

Trois ministres y sont allés de leur petite mesure mais leurs chansonnettes ont mal résonnées aux oreilles du chef d'orchestre gouvernemental qui s'est irrité. Du coup, il a improvisé sa partition mais dans la cacophonie les travailleurs ont bien compris qu'il n'était plus question d'une prime de 1000 euros mais d'une « incitation à la négociation dans les entreprises de plus de cinquante salariés ». Le chef de l'Etat - lui qui se voulait être le Président du pouvoir d'achat - a donc entendu les sirènes du Medef. C'est là la différence entre les vigoureuses, les sincères, les compatissantes déclarations et les actes. La prime ne devait concerner que les salariés des entreprises dont l'Etat est actionnaire et dont le versement de dividendes seraient en augmentation. Les autres... allez vous faire voir.

L'avantage reste aux actionnaires

Finalement sont concernés 40% des salariés du privé qui auront peut être une prime (non reconductible) dont le montant est à négocier. Tous les autres doivent être de riches travailleurs.

Cette prime est une opération de com' électoraliste qui s'inscrit dans le droit fil d'une politique libérale. Elle ne sera pas un obstacle pour les patrons puisqu'elle n'a pas de caractère d'obligation. Par contre, elle aura pour effet de ne pas augmenter les salaires et notamment le smic qui n'a augmenté que mécaniquement sans jamais être revalorisé. Par ailleurs, appliquée ou non cette mesure clos d'ores et déjà les négociations de branche. L'avantage reste aux actionnaires.

Il est vraiment gonflé

Alors que l'inflation galope, étouffant les ménages, le gouvernement se contente de gesticuler et quand il tente quelque chose il crée des discriminations entre les travailleurs.

Dans le même temps :

- il s'oppose depuis cinq ans à la revalorisation du smic,
- il donne l'exemple en bloquant deux ans de suite la valeur du point d'indice des fonctionnaires,
- il signe à Bruxelles le Pacte pour l'euro qui pousse à la modération salariale.

Dans le même temps, il fait semblant de s'apitoyer sur le niveau de salaire des français (certains) et tente d'imposer au secteur privé une autre politique salariale qu'il n'appliquerait pas à ses fonctionnaires. Il est vraiment gonflé !

A l'occasion du 1er mai, fête des travailleurs (et non pas du travail) les défilés porteront des slogans pour dénoncer l'exploitation et la misère. Car, comme le dit Stéphane Hessel : « Il ne suffit pas de s'indigner de l'injustice du monde, comme s'il s'agissait d'un vaste panorama, il faut ensuite s'engager très concrètement ».



L'extrême
richesse
est le produit
de
l'extrême
pauvreté

je dis que...

Déjà dans les années 50 Guy Béart chantait : « regardez, messieurs, mesdames dans l'univers en flamme la danse des neutrons... ».

La vision du poète se confirme aujourd'hui en cette période de grands chambardements écologiques et sociaux.

Les réalités actuelles...

je dis que...

...révèlent les effets désastreux de la complicité des « grands de ce monde » avec le capitalisme mondialisé et son effrénée recherche de profits.

Ceux-là même prétendaient être les seuls en capacité de maîtriser et conduire l'avenir. Ils se vantaient d'être à la pointe du progrès mais faisaient prendre des risques à la planète toute entière.

Au détriment de l'humanité

Le résultat est horrible au Japon et il met en évidence les risques qui ont été négligés et dont les répercussions sont planétaires. La recherche du profit se fait au prix de la vie humaine. Ailleurs, des peuples entiers se soulèvent et crient leur colère. Aujourd'hui ils se révoltent jusque dans le sang en espérant que demain ils révolutionneront le système qui les exploite. Ils ne se battent pas pour des capitaux. Non ! Eux veulent la démocratie pour une vie digne et respectueuse de l'humanité.

Sur les perrons de la honte

Ailleurs, des populations entières sont affamées et maintenues dans la dépendance. Celles-là n'ont plus la force de se lever. Elles se couchent, remercient le FMI et meurent ! Nous, nous avons notre Europe « si prometteuse » qui participe largement à cette destruction et fait payer cher la crise financière organisée. Les « petits de ce monde » savent ce que cache les poignées de mains et les sourires sur les perrons.

Raymond BAVYE
Secrétaire général

Ne pas se tromper de cible

Les coupables sont donc bien connus et pourtant à voir certains comportements ce ne sont pas eux la cible. La cible c'est l'étranger ! Hier, dans les urnes des votes haineux ont exprimé l'horreur.

Aveuglés par cette obsession ces « bons français » ignorent sans doute que leurs candidats veulent repousser la retraite à 67 ans. Ce n'est qu'un exemple. Alors, quoi... seuls les capitaux auraient le droit de circuler librement ? Ce n'est pourtant pas l'étranger qui provoque la crise. Lui subit ! Ces réflexes communautaristes n'empêcheront pas l'exploitation des travailleurs. Il ne faut pas se tromper de cible !

Posons la question aux précaires

Contrairement à six organisations signataires, la FSU (les 3 Fonctions publiques confondues) n'a pas recueilli 70% d'avis favorables dans ses rangs pour signer un accord national visant à sortir de la précarité 150 000 salariés.

C'est vrai que ce nouveau dispositif comporte le risque de favoriser des emplois en CDI (CDI-station) plutôt que des titularisations.

C'est vrai, le risque est réel de créer un statut bis avec des conditions de salaire et de progressions différentes à celles des titulaires. Même les signataires partagent ces craintes.

Reste que le SNU FSU (Territorial) pense qu'il faut signer car c'est dans son secteur que des milliers de salariés (notamment de la catégorie C) pourraient sortir de la précarité et certains voir leur salaire augmenter.

Ils ne sont pas nombreux les précaires qui finissent par être titularisés. Souvent même leurs contrats sont entachés d'illégalités. Méconnaissance ou volonté... ? La FSU condamne cette précarité qui crée des situations inégalitaires entre salariés dans un même service. Il en est de même face aux banques, aux promoteurs et loueurs qui jugent peu crédibles ces travailleurs précaires. C'est une double discrimination et voici pourquoi, la lutte contre la précarité est au coeur de l'action syndicale.

Alors, signature ou pas ? La question reste en discussion avec les autres secteurs de la FSU. Et si on l'a posait aux précaires ?

Les zones prioritaires

En 1996 le législateur a fait une loi, dite, Pacte de relance de la Ville et défini des zones prioritaires. Suivant leur taille et leur configuration elles ont été classées en ZRU (zone de redynamisation urbaine), en ZFU (zone franche urbaine) et

ZUS (zone urbaine sensible). Reconnues et qualifiées comme telle par l'Etat, ces zones regroupent (ghettoisent) des populations de plus en plus importantes en grande difficulté sociale. La raison étant bien évidemment, le chômage.

Les congés en règle générale

Dans la Fonction publique, les congés se calculent et se prennent sur une année calendaire. Toutefois, avec ou sans accord, les collectivités dérogent souvent à cette règle en calquant sur le privé. La loi précise que les chargés de famille sont prioritaires. Dans tous les cas les congés se calculent en jours quelque soit le nombre d'heures qu'effectuait l'agent s'il travaillait.

Sauf fantaisie locale, c'est le chef de service qui gère les congés. Il a la possibilité de refuser les dates souhaitées en raison de nécessités de service. Il est de bon ton d'apporter une explication à l'agent. En cas d'impératifs urgents et motivés, l'agent peut être rappelé. Dans les deux cas, l'agent peut contester au TA mais la procédure est longue.

En général des plannings prévisionnels sont établis en début d'année.

Théoriquement, sans l'accord écrit du chef de service, l'agent ne peut partir en congés. L'agent peut être considéré en abandon de poste si l'accord préalable est une pratique habituelle dans sa collectivité. Souvent l'accord est tacite.

L'intérêt d'un accord avec le CTP est de fixer une base pour toutes les parties et un cadre pour la gestion des congés. L'accord définit la pratique dans la collectivité. Par exemple, la prévision n'est pas un engagement, (notamment pour l'administration) sauf si cette pratique est reconnue par le CTP.

En cas de litige, un accord sur la gestion des congés (dates limites de vœux, de dépôts, de refus, etc) est une base qui authentifie une pratique coutumière. Y compris devant les tribunaux.

à Roost Warendin

Toujours la culture de l'iniquité

Application restrictive

C'est une petite ville et pourtant, Roost Warendin a, elle aussi, sa ZUS (Zone Urbaine Sensible). Voir encadré.

Comme dans les autres villes concernées, les agents de Roost qui travaillent (notamment) dans les écoles de la ZUS affrontent des situations « particulières ». Evidemment, en premier lieu, c'est l'école qui prend de plein fouet ce que vivent les enfants dans leur famille, dans le quartier. On ne peut en effet imaginer que leurs difficultés s'arrêtent à la porte de l'école.

Reconnaissant la particularité le législateur a convenu que ces agents devaient bénéficier d'une prime de bonification indiciaire (NBI). Non assimilable à d'autres indemnités.

Il aura fallu de nombreuses réclamations de la part des délégués pour que les agents l'a perçoivent. Mais comme à Roost le maire pratique la culture de l'iniquité, il a l'habitude d'appliquer la loi de manière sélective. C'est ainsi que certains agents n'en bénéficient pas. Autant dire que le syndicat reste à la disposi-

tion de ce personnel lésé, si toutefois, il veut bien se prendre en charge et réclamer son dû.

Honteux témoignages

Oublier un outil sur le chantier peut arriver à tout le monde. Mais ici à Roost, si cet agent est délégué du personnel ceci devient une belle occasion pour lui infliger une sanction disciplinaire et les conséquences qui en découlent. Pour l'entretien préalable notre délégué s'est fait accompagner par un représentant du syndicat et à cette occasion il a été fait constater que le tableau d'affichage syndical situé près de l'atelier où travaille le délégué subissait régulièrement des dommages.

Cette remarque n'a pas plu au petit chef d'atelier et bien mal lui a pris de se mêler de cette affaire (syndicale). Le lendemain, il est intervenu auprès du délégué. Certes, on imagine bien qu'entre eux le ton a monté mais quant à prétendre que le délégué a manqué de respect... Pourquoi pas

l'inverse ? C'est pourtant à l'appui de témoignages honteusement complaisants venus de « faibles » collègues qu'un rapport a été fait et donné lieu à une mise à pied de 3 jours. Après coup, certains de ces reconnaissants collègues - faibles mais surtout fayots - ont exprimé des regrets : « on ne nous a pas dit que ça irait aussi loin ». Trop tard, il faudra qu'ils se regardent dans la glace et en tirent les conséquences. Un recours au TA est engagé. Un de plus M. le Maire.

Une adjointe très dévouée

Ici on les appelle encore « dames de service ». Leur seul chef c'est Mme l'adjointe au maire. Au quotidien elle gère l'organisation de ces (ses) Dames avec le même souci d'iniquité que son patron. Les affectations, les horaires, l'évaluation... tout y passe.

Par exemple, pour les congés les vœux du début d'année se transforment en une attribution arbitraire. Les agents prioritaires ne sont pas ceux définis par la loi. (Voir P. 7).

à Wattrelos

Radicalité de rigueur

Les délégués l'appellent encore « le nouveau » en parlant du DGS. Sans doute parce qu'il n'en finit pas de « faire le ménage ». Un vrai chamboule-tout qui se traduit par des mutations, emménagements et forcément des déménagements. Des cadres sont désaffectés et leurs véhicules ne leur sont plus attribués pour leurs fonctions mais pour le service. C'est vrai qu'au sens de la loi, seul, le DGS peut bénéficier d'un véhicule de

fonction. D'ailleurs, la Cour des comptes contrôle actuellement et a pointé les avantages en nature. Le véhicule utilisé hors service en est un. Les loyers et heures supplémentaires des concierges sont également concernés dans le collimateur. Ca rigole pas! Réunir les services espaces verts et nettoyage n'est pas simple. Mais en attendant la FSU a obtenu une prime d'insalubrité. Toujours ça de gagner.

Les assemblées festives sont supprimées. Pas de pot, hein ! (lire page 7) Toutefois, les syndicats ont refusé de signer un accord portant sur l'alcoolisme considérant que c'est au maire que revient la responsabilité d'engager les contrôles éventuels. Les syndicats useront du médico-social si nécessaire. Parfait !

La radicalité de rigueur du DGS calmera-t-elle la Cour. A suivre.

à Faches Thumesnil

Le jackpot, peut-être pour 2012

Douceur et justesse, svp

Dans notre précédente parution nous avons fait état des présentations entre le nouveau DGS et les délégués. Aujourd'hui le masque est tombé et il n'y a plus de doute sur ses intentions de remaniement.

A voir tout ce qui est remis en cause on pourrait penser qu'avant tout était mauvais.

Pour ce qui est de l'accord sur l'aménagement du temps de travail, c'est vrai qu'il comporte des erreurs qu'il faut corriger.

Par exemple, les agents effectuent 36h hebdo et ceci toute l'année. Ces heures sont récupérées sous la forme de 5,5 j. de congés (dits complémentaires). Or, 36h toutes les semaines ouvrées font plus de 5,5 j. Pas de doute...y a un hic! A voir avec douceur et justesse, svp.

La CFDT au secours du DGS ?

Faisant suite à des réunions préparatoires la réunion du CTP le 31 Mars, en l'absence du Maire, s'est déroulée dans

un climat houleux. Les documents ne reprenaient pas les modifications et propositions de la FSU portant sur la mise en place du règlement intérieur et ses règles d'aménagement du temps de travail. La difficulté réside sur l'attitude du DGS qui oscille entre calculer les congés en jours ou en heures. Pourtant la loi est précise, c'est en jours et pour tout le monde. Mais voilà que les délégués CFDT proposent - à titre expérimental pour 2011- de calculer en heures. Serait-ce une volonté d'apaisement ou pour sortir le DGS de son bourbier ? La FSU n'a pas dit son dernier mot.

Pas de salaires au régime

C'est en 2004 et après un bras de fer mémorable que les agents ont enfin obtenu et pour la première fois un accord salarial. Augmentée par paliers, l'IAT s'élève actuellement à 65€.

A l'époque les délégués revendiquaient 100€. Aujourd'hui encore ils veulent atteindre cet objectif. Récemment les délégués FSU, ont rencon-

tré le maire qui a déclaré ne pas être hostile à la discussion et n'excluait pas cette possibilité de revoir l'IAT. Toutefois, il a précisé que si augmentation il y avait, elle reposerait sur des critères et ne pourrait prendre effet qu'en 2012. La FSU a accueilli favorablement cette ouverture et fonde l'espoir d'un accord. Peut-être le jackpot.

Que le ciel soit avec les agents

Peut être n'est pas un surpéflu car l'excédent en 2011 est tout à fait relatif. Le maire précédent n'a pas versé une subvention obligatoire de 1996 à 2001. Soit, environ 450 000€.

Le maire actuel souhaitant la révision de la convention, lui non plus, n'a pas versé cette subvention. Le Tribunal Administratif a condamné la Ville au versement pour la première période. Très logiquement une seconde condamnation est attendue.

Sagissant de recours engagés par l'école l'école privée... espérons que la bonne Dame préservera les primes.

à Guincy

La précarité au coeur de l'action syndicale

Cette petite commune du douaisis qui compte 7000 habitants employait en 2009 (et encore aujourd'hui) une centaine d'agents titulaires et 47 salariés en contrat de toutes sortes.

Le recours à l'embauche par contrat peut se faire pour pourvoir au remplacement d'un titulaire absent. Mais la logique n'est pas la pratique et des collectivités reconduisent jusqu'à plus de 10 fois des con-

trats. Des précaires de longue durée, quoi !

A Guincy les délégués attendent la tenue d'une réunion du CTP pour discuter de cela et d'autres points. Mais pour l'instant et pour des raisons que Le Territorial ne veut pas développer, leurs réclamations tombent plutôt mal. Pourtant, il y a au moins un départ en retraite qui devrait être remplacé.

C'est le cas par exemple pour un remplacement au service des fêtes. L'agent parti est remplacé par un agent des services techniques. Il assure ce poste en heures supp, parfois le week-end. Egalement pendant son temps de travail ce qui occasionne des difficultés dans son service. En attendant, s'il perçoit un supplément, il ne correspond pas à des astreintes.

à LMCU Participation syndicale sous conditions

Management

Pour optimiser l'organisation d'une grande collectivité telle qu'est LMCU et pour coller plus encore à la modernité, les managers ont choisi d'inscrire leurs démarches dans une logique d'amélioration permanente. Bravo! Mais là où les managers souhaitent « clarté et transparence » la FSU constate « nuages et zones d'ombres » !

L'équité n'est pas la finalité

C'est dans un contexte arbitraire que s'opèrent des changements, ou des bouleversements, que les managers espèrent faire partager par les syndiqués, en les réunissant chaque fois que nécessaire, surtout avant les CTP. La vigilance sur l'opportunité de ces réunions est de mise. Elles ne sauraient remplacer le CTP. La FSU s'opposera encore à ce que ces réunions ne soient organisées que dans le seul but de valider les décisions et orientations de l'administration.

Ainsi est né le PDA (Plan de déplacement d'Administration). Sur le principe la FSU n'était pas opposée à une optimisation des déplacements professionnels tout en assurant une équité entre les agents. C'est clair, sauf que l'objectif final est quand même la réduction « d'un certain nombre de véhicules ». La méthode sera progressive nous dit-on.. Oui mais quelle méthode ? La FSU demande qu'un bilan et une analyse objective sur l'équité et les besoins réels soient fournis après une année d'application.

Dérèglements contrôlés syndicalement

Il en va de même pour les heures supplémentaires des agents dont l'indice est supérieur à l'Indice 380 et les cadres. Pour eux le dispositif prévoit une récupération ne pouvant dépasser 12 jours par an. Voilà une disposition qui aurait pu remettre en cause la loi fixant à 35h semaine le temps de travail. Un comble en ces lieux. Une dérive qui a été doublée d'une

tentative de contournement dans certaines directions et qui pour le coup a fait couler beaucoup d'encre. Pour clarifier la situation, une note de service a été adressée à chaque agent, chaque manager. Sauf que l'application de la note était déjà différente en fonction des services ou directions. C'est du management « de proximité » nous dit-on.

Transparence opaque

Ce type de management conduit à des injustices et à des dérives qui engendrent des tensions et des incompréhensions. C'est pourquoi la FSU a demandé un bilan annuel et une analyse objective sur les charges de travail qui justifient le recours aux heures supplémentaires. Si vraiment il existe des nécessités durables, des embauches statutaires seront revendiquées.

Voilà donc des situations qui justifient la participation conditionnée de la FSU aux ateliers managés, car, lorsque les managers parlent de clarté et de transparence la FSU voit du flou et de l'opacité.

à Fenain Le conseil municipal contraint d'annuler son arrêté

Pour inciter les agents à limiter les arrêts de travail le conseil municipal a pris un arrêté modifiant les conditions d'attribution de l'IAT. C'est ainsi qu'au delà de 15 jours d'arrêt sur une année glissante (et non calendaire) l'IAT serait supprimée.

Si sur le fond le maire est dans son droit, sur la forme sa décision est soumise à des obligations légales qu'il ne peut ignorer. Ainsi, le conseil municipal a pris une délibération modificative sans que le CTP ait été consulté. La consultation aurait permis aux délé-

gués d'apporter un avis sur l'application. Par exemple, sur le cumul, sur la prise en compte des accidents du travail, sur un abattement graduel... Ce n'est pas trop tard !

Trop...

Non contente de cette entrave l'Administration a fait appliquer rétroactivement l'arrêté. Les délégués s'interrogent sur le rôle de la direction. Ils se demandent s'il s'agit d'ignorance ou de volonté délibérée.

...c'est trop !

Le syndicat a dénoncé publiquement ce comportement. La menace d'un recours a fait réagir. Du coup, le maire et son conseil ont annulé l'arrêté et les agents concernés seront remboursés. Alors à l'avenir...

La section syndicale a fait du bon boulot et ce n'est pas fini. Il manque d'effectifs dans les cantines. Les demandes de formation n'aboutissent pas, etc. Courage !

à Roubaix Après la mobilisation... la trahison

Les stigmates des « grandes » grèves de fin 2009 sont encore bien présentes dans les esprits et les négociations. L'enveloppe de 250 000 euros que le maire avait « jetés en pâture » pour mettre fin aux conflits devait servir (selon nous) à lutter contre la précarité et améliorer les conditions de travail. Mais l'administration y a ajouté l'amélioration du fonctionnement des services. Dans les groupes de travail règne toujours en filigrane les tensions d'un conflit mal résolu. Ceux qui avaient parié sur les vertus de la cogestion peuvent-ils, aujourd'hui encore, crier victoire.

Reconnaissance = Grade

Améliorer le fonctionnement des services c'est le dada de l'administration mais la FSU ne s'arrête pas au managérial et surtout refuse que ce soit l'occasion pour remettre en cause les accords RTT au travers d'une réor-

ganisation des services. A Roubaix les délégués FSU savent que les agents veulent la reconnaissance de leurs missions et de leurs spécificités et cela doit trouver sa traduction dans le grade.

La balle aux régisseurs

Pour permettre l'évolution de carrière des régisseurs d'installations sportives, depuis 2009 la FSU réclame leur classement en C2. Après un an de négociations l'administration a répondu : pas pour tous, et, après un entretien individuel d'évaluation. Pas d'accord a dit la FSU ceci ne pouvant créer que de la discrimination. De la même manière elle a mis en garde les agents concernés sur l'obtention de primes qui risqueraient par disparaître avec la future PFR. On en revient donc au classement en C2 pour tous. La balle est aux régisseurs.

Après une agression à l'arme blanche ces régisseurs pourraient aussi revendiquer une formation de karatéka.

Dernière minute

Au CTP d'avril la FSU et la CGT étaient en accord. C'est rare à Roubaix et cela ne va pas durer. D'abord, il a été rappelé l'ensemble des tâches effectuées par les « régisseurs ». A savoir le gardiennage, certes, mais aussi l'entretien et la maintenance. Ces explications n'ont pas convaincu le Maire qui a refusé le classement en C2 ajoutant même: « Vous faites de la démagogie ». Les régisseurs, eux, ont décidé la grève pour le 7 avril. Le 6 avril l'unité saute. Après avoir annulé, seule, la grève, la CGT a rencontré, seule, le maire, pour lui proposer un autre scénario. Elle est ressortie la queue entre les pattes. La FSU et FO ont édité un tract pour dénoncer l'hégémonie méprisante de la CGT roubaissienne. Au fait...qu'en pensent les régisseurs...?

à Douai Ca bouillonne sous le beffroi

Dans cette collectivité aussi, élus du personnel et DRH se rencontrent pour préparer les réunions de CTP.

Actuellement, il est fortement question de la nouvelle procédure de notation.

Il faut établir des fiches de postes, des fiches d'objectifs, engager des discussions sur les critères, etc. Alors, à Douai l'on veut se donner du temps et il est convenu que la mise en place de ce nouveau dispositif pourra s'étaler sur plusieurs années. Il est prévu la formation de 150 encadrants pour qu'ils soient en capacité de maîtriser le dispositif

mais aussi pour que l'application soit la même dans tous les services. Ca c'est pas gagné mais au moins les moyens auront été donnés. Au début de la mise en place le N+1 sera assisté par le chef de service.

Evidemment le régime indemnitaire sera intimement lié à cette procédure. Actuellement toutes les catégories perçoivent le même montant. Ce ne sera plus le cas. Il sera constitué d'une partie mobile et une fixe qui devrait être égale au montant actuel. Par ailleurs, il devrait y avoir des régimes distincts à chaque catégorie. Quelle mise à plat !

Laissons les faire leur ménage !

Annualiser ne veut pas dire 1 nettoyage par an. D'autant que les agents du service nettoyage travaillent également le dimanche avec des variations en fonction des manifestations locales de toutes sortes. C'est dans ce contexte de contraintes, parfois imprévues, que vouloir annualiser équitablement le temps de travail relève de la torture managériale. Un audit a mis en évidence des dysfonctionnements déjà signalés par les délégués. Finalement, les agents qui assurent la propreté du Gayant seront réunis pour qu'ils donnent leur avis. Laissons les faire leur ménage !