

LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°46 – septembre 2009

Bulletin des communaux de Montreuil



Section des communaux du SDU CLIAS 93/FSU
24 rue de Paris 93100 - Montreuil
Tél. 01 42 87 43 00 Fax : 01 49 88 06 17
ou 01 48 70 00 48 (tour rond point 93)

courriel : sduclias93@mairie-montreuil93.fr
site Internet : <http://www.sdu-clias93.org>

Unis pour être plus forts ?

Les 29 janvier, 19 mars, 1^{er} mai, 26 mai et enfin le 13 juin 2009, 8 organisations syndicales nationales ont appelé, dans l'unité les salariés du public et du privé à des journées d'actions en défense de l'emploi, des salaires et du service public sur une plate-forme revendicative commune.

Certaines de ces journées se sont traduites par une participation importante aux manifestations organisées ; cela montre la disponibilité des salariés,

qu'ils soient du public ou du privé, à se mobiliser pour répondre aux attaques qu'ils subissent.

Mais l'échec de la journée «décentralisée» du 26 mai et surtout de celle du samedi 13 juin démontrent aussi qu'ils attendent autre chose de la part des directions syndicales que des journées d'action éparpillées sur l'année.

Notre syndicat partage ce sentiment et depuis longtemps se prononce pour un plan d'action des organisations syndicales sur des revendications claires, chiffrées et une mobilisation s'inscrivant dans la durée.

Certes, une grève générale reconductible ne se décrète pas et les obstacles sont nombreux avant d'y arriver : perte de salaires pour fait de grève, répression...

Pour autant, la succession des journées d'action de 2009, mais on pourrait aussi remonter à celles de 2008, n'a pas permis d'obtenir une augmentation des salaires, d'empêcher les suppressions de postes dans

la fonction publique; et celle organisée le samedi 13 juin, moins pénalisante financièrement, est celle qui a réuni le moins de participants aux manifestations.

Si l'aspiration des salariés à l'unité entre toutes les organisations syndicales est positive, cette unité ne peut pas être un corset où l'unanimité se fait sur la plus petite revendication ou pour n'appeler à rien.



Crédit dessin :
Placide

« Il paraît que la crise rend les riches plus riches et les pauvres plus pauvres. Je ne vois pas en quoi c'est une crise. Depuis que je suis petit, c'est comme ça »

Coluche

C'est une convergence des syndicats sur une plate-forme revendicative claire et s'engageant sur un plan d'action qu'il faut construire.

Une urgence : nos salaires, bien sur ; dans la fonction publique ils n'augmenteront que de 0,8 % en 2009 (0,5 % au 1^{er} juillet et 0,3 % au 1^{er} octobre) ; mais aussi le retrait de la loi mobilité, adoptée au début de l'été et qui, de recrutement d'intérimaires en licenciements massifs de fonctionnaires, est une nouvelle attaque forte contre la fonction publique et ses agents.

Échos du COS

Un peu plus d'un an après l'élection du conseil d'administration du COS en juin 2008 et l'Assemblée Générale du 19 juin 2009, il nous a semblé important de faire un bilan.

Suite à la convention signée le 10 juillet entre la présidente du COS et la Maire, les salariés de la mairie et du CCAS considérés comme non permanents (animateurs, médecins, dentistes... qui sont en fait permanents mais rémunérés selon un taux horaire) peuvent enfin bénéficier du COS sous réserve qu'ils effectuent au moins un mi-temps et qu'ils justifient de 4 mois de présence.

Notre syndicat se félicite de cette évolution qui aurait pu être mise en œuvre par le COS au moins depuis le versement de la subvention prenant en compte ces agents en juillet 2008 et que nous revendiquons depuis très longtemps.

Le COS a envoyé dans les services le catalogue pour le choix du jouet de Noël fin juin.

Non validée par le CA, cette sélection de jouets limitée au catalogue et selon une tranche d'âge n'est pas satisfaisante, nous proposons que les agents aient le choix entre un jouet du catalogue ou un chèque-cadeau à échanger dans un magasin de jouet spéciali-

sé». Un questionnaire envoyé aux ouvriers-concernés permettrait aussi de connaître la proposition qui a leur préférence.

La mise en place d'une aide aux vacances pour les agents immigrés dont la femme et les enfants sont restés au pays si elle est positive doit maintenant être étendue par la mise en place du chèque vacances pour tous les agents en dessous un certain indice et qui, bien souvent, ne partent en vacances que dans leur famille.

Sur un autre plan, la faible participation des agents aux Assemblées Générales du COS traduit en partie le fait que notre Comité des Œuvres Sociales n'est pas reconnu comme un outil par les agents: outil de solidarité, outil de débat, outil de pratiques artistiques, culturelles, sportives.

Il y a donc nécessité, là aussi, de progresser dans ce sens.

Malaise à la ville

Parce que la lettre-pétition de la section CGT-cadres traduit un malaise du personnel communal que nous ressentons également, nous avons aussi écrit à la maire le 10 juillet.

Ci-dessous, quelques extraits :

« ...la municipalité a la volonté de mettre en œuvre les orientations municipales sur lesquelles elle a été élue en 2008. Cela est tout à fait légitime...Pour autant, le personnel doit exercer ses missions dans un cadre juridique et institutionnel sécurisé où les règles d'organisation et de fonctionnement sont communes et connues de tous... »

« C'est une réalité que les Bureaux Municipaux, les comités de direction, les réunions de pôles, par exemple, ne font pas l'objet de comptes rendus communiqués aux cadres qui sont pourtant un maillon important dans la mise en œuvre des orientations municipales.

C'est aussi une réalité que certains élus se situent plutôt comme des chefs de services

alors que d'autres laissent l'administration prendre les décisions à leur place.

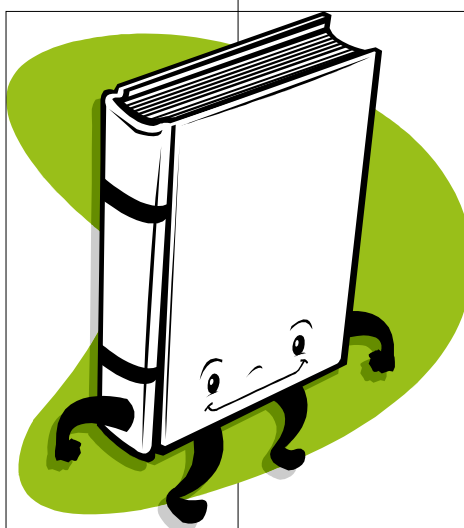
C'est encore une réalité que l'on demande parfois aux agents de mettre en œuvre des décisions municipales dans des délais qui ne permettent pas d'en assurer une bonne préparation et un suivi satisfaisant, tant du point de vue des intérêts du service public que de celui des agents.

Cette « insécurité » vient s'ajouter au stress provoqué par la réorganisation des services et le déménagement qui touche une partie de ceux-ci, il est donc urgent que des modifications soient apportées à la place des élus et au fonctionnement de l'administration municipale.

Nous ne voulons pas terminer ce courrier sans aborder la situation d'agents à l'encontre de qui l'on prend prétexte d'une illusoire obligation de réserve pour empêcher tout dialogue.

Rappelons, comme le soulignait justement M. Anicet Le Pors, dans une tribune du Monde du 1^{er} février 2008 que cette obligation de réserve a été volontairement écartée du statut des fonctionnaires et que, sous le contrôle du juge, elle s'apprécie au regard de la place du fonctionnaire dans la hiérarchie.

Plus fondamentalement poursuivait M. Anicet Le Pors, l'article 6 du statut général de la fonction publique garantissant la liberté d'opinion aux fonctionnaires induit une conception du fonctionnaire-citoyen qui est, en raison même de sa vocation à servir l'intérêt général et de la responsabilité qui lui incombe à ce titre, à l'opposée du fonctionnaire «aux ordres »



Nouveaux horaires à la bibliothèque ?

Prenant prétexte que l'amplitude d'ouverture de la bibliothèque est inférieure à celle existant dans les équipements de communes de même taille, la direction de la bibliothèque soutenue par la municipalité a proposé au CTP

du 6 juillet 2009, un élargissement des horaires d'ouverture de plus de 32 h 30 sur l'ensemble des sections et une nouvelle organisation des équipes.

Après avoir rencontré une partie du personnel, nous avons demandé un report du CTP et donc de la décision municipale afin de permettre la présentation de la dernière mouture du projet

au personnel.

Nous avons aussi souligné que si l'amplitude d'ouverture est inférieure à la moyenne, les effectifs aussi le sont et il y a donc la nécessité de créer des postes supplémentaires.

Considérant que les conditions n'étaient pas réunies (conditions de travail insatisfaisantes ; réserves transformées en bureaux, pas de point d'eau ni de WC au 2^{ème} étage, manque de postes informatiques....) pour modifier de manière substantielle les horaires de la bibliothèque, nous avons demandé, comme le souhaitait des membres du groupe de travail, une mise en place progressive avec une première augmentation des horaires à la seule discothèque.

La municipalité n'ayant pas répondu favorablement à notre demande en séance, nous avons voté contre les nouveaux horaires tout comme la CGT.

Nous continuons à demander le report de l'élargissement global des horaires d'ouverture et de la nouvelle organisation.

Vous souhaitez être informé(e) (tracts, infos statutaires, manif...) à votre adresse électronique,

Écrivez-nous à l'adresse mail indiquée en entête, nous vous enregistrons sur notre liste de diffusion

Des avancées dans les centres de loisirs

De la même manière que nous avons signé fin 2007 un protocole avec la municipalité qui engageait un processus de titularisation des personnels des centres de loisirs dans le cadre de l'aménagement du temps scolaire (PELG) qui n'a duré qu'une année, nous avons signé, ainsi que la CGT, un nouveau protocole avec Dominique Voynet qui valide la stagiairisation de 32 agents (au lieu de 4 prévus avec l'ancien protocole) et de ceux ayant une ancienneté de 5 ans (y compris les temps de cantine et les services effectués dans d'autres collectivités) à temps complet.

Tout agent en contrat indiciaire réussissant le concours d'adjoint d'animation de 1ère classe sera mis en stage sur son poste.

Notre syndicat va continuer à se mobiliser avec les agents sur les points non, ou insuffisamment, abordés dans le protocole, en particulier la formation professionnelle mais surtout les conditions de travail puisque les animateurs, une semaine sur deux, doivent effectuer une amplitude de travail de 11 h 40.

Un recul pour les animations de quartier

Créées en 1989, les animations de « pied d'immeuble » avaient été initialement mises en place pour inciter les enfants, restant chez eux ou jouant dans la rue, à fréquenter les centres de loisirs.

De fait au fil des ans ces animations, sans la contrainte de l'inscription en mairie, se sont transformées en lieux de loisirs et ont tissé du lien social dans les quartiers.

La municipalité a décidé de fermer les 7 structures existantes fin août, mais une avait déjà été fermée en septembre 2008.

Parce que nous considérons que le bilan de ces

structures, qui ne doit pas être seulement quantitatif n'a pas été effectué et que rien ne les remplace vraiment, nous avons voté contre leur suppression au CTP du 6 juillet et nous nous mobilisons avec les agents concernés pour qu'ils bénéficient de formations et de propositions de reclassement dans les services prenant en compte leurs souhaits et parcours.

Déménagement à Opale Beaucoup de réponses en attente

Travaillant en intersyndicale les élus CGT et FSU interpellent régulièrement la municipalité par mails et tracts depuis que le choix des bâtiments OPALE a été confirmé comme le lieu où devaient déménager à la mi-décembre les 600 agents communaux travaillant dans le centre administratif (Tour Rond-Point 93).

C'est d'ailleurs en partie leur travail qui a montré la nécessité d'un déménagement d'une partie des services dans un autre lieu : Cap Horn, rue Gaston Lauriau.

Pour autant, la question du manque d'espaces est encore préoccupante, c'est ainsi que nos syndicaux CGT et FSU ont écrit le 15 juillet à M. Bruno Saunier pour lui faire part de la situation à la direction Education-Enfance, en particulier l'accueil du service APE qui perdrait la moitié de sa surface actuelle.

Nous rappelons à la municipalité, qui a pourtant mis en place ce CHS que la dimension des locaux doit permettre aux agents *« d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité et leur bien-être »*.

Sur cette question des surfaces attribuées aux services, ainsi que sur de nombreuses autres posées et, pour certaines, toujours en suspens : locaux d'archives, ventilation des locaux photocopieurs, mobile, nous attendons encore des réponses.

Celles-ci sont nécessaires afin que le personnel emménage dans les meilleures conditions possibles.