



## MOBILISATION À LA PROPRETÉ DES BÂTIMENTS

**Le service de la propreté des bâtiments connaît depuis plusieurs années de nombreuses dégradations des conditions de travail** : gel des remplacements, équipes en sous-effectif, surcharge de travail, accès bloqué à la formation, vague de fin de contrats, contrats précaires de 6 mois qui s'enchaînent sur de nombreuses années ...

La mairie de Montreuil, affirmant ne pouvoir ni embaucher, ni gérer les remplacement liés à l'absentéisme, **a décidé de délégué au privé le nettoyage des bâtiments municipaux** (hormis les écoles), jusqu'ici effectué par le personnel en fin de carrière ou en restriction médicale ne pouvant plus travailler en milieu scolaire.

Ces agent.es vont devoir retourner dans les écoles de la ville sans accompagnement ni prise en compte suffisante de leur restrictions médicales, alors que ce travail est usant et pénible.

**Le personnel** - soutenu par les syndicats des territoriaux CGT-CNT-FSU-FO, les syndicats enseignants et l'union locale FCPE - **s'est mobilisé et à mené une grève très soutenue de trois longues semaines.**

Parallèlement, les syndicats et une délégation des agent.es ont été reçu 3 fois par l'élue au personnel et l'administration, mais la situation s'était déjà tellement dégradée dans leur service, et la municipalité était restée si longtemps sourde à nos alertes que le dialogue a eu beaucoup de mal à s'enclencher.

### **Après négociation, il a été obtenu :**

- la mise en stage des contractuel.les en poste
- la reprise du plan de formation
- le passage de la durée des contrats à un an minimum
- l'accompagnement du personnel et le suivi médical avec le service EST
- le remplacement des congés de maternité, des mobilités internes, des départs en retraite et des congés longue maladie.

**Ces avancées sont positives, mais le personnel et les syndicats resteront très vigilants à ce que les promesses soient tenues.** D'autant plus que ces dernières semaines, un nombre croissant de contractuel.les se sont vu signifier une fin brutale de contrat, malgré pour certain.es de nombreuses années de service à leur actif, et sans qu'il n'aient pu avoir un suivi régulier sur leur manière de servir !

**L'intersyndicale a créé une caisse de grève pour soutenir la mobilisation du personnel.**

-> Caisse de grève : [www.lepotcommun.fr/pot/gampdppp](http://www.lepotcommun.fr/pot/gampdppp)

**RESTONS SOLIDAIRES DE NOS COLLÈGUES !!!**

## DU CÔTÉ DU CT (Comité Technique)

### 1/ Vigilance autour de la mise en place du RIFSEEP

**Le 25 janvier, le nouveau régime indemnitaire était présenté en CT avant son approbation par le Conseil municipal.** La DRH a incorporé certaines de nos demandes, notamment celle de ne pas tenir compte de l'EPA, qui aurait introduit une « prime au mérite » que nous refusons.

**Malheureusement, aucune enveloppe budgétaire supplémentaire n'a été mise en place pour améliorer la situation salariale des agent.e.s ayant les plus faibles revenus**, en particulier celles et ceux toujours concerné.e.s par le régime indemnitaire de niveau 6. Nous avons demandé que le niveau 6 soit supprimé au bénéfice du niveau 5, ce qui a été refusé.

Ce nouveau régime indemnitaire ouvre la voie à des primes individualisées. Il n'a pas été l'occasion de ré-équilibrer les différences salariales qui perdurent entre les hommes et les femmes dans notre collectivité, ou encore les écarts de primes entre les filières technique et administrative.

**Nous aurions souhaité de vraies négociations sur ce nouveau régime indemnitaire**, présenté dans l'urgence aux organisations syndicales après la menace du Préfet en décembre 2017, alors que le passage obligatoire au RIFSEEP était connu depuis longtemps !

**Nous avons aussi alerté sur le manque de communication** : comment les agents vont-ils se repérer avec leur nouvelle fiche de paie, sachant qu'il existe des différences entre chaque collègue ?

**Des négociations restent à ouvrir sur les critères appliqués au CIA** (2ème partie variable du régime indemnitaire) : nous avons demandé qu'elles soient mises en place rapidement pour clarifier quand, comment, pourquoi, et à qui ces primes particulières seront attribuées. Mais nous n'avons pas encore eu de réponse sur le calendrier....

### 2/ La privatisation des crèches, c'est non !

Le 12 mars nous était présentée **l'extension de la délégation de service public (DSP) de la crèche Boissière-Acacias**. La décision de déléguer la gestion de ce service public au privé, avait déjà été présentée lors d'un précédent CT.

Comme à chaque fois sur ce sujet, nous avons rappelé notre vote unanimement **contre la DSP** (même vers l'associatif), car **nous pensons que le service public doit rester public**, et qu'il est garanti par l'emploi... **public** !

De plus, dans un secteur d'activité où l'emploi est essentiellement féminin, nous avons alerté sur la **précarisation croissante du travail des femmes avec la privatisation des services publics**.

**NOTA BENE** : par manque de place, nous n'avons pas pu publier tous nos articles !

Retrouvez-les sur notre site internet : [fsu-montreuil.fr](http://fsu-montreuil.fr)

### 3/ Quel avenir pour les antennes de secteurs, antennes jeunesse et centres sociaux ?

Le 12 mars, nous avons aussi abordé la réorganisation de la Direction générale adjointe qui regroupe désormais les directions Urbanisme et Habitat, Solidarités, Santé, Citoyenneté et Vie des quartiers, Jeunesse et Éducation populaire.

Parmi les sujets abordés, nous avons été informé.e.s qu'une nouvelle étude sur la territorialisation serait lancée, après celle de 2016 qui faisait déjà suite à plusieurs réorganisations intervenues depuis 2008 !

**Cette situation d'incertitude pour les agent.e.s concerné.e.s nous préoccupe**, car elle annonce une « réflexion » sur la mutualisation de certaines missions entre centres sociaux et antennes de quartiers. **Cela présage-t-il des suppressions de postes ?**

Aucune information ne nous a été donnée à ce jour sur le calendrier, le contenu et les objectifs fixés par la Direction générale. Alors que les équipes, dans toutes les directions, ont besoin de stabilité, a-t-on vraiment besoin de nouvelles réorganisations à moins de 2 ans de la fin du mandat municipal ?

## ARRÊT MALADIE, DES OBLIGATIONS ... POUR TOUS !

La DGS annonçait en mai 2016 un « nouveau dispositif de prévention et gestion des absences pour raison de santé ». La note diffusée aux services rappelait les règles qui s'imposent aux agent.e.s dans la déclaration de leur arrêt de travail : « obligation d'informer son responsable de service qu'il/elle ne sera pas présent.e sur son lieu de travail dès qu'il/elle a connaissance de son arrêt » et transmission des arrêts de travail dans un délai « impératif » de 48 h à la DRH.

**Nous constatons cependant que certaines pratiques sont contraires à la confidentialité de l'arrêt maladie et au respect de la vie privée.** Des agent.e.s sont systématiquement appelés par certain.e.s encadrant.e.s sur leur téléphone personnel durant leur arrêt pour continuer à travailler sur des dossiers ; il leur est demandé de transmettre à leur hiérarchie une copie de l'arrêt maladie, alors que seule la DRH doit en être destinatrice.

**Ces pratiques sont courantes mais inacceptables.** Elles n'ont fait l'objet d'aucun rappel à l'ordre : nous appelons donc la DRH à faire respecter ces règles élémentaires de déontologie professionnelle. Elles se produisent également sur les temps de congés, ce qui est tout aussi inacceptable.

La note du 1<sup>er</sup> mai 2016 prévoyait en outre le « développement d'une politique de prévention », le renforcement du « suivi médical et social des agents », « une clarification des règles d'affectation des agents sur les postes », « la mise en place d'un travail sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences... **Mesures qui ont été, hélas, assez peu suivies d'effets jusqu'ici.**

**Nous rappelons que l'absentéisme reflète souvent les difficultés rencontrées par beaucoup d'agent.e.s à remplir des tâches dans un contexte de sous-effectifs croissants.** La réintroduction du jour de carence n'améliorera pas plus la situation des agent.e.s : elle représente au contraire un risque pour la santé au travail de toutes et tous.

## DERNIÈRES NOUVELLES DU COS !

Depuis les dernières élections qui ont vu arriver en tête la liste « le COS est à vous ! » soutenue par notre syndicat, la nouvelle équipe s'est mise au travail pour appliquer son programme dans un contexte financier difficile. C'est pourquoi il a été organisé un vaste plan d'économie visant à dégager un budget suffisant pour mettre en place une mesure portée par notre syndicat depuis de nombreuses années : les chèques-vacances pour les collègues qui ne bénéficient d'aucune subvention !

Dans ce cadre, une chasse aux coûts superflus a été lancée comme la suppression ou renégociation de contrats inutiles pour plus de 10 000 € (voir le dernier rapport d'activité du COS), ainsi que l'adhésion à « Up » (anciennement « Groupe Chèque Déjeuner ») pour mettre un terme aux pertes financières liées à la billetterie invendue (15 000 € en 2017).

**D'autres dispositions seront prises par le COS pour proposer les chèques-vacances dès 2019.**

Une autre promesse de campagne importante a pu être honorée dès cette année, il s'agit de la possibilité d'obtenir **une subvention sur des voyages de dernière minute**, très attendue par de nombreux adhérents !

Par ailleurs, la FSU Territoriale regrette la démission du COS de quatre élus CGT, et souhaite qu'une dynamique positive et constructive puisse être maintenue avec ceux qui les remplaceront. Il est nécessaire que le dialogue soit maintenu en toute circonstance. **C'est essentiel pour le COS, mais aussi pour tous les adhérents !**

### RETOUVEZ-NOUS SUR INTERNET :

 Site web : [fsu-montreuil.fr](http://fsu-montreuil.fr)

 Facebook : [FSU.Territoriale.Montreuil](https://www.facebook.com/FSU.Territoriale.Montreuil)

 Twitter : [FSU\\_Montreuil](https://twitter.com/FSU_Montreuil)

**SYNDIQUEZ-VOUS POUR  
DÉFENDRE VOS DROITS !!**

