



**AGENTS TERRITORIAUX
DE MONTREUIL**
24 rue de Paris / 93100 Montreuil
Tél. : 01.48.58.88.38
@:cgt.territoireauxmontreuil@gmail.com

LE JOURNAL DES REPRESENTANTS C.G.T des Agents territoriaux. N° 1.

Contre l'austérité, vraiment tous contre.

La CGT est heureuse de vous présenter ce journal du nouveau mandat 2014 2018. Il a pour objectif de rendre compte des séances et de l'intérêt que vous nous avez confié. **Premier syndicat lors des dernières élections professionnelles du 4 décembre 2014**, la responsabilité de la CGT est importante dans un moment où la politique d'austérité qui s'impose en Europe pour servir les dividendes capitalistes qui frappent fort par la privatisation de nos services publics.

Comité (suppression d') emploi.

Depuis son arrivée en avril 2014, la municipalité a tenu des discours rassurants en façade (« on ne va pas supprimer de services publics ») tout en préparant les services à souffrir lors de la construction du budget 2015 (-10% de budget de fonctionnement et une réduction nette de la masse salariale de 2 à 3%).

Le conseil municipal de février a voté le budget 2015 et on en ressent les conséquences dans les services : non renouvellement de contrats, réductions d'heures supplémentaires, ...

La direction générale a pour sa part mis en place début février un comité emploi et a fixé les règles d'une « gestion optimisée de l'emploi public ». Dans les faits, ce comité traite plus de suppression d'emplois que d'emploi. Chaque poste non pourvu est examiné et doit faire l'objet **d'un argumentaire en béton** pour être renouvelé. Les collègues partant en congé maternité ne sont pas systématiquement remplacés (on propose parfois des stagiaires pour le faire, ce qui est illégal). Les contrats sont très souvent non renouvelés créant des difficultés dans les services et mettant dans la précarité des collègues.

Nous avons besoin de vous !

Dans les services, pour l'instant, on serre les dents et on essaie de rendre un service public de qualité. Agents de la collectivité, il ne faut pas rester isolés. Face à ces choix de l'employeur, il est important de trouver la force du collectif.

Elus au Comité Technique, nous avons besoin de vous :

Ce sont vos informations qui nous permettent de questionner la municipalité.

Ce sont vos avis que nous relayons à l'employeur.

Ce sont vos actions collectives qui peuvent faire changer de décision au patron.

Vos élus CGT au Comité Technique (titulaires et suppléants).

Dominique MADEC (développement et vie des quartiers), **Claire HUOT** (CGT), **Maude BENSARD** (Enfance), **Laurent GRIMMONPREZ** (Service jardins et nature en ville), **Olivier LERAY** (direction de la petite enfance), **Laurie PINOT** (enfance) **Bernard MALANDIN** (imprimerie), **Laurence BALDASSARI** (maison des associations), **Sandra LE FLOCH** (Service jardins et nature en ville), **Nadia HOUICHI** (propreté des bâtiments), **Jovenka ZIVKOVIC GALMIER** (enfance), **Marie BOUDON** (cinéma Méliès), **Jean GOULANCOURT** (Service de gestion des espaces publics), **Sabrina ZIMMERMANN** (propreté des bâtiments), **Jean Paul LE GALLOU** (Service jardins et nature en ville), **Fernanda VILLATE** (direction de la petite enfance).

Compte rendu du comité technique du 2 février 2015.

Ordre du jour chargé pour le premier comité technique.

Beaucoup de sujets, pas de grande réorganisation pour l'instant mais des désaccords réguliers avec l'employeur quant au fait de traiter de sujets déjà mis en œuvre transformant l'instance en chambre d'enregistrement et privant les agents de leur représentation.

Le comité technique n'est certes qu'une instance consultative mais une évolution récente du fonctionnement de l'instance permet en cas de vote unanime des représentants des salariés contre un point devant passer en conseil municipal de forcer l'employeur à revoir sa copie, ce qui est compliqué lorsque l'organisation est déjà en place.

Revue des sujets dans l'ordre de leur passage...

1- Approbation du règlement intérieur du Comité Technique.

Ce règlement détermine la composition de cette instance, ses compétences, les modalités de fixation des ordres du jour, les délais de convocation, les comptes rendus,....

Ce document a été travaillé préalablement avec la municipalité.

Des évolutions ont été obtenues mais pas d'accord global à la fin de la négociation.

Pour la CGT, deux reculs sociaux ont été maintenus par la municipalité :

La rédaction d'un **compte rendu synthétique** à la place d'un procès-verbal exhaustif des débats, la réduction du nombre d'heures accordées aux représentants du personnel pour travailler les Comités Techniques **à 7 heures au lieu de 15 heures !!!!!**

Au final, le risque d'une présence moindre de vos représentants à vos côtés.

A force d'insister, il est envisagé de revoir le nombre d'heures si la situation ne permet pas aux élus de travailler correctement.

Vote des salariés. CGT 8 abstentions, FSU 3 abstentions, FO 1 abstention.

2- Organisation des assistantes de Direction Générale.

Petite leçon (involontaire?) de sexisme patronal : la note traite d'assistantes de direction générale (et réserve donc ces postes à des femmes).

La CGT demande que les prochaines notes évitent ces propos discriminants.

Sur le fond, la proposition d'organisation **supprime au final deux postes** et surtout est déjà mise en place avant même l'avis du comité technique.

Le Comité technique est-il une simple chambre d'enregistrement ?

Vote des salariés : CGT 8 contre, FSU 3 abstentions, FO 1 abstention.

3- Transformation du service Organisation, Evaluation et Conseil de Gestion (OECG).

Cet ancien service s'est scindé en deux et devient pour une partie une direction avec seulement 7 agents !

Contrairement au sujet précédent, les agents ont été consultés. La CGT s'est interrogée sur la perte de polyvalence entre agents provoquée par la coupure du service en deux et sur la nécessité de conserver un lien entre le contrôle de gestion et le conseil en organisation. Nous n'avons pas bien compris, malgré les explications « savantes » données, où se positionnaient les différents chargés de mission notamment la différence entre l'ancien(ne) chargé(e) de mission « Démarche d'innovation » et le(la) chargé(e) de mission « Projets innovants ».

Vote des salariés : CGT 8 abstentions, FSU 3 abstentions, FO 1 abstention.

4- Création d'un observatoire des données publiques.

Voilà un agent recruté en renfort dont on crée le poste après coup, ce qui empêche toute mobilité interne de s'exercer. C'est une façon de faire qui ne permet pas de créer les conditions d'un accès juste à d'autres emplois de la Mairie et qui interroge surtout sur la « maîtrise des coûts salariaux ». De plus, lorsque les élus CGT ont remonté l'absence de concertation avec les agents concernés (pourtant écrite dans la note de présentation), le directeur général des services a dû reconnaître que la concertation préalable à la création de la mission s'était surtout faite avec les élus.

Les débats nourris sur ce sujet qui tient à coeur au directeur général des services (« il ne faut pas que le service public rate le coche de la révolution numérique ») ont par ailleurs permis **aux élus CGT de faire remarquer** à la municipalité et à la direction générale **que des compétences existent parmi les agents et que bien utilisées, elles pourraient éviter d'inventer des postes coûteux.**

Vote des salariés : CGT 8 contre, FSU 1 contre et 2 abstentions (!), FO 1 abstention.

5- Création d'une mission habitat et évolution d'un poste de juriste du service permis de construire au sein de la direction urbanisme et habitat.

Deux sujets en un !! **Primo** : la création de la mission habitat. Elle vise à résoudre des difficultés importantes rencontrées au service logement. Pourtant, constat partagé par le directeur, ce service continue de rencontrer des difficultés. Le périmètre de la nouvelle mission perturbe le travail des agents du service logement et dégrade la qualité du service qu'ils rendent aux habitants. **Deuxio** : le transfert d'un poste de juriste depuis le service permis de construire vers la direction. **Les instructeurs du permis de construire, non consultés en amont, récupèrent une charge de travail supplémentaire.**

Vote des salariés : CGT 8 contre, FSU 3 contre, FO 1 abstention.

6- Mise à jour des astreintes.

L'actualisation des métiers donnant lieu à des astreintes a donné lieu à débat.

La CGT a expliqué que beaucoup de métiers n'étaient pas répertoriés alors même que des agents font des astreintes. Nous avons cité pêle-mêle les afficheurs lors des élections, un collègue des espaces verts, quatre agents de la direction de la tranquillité publique, des directeur(rices) de crèches de permanence médicale ?

La question des directeurs des centres de loisirs dont on demande qu'ils soient joignables de 7 heures à 19 heures a aussi été soulevée.

Il nous a été répondu qu'il ne fallait pas confondre astreinte et garde et nous avons été invités à remonter toutes les situations non identifiées dans la note.

Si vous faites des astreintes non payées, faites signe à vos élus !

Vote des salariés : CGT 8 contre, FSU 3 pour, FO 1 pour.

7- Avancement à un échelon spécial d'administrateur hors classe.

Sujet réservé aux techniciens : on nous présente un avancement d'échelon qui ressemble beaucoup à un avancement de grade vu qu'il est nécessaire de fixer un ratio.

Pour cet échelon spécial concernant les plus hauts cadres de la territoriale, la municipalité proposait un ratio à 100%.

Aucun agent de la ville n'est concerné, du coup, il est difficile de voir ce qui motive cette présentation en instance.

Le sujet a surtout permis aux syndicats de rappeler à l'employeur l'engagement de passer les ratios à 100%.

Craignant une instrumentalisation de la décision (genre la municipalité privilégie les cadres supérieurs et un vote contre de vos élus, le président a choisi de retirer ce point de l'ordre du jour.

Pour les avancements de grade du plus grand nombre, l'affaire reste à suivre.

Compte rendu du CHSCT du 27 janvier 2015.

Le 27 janvier 2015 s'est tenue la première séance du CHSCT avec ses nouveaux membres du personnel

1/ Approbation du règlement intérieur du CHSCT :

Ce document qui détaille les missions et les compétences de l'instance, oblige la parité pour le quorum (4 représentants de l'employeur et 4 agents du personnel).

La CGT a approuvé ce règlement puisque les échanges, les remarques et le travail avec la ville ont été constructifs.

Par ailleurs, la désignation d'un secrétaire du CHSCT a fait l'objet d'un vote ce même jour. C'est à l'unanimité que Nathalie Berhoun a été élue.

2/ Bilan d'étape du dispositif maintien dans l'emploi :

Le responsable du service environnement social du travail de la DRH a présenté ce bilan.

Ce dispositif doit permettre à un agent après une longue période d'arrêt de travail et/ou d'une inaptitude médicale de reprendre progressivement sur un autre poste en fonction des prescriptions médicales.

Le but étant de donner à l'agent les moyens de retrouver un poste permanent vacant.

La méthode : la « mission tremplin » (des missions non pérennes sont créées sur certains services, en fonction des nécessités de celui-ci). L'agent en « reclassement » est accompagné sur cette mission, définie par un référent du service qui l'accueille pendant une période de 6 mois renouvelable une fois et ainsi l'agent est amené à construire son projet professionnel.

Pour mener à bien ce projet considérable et indispensable, le service environnement social du travail recrute, un psychologue du travail et un secrétaire.

La CGT a souligné l'intérêt du dispositif, après avoir interrogé des agents et des référents concernés qui s'investissent dans ces parcours.

Néanmoins, des zones d'ombres manifestes, principalement autour de la création ou de la pérennisation des postes ne nous semblent pas simplifier l'issue de ce dispositif ni pour les agents, ni pour les référents. De plus, dans la situation de restriction budgétaire actuelle, il est à craindre qu'un poste vacant puisse être pourvu par un agent en reclassement, sans permettre à ce dernier de prendre le temps de revenir en toute quiétude dans le monde du travail.

C'est pourquoi, la CGT a voté l'abstention, nous souhaitons continuer à observer l'évolution du dispositif, notamment avec la mise en place d'un comité de suivi que nous avons demandé.

La prochaine séance du CHSCT doit se tenir le 13 avril.

Vos représentants CGT au CHSCT

BERHOUN Nathalie (service éducation), **CARRE Caroline** (cinéma Méliès), **LACLAVETINE Lise** (service éducation), **SAYOUD Ali** (atelier), **MANDILE Maud** (cinéma Méliès), **MANSOURI Nadia** (service saturnisme), **MOINET Sandrine** (service restauration collective), **DELFORGE France** (service développement et vie des quartiers), **SYMPHONIE Ghislaine** (service échanges internationaux), **KRSTEVSKI Yasmina** (service petite enfance).

Les définitions du mois.

Comité Technique :

Les comités techniques (CT) sont des **instances consultatives** compétentes pour donner un avis avant la prise de certaines décisions par les collectivités territoriales.

Ces comités ne connaissent pas des situations individuelles mais sont **compétents sur les questions d'ordre collectif** ; ils connaissent des **questions intéressant l'ensemble du personnel** des collectivités territoriales et non uniquement les fonctionnaires.

Sont abordés par exemple : l'organisation des services, les suppressions de postes, la formation, le temps de travail, l'action sociale etc...

Comité d'hygiène et de sécurité au travail :

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé pour moitié d'agents du personnel, le CHSCT dispose de moyens pour mener à bien sa mission : droit d'accès dans les locaux municipaux, crédit d'heures accordé aux membres du personnel pour notamment rencontrer les agents communaux sur toutes les questions de santé et de sécurité au travail, recours à un expert.

Le CHSCT est consulté pour tout projet important d'aménagement ou de construction, modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Il participe à toute enquête liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Astreinte :

Une astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être sur son lieu de travail, doit pouvoir intervenir si son administration lui demande. La période d'astreinte peut donner lieu à récupération ou indemnisation (source : Service public.fr)



Vous êtes tous des acteurs du Service Public, ne manquez pas de devenir des intervenants dans les débats du Comité Technique Paritaire.

Vos élus seront toujours à votre écoute pour défendre vos conditions de travail.

Votre parole, vos interventions ne peuvent que faire avancer de façon concrète non seulement vos revendications, mais aussi l'organisation de votre service et l'ensemble du Service Public au service de la population.