



## **Questions pour le CT du 4 décembre**

### **1. EFFECTIF DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION**

Les missions de coursier manutentionnaire sont assurées aujourd'hui à la direction de la communication qui ne peut faire face à la montée en charge des tâches en question. Qui plus est, lors de ses absences (congé annuel par exemple), la continuité des missions n'est pas assurée.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent donc l'affectation d'un second coursier manutentionnaire au sein de la direction de la communication, que ce soit par création, redéploiement de poste ou reclassement d'un agent.**

### **2. EFFECTIFS DU SEMSI – DESHYDRATION DES BOUES**

Les effectifs de la déshydratation des boues étaient de 6 en 2002, contre 4 voire 3 aujourd'hui, suite à une mutation interne.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent le remplacement de l'agent du service SEMSI (déshydratation des boues) qui vient d'être muté.**

### **3. ATTRIBUTION NBI A DES AGENTS DE LA DIRECTION DE L'EAU**

4 agents de la Direction de l'eau sont toujours en attente d'une réponse de l'administration quant à leur demande d'attribution de la NBI. Quand se dossier sera-t-il soldé ?

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent l'attribution immédiate de la NBI à ces agents avec effet rétroactif.**

### **4. REGLES EN MATIERE DE PLAGE HORAIRE**

L'employeur peut-il rappeler les règles en matière de plage horaire ?

### **5. REGLES ET CONDUITES FACE A DES AGENTS EN ETAT D'EBRIETE SUPPOSEE**

L'employeur peut-il rappeler les règles en matière d'usage d'alcool et la conduite à adopter en présence d'un agent en état d'ébriété supposée ?

## **6. USAGE DE TELEPHONE PERSONNEL A DES FINS PROFESSIONNELLES**

De nombreux agents utilisent professionnellement leur téléphone personnel. Que propose l'employeur à ces agents qui utilisent des moyens personnels pour effectuer leur travail ?

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que l'employeur remédie à cette situation.**

## **7. POSTES VACANTS RESERVES**

Nous constatons que de nombreuses vacances de postes demeurent non pourvues sur une longue période. Ces postes sont-ils réservés à des agents en attente d'une évolution de carrière sinon, nous demandons que les vacances soient relancées régulièrement.

## **8. SELECTIONS PROFESSIONNELLES (LOI DE MARS 2012)**

Lors du CT de septembre, il nous a été indiqué que l'épreuve de sélection professionnelle (loi de mars 2012) serait une simple formalité. Or cela n'a pas été le cas pour deux cadres confirmées de RM comme plusieurs cadres d'autres collectivités. Pourquoi une telle distorsion ? S'agit-il d'une erreur de jugement de la part de la direction générale ?

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT réitèrent leur demande d'organisation d'une préparation pour les futures sélections professionnelles.**

**Les agents recalés pourront-ils repasser la sélection ?**

**Concernant les agents lauréats, quelles sont les prochaines étapes et le calendrier ?**

**Quand auront lieu les prochaines sélections et quels postes sont concernés ?**

## **9. REMBOURSEMENT FRAIS DE DEPLACEMENT FORMATIONS CNFPT**

Les nouvelles modalités de remboursement des frais de transport mises en œuvre par la CNFPT induisent une perte d'argent pour les stagiaires. Ainsi, il est assez fréquent que pour une formation, le différentiel entre le remboursement et la dépense effectuée par l'agent atteigne de 10 à 20%. Ces modalités ne visent-elles pas à réduire l'accès aux formations au bénéfice du CNFPT et des Collectivités ? Est-il normal qu'un agent ait à acquitter sur ses deniers personnels de telles sommes ?

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que Reims métropole prenne à sa charge tout différentiel constaté entre le remboursement CNFPT et les frais réels.**

## **10. NON TITULAIRES, CESSATION DE FONCTIONS**

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT ont été confrontés en 2013 à plusieurs situations de non titulaires qui à quelques jours de la fin de leur contrat ne savaient pas si celui-ci allait être renouvelé. Reims métropole ne respecte donc pas le délai jurisprudentiel d'un mois (Conseil d'Etat, 5 juillet 2013, Mme A., req. n°353572). Il convient d'améliorer l'information en la matière afin d'éviter que les agents concernés se retrouvent dans une situation d'incertitude et ne puissent le cas échéant soit se défendre afin de se maintenir dans nos effectifs soit effectuer des recherches sur le marché du travail.

Enfin, une anticipation permettrait de progresser en ce qui concerne les délais de versement des indemnités chômage qui sont excessivement longs, principalement en raison des process internes.

**Estimant que les agents non titulaires constituent une donnée d'ajustement financier et social (reclassements liés à la mort du laboratoire), la CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent connaître le nombre de contrats auxquels il a été mis fin en 2013 et les raisons de ces non reconductions.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent la mise en place d'un groupe de travail en vue de l'amélioration des conditions de cessation de fonction des non-titulaires.**

## **11. MISE EN ŒUVRE D'AUDACE**

Une des avancées d'AUDACE consiste à affirmer le droit pour tout agent d'avoir connaissance de tout rapport établi par sa hiérarchie à son endroit. Mais, cette règle est-elle bien effective ?

**Afin de renforcer la portée et l'effectivité d'AUDACE, la CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que tout rapport établi par la hiérarchie sur un agent (discipline, carrière, avis sur stagiarisation suite à la réussite à un concours) soit intégré au dossier individuel de l'agent et transmis automatiquement à celui-ci.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demande également que l'ensemble des cahiers AUDACE soient accessibles à tous sur LISEA et qu'un numéro spécial d'ENSEMBLE (titre mal choisi car il est également celui du journal national de la CGT) soit consacré à AUDACE.**

## **12. REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE DE LA CATEGORIE C**

Le gouvernement a décidé une modification de la grille des agents de catégorie C. Une majorité des représentants des employeurs s'est abstenue (9 absentions et 6 voix pour), tandis que l'ensemble des syndicats a rejeté les textes (20 voix contre).

*« Les organisations syndicales, dans leurs déclarations liminaires, ont déploré le manque d'ambition gouvernementale de ces textes qui n'ont qu'une portée d'ajustement salarial et d'affichage politique alors qu'une réflexion d'ampleur devrait avoir lieu sur la catégorie C ».*

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent poser les questions suivantes : Quel est le nombre d'agents concernés à Reims métropole ? Comment se répartissent ces agents dans la nouvelle grille ? Quel est le montant pour 2014 de cette revalorisation qui ne règle pas la question fondamentale du pouvoir d'achat ?**

## **13. EGALITE HOMME FEMME**

La ministre de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a publié le 8 juillet une circulaire relative à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, qui s'applique à ses trois versants (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière).

Ce protocole a été signé le 8 mars dernier entre le gouvernement, les partenaires sociaux, l'Association des maires de France, l'Association des régions de France, l'Association des départements de France et la Fédération hospitalière de France.

La circulaire rappelle notamment l'obligation pour tous les employeurs publics d'élaborer en 2014, dans le cadre du bilan social, un « *rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes* », prenant en compte une série de 27 indicateurs précisés dans l'annexe 1 du protocole du 8 mars, attaché en sus de la circulaire.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT posent cette question en CT Afin de ne pas prendre de retard comme cela a été le cas malheureusement avec la mise en œuvre de la loi de mars 2012.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent la mise en œuvre la plus complète de ce protocole et le suivi de sa préparation dans le groupe de travail égalité homme femme qui doit être élargi à plus d'un représentant par organisation syndicale.**

**Au demeurant, La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent que l'étude en ligne adressée à l'encadrement cet été sur la question du genre soit présentée en CT et que son questionnaire soit remis aux membres du CT. Quel a été le taux de réponse à cette étude qui ne comportait aucune mention relative aux libertés informatiques et dont certaines questions permettaient à l'employeur de connaître le profil psychologique des répondants ? Quels en sont les résultats ?**

#### **14. RISQUES PSYCHOSOCIAUX, MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE**

Que compte faire l'employeur suite à l'adoption du protocole national sur les RPS dans la FP, le 22 octobre 2013 ?

Pour rappel, L'accord prévoit notamment la mise en œuvre, dès 2014, par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (dépression, stress, violences, suicides...). Ces plans « *initiés en 2014 devront être achevés en 2015* ». Un premier bilan d'étape de la mise en œuvre de l'accord sera présenté avant fin 2015.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT posent cette question en CT afin de ne pas prendre de retard comme cela a été le cas avec la mise en œuvre de la loi de mars 2012.**

**Nous posons également aussi cette question en CT car nous estimons que nos administrations territoriales rémoises mutualisées constituent une organisation qui par sa structure et son fonctionnement est productrice de RPS à grande échelle.**

#### **15. ARCHEOLOGIE PREVENTIVE, QUEL AVENIR ?**

Le 19 novembre, les personnels de l'archéologie préventive de l'INRAP et de la Fonction publique territoriale ont manifesté à l'appel de 4 de leurs organisations dont la CGT. Ils estiment que le gouvernement les roule dans la farine depuis 16 mois sur ses intentions en matière d'archéologie préventive. En aucune façon il ne veut s'attaquer au fond du problème, la maîtrise d'ouvrage publique des fouilles et la mise en concurrence commerciale des « opérateurs » en archéologie.

L'Inrap et les services de collectivité subissent durement la loi de la concurrence, y compris entre opérateurs publics. Les répercussions sont majeures sur la qualité scientifique des travaux, sur les conditions matérielles et morales des personnels.

Dumping social et scientifique décrédibilise toute la discipline. Sans un service public fort, c'est toute l'archéologie préventive qui sera remise en cause !

Aujourd'hui, la multiplication des scandales qui touchent l'archéologie (gazoduc, AFT, cessation de France Archéologie avec 2 opérations non terminées,...) et l'absence d'une réelle remise en cause du système concurrentiel démontrent que l'œuvre de destruction est en marche, avec l'appui de ce ministère.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT partagent cette analyse et ces craintes ; D'autant qu'une très grande majorité du personnel du service archéologie de Reims métropole est constituée de précaires.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent des garanties quant à la pérennisation de ce service (l'expérience du laboratoire est exemplifiante en la matière) et la déprécarisation des agents concernés**

## **16. SERVICE PUBLIC COMMUNAUTAIRE DES TRANSPORTS PUBLICS**

Le gouvernement a décidé d'augmenter la TVA sur les transports qui passera de 7 à 10% au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Quelles seront les incidences de cette hausse de la fiscalité sur les usagers rémois de CITURA ? Ne risque-t-elle pas d'affaiblir davantage CITURA dont les salariés et leur syndicat majoritaire (la CGT) sont mobilisés ? Ne va-t-elle pas à l'encontre du développement durable passant par le développement des services publics de transport ? Ne va-t-elle pas à l'encontre de notre PDE ?

Le GART a dénoncé « *un transfert de charges du déficit de l'État vers les collectivités territoriales* », qui va « *peser sur le pouvoir d'achat des plus démunis* », alors que dans le même temps le CICE ne profitera qu'aux exploitants privés.

**Considérant que Reims métropole est membre du GART, que le CT de Reims métropole est compétent en matière d'organisation du service public territorial, la CGT Reims métropole et son collectif UFICT proposent à travers un vœu de reprendre la position du GART sur l'augmentation de la TVA :**

**Le Comité technique de Reims métropole dénonce l'augmentation de la TVA sur les transports qui passera de 7 à 10% au 1<sup>er</sup> janvier 2014.**

**Elle constitue « *un transfert de charges du déficit de l'État vers les collectivités territoriales* », qui va « *peser sur le pouvoir d'achat des plus démunis* », alors que dans le même temps « *le CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) ne profitera qu'aux exploitants privés* ».**

**« *La hausse de la TVA sera supportée par les usagers et, par ricochet, par les collectivités locales qui devront assumer financièrement cette augmentation* ».**

**C'est un « *mauvais signal* » pour les transports publics, le développement durable, « *la transition énergétique* » auxquels est très attaché le Comité technique de Reims métropole.**

## **17. LISEA – OUTLOOK 2010, DESOCIALISATION PROFESSIONNELLE**

Suite à la mise en œuvre de LISEA et concomitante d'Outlook 2010, de nombreux usagers ne sont pas satisfaits quant à l'ergonomie et la qualité du produit, son manque de caractère novateur, etc.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent donc poser les suivantes :**

**Quel est le 1<sup>er</sup> bilan après un mois d'usage ?**

Le nombre d'emails sur le mois de novembre a-t-il diminué, puisque cette diminution est un objectif de LISEA ?

Le taux de fréquentation de LISEA est-il équivalent à la version précédente ?

Les contributeurs ont-ils tous bénéficié de la formation ? Quelle sera la contrepartie à cette nouvelle mission qui vient pour certains s'ajouter à la GRC et à la gestion des titres restaurants ?

Quel est le taux de contributeurs qui contribuent effectivement ?

Dans la veine des études de Jaron Lanier sur le Web 2.0, ne peut-on pas penser que LISEA va accroître les RPS en accélérant la déshumanisation des relations professionnelles ?

La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent également que le groupe de pilotage LISEA constitué des organisations syndicales se réunisse. Nous souhaitons enfin que le lien vers les syndicats ne soit pas relégué en bas de page dans une rubrique « partenaires » terminologie entraînant une confusion sur la fonction même des syndicats.

### **18. PROJET D'ACTE III DE LA DECENTRALISATION**

Pour la CGT, l'acte 3 de la décentralisation dont la gestion est plus que délicate et douloureuse a pour principe 1<sup>er</sup> la compétition exacerbée entre les territoires ; compétition qui va connaître une nette accélération avec l'affirmation des régions et des métropoles qui bénéficieront d'une concentration des moyens humains et financiers en tant que pôles dits d'excellence.

Dans ce système Reims métropole est dors et déjà hors jeu, en étant cantonné en seconde division avec son pôle métropolitain dont la constitution est-elle aussi délicate et difficile.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent donc connaître les conséquences appréhendées par l'employeur pour Reims métropole en l'état actuel du projet de loi ?**

### **19. PROMOTIONS INTERNES**

Dans le cadre d'AUDACE, l'employeur a déclaré que les Faisant Fonctions étaient en cours d'extinction. Or, dans le cadre des promotions internes qui seront examinées en CAP, la situation des agents « *Faisant Fonction* » sur un poste d'un cadre d'emploi supérieur devra être examinée en priorité.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT s'interrogent : cela veut-il dire que les agents qui ne sont pas FF n'ont aucune chance de bénéficier d'une promotion interne ?**

Au demeurant, La CGT Reims métropole et son collectif UFICT considèrent le critère de promotion « *rapport mettant en évidence les qualités professionnelles très satisfaisantes démontrées sur le poste* » comme extrêmement limitatif et plus que jamais à la tête du client.

### **20. SEMINAIRE DES CADRES DE MAI 2013**

En mai 2013, un séminaire des cadres a été organisé.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent que deux aspects de ce séminaire soient présentés au CT : l'atelier « *manager la contrainte* » et le projet « *de charte managériale* ».**

Concernant l'atelier, ne s'agit-il pas là en imposant « *l'acceptation d'une réduction des interventions* » (terminologie employée lors du séminaire) du service public territorial, c'est-à-dire de réduire celui-ci, à l'image de ce que le CG 51 et la Région Champagne – Ardenne s'apprêtent à faire en 2014 ? Dans cette perspective, le rôle d'amortisseur social de la crise (Cf. Laurent Davezie « *La crise qui vient* ») que joue le service public territorial ne va-t-il pas être remis en cause ?

**Concernant la Charte, la CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent à être associés à sa rédaction de manière plus forte, c'est-à-dire réelle, que ce qu'il en a été pour AUDACE.**

## **21. FORMATION AU MANAGEMENT 2014, QUEL MODELE DE MANAGEMENT ?**

Le séminaire des cadres de 2013 a été marqué par une volonté d'imposer « *l'acceptation d'une réduction des interventions* » (terminologie employée lors du séminaire) du service public territorial, c'est-à-dire réduire celui-ci, à l'image de ce que le CG 51 et la Région Champagne – Ardenne s'apprêtent à faire en 2014.

Il s'agit là d'une conception idéologique de la fonction managériale réduite à « *manager la contrainte* », (terminologie employée lors du séminaire).

**Avec l'ouverture d'un Cycle de conférences et échanges « *Management public territorial 2013- 2014* » la CGT Reims métropole et son collectif UFICT craignent la poursuite de cette offensive idéologique s'appuyant à la fois sur le Nouveau Management Public, le Lean management, voir le management technocratique à la sauce INET ; le tout en direction d'une forme de RGPP appliquée aux administrations territoriales rémoises mutualisées, au mépris de la responsabilité sociale de l'encadrement.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT souhaitent savoir par qui ces seront assurées et quels seront les cadres concernés ?**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent un droit de regard sur le contenu de ces formations afin que le principe d'un management humain en soit bien la pierre angulaire.**

## **22. STATIONNEMENT DES AGENTS / PDE**

L'employeur lors de la dernière session de dialogue social a survendu le PDE auprès des partenaires sociaux. Or, l'espace LISEA dédié au PDE est vide. Cette réalité illustre assez bien le fait que le PDE constitue un prétexte pour remettre le droit des agents à utiliser une voiture au quotidien pour venir travailler mais aussi effectuer des déplacements liés à leur vie extraprofessionnelle.

Les annonces en matière de stationnement faite lors de la dernière réunion de dialogue social tant sur la forme que sur le fond ont été très mal ressenties par l'ensemble du personnel.

Ce d'autant, comme le souligne les agents, les prescripteurs de la substitution de l'usage des transports publics au véhicule personnel dispose de privilèges en matière de stationnement (places réservés, gratuité). Les agents nous disent qu'ils changeront leur manière de se déplacer quand les prescripteurs seront sur un pied d'égalité avec eux.

Certains soulignent que les permis de construire imposent la création de places de stationnement mais que cette règle ne s'applique pas quant il s'agit des administrations territoriales rémoises.

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT demandent donc que l'employeur adopte une vision réaliste et non autoritaire quant à la question du stationnement des agents.**

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT formulent la proposition suivante : la négociation d'un accord – contrat avec les opérateurs de stationnement en vue de la réservation d'un nombre conséquent de place de parking, permettant par le volume réservé, un tarif préférentiel négocié. Chaque agent serait libre d'adhérer ou pas à ce contrat collectif.**

### **23.PROTOCOLE D'ACCORD SYNDICAL DE 1977 ET NOTE DE SERVICE 80-09**

Par courrier en date du mois de juin 2013, l'autorité territoriale a notifié à la CGT Reims métropole, ses droits en matière d'heures syndicales.

Or, cette notification méconnaît le protocole d'accord syndical de 1977 et la note de service 80-09 plus large que les lois et décrets issus du mouvement de décentralisation des années 80, notamment car ces textes ne contingentent pas les ASA.

La note 80-09 est une note interne à la Ville de Reims. Elle s'étend à Reims métropole en vertu du protocole signé en 2001 avec les organisations syndicales et étendant tous les acquis sociaux existant à la Ville à Reims métropole (CCAR puis CAR et aujourd'hui RM).

**La CGT Reims métropole et son collectif UFICT exigent le respect dudit protocole et de la dite note, et dénoncent le contexte de recul généralisé des libertés syndicales.**

**Validées lors de la réunion de bureau du 19 novembre 2013**



## PROTOCOLE D'ACCORD SYNDICAL 1977

# PROTOCOLE NATIONAL D'ACCORD SUR LES DROITS SYNDICAUX

Le présent protocole a pour but de préciser l'exercice des droits syndicaux dans la Fonction Communale et d'en harmoniser les conditions d'application dans l'ensemble des communes de France.

Ce document fait référence à l'article 240 du Code d'Administration Communale, à l'instruction du Premier Ministre du 14 septembre 1970 et à la circulaire n° 74264 du 6 mai 1974 par laquelle le Ministre de l'Intérieur invite les maires et les Présidents d'établissements publics communaux à transposer à l'ensemble du personnel communal, titulaire ou non, les modalités suivant lesquelles s'exercent les droits syndicaux dans les administrations publiques de l'Etat.

L'Association appelle l'attention de tous les maires sur l'importance du présent protocole, dont elle recommande l'application.

Celui-ci est fondé sur les principes suivants :

### PRINCIPES DIRECTEURS

— Les organisations syndicales constituent la voie naturelle de la représentation du personnel.

— Les représentants qualifiés des organisations syndicales ne peuvent, en égar à leur activité en ce domaine, faire l'objet de discrimination, sur quelque plan que ce soit, en particulier sur celui du déroulement de leur carrière.

— Nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat.

— La reconnaissance du droit syndical s'accompagne de la reconnaissance du droit de disposer des moyens nécessaires à son exercice notamment par l'attribution de locaux et par la possibilité donnée aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant pour remplir leur mission.

— Les signataires de ce protocole insistent sur le fait que les dispositions qui suivent ne sauraient, en aucun cas, avoir pour effet de nuire, en aucun cas, aux facilités déjà obtenues par les organisations syndicales.

### 1 - CONDITIONS D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

Dans chaque commune, groupement de communes, établissement public communal ou intercommunal un syndicat ou une section créée par un syndicat représentatif de la fonction communale sur le plan national, peut se constituer librement, quel que soit le nombre d'agents en fonction.

Chaque syndicat ou section syndicale établit librement ses règles de fonctionnement, désigne et renouvelle ses organes de direction.

Le syndicat ou la section syndicale fait connaître à l'autorité ayant pouvoir de nomination les noms des responsables syndicaux.

#### a) Attribution de locaux

Dans chaque commune, groupement de communes ou établissement public, l'autorité responsable est tenue de mettre à la disposition du syndicat ou de la

section syndicale un local convenablement aménagé à usage de bureau, avec mobilier.

Le syndicat ou la section syndicale dispose également d'un local approprié pour les réunions de ses adhérents et pour les assemblées générales du personnel. A défaut de ce dernier local, les organisations syndicales sont autorisées à tenir des réunions d'information à l'intérieur des bâtiments administratifs.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont fixées par accord entre les organisations syndicales et l'autorité compétente.

#### b) Affichage

Des emplacements spéciaux, facilement accessibles au personnel et comportant, pour chaque organisation syndicale, des panneaux en nombre suffisant et de dimensions convenables, sont réservés dans chaque service à l'affichage des informations syndicales.

Les emplacements de ces panneaux sont déterminés par accord entre les organisations syndicales et l'autorité compétente.

#### c) Collecte des cotisations et distribution des publications syndicales

Les cotisations syndicales peuvent être collectées à l'intérieur des locaux administratifs et pendant le temps de travail.

La presse syndicale, les tracts et informations émanant du syndicat, de la



**EUROPEENNE COMMUNALE D'ENTREPRISES**

**TRAVAUX PUBLICS ET BATIMENT**

79, RUE DE PARIS  
93, BOBIGNY  
TÉLÉPHONE: 830-11-02

section syndicale ou des organismes syndicaux à quelque échelon que ce soit, sont librement diffusés dans les services, sous réserve qu'il n'en résulte pas de gêne dans l'exécution du service.

#### d) Réunions d'information syndicale

Chaque agent dispose d'une heure par mois pour participer aux réunions syndicales de son choix.

### LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Tout représentant qualifié ou dûment mandaté d'une organisation syndicale a libre accès aux réunions syndicales tenues à l'intérieur des bâtiments de l'Administration et peut participer avec les représentants syndicaux locaux ou en l'absence de ceux-ci aux négociations avec l'autorité compétente.

Il est d'autre part indispensable que les représentants syndicaux disposent d'un temps suffisant pour remplir leur mission. Les facilités dont ils sont susceptibles de bénéficier revêtent la forme soit d'autorisations spéciales d'absence, soit de dispenses de service.

#### a) Autorisations spéciales d'absence

En application de l'article 541-2° du Code de l'Administration communale, des autorisations spéciales d'absence rémunérées, n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels, sont accordées aux représentants dûment mandatés des syndicats à l'occasion de la convocation des congrès professionnels syndicaux (locaux, départementaux, régionaux, fédéraux, confédéraux, internationaux) ainsi que des organismes directeurs des syndicats dont ils sont membres élus.

Les agents mandataires susceptibles d'obtenir une autorisation doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et doivent justifier du mandat dont ils ont été investis.

Ces autorisations spéciales d'absence sont considérées comme devant être obtenues de plein droit ; elles doivent cependant faire l'objet d'une demande de l'intéressé appuyée de la convocation, dès réception de celle-ci et au moins 24 heures à l'avance.

En outre, les agents communaux appelés à siéger dans les commissions permanentes de réforme, commissions de discipline, commissions du C.P.F.C. et Comité des œuvres sociales, dispensés du temps nécessaire, qui leur est accordé sur présentation de la convocation.

Les membres des organismes surveillés ainsi que les délégués aux comités d'hygiène et de sécurité bénéficient en dehors des réunions des facilités nécessaires pour exercer leur mandat notamment en disposant d'un temps suffisant pour faire les études préalables.

De plus, les représentants syndicaux sont autorisés à s'absenter pour participer aux audiences accordées par les autorités administratives, soit à l'initiative de celles-ci, soit à la demande des syndicats.

#### b) Dispenses de service

Le système des autorisations spéciales d'absence qui est lié à la participation à des réunions, ne saurait suffire au développement normal de l'activité syndicale dans la fonction communale.

La notion de dispense de service, telle qu'elle figure dans la loi du 27 décembre 1958 sur l'exercice du droit syndical dans les entreprises privées et dans les dispositions de l'instruction du 14 septembre 1970 précisant ces mêmes droits dans la Fonction Publique, tient dans l'autorisation donnée aux agents in-

teressés d'exercer, pendant leurs heures de service, une activité syndicale au lieu et place de leur activité normale.

Les dispenses de service peuvent être totales ou partielles. Ces dispenses ne modifient pas la situation statutaire des agents en cause ; ceux-ci demeurent en position d'activité et bénéficient de toutes les dispositions concernant cette position.

#### — Dispenses de service au niveau local

Il est recommandé à l'autorité administrative locale d'attribuer globalement à l'ensemble des organisations syndicales, un crédit d'heures qui elles se répartiront selon les critères suivants :

- 25 % de ce crédit sera partagé également entre les organisations syndicales représentatives.
- 75 % proportionnellement à leur influence constatée par les dernières élections professionnelles à la Commission Nationale Paritaire.

L'étendue de ces dispenses de service varie selon le nombre d'emplois permanents à temps complet, figurant au compte administratif existant au 1<sup>er</sup> Janvier de l'année précédente.

100 à 200 agents,	100 heures par mois
201 à 400 agents,	130 heures par mois
401 à 600 agents,	170 heures par mois
601 à 800 agents,	210 heures par mois
801 à 1 000 agents,	250 heures par mois
1 001 à 1 250 agents,	300 heures par mois
1 251 à 1 500 agents,	350 heures par mois
1 501 à 1 750 agents,	400 heures par mois
1 751 à 2 000 agents,	450 heures par mois
2 001 à 3 000 agents,	550 heures par mois
3 001 à 4 000 agents,	650 heures par mois
4 001 à 5 000 agents,	750 heures par mois
Au-dessus de 5 000 agents,	1 000 heures par mois.

Les syndicats de communes pour le personnel fixent à leur niveau, le nombre total d'agents employés dans les collectivités locales affiliées et déterminent en se référant au tableau ci-dessus, le nombre global d'heures à accorder en dispenses de service pour l'ensemble des collectivités locales affiliées.

### INDUSTRIES BUITONI-PERUGINA

Un groupe international au service de l'alimentation depuis 150 ans

**BUITONI** spécialités culinaires : ravioli, cannelloni, sauces, pâtes aux truffes, frais, pâtes supérieures, couscous, pizza, pain, goulasch, poulet impérial.

**PERUGINA** Confiterie fine au chocolat : Baci, Royal Drinks, Cerise d'Or, Bonbons en vrac et conditionnés.

**AMIEUX** Plats cuisinés, légumes, polsions.

PARIS - ROME - NEW YORK

NOTE 80-09

NOTE DE SERVICE N° 80-09  
 CONGES SYNDICAUX

La présente note de service a pour objet de préciser les nouvelles modalités d'exercice des droits syndicaux, telles qu'elles ont été définies au cours de la réunion du 16 Novembre 1979 de la Commission Paritaire communale.

Elle s'inspire très précisément du "Protocole National d'Accord sur les Droits syndicaux", conclu le 7 Janvier 1977 entre l'Association des Maires de France et les Organisations (syndicales) suivantes :

- Fédération des services publics et de santé des personnels actifs et retraités C. G. T.
- Fédération des personnels des services publics et des services de santé "Force Ouvrière"
- Fédération des Syndicats C. F. T. C. de personnels communaux, départementaux, H. L. M. et collectivités locales,
- Fédération Nationale Autonome des agents communaux hospitaliers et des établissements publics,
- Fédération Nationale des Syndicats C. F. D. T. des personnels du Ministère de l'Intérieur, des collectivités locales et leurs services (INTER-CO).

I - Autorisations spéciales d'absence - Congrès et réunions d'Organismes Directeurs des Syndicats

- a - Elles sont accordées pour permettre aux agents municipaux ayant mandat syndical d'assister aux congrès professionnels syndicaux (locaux, départementaux, régionaux, fédéraux, confédéraux, internationaux) ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs des syndicats dont ils sont membres élus.

Les agents mandataires susceptibles d'obtenir une autorisation doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et doivent justifier du ou des mandats dont ils ont été investis. En pratique, cette justification sera adressée au Bureau du Personnel, qui en donnera connaissance aux Chefs de Service concernés.

b) Donnent également droit à autorisations spéciales d'absence, pour leurs membres :

- les réunions des Commission Paritaire (et ses Sous-Commissions spécialisées), Commission de Réforme, Conseil de Discipline, Comité Technique Paritaire et de toute autre Commission du même type ;
- les réunions des Commissions Municipales auxquelles les délégués syndicaux seraient convoqués ;

- la surveillance des examens et les réunions de jury auxquelles les délégués seraient convoqués.

Les autorisations spéciales d'absence doivent être demandées par écrit, au Chef de Service, au moins 24 heures à l'avance, appuyées des justificatifs (convocations, etc...) et transmises au Bureau du Personnel. Elles sont consignées sur la feuille de congés syndicaux.

II - Dispenses de service

Chaque Organisation syndicale répartit à son gré, entre ses membres, le crédit d'heures mensuelles dont elle dispose pour faciliter l'action syndicale (préparation de différentes réunions syndicales, etc..., collecte des cotisations...).

Les syndicats communiquent à l'Administration Municipale le nom des agents et le nombre d'heures de dispense de service dont chacun bénéficie. Le Bureau du Personnel transmet cette liste aux Chefs de Service concernés.

Les crédits d'heures attribués sont les suivants :

- C. G. T. .... 200 heures mensuelles
- F. O. .... 200 heures mensuelles
- C. F. D. T. .... 56 H 30 mensuelles.

S'ajoutent à ce contingent :

- C. G. T. .... 100 heures mensuelles (au titre du Comité Technique Paritaire, réparties entre 5 agents disposant chacun de 20 heures).
- F. O. .... 100 heures mensuelles (au titre du Comité Technique Paritaire, réparties entre 5 agents disposant chacun de 20 heures).

- et 20 heures mensuelles à chacun des membres du Comité d'Hygiène et de Sécurité.