

L'année 2011 aura été marquée par beaucoup d'événements en France et dans le monde mais, à Drancy, elle restera comme l'année où l'un de nos collègues est mort du travail.

Le temps du deuil et de l'enquête interne est fini. Nous vous en parlons plus largement dans ces pages. La CGT qui a suivi chaque étape de la procédure restera attentive au suivi des modifications dans l'organisation du travail des astreintes.

Nous devons collectivement tout faire pour empêcher qu'un autre drame se produise.

L'année 2012 verra le jour sous le signe du changement.

Dès le 1^{er} janvier, nos collègues contractuels vont bénéficier d'une loi de titularisation qui va encore laisser trop de monde sur le bord de la route.

La CGT vous invite à la contacter si vous êtes concerné. Même si cette loi est imparfaite, nous voulons qu'elle s'applique aussi largement que possible.

Au début du printemps nos collègues des services techniques vont déménager dans le nouveau CTI qu'ils attendaient depuis tant d'années.

La CGT a pris le temps d'étudier les relevés de pollution que nous a transmis la mairie et surtout de consulter des avis plus éclairés sur ce sujet complexe. Pour résumer, il n'y a pas de danger à court terme sur ce terrain tant qu'on n'y habite pas. Cela posera donc la question du suivi du site et porte nos interrogations sur la situation du gardien des lieux. La prochaine réunion de CHS sur ce sujet sera sûrement instructive.

L'autre signe de naissance de 2012 sera le mal d'Austérité qui s'étend comme une épidémie dans toute l'Europe. Maintenant même chez nous il va falloir arrêter de remplacer les agents en retraite. Bel avenir en perspective pour le service public.

On nous cite l'Allemagne en exemple à toutes les sauces alors que le Smic n'existe même pas chez eux. Merkel leur a promis pour Noël paraît-il.

Quand nous pensons que dans tout ça il faut que nous trouvions une façon de vous souhaiter de ...



Une formation CASC à Drancy.
L'union départementale CGT des fonctionnaires a décidé de former leurs nouveaux élus CASC. Plus de 25 stagiaires ont donc découvert les différents CASC de Seine Saint Denis. Ceci a permis de faire le point sur la reconnaissance statutaire de l'action social, et notre travail pour la reconnaissance de l'activité sociale des CASC dans toutes les collectivités. Les rendez vous sont pris, puisque le prochain stage, qui est déjà complet, débutera à Drancy pour finir par une rencontre départementale à Bobigny. Nous en reparlerons, en janvier 2012 lors de la rencontre départementale des élus et mandatés CGT..

La Médiathèque accueille la CGT.

Mardi 24 octobre 2011, la CGT a répondu à l'invitation de certains agents de la Médiathèque. Au jeu des questions réponses, les agents ont été gagnants en information. La CGT a produit un Diaporama et des réponses comme le calendrier 2012 de la CAP (gestion de vos carrières) qui ont été mis en ligne sur le Blog de la CGT Drancy <http://cgtdrancy.hautetfort.com/archive/2011/10/25/question-filiere-culturelle.html>. Les heures syndicales sont votre propriété, utilisez les...



EDITO

PRECAIRES

CHS

BREVES

SOMMAIRE

Vous pouvez nous contacter tous les matins à la Bourse du Travail 22, rue de la République à Drancy
01 48 96 92 40 / CHS 07 78 54 51 49/
CGT 07 78 54 52 20 Le BLOG de la Cgt
<http://cgtdrancy.hautetfort.com/>

Pour vous informer, vous défendre, vous syndiquer

Projet de loi gouvernemental « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction Publique ».

Le 31 mars 2011 a été signé, entre le Gouvernement et six organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, UNSA, CFTC, CFE-CGC), un Protocole d'accord sur le Projet de Loi gouvernemental portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique. Le Gouvernement s'est engagé à ce que la Loi soit votée dès l'automne 2011 et mise en œuvre début 2012.

Contrairement à ce qu'avait annoncé le Président de la République Nicolas Sarkozy, ce projet de loi n'aboutira pas à une Loi de titularisation, mais il contribue à la mise en place d'une précarité durable avec un plus grand nombre de CDI sans droit et il prépare clairement les conditions d'un Statut bis au rabais. Les mesures de titularisation envisagées ne concernent qu'une part restreinte des non-titulaires et restent entièrement à la discrétion des employeurs publics.

L'objectif du présent document est d'identifier les principales conséquences du projet de Loi gouvernemental et de rechercher quelles améliorations il convient de lui apporter.

CDI

CE QUE DIT LE PROTOCOLE	ANALYSE
<p>Seront transformés automatiquement en CDI, à la date de publication de la loi, les CDD des agents non-titulaires de toutes catégories qui, à cette date :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Assurent des fonctions correspondant à un besoin permanent. 2) Auprès du même employeur public, 3) Exercent depuis au moins 6 ans, éventuellement de manière discontinue (cette ancienneté pouvant être appréciée sur une durée de référence de 8 ans) avant la publication de la loi. 4) sont en fonction à la publication de la loi <p>Cas particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi bénéficieront d'une transformation automatique de leur contrat en CDI dès lors qu'ils ont au moins 3 ans de services auprès de leur employeur à cette même date sur une période de référence de 4 ans. <p>Les conditions pour accéder au CDI : être sur un poste permanent et avoir cumulé + de 6 ans d'ancienneté, ou + de .3 ans pour les + de 55 ans.</p>	<p>Le CDI-Fonction publique n'est pas l'équivalent du CDI de droit privé. Ce CDI viendra un peu mieux sécuriser l'emploi de certains collègues, mais en dehors de la pérennisation du contrat, il n'apporte aucun autre droit salarial.</p> <p>L'emploi du CDI de la Fonction Publique est totalement attaché à son poste : à tout moment, le CDI peut être interrompu par suppression ou transfert du poste, ou simplement par remise en concurrence. Le CDI-Fonction publique n'offre aucun droit non plus en matière d'évolution professionnelle, de mobilité (pas de portabilité des droits), de niveau de rémunération (pas de droit à revalorisation, pas d'avancement d'échelon au même rythme que les fonctionnaires).</p> <p><i>En conclusion, les droits d'un CDI Fonction-Publique sont très inférieurs à ceux d'un CDI privé ou à ceux d'un fonctionnaire.</i></p> <p>A défaut de création de postes, certaines catégories de contractuels risquent d'être exclus du bénéfice du CDI comme du bénéfice de la titularisation.</p> <p><u>Conclusion :</u></p> <p>Concernant les droits salariaux et sociaux, il n'y a rien de concret : aucune avancée sur le droit des contrats, aucune garantie sur la rémunération et sur l'évolution professionnelle, rien non plus sur les droits sociaux (santé, retraite, etc). Le projet parle seulement de « réflexions à mener ».</p> <p>Seules les dispositions relatives à la transformation des CDD en CDI, à l'encadrement du recours au contrat pour vacance temporaire d'emploi, aux nouvelles règles d'accès au CDI et à la possibilité de muter dans les autres fonctions publiques, seront applicables immédiatement, dès la publication de la loi. A l'exception de l'expérimentation, elles seront également applicables aux contrats en cours à la date de publication de la loi.</p>

TITULARISATION

CE QUE DIT LE PROTOCOLE	ANALYSE
<p>Le dispositif de titularisation est prévu sur 4 ans. Il est basé sur 2 niveaux de sélection :</p> <ol style="list-style-type: none">1) Pour l'accès au dispositif, une sélection selon la nature de l'emploi et l'ancienneté, à partir de critères définis par la Loi2) Pour l'intégration, une sélection selon la qualification et l'expérience, à travers des examens ou concours professionnels laissés à la discrétion des employeurs. <p>Pour bénéficier du dispositif, il faut être sur un emploi permanent, être en fonction ou en maladie.</p> <p>Sont concernés :</p> <ol style="list-style-type: none">1) Les agents non titulaires en CDI à la date de la publication de la loi ;2) Les agents non titulaires en CDD qui bénéficient, à la date de publication de la loi, de la transformation de leur contrat en CDI ;3) Les agents non titulaires en CDD recrutés sur emplois permanents à la date de signature du protocole (31 mars). Il faudra justifier, à la date du concours, une ancienneté de service effectif d'au moins 4 ans sur une période de référence de 6 années, dont 2 années au moins réalisées antérieurement à la date du protocole et ceux en fonction entre le 1er janvier 2011 et le 31 mars 2011 ;4) Les agents en CDI et en CDD employés sur des emplois permanents impliquant un service à temps incomplet ou non complet sous réserve qu'il assure au moins 50 %.	<p>Sont exclus de l'accès au dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une grande partie des contractuels en CDD :<ul style="list-style-type: none">▪ ceux recrutés après le 31 mars 2011 ;▪ ceux qui ont exercé moins de 2 ans au 31 Mars 2011 ;▪ ceux qui ont exercé plus de 2 ans au 31 Mars 2011 mais qui n'atteindront pas les 4 années de contrat requises, du fait de la non reconduction de leur contrat.▪ ceux qui ont exercé plus de 2 ans au 31 Mars 2011 mais qui n'atteindront pas les 4 ans de contrat à la date de clôture des inscriptions aux examens ou concours professionnalisés ;▪ les contractuels de soutien (remplaçants et renforts) hors-poste, c'est-à-dire non-reconnus « sur emploi permanent » ;▪ les contractuels de nationalité hors-CEE.- Les vacataires : L'attitude adoptée par la majorité des employeurs au cours du printemps montre qu'ils excluent a priori les vacataires du champ de la cédésation comme de la titularisation, au motif qu'ils ne sont pas positionnés sur un poste permanent et qu'ils remplissent des tâches « non-pérennes », « occasionnelles », « ponctuelles » ou « à temps non-complet », quant bien même ils exercent depuis des années en satisfaisant à un besoin permanent et que leur temps non-complet (plus ou moins d'un mi-temps) est fabriqué artificiellement.- Les contrats aidés- Les Assistantes Familiales et Assistantes Maternelles, la plupart en CDI, mais placées hors-poste et tenues ainsi en dehors du champ du Projet de Loi. <p>Au total, ce sont plus de 80% des 1,2 million de non-titulaires de la Fonction Publique que le Projet de Loi gouvernemental exclut du dispositif de la titularisation.</p> <p>Le dispositif d'examen ou concours pourra être utilisé comme un moyen d'exclusion : qui va définir les critères de qualification et d'expérience ? qui va garantir l'objectivité des choix ?</p>

Le Projet de Loi présenté par le Gouvernement est un projet d'exclusion et de division. Il faut donc continuer à agir pour ne laisser personne au bord de la route et pour obtenir l'extension du bénéfice de la titularisation à tous les non-titulaires de la Fonction Publique.



Le 26 avril 2011, à l'école Jean Jaurès, notre collègue Pascal du service serrurerie a été victime d'un accident mortel au travail. En voulant refermer un « sky dôme » (fenêtre de désenfumage), Pascal a chuté de 6 mètres. Le CHS a décidé d'établir une enquête. Le syndicat CGT, majoritaire au sein du CHS, vous transmet ses conclusions.

Cette enquête a été menée par deux élus municipaux et deux élus CGT. L'ACMO (Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de Sécurité), la responsable hygiène de la Ville aidé d'un représentant de la CRAM (caisse régional d'assurance maladie (Expert du secteur Privé) ont conduit les réunions.

La première étape fut la visite du site avec prise de photos et analyse des plans. La deuxième fut l'échange avec le témoin direct et la société chargée de l'entretien des sécurités incendies. La troisième étape fut l'élaboration de l'arbre des causes (La méthode de l'arbre des causes est de déterminer de la manière la plus exhaustive possible les causes d'un accident ou d'un incident, pour en établir les liens de causalité en vue de remédier aux conditions nécessaires à l'accident).

Fort de ces analyses le collectif a proposé au CHS, en séance plénière du 27 juin 2011:

- De créer un comité de pilotage pour revoir la fonction d'astreinte petite et grande, la CGT a demandé d'inclure les permanences.
- De former et informer les gardiens de bâtiments communaux.
- De faire vérifier les équipements liés à l'incendie.
- D'établir un plan de prévention « bâtiments publics » pour les entreprises privées et pour nos collègues qui sont habilités au travail sur toits et un audit sur l'accessibilité.
- Une mise à jour du document unique.

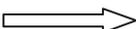
Au vu, de l'arbre des causes, la CGT a mis en avant les manquements sur **l'application des garanties de santé, incluant les temps de travail maximum, les repos**. En effet, dans le secteur public l'amplitude maximum de travail ne peut dépasser 12 heures (13 heures dans le privé). A borne horaire de prise de travail à 8 heures, même en cas de pause, l'agent ne peut travailler au delà de la borne de 20 heures.

La CGT a ajouté que dans **la mise à jour du document unique doit figurer les travailleurs isolés**. La définition en est claire : "Une personne devra être considérée comme, travailleur isolé lorsqu'elle est hors de vue ou de portée de voix des autres, dans la plupart des cas pour des périodes de plus d'une heure. Cependant, pour des travaux très dangereux, la notion de travailleur isolé peut s'entendre pour des périodes de quelques minutes."

La CGT a dès le début de l'enquête demandé l'aide d'un ACFI (Expert du secteur Public) Chaque collectivité et établissement public se doit de nommer un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection des règles d'Hygiène et de Sécurité).

Cet agent a **pour fonction de contrôler l'application des règles** d'Hygiène et de Sécurité et de conseiller à l'autorité territoriale toutes mesures permettant d'améliorer des conditions de travail. **Le Président du CHS a informé pendant la séance plénière de la nomination d'un ACFI pour Drancy.** (Responsable de l'hygiène de la Ville)

Nous resterons vigilants sur les engagements de la municipalité. Car il ne sera jamais admissible de mourir au travail. Nous remarquons que c'est la première fois que la municipalité travaille réellement avec les élus CGT. Nous déplorons les absences répétées d'un élu municipal dans ce grave dossier. Nous garantissons aux agents que nous resterons attentifs aux dossiers CHS.

« **ARBRE DES CAUSES** » de l'accident du 26 avril 2011. 

BREVES

AUX ARMES....

Si tu ne participes pas à la lutte, tu participes à la défaite.

(Bertolt Brecht)

Que ce soit au niveau communal comme au niveau national ceux qui nous gouvernent ne veulent pas augmenter les salaires. Agir est essentiel, la passivité n'est pas une solution envisageable dans notre collectivité, qui doit rester à l'écoute de ses agents.

La journée du 11 octobre 2011 (121 grévistes) a pointé les revendications des agents d'entretien, de restauration et Atsem. Celles-ci ont souhaité être entendues. Le DGS (Directeur général des Services MTEPAZ) a reçu une délégation abordant **le manque d'effectif et les problèmes d'hygiène et de sécurité.** Réponse du DGS « Pas d'embauche »

« **Agissez réagissez !** »

Le courage des femmes est à mesurer ; à croire que tout va bien dans d'autres secteurs. Certaines écoles ont déjà renvoyé leurs premières revendications spécifiques. La CGT construit les convergences. Pour de meilleures conditions de travail, une reconnaissance; un salaire décent (actuellement 1200 € moyen) **La CGT revendique 1700 €uros !**

L'AVANCEE

Le maire a souhaité rencontrer la CGT, en vue de renouer le dialogue social. Le syndicat CGT prend acte. Espérons que cette bonne volonté s'inscrira dans le temps.

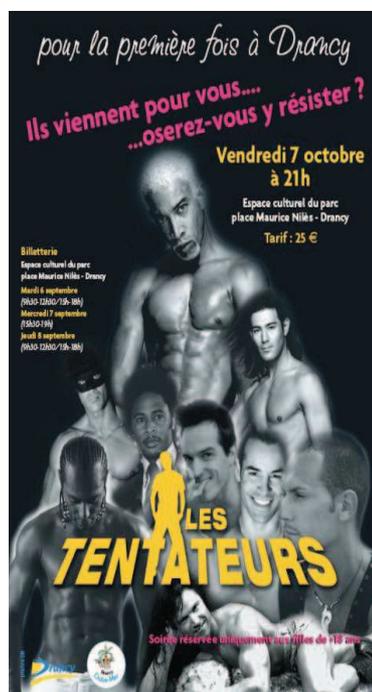
CONSEIL MUNICIPAL : PSR = IEMP OU IAT C'est Magique !

Ni vu ni connu, je t'embrouille, le conseil municipal du jeudi 20 octobre 2011 a voté une délibération concernant les Primes et la filière technique. Un adjoint technique Principal (Syndicaliste CGT) avait alerté le Maire qu'il percevait la Prime de Service et Rendement alors qu'elle n'était allouée qu'au niveau de Technicien. Point de réponse du Maire...

Mais une délibération du conseil qui transforme la PSR en IAT... est apparue magistralement. Une chose est certaine, **L'IEMP ne sera pas donné aux agents, ils devront la GAGNER.** (IAT = Indemnité Administrative et Technique)

CULTUREL.

Cela fait 3 Conseil d'administration (CA) qui se réunissent sans qu'aucune information ne vous soit relatée, ce que la CGT déplore. Nous vous apprenons donc que la CGT s'est vue "écarté" de la Vice présidence. Les postes ayant été majoritairement pris par la nouvelle direction. Elle a voulu imposer à la CGT, la trésorerie. Nous avons pris acte du vote des agents adhérents. Entre temps, la CGT a constaté qu'elle était bien présente et bien seule pour les ouvertures des permanences du CASC. Heureusement les 2 agents administratifs CASC ont su suppléer les élus manquants. Au deuxième CA, les élus CGT ont rappelé les statuts. Les élus ont demandé ce qui avait été signé par l'ensemble des présents au protocole pré - électorale : Le règlement intérieur et le travail sur les statuts. Mais l'important était les choix des paquets de bonbons et des chocolats proposés à la commission de Noël. Au bout d'une heure de palabres interminables, la CGT a renouvelé sa confiance aux travaux des élus des commissions et pointé d'autres thèmes plus importants à aborder, pour exemple les 4 entités budgétaires sur nos statuts pour le financement de notre association et les deux seules conventions signées par la Ville et l'OPH ! Qu'en est-il du CCAS et de l'Assainissement ?



A la troisième rencontre, la CGT a proposé que chaque groupe puisse s'exprimer sur les publications du CASC. Pour exemple notre désaccord sur la prise de Billets réduits pour les "Tentateurs" (nous sommes loin de l'activité sociale, culturelle ou même sportive). Cette décision a été prise par la Commission administrative majoritaire.

C'est alors que la direction du CASC a demandé de l'aide pour la réception des retraités ! On croyait morte la commission retraite ??? Une réelle vision des élus présents et absents dans l'activité du CASC est indispensable. C'est bien les méthodes de travail qui sont à revoir.... Dur dur...

CHERCHEZ L'ERREUR !?

Nous apprenons ce jour que la DRH nous quitte !!! La question qui reste en suspend est : Mais qui va piloter la Direction des ressources humaines ? D'habitude ce rôle de remplaçant de cadre est systématiquement confié à M TEPAZ. « Qui connaît la musique » Mais pourra-t-il gérer au mieux tous les dossiers DRH qui l'attendent : La mutuelle, les CTP, le CHS, les notes, la prime IAT supplémentaires, la discipline, les plans de carrières...

Nous pensons qu'il serait urgent que Mr TEPAZ ouvre une candidature statutaire afin de trouver un remplaçant à Mme ISSAKIDIS. Procédure logique de recrutement comme il conviendrait de faire avec nos nombreux agents en manque de collègues pour accomplir leurs missions.

SANTE MUTUELLES

C'est fait !!! Le décret de loi sur la participation de l'employeur a été voté le 10 novembre 2011. La revendication portée par la CGT consistant à la prise en compte financière de la mutuelle et prévoyance complémentaire de chaque agent est effective. Le Bureau CGT a voté pour une labellisation permettant d'ouvrir à une liste de mutuelles la part de cotisation de l'employeur. Le choix de la convention étant trop réducteur (1 seule mutuelle), la CGT a fixé à 100 % la demande de prise en charge par l'employeur. En effet, les chiffres des bilans sociaux sur la maladie à Drancy sont désastreux. Il faut faire évoluer la prévention. Le Maire s'était engagé à discuter dès le début de la promulgation des textes. Il reste un conseil municipal pour assoir la délibération sur la part patronale. Ne relâchons rien ! Ce n'est pas le moment !.



EGALITE DE TRAITEMENT

L'état n'est pas à court d'idée pour les fonctionnaires. Après le gel des salaires, le gel des carrières, le gel des emplois, l'hiver arrivant, elle prône la sanction au malade qu'il soit imaginaire ou réel. Un jour de carence sera attribué aux fonctionnaires. Tu tomberas

malade, donc tu donneras une journée de salaire. Quelle logique ! Ou alors tu choisiras de contaminer ton service, ton école, les usagers ! Quelles économies ! Le cout de la mesure sera un plus de 30 millions d'euros pour la sécurité sociale mais elle sera de 200 millions pour le privé ! Comme le dit le Ministre « C'est de l'égalité » Enfin pas pour certains salariés, car dans les grandes entreprises des accords existent sur les jours de carences qui font que les travailleurs malades ne perdent rien.



ROBIN DES BOIS AU CTI

La CGT aime à soulever les problématiques, surtout quand cette action permet de répondre aux interrogations des agents. L'association Robin des bois est une association loi 1901 en charge de l'environnement et spécialisé sur les sites pollués.. Le Maire de Drancy ayant assuré que le site du Centre technique Intercommunal était sans aucun danger, nous avons transmis l'étude à cette association qui nous a répondu. Comme nous l'évaluons le danger immédiat n'est pas existant mais il reste des incertitudes dans le temps. C'est pour cela que le collectif CTI va se réunir pour établir un rapport pour le CHS et demander un CHS extraordinaire pour que les agents aient les moyens de connaître les avis des spécialistes.

BREVES

37 308 pages web CGT Drancy ont été visités en une année. Découvrez la radio CGT DRANCY sur le net. Visitez le Blog CGT DRANCY.

<http://cgtdrancy.hautetfort.com/>

