi jeune –intégration

QE n°21432 JO du Sénat du 24 août 2006

Les anciens emplois jeunes ne peuvent pas bénéficier des CDI fonction publique. Par contre le dispositif du PACTE Junior est « assez souple » pour les intégrer « sans prévoir aucune adaptation particulière ».



sur son lieu de travail après un entretien avec un supérieur hiérarchique l'informant qu'il allait faire l'objet d'une mesure de suspension a été reconnu comme un accident de service eu égard à la chronologie des faits, à la rapidité de leur enchaînement et à la teneur du message laissé par l'agent

Questionnez-nous ?

MOBBING

La particularité du processus de *mobbing*, c'est le déni de l'agression, que ce soit de la part de l'agresseur, de la hiérarchie ou même des collègues. C'est d'ailleurs ce déni qui caractérise le *mobbing* par rapport à d'autres formes de conflits au travail, "conflits" qui font partie de la vie normale d'une entreprise. Dans le *mobbing*, la victime n'est pas impliquée dans une dualité en opposition, mais est renvoyée à sa propre incapacité et à sa vision soit disant "déformée" de la situation. Si elle se plaint, on lui rétorque que c'est elle qui a un problème : "vous imaginez des choses, vous êtes paranoïaque...". Ce qui ne veut pas dire que le *mobbing* s'exerce à travers des formes "douces" et subtiles d'agression. Il peut aussi comporter des échanges violents dans le ton et les termes, et même des agressions physiques. La victime n'est soi-disant pas attaquée car c'est elle, lui dit-on, qui a un problème personnel. Une véritable loi du silence se met en place qui aboutit à l'empêcher de se défendre en ne lui reconnaissant pas le statut de personne agressée. Il s'agit là, pour le collectif de travail, d'une forme de stratégie défensive de métier, telle que la décrit Dejours. Face au climat de violence introduit par l'agression, le groupe de travail se protège contre la peur d'être lui-même assailli en individualisant le problème : ce qui est en cause, ce n'est pas l'organisation du travail, c'est la victime qui exagère dit-on, et se montre maladroite. Le *mobbing* mobilise peu la solidarité dans le milieu de travail. Dejours avance d'ailleurs l'hypothèse que c'est ce déni de l'agression, et donc l'impossibilité de se voir reconnaître un statut de victime, qui pourrait être à l'origine des graves décompensations psychiques que vivent certains "mobbés". C'est cette même logique qui explique que le *mobbing* se conclut plus généralement par l'exclusion de la personne harcelée que par la résolution des faits qui ont déclenché le problème.



La jurisprudence semble évoluer sur ce point en reconnaissant l'imputabilité au service d'accidents survenus aux temps et lieu du travail. Ainsi dans une collectivité, le suicide d'un agent intervenu

APTITUDE SOUS RESERVE D'AMENAGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

Lorsqu'au retour de son congé, le fonctionnaire n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions, ses conditions de travail peuvent être aménagées par l'autorité territoriale, sur avis du comité médical ou de la commission de réforme et sur proposition du service de médecine professionnelle et préventive.

L'aménagement du poste de travail peut porter sur :

- un allègement des tâches à accomplir,
- l'octroi de temps de repos,
- l'aménagement matériel du poste de travail qui peut consister notamment en la modification des équipements ou des instruments de travail.

Pour le développement de cette procédure, se reporter pour chaque type de congé au paragraphe traitant de l'aménagement du poste de travail.

En application de l'article 24 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, le médecin de prévention peut proposer un aménagement du temps de travail afin de le faire coïncider avec les possibilités physiques de l'agent, même si cela implique que le temps de travail hebdomadaire soit inférieur à celui effectué dans la collectivité.

En cas d'accord de l'autorité territoriale, l'agent, tout en effectuant un temps de travail mieux adapté à son état de santé, pourra continuer à être rémunéré à temps plein.

L'interprétation va jusqu'à permettre à un agent d'effectuer une partie de ses attributions à son domicile avec l'avis du médecin de prévention et accord de l'employeur public, si les fonctions le lui permettent.



