

Editorial

Le 25 Janvier 2010 Nicolas Sarkozy affirmait solennellement sur TF1, la main sur le cœur, "**je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation progressive des contractuels pour ne pas les laisser en situation de précarité**". Ces propos laissaient bien évidemment sceptiques les organisations syndicales confrontées au dogme de la diminution du nombre de fonctionnaires et du non-remplacement d'un départ sur 2 à la retraite. Mais ils soulevaient beaucoup d'espoirs parmi les agents concernés. Et ils sont de plus en plus nombreux : le nombre des non titulaires de la fonction publique territoriale où les employeurs (toute couleur politique confondue)- use et abuse de la précarité, selon les statistiques du CNFPT de janvier 2010, le taux de non titulaires avoisine 26%. Mais bien 30%, si on ajoute le assistants et accueillants familiaux.

Une précarité qui se caractérise par l'inégalité la plus totale et l'absence absolue de la moindre garantie.

Ainsi, pour exemple, nous trouvons dans de nombreuses collectivités une cohorte d'agents qualifiés de "vacataires" ou "horaires", recrutés sur des temps incomplets (et même parfois à temps complet). Une précarité "ad vitam aeternam" qui bafoue, y compris, la réglementation internationale du travail. Un Contrat à Durée Déterminé est souvent indéfiniment renouvelé, selon le bon vouloir de l'autorité publique, en totale illégalité et en toute impunité ! Une précarité enfin qui, dans la majorité des cas, se conjugue avec **bas salaires, temps incomplets, absence totale d'évolution et de perspective.**

Eh bien, au terme des négociations bidons, ouverte de janvier à mars 2011 selon la méthode Sarko, les ministres Tron et Baroin en charge du dossier proposent aux organisations syndicales un dispositif qui constitue, de fait **un plan de généralisation de l'embauche de hors statuts pour remplacer les titulaires.**

Parmi les principales mesures proposées figurent l'extension des cas de recours aux CDD, à la CDisation, sur des emplois permanents à ces mesures, il convient d'ajouter le recours à l'intérim prévu par la loi dite de mobilité d'août 2009.

La mesure phare, la transformation d'un Contrat à Durée Déterminée en Contrat à Durée Indéterminée interviendrait au moment du renouvellement, au bout de 6 à 8 ans auprès du même employeur. Pour mesurer l'ineptie de cette proposition, il est rappelé que le CNE, contrat clone du CPE a été abrogé car il comportait une période d'essai de 24mois, déclarée illégale car "déraisonnable par rapport aux normes de l'OIT(*) concernant la consolidation de la situation du salarié"

Pour compléter le tout, le plan gouvernemental laisse entrevoir une hypothétique possibilité de titularisation par le biais de l'organisation de concours ou examens professionnels spécifiques (et ouverts sous certaines conditions) **mais sans prévoir la création des emplois permanents correspondants et sans obligation pour les employeurs territoriaux, et surtout sans aucunes sanctions pour nos patrons, les employeurs locaux qui comme au CG 93 en violation de la loi enchainent les contrats d'un an « pour vacances temporaires » alors que dans de nombreux cas pour ne pas dire tous, en absence de titulaires disponibles (encore faudrait il le vérifier) le contrat devrait être de 3ans. Chez nous, le CG n'hésite pas à utiliser les CDD comme une super période d'essai (voir**

Info dernière-minute.....

Nous avons obtenu les calendriers des CAP qui examinerons les promotions..... n'hésitez pas à appeler le syndicat SUD

Rappel:

- Nous obtenons de façon épisodique, les listes de collègues qui remplissent les conditions, et de ceux qui sont limitativement proposés,
- Les propositions de promotions nous sont adressées en même temps qu'elles sont envoyées au Centre Interdépartemental de Gestion 92-93-94 (CIG 92-93-94)
- Il n'y a toujours pas de CAP locale, un syndicat ayant mis son veto, l'employeur ayant accédé à sa demande: donc pas de transparence, et l'employeur peut faire ce qu'il veut !
- Tant qu'il y aura des critères de promotion spécifiques au CG 93, malgré son adhésion au CIG 92-93-94, nous continuerons de demander une CAP locale,
- Les critères de promotion doivent être partagés, transparents, ne pas changer tous les ans ou au gré de passe-droit, le syndicat SUD revendique la suppression du critère de classement par direction: il faut promouvoir dans l'ordre des points, quelque soit la direction !

Le 10 mai prochain l'employeur réunis les syndicats sur ces questions, nous réaffirmerons ces principes. En attendant demandez à SUD le calendrier des CAP et soyez vigilants auprès de vos hiérarchies pour savoir si vous êtes proposés ou oublié !

p4 la situation à la DSI)

Ce protocole signé par quelques organisations irresponsables (CGT, CFDT, UNSA, FO , CFTEC, CGC), Solidaires et la FSU ont refusé de cautionner cette farce, n'est qu'un leurre à peine dissimulé.

Nous avons à faire à un faux dispositif de titularisation derrière lequel se cache un vrai projet de généralisation de l'emploi contractuel et d'extinction de titulaire, en sapant l'un des fondements de la fonction publique, à savoir,

"Les emplois permanents de l'état, des collectivités territoriales et des établissements qui en relèvent sont occupés par des fonctionnaires" (loi du 26 janvier 1984) !

Il s'agit là d'une nouvelle étape dans l'entreprise de démolition du statut de la fonction publique, confronté depuis des années à de multiples attaques (suppression de postes, loi mobilité, primes au "mérite", évaluation par objectifs, etc. visant à réduire à néant l'indépendance du fonctionnaire, dont la raison d'être est de **garantir la continuité du service public et donc l'accès de tous à ce service public**, face aux rotations des employeurs élus.

Une nouvelle offensive et une scandaleuse instrumentalisation de la précarité !

Pour faire échec à la volonté du pouvoir, une large unité s'impose réunissant titulaires, non titulaires, usagers des services publics. **Car se battre pour une loi de titularisation des précaires, pour la défense de l'emploi et du statut du fonctionnaire, pour la défense du service public, c'est un seul et même combat.**

Fabien LEPETIT

Dans ce numéro :

Édito:	p1
-DPAPH, une direction à la pointe du flicage	p2
-Que valent les promesses d'un DGa -Egalité, qui a dit égalité ?	p3
...Direction de l'éducation, toujours plus avec encore moins de moyens	p4
- DSI, Direction Sous Intimidation	

NOUVEAU REGIME DE CONGES, LA DPAPH A LA POINTE DU « FLICAGE »

Les congés, comment sont-ils appliqués ?

Depuis la mise en place du nouveau règlement des congés, nous avons maintenant un peu de recul. Ce règlement a introduit la globalisation des congés qu'ils soient *des CA, des jours exceptionnels non cumulables, des jours sur semaines d'hiver, jours de fractionnement etc ...* Désormais il y a 37 jours de congés ou 38 pour tenir compte de la fête des mères, sans aucune distinction, sans toutes sortes de règles diverses et variées !

Des particularités ont été pointées par exemple pour les collègues des collèges avec des annexes qui posent toutes les règles.

Le constat que nous pouvons faire :

Dès lors qu'il n'y a pas d'annexe au règlement des congés, le dispositif général doit s'appliquer : une direction, un service n'est pas habilité à instaurer des règles spécifiques (pourtant à la DEF/crèches des responsables de groupement ou des directrices de crèches sont très inventives)

Un règlement des congés qui simplifie, accorde des droits, et protège (mais pas à la DPAPH/service PH, la présentation qui en est faite c'est d'abord les règles contraignantes, les calendriers, les délais pour poser des congés) à croire que le fonctionnement administratif dans cette direction est une fin en soit !

Sans citer toutes les directions, le constat de hiérarchies qui ne respectent pas les délais pour décider de signer ou non des congés est majoritaire ! Par exemple, le règlement distingue les congés d'été (sous entendus 3 semaines ou 1 mois soit en juillet, soit en août) qui doivent être posés avant le 15 mars et pour lesquels **la hiérarchie doit donner sa décision avant le 31 mars**.

Plus généralement, c'est la notion de calendrier prévisionnel qui implique qu'un congé qui a été posé et qui a été accepté au calendrier prévisionnel ne peut plus être refusé, quelques soient les circonstances au moment des dits congés (absences imprévues, nombreuses maladies, etc.)

Pour les autres congés, les « obligations » de déposer 1 mois avant, 15 jours avant, sont là aussi, des notions de calendrier.

La règle principale est celle de la nécessité de service, une nécessité de service qui s'exprime non pas comme : « *les congés n'ont pas été prévus au calendrier ils seront donc refusés* » ou autre variante de l'absolutisme « *le règlement a dit le 31 mars, pour vos réservations vous attendrez le 31 mars* », mais une nécessité de service qui s'argumente, se justifie de la part de la hiérarchie (par écrit) : **s'en est fini des petits chefs** qui peuvent dire NON ! sans s'expliquer, voilà le sens du nouveau règlement des congés !

En résumé, ceux qui n'ont pas compris cette nouvelle fa-

çon de faire s'enferment dans le fonctionnement administratif comme seul but, un fonctionnement où la hiérarchie est étouffante, une hiérarchie d'encadrement sans apport technique et seulement coercitive.

Après les congés interrogeons-nous sur les horaires variables:

Pourquoi un dispositif de souplesse, de bien-être devient-il un outil de flicage, de pression ... ? Le manque de personnel, le manque de moyens conduisent les hiérarchies à mettre la pression sur les collègues et sur eux même : la volonté de réussir « malgré tout » doit être dépassée (voir lettre ouverte Sud à l'attention des directeurs-rices chefs de service, et toutes hiérarchies), aujourd'hui arrêtons nous sur la question des horaires variables. **Ce règlement « permet aux agents d'aménager leur emploi du temps quotidienne en fonction de leur situation personnelle »**

Là encore, comme pour les congés, la notion de calendriers prévisionnels devient un outil dans les méthodes des petits chefs : à ne pas confondre avec plan de travail précis, mise en place de permanences etc... il s'agit là de la gestion de la plage variable et rien d'autre ! quand il est écrit dans le règlement des horaires : « Plage variable avec un taux de présence adapté à l'ouverture du service et tenant compte de ses missions » en d'autres termes il faut une prévision de présence : UNE PREVISION ne constitue pas une obligation il peut y avoir des aléas, donc une souplesse laissée aux salariés, c'est aussi la protection du salarié a qui on ne peut pas demander de rester s'il avait prévu de partir !

L'HEURE DES NOUVEAUX CHEFS!



Un rappel essentiel est nécessaire : le choix de type d'horaires : variables, fixes, aménagés a été fait par équipe, ensuite il s'applique à tous les agents de l'équipe sans aucune exception.

Et comment ça se passe pour le repas de midi ? nous avons des exemples où une pause de 2 h est fortement encouragée, et d'autres où il est demandé de ne s'absenter que le minimum c'est-à-dire 45 mn !

Les 2 extrêmes sont inacceptables !!!

Bien souvent « chronos », l'outil informatique de gestion des horaires variables est utilisé comme outil de contrôle, de flicage ! N'avez-vous jamais vécu un commentaire du genre : « *comment se fait-il que vous ayez badgé mais que vous ne répondiez pas au téléphone ?* » c'est un exemple, mais bientôt il faudra « dé-badger » pour aller prendre une boisson chaude, pour la cigarette au pied de l'immeuble, etc....

Maryline TREMOUREUX

PS : voir sur le site de SUD cg 93: <http://sud-cg93.over-blog.fr/> les extraits du régime des congés

Que valent Les promesses d'un DGa ?

Les collègues de la DBL (fusion des 2 directions DLM et DBD) pourrons vous en parler ! Avec les changements d'affectations qui pouvaient conduire à des fonctions qui ne comportent pas d'encadrement pour certains collègues cela signifiait perte du régime indemnitaire.

Mais le DGa de l'époque avait promis « *vous ne perdrez rien, pas de système d'indemnité compensatrice qui s'éteint avec les augmentations d'échelons* » dits système des primes en sifflet.

Mais ce DGa est parti, il a fait passer la réorganisation sans troubles, sans revendications, sans mouvements de personnel : les objectifs sont atteints mais par le mensonge et la trahison !

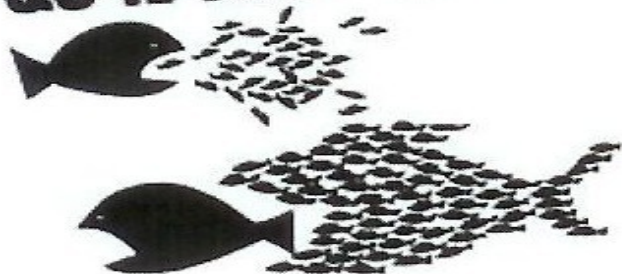
Pendant ce temps des situations personnelles sont arrangées : « *tu as une jolie prime d'adjoint de chef de service, tu veux la garder et changer d'affectation... pas de problème on va te créer rien que pour toi un poste de chef de service adjoint sans passer au CTP* »

C'est ce qu'on appelle la transparence à la mode BARTO, excusez nous monsieur le président mais c'est comme ça que les collègues en parlent, autant que vous soyez informé.

Encore une fois la question des rémunérations est au cœur de ces réflexions : suppression de tous les régimes indemnitaires, revalorisation des carrières, augmentation de la valeur du point d'indice et affectation selon des fonctions qui correspondent au grade, ainsi il ne sera plus nécessaire de compenser des anomalies de « *faisants-fonctions* » c'est-à-dire salariés qui occupent des fonctions supérieures à celles correspondant à son grade.

Tawfik NASRI

**C'EST TOUS
ENSEMBLE
QU'IL FAUT LUTTER**



Egalité, qui a dit égalité ?

Un employeur se doit de traiter à égalité les syndicats, ça c'est la théorie, c'est dans un monde que nous ne connaissons pas avant et que nous ne connaissons pas plus aujourd'hui !

Pourquoi l'employeur accède-t-il à un grand nombre de demandes d'un des syndicats ? bien sûr il ne s'agit pas de donner raison sur des défenses individuelles ou des questions de fond, mais dès qu'il s'agit de moyens, de conditions matérielles et de son train de vie tout va pour le mieux : un 100 m² bientôt à disposition, mais surtout il obtient que les collègues assistantes familiales puissent recevoir de l'information syndicale sans faire le travail syndical de base qui consiste à être au quotidien auprès des collègues qui souffrent, qui reven-



diquent, ou qu'il faut accompagner en CCPD (voir renvoi de bas de page), en commission de maltraitance etc.

J'allais oublier nous sommes en année électorale pour la CCPD¹ (voir renvoi de bas de page), le syndicat SUD accompagne les collègues à tous moments même en dehors des années électorales : reconnaissance de l'activité syndicale pour les assistantes familiales, amélioration des situations de suspicion avec le maintien de rémunération, victoire au tribunal administratif imposant au conseil général de devoir argumenter ses reproches sur des faits avérés et non plus comme par le passé sur sa conviction d'un risque potentiel et hypothétique, etc.

En attendant solidaires et ses syndicats SUD ne disposent toujours pas de locaux à la bourse départementale du travail, pourtant propriété du Département, un propriétaire qui laisse faire, est-ce la même logique que pour les syndicats de la collectivité locale ?

SUD pointe-t-il trop souvent les questions de fond que d'autres préfèrent gérer dans un statut-quo de consensus au détriment des salariés ?

Michel BORG

Direction de L'Education, toujours plus, avec toujours moins de moyens, reconnaissance de notre investissement, avez-vous dit ?

Depuis plusieurs jours les techniciens de la Direction de l'Education reçoivent du chef du service des affaires générales un message demandant la remise des clefs dans les armoires à clefs le soir. Cette situation est due aux trop faibles moyens donnés aux agents pour effectuer leurs missions et au manque de véhicules pour assurer les missions.

Pourtant les demandes de travail et l'extension de missions ne manquent pas, les techniciens sont dorénavant polyvalents : ils doivent assurer les missions de maintenance, d'encadrement des ATTE affectés sur des missions d'OP dans les collèges. Ainsi lorsqu'ils doivent se rendre dans un collège le soir ou le matin, plutôt que de gagner sur du temps de transport ou de circulation, ils devront effectuer un passage par la DE puis se rendre dans le collège.

Et perdre ainsi beaucoup de temps bien inutilement.

Plutôt que de laisser gagner par le flicage et la construction « d'usine à gaz », sources de gaspillage d'argent public, les personnels de la DE (de toutes les filières, grades et affectations) demandent que cessent ces messages et qu'à l'identique de ce qui existe à la DBL, les agents utilisent les véhicules pour se rendre sur leurs lieux de mission avec de droits de remisage à domicile, comme cela se pratique dans toutes les collectivités d'importances de la région parisienne et d'ailleurs.

De même, nous revendiquons que la NBI soit attribuée à tous les agents qui y ont droit et entre autres ceux effectuant des missions d'accueil téléphonique mais aussi à tous ceux qui ont une mission de conduite de travaux.



Exigeons nos droits à la NBI pour tous et comme à la DBL avec SUD, créons le rapport de force pour une prise en compte de nos conditions de travail et une reconnaissance de notre investissement.

Les personnels de la Directions de la direction de l'éducation se donnent rendez vous le 23 mai à 11h30 pour examiner ensemble comment seront portées leurs revendications salle 713 au bâtiment Européen 2.

Kamel BAITICHE

DSI, Direction Sous Intimidation

Le 3 mai, notre collègue Guillaume Franzin, (chef de projet informatique à la DSI) a appris en arrivant au bureau de la bouche de son directeur a appris brutalement que son contrat ne sera pas renouvelé. Les prétextes utilisés pour le virer cachent mal la grande précarité des contractuels et un management

Viré comme un malpropre, à 5 contre 1 !

Guillaume est arrivé à la DSI il y a presque un an. Dès son arrivée, il a subi l'animosité et le mépris de sa hiérarchie. Il a accepté les exigences de dernière minute, les horaires à rallonge sans compensation, les priorités qui jouent au yo-yo au gré de l'humeur des responsables et en fonction de leurs lubies divergentes.

Il a osé demander des consignes claires : une vraie provocation au SEMOL ! Car la réunion plénière de la DSI du 28 avril l'a démontré : l'encadrement y est approximatif, les priorités inexistantes ou incohérentes. Guillaume a osé faire valoir ses droits et se syndiquer. Il a osé demander un minimum de respect de la part de sa hiérarchie.

Résultat ? Dégage ! Convoqué séance tenante, sans pouvoir se préparer ni se défendre, il a dû encaisser l'annonce de licenciement faite par pas moins de 5 encadrants.

NON à l'arbitraire et au « 2 poids, 2 mesures »

Car Guillaume est contractuel, et dès son arrivée il lui a été signifié qu'en conséquence il devait se taire et baisser la tête. Quel message nous envoie notre hiérarchie ? Bossez jusqu'à 20h, impliquez-vous, et vous serez virés ! Est-ce ainsi qu'on compte nous motiver ?

Le prétexte « officiel » invoqué de l'éjection de Guillaume Franzin serait une « insuffisance professionnelle », cette simple « invocation aurait elle été possible pour un titulaire ? D'une part elle reste à démontrer ; d'autre part nous attendons la démonstration de la « capacité professionnelle » d'un encadrement dont les agents ont exprimé une telle souffrance et une telle perte de repères, et qui gère le service par le chantage au renouvellement et l'intimidation.

Précaires, pas serpillières !

Nous refusons que les contractuels et les précaires soient les variables d'ajustement des renoncements budgétaires de l'exécutif départemental, « pressurables » et jetables à volonté. Nous refusons également qu'ils servent de défouloir à un encadrement dépassé qui passe ses nerfs en s'essuyant les pieds sur les collègues.

SUD CG 93 revendique :

le recrutement de personnels statutaires ;

lorsque ce n'est pas possible, le recrutement des contractuels sur des contrats de 3 ans, et non sur des contrats d'un an. Rappelons que les pratiques des collectivités locales en matière de précarité, toutes comme celles de l'Etat, seraient illégales dans le privé et vaudraient à leur auteur de lourdes condamnations ;

le renouvellement du contrat de Guillaume Franzin et des autres contractuels ;

la fin des brimades et des intimidations qui visent plus particulièrement les collègues les plus récemment arrivés .

Arima SAVARY, Laurent MYNARD