



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

VENISSIEUX LE 14 JUIN 2010

Sommaire

- « Tout ou Rien »
- Réponse à la droite locale
- Fête du personnel
- Questions/ Réponses

CAP PLEIN SUD

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

Tout ou Rien ? Le syndicat SUD CT répond : « Au plus près des revendications des salariés »

Et les faits le prouvent !

A Vénissieux le conflit est permanent, général, total. Il plonge les agents dans le malaise. Il faut en sortir.

SUD consacrera toute son énergie à contribuer à rétablir le dialogue social et une compréhension plus large de la part de la direction de la ville des revendications locales des salariés. Le conflit permanent empêche les relations de progresser et d'être productives. Et les agents de s'épanouir. Tout ce qui permet d'avancer doit servir de levier pour d'autres revendications.

Voilà pourquoi il y a une autre organisation syndicale et c'est SUD !

Les positions de SUD lors du dernier CTP semblent faire débat ? Tant mieux !

Nous sommes persuadés que la politique du « tout ou rien » prive certains, d'avancées, auxquelles ils pourraient prétendre. Nous revendiquons une NBI au montant différencié selon les lieux de travail et élargie aux fonctions d'accueil du public : aux crèches, Atsem, agents des écoles, gardiens etc.

Prenons par exemple l'organigramme du services des sports :

L'organigramme permet à 5 agents d'être promu au 4^{ème} grade. Le profil des postes sur lequel s'est appuyé la direction pour l'accessibilité au 4ème grade permet de relancer le débat sur la linéarité des déroulements de carrières et de tenir compte de la spécificité du travail (en équipe et décalé) pour une accessibilité encore plus élargie au 4ème grade. La direction, a décidé de tenir compte de l'avis du syndicat en mettant à l'étude pour un an les postes des agents « responsables d'équipements sportifs ». Le dialogue social se dégriffe et se rétablit, on ne va pas se priver de faire progresser les revendications !

Horaires d'ouvertures du CCAS : SUD ne prend pas part au vote, pourquoi ?

SUD remarque des incohérences dans l'organisation du travail, notamment dans la gestion des temps partiels, et de la répartition des missions. Voter pour aurait validé le fait que la concertation est close et que les salariés n'ont plus rien à proposer, que le CTP ne veut pas aborder le problème de fond : le cadre des fonctions de chaque poste. SUD débattrait avec les salariés avant de se prononcer et porterait leurs orientations

SUD vote contre l'organigramme de la direction générale, pourquoi ?

SUD fait la démonstration que cet organigramme est un vrai « brouillon ». Sur son insistance le projet sera corrigé, ce qui n'empêchera pas la direction de la ville de voter pour (le brouillon ?) ! .

SUD vote l'organigramme de la MSP (Maison des Services Publics à Vénissy). Pourquoi ?

La gestion de l'accueil commun : Préfecture-Maison du département-Mairie de Vénissieux était à la charge principalement de la ville malgré les conventions de gestion du pôle accueil. Les agents de la ville n'étaient plus en sécurité certains se sont fait agresser . Notre syndicat s'est fortement impliqué

afin que la MSP retrouve des conditions de travail normales. La gestion de l'accueil de chaque service est désormais sous l'autorité de chaque fonction publique. Ce point est positif. Mais une agence (privée) de sécurité commune aux trois Fonctions Publiques remplacera (sans concertation avec les syndicats) les consignateurs qui sont affectés dans d'autres établissements publics de la ville. SUD continue donc la lutte pour espérer la mise en place de missions spécifiques de « sécurité/médiation » des personnels et bâtiments publics » au sein même de la fonction publique territoriale et pourquoi pas des autres fonctions publiques.

Le temps est venu de répondre à SUD qui interroge la direction de la ville à ce sujet et sur l'avenir du service public du TOP !

SUD critique la gestion du personnel de la Mairie de Quartier de Vénissy. 95 % du personnel a été reclassé dans divers services administratifs. Cela prouve que le malaise était bien réel et l'absence de dialogue social également ! On redémarre avec une équipe neuve mais nous ne sommes pas sûrs que les méthodes de gestion de l'encadrement aient réellement changé. Les conditions d'attribution des temps partiels se font encore à la tête du client ! A quand la mise en place d'une démocratie participative ? A quand les conseils de bureaux ? A quand une prise en considération sérieuse des alertes du personnel quand elles se manifestent ?

En conclusion,

SUD assume ses responsabilités toutes ses responsabilités.

Il faut en sortir.

Les instances paritaires sont le lieu du débat entre représentants du personnel et l'exécutif municipal. Ensuite c'est avec les syndicats, autour d'une table de négociations que se mesurent les avancées pour les salariés. Les instances paritaires avec les représentants du personnel restent dans un avis purement consultatif et de contrôle du respect des règles statutaires. Elles font émerger des revendications nouvelles qui trouveront leur issue dans la négociation **avec les syndicats dont l'avis, lui n'est pas purement « consultatif » !**

La direction de la ville ne négociait plus avec les syndicats. Pourquoi ? La dernière (et première) rencontre avec le maire ne sera pas suivie d'une réunion de négociation sur un protocole d'accord. Nous avons le sentiment à chaque réunion que la direction « découvre » les revendications locales du personnel qui sont à chaque fois renvoyées « pour étude »

IL FAUT DONC D'URGENCE RETABLIR LE DIALOGUE SOCIAL !

La droite locale souhaite rencontrer SUD pour « Vous entendre et dialoguer »

La réponse de SUD :

Monsieur,

Nous avons bien reçu votre proposition de rencontre pour nous « entendre et dialoguer »

Sachez que nous ne voyons pas en quoi notre indépendance et l'avancée des revendications des salariés avanceraient suite à ces « rencontres » étant donné que celles effectuées au niveau national avec les représentants du gouvernement (que vous représentez localement), se traduisent par des résultats que les salariés fonctionnaires de la ville de Vénissieux n'apprécient guère :

- recul sur les salaires et les retraites,
- réforme des collectivités territoriales mettant en cause les emplois,
- menaces sur les statuts et la fonction publique etc.

Ce n'est pas parce que la direction actuelle de la ville se donne des bâtons pour se faire battre que nous tenons le même bâton ! Pas d'ambiguïté, le nôtre est syndical !

Nos critiques de la gestion locale des ressources humaines porte sur le manque de démocratie et de concertation. Il nous semble en effet nécessaire de rétablir le dialogue social, singulièrement absent depuis plusieurs années. Des avancées commencent à s'opérer.

On est encore très loin du compte mais ce n'est certes pas sur l'exemple que donne le pouvoir que les collectivités territoriales peuvent affiner le caractère démocratique de leur gestion...

Vous n'êtes pas sans ignorer les critiques que notre syndicat porte à l'égard du gouvernement d'un point de vue syndical. Il nous semble donc ne pas déroger à nos principes en récusant toute rencontre avec votre groupe. Vous recevez comme toute autre force politique locale (à l'exception du Front National) les informations syndicales que nous publions. Nos adhérents resteront attentifs à vos propos et à vos réactions concernant les négociations, en cours, sur la retraite et les salaires des fonctionnaires.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations syndicales.

Fête du personnel

Note de service :

« Concernant la continuité du service public, la décision est la fermeture des services au public afin de permettre une large participation du personnel. Ainsi, l'hôtel de Ville sera fermé au public le mercredi 9 juin 2010 à partir de 12H15. Toutefois, dans les directions ou équipements ne pouvant interrompre leurs activités, le personnel pourra se rendre à la fête par roulement et sur un temps limité en fonction des possibilités de service. » dit la note service

Concrètement :

" Pour assurer la continuité du service " ... on ferme sans fermer tout en fermant si on ne ferme pas !

L'objectif :

Ne serait-il pas de réduire au maximum la participation du personnel à cette "fête" qui tient plus du "patronage" que de l'occasion de resserrer les liens de solidarité entre nous. Créant ainsi des inégalités entre agents. SUD est lui plus favorable à une solidarité concrète envers les agents les plus démunis en utilisant les moyens financiers mis dans cette "fête", et pourquoi pas :

Le titre restaurant comme aide sociale aux fonctionnaires les moins bien payés !
Notamment pour les familles monoparentales en situation précaires comme certains agents de la restauration ?

SUD revendique aussi dans un souci d'équité que les agents qui par obligation de service ne pouvant pas se rendre à la fête de personnel puisse être mieux reconnus et compensés ?

Un peu plus de reconnaissance pour apaiser le malaise social, un petit plus pour contribuer au bien être : ça fait du bien !

Les petites rivières font les grands fleuves !

TOP SUD interpelle le CASC

Nous apprenons que les agents du TOP n'ont pas droit à des avantages sociaux que leur procurerait un comité d'entreprise. Nous souhaiterions savoir si une convention avec le CASC leur permettrait d'accéder aux services du CASC. L'élargissement des ayant droit devrait bien entendu être compensé par l'employeur... Nous sommes en tant que syndicat, favorable à cette solution. Qu'en pensez-vous ?

SANS REPONSE Depuis le 23 mars 2010 ?

Questions / réponses

Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent-ils être pris comme critère pour l'avancement de grade ou la promotion interne sans que l'intervention d'un texte réglementaire soit nécessaire ?

Les dispositions de l'article 33 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale permettent de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle comme critère pour l'avancement de grade ou la promotion interne sans que l'intervention d'un texte réglementaire soit nécessaire (Question écrite n° 1089 du 26 juillet 2007 à M. le secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique).

Comment peut être défini l'avancement d'échelon?

Il correspond à une évolution dans le même grade. L'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Il se traduit par une augmentation de traitement.

L'avancement à l'ancienneté maximale est accordé de plein droit alors que l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale est fonction de la valeur professionnelle de l'agent et est soumis à l'avis préalable de la commission administrative paritaire.

Le Conseil d'état a validé le principe d'une possibilité d'avancement à la durée intermédiaire (entre la durée maximale et la durée minimale). La pratique adoptée dans de nombreuses collectivités est de privilégier l'avancement à la durée minimale, l'avancement à la durée maximale devenant ainsi l'exception.

Comment peut-être défini l'avancement de grade?

Il correspond à un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois. L'avancement de grade ne présente pas un caractère automatique. Il témoigne de la reconnaissance professionnelle de l'agent et s'appuie sur les besoins en compétences de la collectivité territoriale.

Il requiert l'inscription sur un tableau d'avancement, lequel tableau d'avancement est arrêté pour une durée d'un an par l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire.

L'avancement de grade peut aussi s'effectuer après une sélection par examen professionnel ou encore par une sélection opérée par voie de concours professionnel.

Quels sont les évolutions de carrières statutaires possibles pour un fonctionnaire?

Les évolutions de carrière statutaires possibles sont au nombre de trois. Différentes procédures articulent le passage entre les différents niveaux : échelon, grade, cadre d'emplois. Certaines sont liées au statut particulier et à l'appréciation de l'autorité.

A) Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon en échelon dans le grade se fait en fonction de l'ancienneté et du mérite :

- ▶ l'ancienneté est matérialisée par la durée attachée à chaque échelon par le statut particulier ;
 - ▶ la prise en compte du mérite résulte de l'existence au côté d'une durée maximum, d'une durée minimum plus courte. L'avancement à l'ancienneté maximum est accordé de droit. L'avancement à l'ancienneté minimum, dit avancement au choix, est accordé en fonction de la valeur professionnelle de l'agent.

B) Avancement de grade

L'accès au grade supérieur peut permettre au fonctionnaire d'exercer dans son cadre d'emplois, des fonctions supérieures. Des conditions d'ancienneté pour l'agent et de quotas dans la collectivité encadrent la procédure. L'avancement a lieu après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, soit :

- ▶ au choix, sur la valeur professionnelle de l'agent,
- ▶ après sélection par voie d'examen professionnel,
- ▶ parfois par un concours professionnel.

Cette évolution s'effectue à l'appréciation de l'autorité territoriale.

C) Promotion interne

Le fonctionnaire peut, après l'acquisition d'une certaine ancienneté et parfois à partir d'un certain âge seulement, être promu dans un cadre d'emplois de niveau supérieur sans passer par le concours.

Il doit pour cela être inscrit sur une liste d'aptitude, soit :

- ▶ après un examen professionnel,
- ▶ ou au choix, après avis de la commission administrative paritaire.

Proposition et nomination s'effectuent au choix de l'autorité territoriale, dans la limite de quotas fixés par les statuts particuliers.