

LE GRAIN DE SEL



Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil - N°64 - Mai 2016

Non à un marché de dupes !

Qui a pu glisser l'idée au maire et à son adjoint au personnel que les agents de Montreuil et leurs syndicats pourraient accepter de perdre leurs acquis pour financer la titularisation d'agents sous contrat ?

Comment le maire-adjoint au personnel, Frédéric Molossi a-t-il pu nous proposer le lundi 14 mars 50 mises en stage en 2016 sans aucunes conditions et nous annoncer le lundi 21 mars, juste après le séminaire de la majorité municipale, 80 mises en stages MAIS en supprimant la prime d'installation versée lors de la mise en stage, les congés de pré-retraite de 1 à 3 mois après 10, 20 ou 30 ans d'ancienneté et en amputant la subvention du COS de 10% ?

Alors que 340 agents de la ville et du CCAS sont titularisables (c'est-à-dire de catégorie C pouvant accéder au 1er grade sans concours) la municipalité non seulement ne veut pas s'engager sur un plan pluriannuel de titularisation mais en plus elle veut que ce soient les agents qui financent la titularisation des agents les plus précaires !

Pour nous ce n'est pas une négociation, ce n'est pas du dialogue social c'est du racket !

Et le personnel n'est pas dupe non plus puisque presque **800 agents étaient en grève le 23 mars**, plus de 500 agents ont participé à l'AG du matin et à la manifestation de l'après-midi.

Nous étions presque 300 au Conseil Municipal du 6 avril pour exprimer notre colère et demander aux conseillers municipaux de ne pas voter un budget qui entérine de telles régressions.

Car ce recul de nos acquis sociaux s'accompagne aussi d'une dégradation du service public rendu à la population, et malheureusement aussi de nos conditions de travail comme nous l'avons expliqué au Conseil Municipal. Malgré tout cela, le budget a été voté. Seule une élue de la majorité municipale s'est abstenue, l'opposition votant contre.

Pour nous la mobilisation doit se poursuivre sous toutes les formes possibles : tracts à la population, initiatives médiatiques, affiches... afin que la majorité municipale revienne sur ces décisions et ne vote pas ces mesures au Conseil du 1er juin (et oui, nous reviendrons...)

Quelles économies avec la suppression des congés de pré-retraite puisque les agents ne sont pas remplacés ou bien au-delà de 3 mois après le départ de l'agent ?

Que représentent les 168 000 euros de primes d'installation au regard des 3 millions d'euros dont a besoin la ville et des 600 000 euros dépensés pour du bitume autour des arbres ?

Ce recul de nos acquis sociaux est aussi à l'opposé des valeurs que la municipalité dit porter au moment même où nous célébrons les 80 ans du Front Populaire.

Le personnel et les organisations syndicales sont conscients des contraintes budgétaires fortes qui pèsent sur les collectivités territoriales du fait de la politique gouvernementale qui va amputer Montreuil de 12,5 millions d'euros sur 3 ans. **Mais nous ne pouvons accepter que le personnel soit la variable d'ajustement alors que d'autres choix sont possibles.**

C'est en ce sens que dans le cadre de l'intersyndicale, il a été lancé un appel aux agents pour qu'ils fassent des propositions d'économies en écrivant à : onadesideespourfairedeconomies@yahoo.fr.

38 propositions ont été reçues que vous pouvez retrouver sur le site internet FSU de Montreuil.

Elles n'ont pas toutes notre accord mais méritent au moins d'être débattues.

La ville ne veut pas augmenter les impôts, ce n'est pas aux agents de payer la note !

Égalité hommes-femmes à Montreuil

Des actes encore attendus !



A l'occasion du 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, la municipalité a coutume de mettre en avant ses orientations politiques et les initiatives du territoire au travers d'un programme grand public et d'un événement à destination de ses agents. Depuis le précédent mandat et jusqu'à l'an dernier, l'ensemble des agents (femmes et hommes) était ainsi invité à se retrouver autour d'un temps de réflexion, d'échanges et de convivialité.

Cependant cette année, les agents ont été surpris de constater que ni la municipalité, ni la Direction générale n'ont souhaité renouveler ce type d'événement qui favorisait pourtant un dialogue ouvert et direct sur des problématiques préoccupantes touchant plus de la moitié des agents de la Ville.

La municipalité revient même en arrière en excluant à nouveau les agents masculins de sa proposition (des séances "découverte" à tarif réduit au centre sportif Arthur Ashe), alors que nous sommes toutes et tous concernés par le combat pour l'égalité.

Et quel message adresse-t-on aux femmes en leur offrant une réduction à l'accès aux équipements d'un centre sportif ?

N'est-ce pas les renvoyer une fois de plus à leur corps plutôt que d'écouter ce qu'elles ont à dire ?

Leurs collègues masculins ne sont-ils pas tout aussi concernés ?

Car il faut le rappeler avec force : **le 8 mars n'est pas la journée "de la femme" mais la journée internationale "des droits des femmes" !**

À Montreuil, les femmes agents sont encore les plus durement touchées par la précarité.

Seules des mesures volontaristes pourront garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de l'emploi à Montreuil. **Ni vaines paroles, ni stéréotypes alimentés par des cadeaux** au personnel féminin qui déshonorent l'intelligence de notre communauté de travail.

Nous demandons de véritables engagements du Maire et de l'adjoint au personnel en faveur d'une égalité professionnelle réelle au sein de l'administration. Nous veillerons notamment à l'application par la Ville du décret du 24 juin 2015 relatif à l'élaboration d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants.

Par ailleurs, il y a tout juste un an, **nous demandions à ce que la disposition prise par la Direction générale actant le non-remplacement systématique des congés maternité**, dans un note diffusée à l'ensemble de l'encadrement en date du 1^{er} février 2015, **soit supprimée.**

Nous avons réitéré cette demande avec l'ensemble des représentations syndicales dans les revendications portées par les agents de la ville lors du mouvement de grève de septembre 2015, puis lors de la 1^{ère} rencontre avec l'Adjoint au personnel initiant le cycle des négociations, qui s'est engagé devant nous à ce que chaque départ en congés maternité soit étudié au cas par cas par le comité emploi, **et remplacé si nécessaire pour le bon fonctionnement du service concerné.**

Lors de la présentation du budget au personnel fin mars 2016, le Maire et son adjoint au personnel ont réaffirmé que le non-remplacement des congés maternité **ne serait plus systématique** et que chaque situation serait désormais examinée au cas par cas.

A ce jour pourtant, la note de service diffusée par la Direction générale n'a toujours pas été mise à jour, et aucune information en ce sens n'a été diffusée aux Services.

Aussi, nous redemandons à ce que les congés maternité figurent explicitement parmi les exceptions à la règle du non remplacement des vacances de poste de moins de 4 mois. Nous demandons que la note de service signée du Directeur général des services soit modifiée et transmise à l'encadrement sans délai, afin que chacun puisse disposer d'une information claire et précise sur les modalités de remplacement des congés maternité.

Le Père fouettard arrive...

Supprimer la prime d'installation et les congés de pré-retraite ne suffit manifestement pas à la Direction Générale, puisque nous avons appris lors de la rencontre mensuelle avec la DG/DRH du 12 avril 2016 qu'un nouveau dispositif de prévention et de gestion des absences pour raisons de santé allait être mis en place.

Plus grave est la gestion de l'absentéisme, puisque la note du Directeur Général des Services, qui s'appliquerait à compter du 1^{er} mai 2016, n'a jamais été concertée avec les organisations syndicales.

Tout d'abord nous refusons, tous syndicats confondus et en particulier les représentants du personnel au CHSCT, **que la prévention de la souffrance au travail soit uniquement traitée sous l'angle « punitif » de l'absentéisme**, et non dans le cadre d'une politique sociale du travail globale à mettre en place (ex. la prévention des risques psycho-sociaux) qui reconnaisse l'absentéisme comme l'une des **conséquences des mauvaises conditions du travail** chez les agents et non la cause de celles-ci. Or la note entretient encore cette confusion.

Ensuite, nous contestons la légalité de « l'obligation » pour l'agent absent pour cause de santé d'informer son chef de service, d'autant qu'à notre connaissance, l'immense majorité des agents le fait déjà et qu'il peut se produire des situations où l'agent se trouve dans l'incapacité de le faire (hospitalisation d'urgence, etc).

La seule obligation légale est d'envoyer sous 48 h le certificat d'arrêt de travail.

Nous contestons également la demande faite aux encadrants de recevoir les agents placés sous leur responsabilité qui auront été absents plus de 15 jours consécutifs ou qui auraient des absences courtes répétées.

Si l'administration veut faire contrôler les arrêts de travail en maladie ordinaire par des médecins agréés, c'est son droit.

Si l'administration souhaite porter une attention particulière aux absences répétées et au retour de l'agent après une longue absence dans un souci de santé et de bien-être au travail, nous ne pourrions que nous féliciter du renforcement des missions du service qui devrait être en charge de ces questions au sein de la DRH.

Ce n'est malheureusement pas ce qui est proposé !

À l'inverse, placer les cadres en position de contrôle des absences, c'est leur faire porter une responsabilité qui nous semble être incompatible avec la gestion de leur service, qui plus est en dehors de leur fonction, **qui ne relève ni de l'accompagnement social des agents ni de leur suivi médical.**

La Direction Générale nous annonce également que **l'accès à internet allait être filtré** en fonction du domaine d'activité des services, sauf entre 12h et 14h.

Cette restriction appliquée sans consultation ni concertation préalable est tout aussi **absurde qu'anecdotique en plus d'être insultante pour les agents.**

Absurde, car méconnaissant les activités des services, elle restreint l'accès à l'information des agents dans l'exercice de leurs fonctions, notamment en direction des **usagers les plus précaires qu'ils accompagnent au quotidien dans leurs différents démarches** (sites de recherche d'emploi, d'entreprises, d'établissements publics bloqués).

(suite page 4)

Anecdotique, car il est difficile d'imaginer que les difficultés rencontrées par le service public à Montreuil ou que la surchauffe des serveurs soient le fait d'agents faisant leur courses ou réservant leurs prochaines vacances sur internet pendant leurs heures de travail (sans que la preuve en soit apportée) !

Insultante, car elle s'ajoute aux mesures punitives, stigmatisantes et infantilissantes en direction du personnel, **renforçant le sentiment de mépris de la direction générale et de la municipalité envers les agents** soucieux de la qualité du service rendu aux habitants.

Syndicat dico : "D" comme "droit syndical"



Le droit syndical constitue l'une des garanties accordées à l'ensemble des fonctionnaires et agents non titulaires par le statut général tel qu'il résulte des dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, et notamment de son article 8.

La liberté syndicale est reconnue.

L'adhésion, toujours libre, à un syndicat, ne peut jamais être mentionnée dans le dossier de l'agent public. L'administration ne peut d'ailleurs jamais porter la moindre appréciation sur la manière dont un agent exerce son mandat syndical.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, les agents bénéficient d'autorisations spéciales d'absence et de décharge de service. Pour celles-ci, l'autorité territoriale attribue globalement à l'ensemble des organisations syndicales un crédit d'heures déterminé selon un barème fixé suivant le nombre d'agents.

La méconnaissance des droits des syndicats, qui constituent une liberté fondamentale au sens de l'article L.521-2 du Code de justice administrative, peut conduire le Juge du référé liberté, à enjoindre à l'employeur récalcitrant d'assurer le respect de ces droits dans les meilleurs délais.

Ainsi une administration publique qui refuse à un agent une autorisation d'absence pour motif syndical **doit motiver la décision de refus**, au sens de la Loi n°79-587 du 11 juillet 1979.

La jurisprudence du Conseil d'État considère que **la motivation du refus d'une autorisation d'absence pour motif syndical doit être écrite**, claire et précise et **la seule mention d'un «avis défavorable pour nécessités de service»**, qui n'apporte pas d'autre indication, **ne satisfait pas à l'obligation de motivation.**

CONTRE LA CASSE DES ACQUIS SOCIAUX LE COMBAT CONTINUE!!!

"En colère et Debout", l'intersyndicale qui regroupe la CGT, FSU, FO et la CNT a lancé une pétition en ligne.

Rendez-vous sur le site "mesopinions.com" et tapez le mot-clé "Montreuil", vous trouverez la **pétition** intitulée : *"DÉFENDONS UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ A MONTREUIL !"*

en
COLÈRE
et
DEBOUT

Intersyndicale des agents de Montreuil

FAITES SIGNER LA PÉTITION!!!

