

Il y a un an, les françaises et les français votaient pour changer de Président de la République.

Ils affirmaient ainsi le besoin d'une rupture avec la politique économique et sociale menée par le Gouvernement Sarkozy.

Un an après, ils refusent de se voir kidnapper leurs espoirs, de voir leur emploi, leur pouvoir d'achat, leur protection sociale, leurs conditions sociales, de travail, leurs services publics et la démocratie sacrifiés pour satisfaire encore et toujours le capital.

La crise s'aggrave ! La France, après d'autres pays, est poussée dans la récession. Et la finance et le patronat en demandent toujours plus.

**Il est temps que les décideurs politiques s'appliquent enfin le fameux « principe de réalité » : Il n'y a pas d'issue à la crise dans l'austérité.**

D'ailleurs, de plus en plus de voix s'élèvent, tant dans les sphères politiques qu'économiques, en France, en Europe et dans le monde pour dénoncer l'inadéquation des politiques d'austérité menées dans tous les pays d'Europe avec l'impérieuse nécessité de sortir de cette crise.

En France, en Europe et dans le monde, il est urgent de faire entendre encore plus fort la voix des salariés, nous unir, nous rassembler pour « changer de cap contre les politiques d'austérité »,

A Pierrefitte, c'est au quotidien qu'habitants et agents ressentent les effets néfastes de cette politique : manques de moyens flagrants, pas d'augmentation du point d'indice, conditions de travail de plus en plus dures, précarité accrue, jour de carence maintenu...

**L'action de la CGT s'est toujours fondée sur la défense des garanties collectives des salariés et de l'égalité républicaine. Pour cette raison, elle se bat aujourd'hui pour le retrait des projets de lois du gouvernement Hollande sur la « sécurisation de l'emploi » et sur la décentralisation.**

**Contre le chantage de la compétitivité et de la rigueur, la CGT revendique l'augmentation générale des salaires (donc du point d'indice pour les fonctionnaires). Elle exige l'intervention de l'Etat pour le maintien de tous les emplois dans le privé (PSA, Sanofi, Mittal...) et l'arrêt des suppressions de postes dans le public. Elle se prononce contre toute nouvelle remise en cause des retraites**

## S O M M A I R E

### Dans les écoles :

- Horaire des gardiens
- Rythmes scolaires
- Temps non complet dans les écoles

### Protection sociale et conditions de travail :

- Mutuelle et prévoyance
- Promotions internes et avancement

### Statut de la Fonction publique

- Acte 3 de la décentralisation

### Actions la CGT :

- Jour de carence
- Elections CASC
- Congrès CGT

## J O I N D R E L A C G T

### Comment contacter le syndicat :

**Par téléphone :** 06.15 44 06 54 ou 06.74.89.61.95

**Adresse :** Syndicat CGT mairie, espace Allende, 93380 Pierrefitte-sur-Seine

**Mail :** cgtsyndicat@free.fr

**Union locale CGT :** 01.49.40.01.47

**Mail :** ulcgt.villetaneuse.pierrefitte@wanadoo.fr

### Des sites Internet pour s'informer :

Actualité syndicale nationale : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)

Fonction Publique : [www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)

# DUREE LEGALE DU TRAVAIL DES GARDIENS D'ECOLE

## La CGT dépose un recours au Tribunal administratif

Depuis septembre 2012, nous contestons la nouvelle organisation du travail imposée aux gardiens d'école, rattachés aux services techniques : 42 heures hebdomadaires sans récupération, plus deux heures d'astreinte à midi. De plus les gardiens doivent maintenant assurer l'entretien des espaces verts des écoles, précédemment effectué par les services de Plaine Commune.

Nous avons sollicité le Maire à plusieurs reprises à ce sujet, par courriers et lors d'un CTP, pour que les horaires soient revus et que la loi soit respectée.

**La durée légale du travail est de 35 heures par semaine, 1 607 heures sur l'année pour tous les fonctionnaires.**

Le fait que les gardiens bénéficient d'un logement attribué gratuitement pour nécessité absolue de service ne les soustrait pas à cette réglementation. D'autres sujétions peuvent leur être demandées dans certaines limites horaires, à savoir des heures de gardiennage où leur seule obligation est d'être disponibles à leur domicile en cas de besoin (toute intervention devant alors être comptabilisée comme du travail effectif).

Mais en aucun cas ils ne peuvent effectuer du travail effectif non rémunéré ni récupéré, qui n'est même pas déclaré dans leur fiche de paie et constitue donc du travail au noir !

La réponse du Maire (relayé par la CFDT) à l'issue du CTP au cours duquel les horaires des gardiens ont été discutés a été : « *De quoi se mêle la CGT puisque les gardiens ont dit qu'ils étaient d'accord avec ces horaires ? Et ceux qui ne sont pas contents peuvent chercher un poste ailleurs* ».

Pour notre part, que les gardiens soient contents ou non de leur sort, ce n'est pas tant le problème. En tant que syndicat, **nous défendons le respect de la réglementation et des garanties inscrites dans nos statuts**. Il est évident que la remise en cause de ces garanties pour une catégorie d'agents affaiblirait les garanties collectives de tous les agents.

C'est pourquoi, compte tenu de l'absence complète de possibilité de négocier avec l'employeur, ce malgré nos demandes répétées, nous avons décidé de porter cette affaire devant le juge administratif, pour qu'il statue sur la régularité ou non des horaires de travail définis pour les gardiens.

**Le recours est en cours d'instruction par le juge. Nous y reviendrons.**

Conditions de travail... Promotions... Formations... Rapports hiérarchiques... Evaluation... Critères... Notations... Fiche de poste...  
Retraite... Primes... Carrières... Maladies... Discipline...

**La CGT propose aux agents de Pierrefitte**

**Une permanence administrative tous les mardis**

**Une permanence sur la retraite le jeudi**

sur rendez-vous au 06 74 89 61 95 ou 06 15 44 06 54

# DANS LES ECOLES, LA CGT AUX COTES DES AGENTS

## Trop d'agents à temps non complet dans les écoles

### La CGT engage une campagne de pétition pour la transformation immédiate des postes

Le bilan social de 2011 avait fait apparaître la forte augmentation des emplois à temps non complet parmi le personnel de la Ville : + 50 % d'emplois à temps non complet ou partiel de 2007 à 2011, pour atteindre 20 % des effectifs en 2011 (contre 10 % en moyenne dans les collectivités de la Petite-Couronne).

Le constat est le même sur le terrain : chaque école compte deux ou trois agents sur des postes à mi-temps depuis des années, alors que dans le même temps il manque des agents. Idem pour les équipes d'entretien des autres locaux de la Ville. Régulièrement, il leur est demandé d'effectuer « des heures complémentaires » (heures supplémentaires non majorées) pour remplacer un collègue absent ou pour tout autre motif.

C'est la flexibilité à la sauce pierrefittoise : des agents avec une rémunération fixe de 800 euros par mois et corvéables à merci selon les besoins.

#### **Cette situation est inacceptable !**

Nous demandons au Maire qu'il agisse dans le sens des agents concernés et de l'ensemble des équipes du service ATSEM / Entretien / Restauration, en décidant la transformation immédiate de tous les emplois à temps non complet en emplois à temps complet.

#### **Nous invitons l'ensemble du personnel à soutenir cette demande en signant la pétition**

## Réforme des rythmes scolaires : Une première victoire...

Dès les premières annonces d'une réforme des rythmes scolaires, la Fédération CGT des Services Publics avait dénoncé cette réforme trop axée sur les seuls horaires et ne prenant pas

territorialisation de l'éducation pouvant à terme remettre en cause le principe d'égalité devant l'enseignement sur l'ensemble du territoire national.



véritablement en compte la vie de l'enfant à l'école et hors l'école, et les conditions de travail des personnels concernés.

Car, si d'une « refondation de l'Ecole de la République » il y a besoin, cela ne peut passer que par le renforcement des moyens pour les enseignants, dans le respect de leur statut et de leurs attributions. Cela doit s'accompagner d'une véritable réflexion en profondeur avec les autres acteurs de la communauté éducative que sont les ATSEM, les animateurs socio-éducatifs, les éducateurs sportifs et culturels. Or, « Acte 3 de la décentralisation » oblige, cette réforme consacre en réalité un processus de

En témoigne la circulaire relative aux projets éducatifs territoriaux (PEDT) parue le 21 mars 2014 : à l'initiative de la commune ou de l'intercommunalité, le PEDT « peut être centré sur les activités périscolaires des écoles primaires ou aller jusqu'à s'ouvrir, selon le choix de la ou des collectivités intéressées, à l'ensemble des temps scolaire, périscolaire et extrascolaire ». Les collectivités deviendraient ainsi pilote en matière de scolarité, et l'Education nationale ne serait plus qu'un partenaire parmi d'autres, le PEDT faisant par ailleurs la part belle au monde associatif. On comprend l'opposition acharnée des enseignants !

Du fait de la résistance des enseignants avec leurs syndicats, des parents d'élèves, mais aussi de nombreux élus qui voient dans cette réforme un transfert de compétences déguisé, 80 % des communes ont refusé d'appliquer la réforme en 2013 !

**A Pierrefitte, nous avons rencontré le Maire en février pour lui exprimer notre position. Après plusieurs mois de mobilisation de la part des enseignants et de leurs syndicats, des parents d'élèves, du personnel communal appuyé par une pétition de la CGT demandant que la réforme ne soit pas appliquée en 2013, le conseil municipal du 28 mars 2013 a finalement décidé de ne pas appliquer la réforme des rythmes scolaires à la rentrée 2013.**

**Pour la CGT, cette décision raisonnable constitue une victoire pour le personnel. L'enjeu posé maintenant est d'obtenir le retrait pur et simple de la réforme.**

# PROMOTIONS INTERNES ET AVANCEMENTS

## LA CGT ECRIT A LA MINISTRE

### ET DEMANDE PLUS DE TRANSPARENCE AU MAIRE

La liste d'aptitude des agents de catégorie C pouvant être nommés dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux vient d'être établie par la CAP compétente. Aucun agent de Pierrefitte n'y figure, alors que cinq agents avaient été proposés par la Ville.

La réglementation établit un quota de postes correspondant à 5 % des effectifs de rédacteurs territoriaux sur l'ensemble de la Petite Couronne pouvant être pourvus par la voie de la promotion interne, à peine 210 postes sur 2 321 agents promouvables ! De plus, sur ces 210 postes, 150 étaient réservés aux Collectivités qui avaient recruté 3 rédacteurs dans l'année (donc les collectivités les plus importantes).

Cette pénurie organisée aboutit à ce que de très nombreux agents, après 15 ans de carrière et malgré l'obtention de l'examen professionnel, se trouvent bloqués dans leurs carrières.

C'est pourquoi la Fédération CGT des Services publics s'est adressée à la ministre en charge de la fonction publique, Marylise Lebranchu, demandant que la règle du quota soit levée pour les agents ayant réussi l'examen professionnel. Nous attendons une réponse de sa part.

Mais cette situation repose aussi le problème de la transparence des procédures de promotion interne et d'avancement mises en œuvre par la Ville de Pierrefitte.

En matière de promotion interne par exemple, l'inscription sur la liste d'aptitude se fait selon un nombre de points atteints par les agents remplissant les conditions de promotion, d'après un certain nombre de critères : l'ancienneté, les formations effectuées, l'obtention de l'examen professionnel, les responsabilités exercées...

Ces critères dépendent donc en partie de l'avis de l'employeur, notamment pour ce qui concerne les responsabilités exercées, qui peut plus ou moins « favoriser » un agent.

**Le syndicat CGT a demandé à plusieurs reprises au Maire que les dossiers d'avancement soumis à la CAP soient au minimum communiqués aux organisations syndicales de la Ville, pour qu'un contrôle puisse être effectué, voire que ces dossiers puissent être discutés en interne avant la transmission à la CAP.**

Cela vaut pour tous les dossiers : promotion interne, avancement de grade et d'échelon. Sur ce dernier point, comment se décide par exemple l'avancement d'échelon à la durée maximum ou à la durée minimum ? D'après le registre des arrêtés, pour la Ville et le CCAS en 2012, il y a eu 87 avancements d'échelon à la durée minimum, 67 à la durée maximum. Ces durées variables ont une incidence importante sur la carrière et la rémunération des agents. Quels sont les critères ? Qui le décide ? Pour notre part, nous défendons l'avancement à la durée minimum pour tous. Mais là aussi, la revendication minimale est qu'il y ait une réelle transparence sur la procédure et que les organisations syndicales soient informées.

Pour l'heure, le Maire refuse d'accéder à cette demande, pourtant tout à fait raisonnable et réalisable. Aucun argument « budgétaire » ne s'y oppose. Nous la réitérons.

**Par ailleurs, nous demandons une information des agents quant à leurs droits à avancement, notamment dans le cadre des entretiens d'évaluation : à quelle date peuvent-ils bénéficier d'un avancement d'échelon à la durée minimum et maximum, à quelle date peuvent-ils être promus, etc. ?**

# ACTE III DE LA DECENTRALISATION

## Quels enjeux ?

Le Conseil des ministres du 10 avril 2013 a validé le sens et les dispositions des projets législatifs relatifs à l'acte III de la décentralisation. Pour faire face aux oppositions diversifiées et contradictoires des nombreuses associations d'élus des collectivités territoriales, le Gouvernement a trouvé une parade : scinder le projet initial en 3 textes législatifs dont l'examen parlementaire sera échelonné dans le temps.

Depuis la fin des années 1970, de profondes réformes affectent les administrations publiques et les collectivités locales des pays de l'Union européenne.

Ce processus dit de « décentralisation » s'est traduit par le transfert de responsabilités et de compétences de l'Etat vers les collectivités locales.

L'acte I de la décentralisation (1982-1983) a été globalement une avancée en termes de service public : transfert de compétences avec les ressources nécessaires vers des exécutifs locaux élus au suffrage universel, mécanisme de péréquation financière en faveur des territoires les plus en difficulté, création du Statut des personnels de la Fonction publique territoriale.

L'acte II de la décentralisation, avec la loi du 13 août 2004, a attribué de nouvelles compétences aux collectivités territoriales et induit un important mouvement des personnels de l'Etat vers les Régions et les Départements. Au mépris des missions de service public, il s'est agi là essentiellement d'un désengagement de l'Etat que notre syndicat a combattu et continue de condamner.

En 2010, la réforme de la fiscalité locale a fait perdre aux collectivités locales l'essentiel de leur liberté en matière de fiscalité.

La diminution des ressources financières des collectivités territoriales a par ailleurs induit des transferts d'un autre type : ceux du secteur public vers le secteur privé résultant des phénomènes de délégation et de privatisation des services publics locaux. Ceci a pour conséquence de modifier l'équilibre et le transfert des centres de décisions des élus politiques vers le secteur privé et provoque de fait l'amointrissement conjugué des pouvoirs de l'Etat et des collectivités locales.

Le projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique, par sa valorisation notamment du « fait métropolitain », s'inscrit dans cette doctrine. Il poursuit l'intercommunalité à marche forcée et renforce le processus de métropolisation du territoire. Pour la CGT, les métropoles sont de véritables machines à concentrer les richesses et à désertifier le territoire. L'adoption du projet actuel marquerait le franchissement d'un nouveau cap dans la concentration des richesses et des lieux de décisions, au service des impératifs de la compétitivité et des intérêts du grand patronat.

Concernant les conférences territoriales, nous estimons qu'outre les risques d'inégalité de traitement des usagers cette disposition ouvre de grandes incertitudes pour les personnels. L'instabilité qui en découlerait en termes d'organisation des services et de conditions d'emploi pour les personnels ne manquerait pas d'occasionner une dégradation de la qualité du service public.

Pour la CGT, toute redéfinition de la puissance publique doit reposer sur les valeurs et principes fondamentaux du service public, de la Fonction publique et du Statut des fonctionnaires, garants de la cohésion sociale, économique, culturelle et environnementale de la République.

**C'est pour ces raisons que la CGT, au niveau de sa Fédération des services publics et lors de son congrès confédéral, s'est prononcé contre ce nouveau projet de décentralisation.**

**POUR DISCUTER DE CES QUESTIONS**  
**Rencontre sur le projet de loi de décentralisation**  
**Mercredi 26 juin à 12h salle Jean Jaurès**

## *Questions sur la participation de la ville à la mutuelle et la prévoyance*

### **A combien s'élève la participation de la ville ?**

Le niveau de participation de la Commune est fixé à :  
Pour la Mutuelle : de 8€ à 10€ par agent selon l'indice,  
plus 2 € par enfant dans la limite de 3 enfants  
Pour la prévoyance : 50 % de participation avec au  
maximum 10 € par agent.

### **Cette participation concerne-t-elle toutes les mutuelles ?**

La loi offre deux possibilités : le conventionnement avec un seul organisme ou le choix d'une liste de mutuelles labellisées.

A Pierrefitte, la Commune a fait le choix de passer une convention avec un seul organisme, Harmony pour la complémentaire santé et Intériale pour la prévoyance.

### **Le montant de la participation est-il limité par la loi ?**

*En aucun cas. C'est bien chaque collectivité qui détermine le montant de sa participation. Par exemple, Plaine Commune participe à hauteur de 50 % de la cotisation mensuelle pour l'agent et ses ayant droits.*

### **Quelle différence cela fait-il pour la ville ?**

Pour la Commune, la différence est conséquente puisque l'option choisie réduit considérablement le nombre d'agents susceptibles de bénéficier de cette participation. De fait, cela réduit la dépense pour le budget communal. En effet, les agents titulaires d'une complémentaire risquent d'être peu enclins à résilier leur contrat. Pour de multiples raisons : leur contrat actuel est peut-être plus favorable, la résiliation d'un contrat d'assurance est fastidieuse et longue... Au regard du faible taux de participation de la Ville, ils se diront « le jeu en vaut-il la chandelle ? » Auront-ils tort ?

### **Quelle différence cela fait-il pour l'agent ?**

*L'option choisie par la Commune est moins intéressante pour les agents, elle oblige ceux qui ont déjà une mutuelle à en changer si celle-ci est différente de celle proposée par la Ville.*

*Par ailleurs, de nombreux agents municipaux sont adhérents à la MNFCT, mutuelle emblématique des fonctionnaires territoriaux. Ces agents ne bénéficieront pas de la participation sauf s'ils la quittent pour adhérer à celle conventionnée par la Ville*

### **Cette participation va-t-elle permettre aux agents qui n'en ont pas de prendre une mutuelle ?**

La participation de 10 € mensuels sur une cotisation de plus de 50 € ne permettra pas aux agents qui ont un faible pouvoir d'achat de franchir le pas. La part restant à la charge de l'agent est trop lourde, excluant pour beaucoup l'adhésion à une complémentaire.

## **LA MUTUELLE ? PLUTOT BIEN OU PLUTOT PAS BIEN ?**

Depuis le 8 novembre 2011, la loi autorise le financement par les collectivités de la protection sociale complémentaire de leurs agents : mutuelle complémentaire pour les frais médicaux et prévoyance pour les arrêts de maladie.

En soi, le financement d'assurances privées par de l'argent public, celui des collectivités territoriales est choquant. Cette possibilité offerte par la loi est, en réalité, un nouveau désengagement de l'Etat en matière de prise en charge de la santé. La généralisation de complémentaires privées est une véritable atteinte au système de couverture universelle qui fonde la Sécurité sociale !!! Elle ouvre la voie à un système « à l'américaine » : à force de diminuer ses prises en charge, la Sécurité sociale deviendrait un régime minimal de base, charge à ceux qui en ont les moyens de se payer des complémentaires aux tarifs sans cesse croissants. Un objectif patronal depuis la création de la Sécu en 1945...

**La CGT défend quant à elle la Sécurité sociale de 1945**, garantissant l'accès aux soins pour tous, indépendamment des revenus. Pour assurer son financement, **elle revendique l'arrêt des exonérations de cotisations patronales et l'augmentation générale des salaires.**

Toutefois, nous tenons compte de la situation concrète des agents et si une mesure, même réduite, permet d'améliorer leur pouvoir d'achat et l'accès aux soins, il nous semble important de nous en saisir.

A Pierrefitte, nous avons donné notre accord à la CFDT, sur sa proposition, pour rencontrer les agents ensemble... Puis, changement d'avis, la CFDT a préféré négocier seule. La Municipalité a de son côté refusé de dialoguer avec la CGT, pourtant syndicat majoritaire, préférant comme seul interlocuteur la CFDT. Par la suite, alors que la discussion sur les choix de la municipalité en matière de protection sociale complémentaire devait avoir lieu en Comité Technique Paritaire, les documents n'ont pas été transmis aux élus auparavant, comme la loi l'exige. **Le syndicat CGT a donc été mis devant le fait accompli.**

### **QUELLE EST LA POSITION DU SYNDICAT CGT SUR CE CHOIX ?**

**Le Syndicat CGT se prononce pour une participation financière plus importante, en particulier en direction des agents aux revenus les plus faibles, et pour l'option de la liste de mutuelles labellisées, qui permettrait *a priori* à tous les agents de bénéficier d'une prise en charge.**

En effet et malgré un affichage généreux, la Municipalité est plutôt mesquine car elle limite l'accès à une seule complémentaire santé, donne peu (d'après La Gazette du 29 avril, la participation moyenne des collectivités est de 17,50€ pour la prévoyance et 23,50€ la mutuelle alors qu'à Pierrefitte elle est de 10€ maximum pour la prévoyance et de 8€ à 10€ pour la mutuelle) et elle restreint le nombre d'enfants concernés à 3.

Force est de constater que les choix municipaux traduisent davantage une volonté de réduire au maximum le nombre d'agents qui pourraient être éligibles à cette participation plutôt qu'à les inciter à adhérer à une mutuelle.

**La CGT regrette la façon cavalière dont le dossier a été traité, visant clairement à nous mettre devant le fait accompli, ainsi que le choix d'une prise en charge *a minima*. Néanmoins, nous avons choisi d'y donner un avis favorable, cela constituant malgré tout un gain pour les agents.**

# La CGT avec vous

## - Jour de carence à Pierrefitte :

Il y a quelques semaines, Madame la Ministre de la Fonction Publique annonçait l'abrogation du jour de carence dans la fonction publique au 1er janvier 2014, précisant que d'ici là « Il revient à l'exécutif de chaque collectivité de décider ce qu'il doit faire »

Nous avons donc adressé un courrier à Monsieur le Maire lui demandant d'arrêter dès maintenant cette mesure injuste, appuyé d'une pétition que vous êtes déjà des dizaines à avoir signée.

## - 19 juin 2013 : Elections du CASC :

En 2011 vous avez voté à plus de 68% pour la liste présentée par la CGT, permettant à celle-ci d'élire 15 des 20 membres du conseil d'administration. C'est ainsi une équipe dynamique et motivée qui a été élue, à la recherche permanente d'innovations intéressantes. Cette année, la CGT présente 27 collègues adhérents du syndicat ou en accord avec ses idées et propositions. Nous vous invitons à venir très nombreux soutenir la liste.

## - Résorption de l'emploi précaire :

Le décret du 22 novembre 2012 permet à un certain nombre d'agents non titulaires de bientôt le devenir après passage d'un entretien auprès d'une commission. La CGT s'était félicitée que la ville de Pierrefitte offre cette possibilité à l'ensemble des agents concernés. Mais nous avons appris depuis que des négociations sur les salaires et conditions de recrutements se négocient au cas par cas et qu'on leur demande, par exemple, de donner par écrit leur accord ou refus avant même d'être passés devant la commission de recrutement !!! c'est totalement illégal et inacceptable. Nous avons adressé un courrier dans ce sens à Monsieur le Maire et invitons les agents concernés à ne rien signer.

## - Congrès de la CGT :

Deux congrès importants se sont tenus à la CGT. Celui de la CGT des agents territoriaux de Pierrefitte, les 23 et 24 janvier : deux journées de débats très riches et constructives à l'issue desquelles un nouveau bureau a été élu et Nathalie Gosselin a été réélue secrétaire générale. En mars s'est déroulé, sur une semaine, le congrès national de la CGT, congrès riche de discussions à l'issue duquel Thierry Lepaon a été élu secrétaire national.

## - Vos représentants dans les instances paritaires :

La CGT est majoritaire aussi bien au CTP, qu'au CHSCT, à la CAP interdépartementale ou au CASC... N'hésitez pas à contacter vos élus au 06 74 89 61 95 ou 06 15 44 06 54.



## BULLETIN D'ADHÉSION A LA CGT

Nom.....

Prénom .....

Service .....

Téléphone professionnel .....

Téléphone personnel.....

E-mail .....

Adresse personnelle.....

.....

**A envoyer au syndicat**