

# LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents  
N°52- décembre 2011

☎ 01 42 87 43 00 ou 01 48 70 00 48 📠 01 49 88 06 17  
Sites [www.sdu-clias93.org](http://www.sdu-clias93.org) ou [www.snuclias-fsu.fr](http://www.snuclias-fsu.fr)

## CONFÉRENCE-DÉBAT

### “Travailler mieux pour vivre mieux” Comment bien commencer l’année 2012 ?

En ces temps incertains où il n’est plus possible de camoufler l’augmentation du chômage, où , dans le privé aussi bien que dans le secteur public, **il est beaucoup question de souffrance au travail**, où les agents de la fonction publique territoriale se trouvent confrontés à la réalité/brutalité de la RGPP (révision générale des politiques publiques),

il nous a semblé important de réfléchir à tout cela, de prendre la distance nécessaire, de s’armer contre ce que l’on appelle pudiquement les risques psychosociaux.

Voir aussi en page 4, notre article sur le néo-management

C’est pourquoi **début 2012** , notre section syndicale **FSU** vous conviera à participer, sur le temps d’information syndicale, à une conférence-débat sur le thème du travail,

en présence de :

## Vincent de Gaulejac et Gérard Filoche

Vincent de Gaulejac

Directeur du Laboratoire de changement social à l’université Paris VII-Diderot.  
Membre fondateur de l’Institut international de sociologie clinique, signataire de *L’appel des appels*, enseignant, universitaire passé par l’expérience de l’éducateur de rue, a développé le concept de sociologie clinique.  
Il est notamment l’auteur de « **Travail, les raisons de la colère** » ouvrage panoramique dans lequel il se penche également sur la RGPP

Curriculum Vitae

Gérard Filoche

Inspecteur du Travail aujourd’hui en retraite, encore récemment traîné en justice par le patronat, auteur de nombreux ouvrages dont « **salariés si vous saviez** ».  
Il apportera un éclairage technique différent et complémentaire.

Nous vous précisons dès que possible le lieu et la date de cet évènement.

D’ici là, fourbissez vos questions, ciselez vos interventions.

Ne ratez pas cette occasion d’échange avec des spécialistes.

Titulaires ou contractuels, catégorie B, C aussi bien que cadres A, nous vous y souhaitons nombreux afin que s’enrichisse le débat



## Échos du COS

### Convention Ville/COS : Objectifs communs, oui Mise sous tutelle, non !

Conformément à la réglementation, le COS qui perçoit une subvention supérieure à 23 000 € est dans l'obligation de signer une convention d'objectifs sur 3 ans avec la municipalité.

La convention actuelle arrivant à expiration le 31 décembre 2011, il y a donc la nécessité d'en signer une nouvelle pour les 3 ans à venir.

Le 4 novembre 2011, la Directrice Générale des Services a indiqué aux organisations syndicales que « *les orientations en matière de prestations sociales en direction du personnel seront définies par le Conseil Municipal comme le prévoit la loi.* »

Dans l'article sur Albatros, il est indiqué qu'avec cette convention « *La municipalité souhaite diversifier les types d'actions* » en direction du personnel « *afin de faire bénéficier des avantages du COS à un plus grand nombre d'agents et rééquilibrer les budgets consacrés aux différentes prestations* »

Depuis 2007, le statut de la FPT indique que le conseil municipal « *détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations d'action sociale* » en direction du personnel communal.

C'est dans ce cadre que, depuis 2011, la Ville participe à hauteur 25 % au paiement de la cotisation du contrat de « *prévoyance* ». De même, la restauration du personnel rentre dans ce champ de l'action sociale.

Depuis 1967, donc bien avant 2007, le Comité des Œuvres Sociales du personnel de la ville, du CCAS de Montreuil et du SICIM permet aux adhérents et « *ouvrants droit* » d'accéder à des activités culturelles, sportives et de loisirs à un coût moindre, conformément à ses statuts.

En 2009, en portant la subvention versée au COS de 1,8 % à 2 % de la masse salariale et en élargissant cette dernière aux agents rémunérés à l'heure, la municipalité pris acte des statuts du COS et lui a permis de développer ce que notre syndicat appelle des activités sociales, notion différente de l'action sociale même si elles peuvent se chevaucher ; exemple : le chèque vacances.

Notre syndicat a salué comme une avancée cette augmentation et cet élargissement aux agents les plus précaires.

**Mais ne confondons pas l'action sociale, qui est du ressort de l'employeur, avec l'activité sociale, qui est du ressort du personnel.**

Le souhait de rééquilibrage de la municipalité reprend des propositions que notre syndicat FSU portent depuis des années et réitérées lors de l'élection du 16 juin 2011.

**Pour autant, si la ville est légitime à souhaiter un rééquilibrage des budgets dans le cadre de la convention qui la lie au COS, il ne saurait être question qu'elle décide des prestations du COS et se substitue au Conseil d'Administration élu le 16 juin 2011 par le personnel qui avait le choix des activités sociales qu'il voulait voir mettre en œuvre.**

(voir aussi notre communiqué)

### Vos élu(e)s au conseil d'administration du C.O.S Novembre 2011

#### Vos représentants FSU ont proposé :

- ☺ Que le C.O.S subventionne plus fortement la carte de 10 entrées au cinéma Méliès en la vendant au prix de 20 euros au lieu de 23 euros.  
Les élus CGT, majoritaires, ont voté contre ; l'élu CFDT s'est abstenu.
- ☺ De compléter la sélection traditionnelle de CD et de livres du cadeau de Noël du COS, par un « **chèque culture** » de 20 euros, échangeable dans la plupart des enseignes culturelles, afin que les agents aient un choix plus large.

Les élus CGT ont voté contre, l'élu CFDT a voté pour.

**Ces 2 propositions n'ont donc pas été adoptées, faute de majorité.**

## **Compte Épargne Temps (CET) Le CTP évite le marché de dupes**

Conformément à la réglementation, la municipalité a soumis pour avis au CTP du 8 novembre 2011 les modalités de mise en place du Compte Épargne Temps pour les agents de la mairie et du CCAS de Montreuil.

### **Le Compte Épargne Temps. C'est quoi ça ?**

c'est la possibilité pour les agents de « mettre de côté » des jours de congés annuels, des jours de fractionnement et des jours supplémentaires non pris dans la limite de 60 jours maximum.

### **Comment ça marche ?**

Exceptionnellement, les agents qui souhaitent ouvrir un CET en 2012 à partir de leurs droits 2011 (solde de jours de congés annuels et supplémentaires détenus au 31/12/2011) devront en faire la demande au plus tard le 31 mars 2012.

Pour les congés 2012, la demande d'ouverture pourra se réaliser à tout moment et chacun pourra déposer ses congés entre le 1<sup>er</sup> et le 31 décembre.

L'utilisation des jours épargnés est de plein droit à l'issue de certains congés, tel celui de maternité, ou après un délai de prévenance si l'on prend plus de 15 jours inscrits sur son CET.

### **Nos élu(e)s FSU au CTP ont voté « pour » !**

### **Pourquoi ?**

**Parce que** ce C.E.T évite le piège de la monétisation et de la conversion en points retraite, mises en place dans certaines collectivités.

Ces mesures augmentent la durée légale et individualise le temps travaillé, permet aux employeurs de réduire les effectifs, transforment des congés en points retraite sur une caisse par capitalisation (la RAFFP), système anti-solidaire, pour compenser les réductions drastiques du montant des pensions.

**Parce qu'il** n'y a plus besoin de demander une autorisation de report de ses congés

**Parce que** les congés donnant droit à des jours de fractionnement, s'ils sont épargnés peuvent ensuite être utilisés à tout moment.

**Parce qu'il** permet de garantir les 10 jours acquis par les agents présents au 1/7/1986 (ou au prorata des 10 jours pour les agents recrutés entre le 1/7/1986 et le 31/12/1986) lorsque la période de référence des congés a basculé sur l'an-

## **Revalorisation du SMIC au 1er décembre 2011**

### **versement d'une indemnité différentielle pour les agents publics**

En raison de l'inflation, le gouvernement est obligé d'augmenter Le SMIC de 2,1% au 1er décembre 2011 et de le porter à **1392,82€ bruts**, soit à l'indice majoré 301 dans la fonction publique.

Le ministre de la Fonction Publique a adressé un courrier aux organisations syndicales le 23 novembre, pour les informer de la mise en place d'une indemnité différentielle pour la paie de décembre 2011, afin que le minimum perçu par les agents soit équivalent au SMIC.

Cette augmentation impacte la rémunération de 890 000 agents sur 5 millions de fonctionnaires .

Une réunion à l'initiative du ministre de la Fonction Publique devrait se tenir prochainement pour exposer les positions du gouvernement sur le début des grilles de catégorie C, compte tenu notamment d'une nouvelle hausse prévisible du SMIC en janvier. Une hausse probablement inférieure à 0,5%.

### **Une fois de plus, cette situation illustre les effets de la politique du gel du point d'indice dans la Fonction Publique.**

Le déroulement de carrière ne suffit même plus à maintenir le pouvoir d'achat en pied de grille de la catégorie C et les mesures de correction répétées se traduisent par un tassement de celle-ci, avec un traitement qui ne bouge pas ou à peine pendant plus de 10 ans à l'échelle 3.

### **Sont concernés par le versement de l'indemnité différentielle :**

#### **- Catégorie C :**

échelle 3 jusqu'au 5ème échelon inclus  
échelle 4 jusqu'au 4ème échelon inclus  
échelle 5 jusqu'au 3ème échelon inclus

#### **- Catégorie B :**

Rédacteur : 1er échelon

Moniteur éducateur : jusqu'au 2ème échelon inclus

## LE NEO-MANAGEMENT EN CAUSE

**Le verbe « manager » vient de l'italien « maneggiare » (contrôler), influencé par le mot français « manège » (faire tourner un cheval dans un manège).**

Le « management » couvre la conception de l'entreprise, son organisation, sa stratégie et détermine les comportements et les relations humaines dans la communauté du travail mais pas seulement. Il imprègne l'ensemble des domaines sociaux : vie familiale, loisirs, engagements. Il véhicule une idée de la société même.

Si sa mission première reste de mobiliser les compétences et de mettre en place une organisation au service des objectifs de l'entreprise, elle n'est plus pilotée aujourd'hui que par les volontés de la société d'actionnaires, dont elle dépend directement ou indirectement, soumise à la marche imperturbable des indices boursiers en dépit des gâchis économiques et humains.

La crise économique et sociale que nous subissons engendre de tels bouleversements de structures et de valeurs qu'elle ampute l'encadrement du pouvoir que sa position stratégique lui conférait dans l'entreprise.

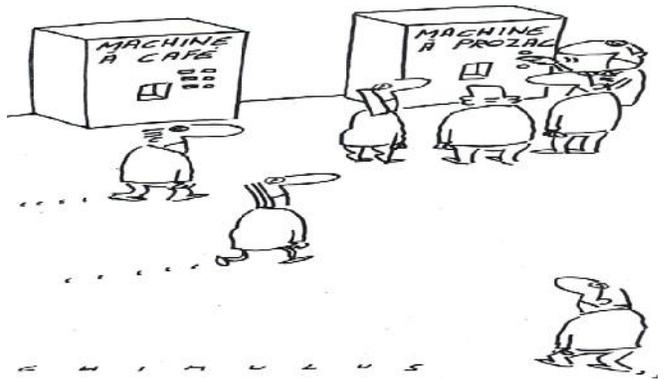
L'évolution de la spécificité des cadres se résume aujourd'hui à la confiscation de leur rôle contributif, au développement de leur responsabilisation, y compris pénale.

Pression croissante des objectifs, évaluation permanente, non-reconnaissance des qualifications, mutations à répétition, mise en concurrence... Les cadres voient leurs marges de manœuvre se réduire. Un sentiment d'instabilité, d'insécurité s'installe même pour ceux qui ont le « privilège » d'être en CDI ou fonctionnaire.

Contractualisation, contrats de mission, travail atypique, exclusion des garanties collectives deviennent leur lot commun. Les licenciements, la précarisation des carrières, le manque de visi-

bilité sur les stratégies de leurs dirigeants les plongent dans un profond désarroi.

La situation est grave car la « question managériale » conditionne le sens et la qualité de la valeur travail et de la vie citoyenne dans l'entreprise, donc du « vivre ensemble ».



**Mais sommes-nous contraints de regarder les hommes tomber, de nous contenter de décrire et analyser le naufrage ?**

Aujourd'hui, il ne suffit pas de dénoncer et il appartient aux cadres, avec les autres salariés, de construire une nouvelle notion du management, disloqué par la crise.

**En première ligne de la dévalorisation du travail qualifié, le sort des cadres préfigure celui de l'ensemble du monde du travail à court terme**

Les cadres du public et du privé disposent d'un poste d'observation privilégié pour porter un regard croisé sur la nécessité de redéfinir la notion même de management, indissociable du monde du travail dans son ensemble et dont ils sont le moteur.

Construire un management alternatif s'impose donc, plus que jamais, comme une exigence sociale, un élément fondateur d'une économie dans la perspective du développement durable. Il puise sa légitimité dans la nécessité de redéfinir le contenu de la croissance, la finalité de l'entreprise et le respect de l'éthique professionnelle. Enfin, il doit garantir l'expression de la créativité de chacun, redonner un sens au travail, « ré-humaniser » l'entreprise.

*Cet article est extrait du livre intitulé « wall street management »*