

# LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°58 – novembre 2013

Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil

## Un syndicat pour défendre nos intérêts collectifs !

A l'heure où les médias nous abreuvent de liberté du travail alors que le chômage reste à un haut niveau et que c'est plutôt d'un droit à l'emploi dont il faudrait parler, il nous est apparu très important d'affirmer notre soutien au Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris (Clic-P) injustement attaqué pour avoir imposé la fermeture le dimanche, des grandes enseignes du commerce.

**Le travail de nuit et du dimanche : ce n'est pas une affaire de volontariat**, comme l'écrit le Clic-P dans un tribune que nous reprenons largement dans cet édit.

Ce n'est que parce que beaucoup de salaires du commerce flirtent avec le SMIC que des salariés sont «volontaires» pour boucler leurs fins de mois.

Mais l'immense majorité des salariés du commerce sait bien que ces majorations n'existent que parce que le travail de nuit ou dimanche n'est pas encore devenu la norme.

S'il le devenait, l'obligation de travailler resterait pour tous les salariés mais sans contreparties.

Et nous le savons bien, si le travail de nuit et du dimanche se généralisait, il ne resterait pas cantonné au commerce.

Inéluctablement, d'autres secteurs seraient concernés.

Non, la question du travail de nuit ou du dimanche n'est pas que l'affaire de volontaires, quelle que

soit la commodité qu'ils y trouvent.

Le travail de nuit a des conséquences néfastes pour la santé, celui du dimanche fait disparaître un jour de repos commun à une grande majorité de citoyens.

Plusieurs services municipaux montreuillois travaillent le dimanche (Bibliothèques, Propreté voirie, Piscine, etc...), ces dérogations à la norme n'existent que parce qu'ils rendent un service public d'intérêt général non pour vendre des tournevis ou des capés...

Heureusement qu'en France, il y a encore des normes collectives grâce à l'action des syndicats : SMIC, durée du travail, jours de repos...

Les syndicats de salariés continueront de lutter pour défendre l'intérêt collectif qui ne se confondra jamais avec la somme des intérêts individuels.

### APRÈS LE RAPPORT DE LA CRC SUR SA GESTION

#### Quel avenir

#### pour le COS de Montreuil ?

Suite à son examen par le Conseil Municipal, la veille, le rapport de la Chambre Régionale des Comptes (CRC) qui analyse la gestion de notre Comité des Œuvres Sociales (COS) de 2006 à 2011 a été rendu public le 28 septembre 2013.

- Il confirme ce que notre syndicat FSU avait écrit en décembre 2011 dans un communiqué diffusé au personnel suite à

l'audit effectué par le service municipal du Contrôle de Gestion.

**le rapport pointe des dysfonctionnements et des inégalités que nous avons dénoncés** même si comme l'audit l'indiquait, aucune irrégularité comptable ou malversation n'a été relevée.

- Nous écrivions : « *il est effectivement anormal que 5 ouvriers-droit consomment à eux seuls 65 151 euros de subventions de 2009 à 2011.* »

Le rapport de la CRC souligne : « *1,3 % des adhérents du comité ont perçu plus de 10 % du total des subventions versées pour l'activité séjour, entre 2009 et 2011.* »

- Nous écrivions : « *Nous sommes en désaccord* » avec la mise en place d'élus-accompagnateurs «*car, à de rares exceptions près, il n'y a pas besoin d'accompagner les voyages* » «*il n'est pas sain qu'un élu, par le nombre et la fréquence des voyages pris en charge par le COS, apparaisse comme un privilégié pour ses collègues.* »

Les magistrats de la CRC écrivent : « *la gratuité accordée aux élus-accompagnateurs crée des situations d'inégalité de traitement vis-à-vis des ouvriers-droits....car les élus du comité, sélectionnés en priorité pour accompagner le groupe, peuvent inscrire de droit les membres de leur famille.* »

.....

C'est dans ce contexte que la municipalité, début 2012, a décidé de mettre en œuvre de nouvelles actions sociales, en réduisant la subvention au COS, et a voulu négocier de nouveaux objectifs dans la convention qui était à renouveler pour 2012-2014.

**Nous écrivions dans un tract de janvier 2012, que nous refusions cette réduction importante et brutale de la subvention mais que nous étions aussi favorables, sous certaines conditions, aux nouvelles actions sociales proposées (aides à la complémentaire santé, à la rentrée scolaire, titres restaurant...).**

Au terme de plusieurs réunions de négociations, nous nous sommes retrouvés contraints de signer la nouvelle convention à la mi-2012 afin de pouvoir continuer à faire fonctionner le COS et à payer les employés.

**Le taux retenu de 1% de la masse salariale restant bien en deçà de notre proposition de la porter à 1,5 %.**

**Depuis cette date, le COS respecte les objectifs de la convention :**

- Augmentation du nombre de bénéficiaires, diversifications des activités, plafonnement de la participation et même au-delà puisque plus aucun élu du COS n'accompagne de séjours/week-end.

**Nous considérons donc que le rapport de la CRC est daté.**

Ce changement d'orientations va dans le sens de ce que nous revendiquons depuis plusieurs années pour plus de transparence et d'équité entre les agents.

.....  
En novembre 2013, les syndicats de la ville disposeront aussi d'un bilan de l'action sociale municipale comprenant la subvention au COS ainsi que les titres-restaurant, l'aide à la complémentaire santé, etc....

.....  
Ce bilan nous permettra de vérifier si la promesse faite par le maire en janvier 2012 de porter le budget « action sociale en direction du personnel » de 2,5 millions à 3 millions en année pleine est réellement tenue.

En 2014, le Conseil d'Administration du COS sera renouvelé pour 3 ans lors des élections du personnel.

Dès maintenant, nous lançons un appel à tous les agents qui partagent nos convictions et nos valeurs et qui souhaitent s'impliquer dans le COS, à nous contacter afin de se présenter sur la liste FSU 2014.

*Pour lire l'entièreté de notre communiqué, allez sur notre site internet : <http://fsu-clias-montreuil.fr/apres-le-rapport-de-la-crc-quel-avenir-pour-le-cos-de-montreuil/>*

### **FIN DES NÉGOCIATIONS POUR LA CATÉGORIE C On est encore loin du compte !**

Après plusieurs séances de concertation entre avril et septembre 2013, le mardi 1er octobre 2013, le Gouvernement a communiqué aux organisations syndicales ses nouvelles grilles de rémunération des agents de catégorie C, puisque faute d'accord sa décision est unilatérale.

Celles-ci entreront en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour la 1<sup>ère</sup> phase et le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour la seconde.

**Notre syndicat organisera une réunion d'information courant décembre pour expliquer les modalités de reclassement sur ces grilles.**

### **Les nouvelles grilles :**

- **En échelle 3 :** la grande majorité des agents verront leur traitement brut mensuel augmenter, pour les 6 premiers échelons de 32,41 euros, 37,04 euros pour le 7<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup>, et 13,89 euros pour le 11<sup>ème</sup>. Mais il faudra toujours 12 ans de carrière pour gagner une dizaine de points d'indice !

- **En échelle 4 :** augmentation de 37,04 euros bruts mensuels aux 6 premiers échelons et variant entre 4,63 et 32,41 euros bruts mensuels pour les autres échelons.

- Il est créé un 12<sup>ème</sup> échelon doté de l'Indice Nouveau Majoré (INM) 377.

Mais Il faudra toujours 8 ans d'ancienneté de carrière pour gagner 6 points d'indice !

Ainsi il n'existe plus de reconnaissance de la qualification garantie par le concours.

- **En échelle 5 :** l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 50,93 euros bruts mensuels ; il est créé un 12<sup>ème</sup> échelon à l'INM 402.

- **En échelle 6 :** l'augmentation varie selon les échelons entre 4,63 et 37,04 euros bruts mensuels ; il est créé un 9<sup>ème</sup> échelon à l'INM 457.

Les durées de carrière sont réduites en moyenne de 4 ans par la réduction du temps de passage de certains échelons à l'échelon supérieur.

Par la suite, au 1er janvier 2015, l'ensemble des échelons des échelles 3, 4, 5 et 6 sera augmenté de 5 points d'indice majoré, soit 23,15 euros bruts mensuels.

Mieux que rien ?

Evidemment, mais la réponse n'est pas à la hauteur des enjeux !

Ramenée en pourcentage du salaire brut mensuel de 2013, l'évolution envisagée représente selon les échelles et les échelons une augmentation comprise entre 0,8 et 3,5% !

Pour la FSU, la question des salaires n'est pas réglée par l'application de ces nouvelles grilles.

**Nous revendiquons le dégel de la valeur du point d'indice, l'augmentation du salaire minimum fonction publique à 1700 euros nets mensuels, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire, la reconstruction globale des grilles de rémunération en C, B et A, accompagnée de mesures de requalification.**

**RISQUES PSYCHOSOCIAUX  
ALERTE DANS LES SERVICES**

Les transferts vers Est Ensemble, les nombreux chantiers en préparation, les vacances de postes et la mobilité des agents forment, en cette période pré-électorale, étape délicate dans la vie des collectivités locales, un contexte favorisant les tensions.

De nombreux projets se font jour et les aléas bousculent les plannings.

Les vacances de postes, les absences ou congés conditionnent une répartition de tâches supplémentaires parfois sans prise en compte des missions préalablement attribuées aux un(e)s comme aux autres.

**Les ordres puis contre-ordres ainsi que les courriels se renvoient des balles qui ne font pas partie d'un jeu mais bien de notre réalité quotidienne.**

Dans ce contexte, les échéances incontournables peuvent être



source de pression « à tous les étages » : celle-ci peut aller de «prises de bec» à parfois des «clashes» plus violents.

Conduites de harcèlement, attitudes tyranniques... Un mal-être ou un malaise s'installe et parfois au bout du compte, en résulte, un turn-over supplémentaire contre productif pour la collectivité car générateur de souffrances et de dépenses de tout ordre.

**Nous exigeons quant à nous que la charge de travail soit pensée avec plus d'objectivité, en tenant compte de la faisabilité concrète et du volume total des tâches.**

Des dispositifs pour prévenir la souffrance au travail existent dans notre collectivité.

De nombreux cadres ont été ou seront formés à la prévention des risques psychosociaux.

Nous ne sommes toutefois pas égaux devant la souffrance et des collègues malmenés, alors même qu'ils sont dans une précarité professionnelle ou personnelle peuvent être les premières victimes de dépressions, de «burn out».

**Il est de notre devoir de tirer la sonnette d'alarme.**

Agents ou cadres de service public, nous revendiquons, à ce titre, une neutralité et des relations fondées sur la confiance dans l'exercice de nos fonctions.

Nous serons d'autant plus performants que nous travaillerons dans un contexte serein et non dans un environnement conflictuel.

Il est inutile de créer des « cellules psychologiques » si en contre partie n'existe pas un réel climat d'écoute et une réflexion plus profonde et concrète sur le travail.

**Il est important de rappeler qu'en droit, l'employeur doit veiller à la santé physique et psychique du salarié.**

La hiérarchie doit choisir entre ce qui est indispensable au bon fonctionnement de la collectivité et ce qui ne l'est pas, entre ce qui est prioritaire et ce qui ne l'est pas.

**NON au «tout, tout de suite»**

**OUI à «l'organisation pensée et réfléchie».**

**Le SYNDICAT-DICO**

**B**

Comme **Bien-être au travail**

Le bien être sur les lieux de travail a été défini comme un état d'esprit dynamique, caractérisé par une harmonie satisfaisante entre les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu du travail d'autre part (définition Organisation Mondiale de la Santé).



Les principaux moteurs du bien être au travail sont :

- collaboration et travail en équipe (80%)
- convivialité sur le lieu de travail (74%)
- compréhension du rôle et des attentes des supérieurs (72%)

(Baromètre du bien être au travail des français - Etat des lieux 2010)



## Régime Indemnitare

*Une première étape importante*

Après plusieurs rencontres avec la municipalité tout au long de l'année 2013, des propositions ont été faites aux organisations syndicales le 8 octobre 2013.

Nous les avons mises en ligne sur notre [site internet](#).

Nous apprécions positivement la première mesure proposée qui va permettre à des agents de catégorie C de percevoir une rémunération mensuelle (tous éléments de rémunération confondus y compris RI et NBI, sauf SFT) égale au minimum à 1500 euros nets en 2013.

Cette première mesure qui concerne 236 agents (pour un coût de 100 000 euros) essentiellement des non titulaires et des adjoints techniques est pour nous une étape importante.

En janvier 2014, pour l'année 2013, 160 agents de la ville vont percevoir, en un seul versement, 300 euros nets de plus (écart de 25 euros multiplié par 12 mois), d'autres beaucoup

moins, certains un peu plus.

La 2ème mesure proposée pour les catégories A et B de rattraper à hauteur de 10 % l'écart existant avec le régime indemnitaire d'Est-Ensemble et en même temps de commencer à construire, ce que nous revendiquons : un régime indemnitaire hiérarchisé de grade modulé par fonctions qui va aussi dans le bon sens.

Cette mesure fait écho à ce que nous écrivions dans Grain de Sel de juillet sur la reconnaissance du travail des cadres.

À compter de janvier 2014 (pour un coût total de 140 000 euros), 500 cadres B et A vont percevoir : 6 euros bruts de plus par mois (rédacteurs principaux et techniciens principaux), 30 euros bruts de plus par mois (attachés, conseillers des APS, Psychologue de CN), 80 euros bruts de plus par mois pour les directeurs, etc...

Ces mesures significatives ne sont pour nous qu'une étape dans un chantier qui reste à poursuivre rapidement en 2014 pour trois raisons :

1- La mesure bas salaires, si elle est importante, ne concerne que 2013 du fait des mesures de revalorisation salariale décidées par le gouvernement (même si elles restent très insuffisantes) en faveur des agents de catégorie C en 2014 et 2015.

2 - Une majeure partie des agents de catégorie C percevant entre 1500 et 2000 euros ne bénéficie pas, à cette étape, d'une revalorisation.

3 - Pour les catégories A et B, le but n'étant pas de rattraper en totalité le régime indemnitaire d'Est-Ensemble totalement disproportionné pour les cadres supérieurs, nous revendiquons des augmentations différentes entre cadres d'emplois.

Parce que nous avons le souci d'avancer sur ce dossier et pour que ces deux premières mesures concernant au total 736 agents soient bien mises en œuvre, nous les voterons favorablement au CTP, sous réserve que le régime indemnitaire de fonction ne soit pas assis sur l'évaluation individuelle.

Et pour finir, nous vous présentons une partie des membres de notre bureau de section FSU : de gauche à droite, Loïc Monfort (Enfance, élu COS), Bernard Grenouillet (permanent, secrétaire, élu COS, CTP, CAP A), Brigitte Connan (Documentation, élu COS), Blaise Rembauville (Etudes développement urbain, élu CHSCT, CTP), Nathalie de Andrade (Courrier) , Patrick Achin (Tranquillité Publique, élu CTP, CHSCT), ne figurant pas sur la photo, Macha Mansouri (service Achats), Edith Vallin.

