

# LE GRAIN DE SEL



Réalisé grâce aux cotisations syndicales des adhérents

N°62 – juillet 2015

Bulletin des territoriaux FSU de Montreuil

## Pour l'emploi, Montreuil se mobilise !

Le 23 juin 2015, nous étions plus de 450 agents à l'appel de l'intersyndicale CGT-FSU-FO à la salle des fêtes pour témoigner du non remplacement d'agents partant en retraite, du non renouvellement du contrat de nombreux personnels, du non remplacement des congés maternité, tout cela dans des proportions telles qu'on peut dire que c'est un plan social qui ne dit pas son nom qui se met en place à Montreuil.

**Pour se défendre, la municipalité avance une explication et un argument.**

L'explication, c'est que nous comptons mal et qu'il y a beaucoup moins de non remplacements et de non renouvellement qu'on le dit.

Nous réfutons cet argument alors que plusieurs services sont démembrés et fonctionnent avec parfois moins de la moitié des agents si l'on y ajoute les agents en maladie.

**Une autre preuve que nous sommes dans le vrai est le refus total qui a été opposé à notre demande de remplacement des congés maternités.**

Décision incompréhensible pour une municipalité qui prétend défendre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'argument de la municipalité est de dire que la situation financière de la Ville est extrêmement dégradée en raison notamment de la baisse des dotations d'état.

Comme nous l'écrivions dans le Grain de Sel de janvier, le gouvernement Valls réduit de 11 milliards ses dotations aux collectivités territoriales sur 3 ans et la note, salée pour Montreuil, est d'au moins 12,5 millions d'euros.

Sans parler des 2,5 millions d'euros pour la mise en place des rythmes scolaires.

Nous écrivions aussi : « *Notre syndicat FSU s'est mobilisé et continuera à se mobiliser contre la politique d'austérité du gouvernement, y compris dans un cadre large associant partis, syndicat, associations* ».

Nous ne faisons pas partie de ceux qui nient ces difficultés budgétaires ou les sous estiment.

**Pour autant, les agents n'en sont pas responsables et nos services ont besoin de moyens et de personnels pour rendre le service public dont les montreuillois ont besoin.**

Par ailleurs, il est **inacceptable**, et nous l'écrivions dans le tract intersyndical d'invitation au 23 juin 2015, que ce soit un comité emploi présidé par le DGS qui décide du sort de tous les emplois et postes à renouveler sans que ni le maire, ni l' élu au personnel n'aient rencontré les syndicats.

**Tout doit être mis sur la table, et, service par service, c'est à la municipalité de nous fournir la situation des effectifs et de négocier avec les syndicats.**

C'est aussi à la municipalité de nous communiquer le coût du chômage qu'elle doit prendre en charge du fait des agents contractuels qu'elle remercie.

Le personnel ne peut être une variable d'ajustement alors même que l'exemplarité en termes de recrutement ou de salaire n'est pas assumée dans les plus hauts niveaux hiérarchiques.

Alors oui, nous disons STOP à ce « plan social » déguisé, comme nous l'avons rappelé à notre rassemblement du 2 juillet 2015.

**Cette mobilisation se poursuivra à la rentrée encore plus fortement si aucune négociation n'est engagée sur les revendications contenues dans notre lettre ouverte au Maire.**



FSU Territoriale 93

24 rue de Paris

93100 Montreuil

☎ 01 42 87 43 00

✉ fsu@montreuil.fr

www.fsu-clias-montreuil.fr ou www.snuclias-fsu.fr

## Syndicat Dico : I comme Inertie

L'inertie, à Montreuil, dans la collectivité que nous pratiquons au quotidien se définit par une absence de visibilité de la politique municipale, en bref vers quoi on va, avec qui, comment, pourquoi et avec quels moyens.

Absences des élus lors de réunions clés et/ou absences de réponses aux alertes récurrentes que nous lançons à l'attention de l' élu au personnel et du directeur général des services alors que la nouvelle mandature a fêté son premier anniversaire.

Absence de définition des politiques sectorielles, dysfonctionnements organisationnels autant de source de mal être au travail quand ce ne sont pas des souffrances qui en résultent : animateurs, Archives, Centres municipaux de santé, Communication, Culture, Petite enfance... aucun service n'est épargné.

**Comment imaginer que cette cocotte-minute au couvercle apparemment si bien fermé ne finira pas par exploser un jour ?**



La place nous manque ici pour lister, évoquer, ce que les agents de nombreuses directions ou services nous font remonter.

## Don de jours aux parents d'un enfant malade

c'est désormais possible pour les agents de la fonction publique depuis le 30 mai 2015, le décret d'application étant maintenant paru.

Rappelons qu'à sa demande, l'agent peut, **anonymement et sans contrepartie**, faire don d'un ou de plusieurs jours de congés (annuels, mais uniquement au-delà des vingt jours ouvrés, jours supplémentaires mais pas sur ses congés bonifiés) au bénéfice d'un autre agent de Montreuil qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité **rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants**

Ne manque plus à notre collectivité que d'informer les agents sur les modalités de mise en œuvre.

Il serait d'ailleurs temps de réactualiser le règlement des congés (2007), certaines de ses rubriques n'étant plus à jour (congés maternités par exemple...)

## Situation critique aux Archives municipales

Un pas en avant, deux pas en arrière...

**Bref rappel historique à l'attention de nos lecteurs qui auraient manqué les épisodes précédents :**

Le constat des élus au CHSCT (courriers d'avril 2012 et juin 2013), outre les problèmes de sécurité et d'insalubrité, pointait le manque certain de personnel.

En résumé, 1 seul agent en moyenne sur ce service entre 2012 et 2014 (1 agent de catégorie C puis 1 catégorie A) alors même qu'une ville de l'importance de Montreuil devrait compter au minimum 3 agents (1 responsable archiviste, 1 assistant archiviste et 1 agent d'accueil/magasinier) ne serait-ce que pour remplir les fonctions régaliennes (obligatoires) du service des archives, sous le contrôle du préfet via le directeur des archives départementales.

Pour exemple, les communes voisines de Saint-Ouen ou Champigny comptent 6 et 7 agents.

Début 2014, l'horizon semblait s'éclaircir avec la mise à disposition d'un agent dans le cadre du dispositif d'une « mission tremplin » puis par le recrutement contractuel d'un agent de catégorie B.

De 2 agents théoriques, le service passait à 4 dont 3 effectifs réels.

**A ce jour, les 2 postes de catégories C sont « supprimés », le contrat de l'agent de catégorie B non reconduit. La responsable se retrouve donc seule à mener de front :**

- la collecte des archives administratives ou patrimoniales, Montreuil disposant d'une grande richesse en la matière
- la conservation des documents avec notamment des archives stockées dans le parking d'Opale...,
- la communication et l'accès du citoyen à des documents administratifs ou historiques (aucune vitrine virtuelle ne permet à l'usager d'accéder d'où qu'il soit, à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit,

aux richesses entreposées dans nos sous-sols et les heures d'accueil au public se réduisent à peau de chagrin).

- la valorisation (expositions sur les colonies de vacances, sur la première guerre mondiale, les journées européennes du Patrimoine 2014)
- la numérisation au cas par cas, à la demande, faute de logiciel ou d'outils adéquats.

Une réelle campagne de numérisation permettrait un accès plus rapide des services aux documents tout en les préservant (moins de manipulations).

**Le risque aujourd'hui est que les Archives départementales, qui ont rendu en 2008 puis en 2004 des rapports alarmants ne mettent sous tutelle notre patrimoine.**

Quid des délais de communication d'une ancienne fiche de paie, d'un permis de construire, d'un marché public ou d'une délibération du Conseil municipal... ? Quid du devenir de la responsable de service, contractuelle, dans le contexte du régime amaigrissant engagé...

## **Les congés maternité doivent être remplacés !**

Dans son édito du MIAM de janvier-mars 2015, le Maire Patrice Bessac soulignait : « notre collectivité doit regarder avec lucidité la place qu'elle accorde aux femmes et travailler sans relâche à assurer l'égalité entre tous les agents ».

Nous apprenions pourtant, dans une note diffusée à l'ensemble de l'encadrement début février 2015, qu'aucune vacance de poste de moins de 4 mois ne serait remplacée, dans le cadre des règles mises en place par le « comité emploi » sous l'égide du Directeur général des services, Michel Namura.

Ce faisant, l'administration exclut dans les faits la possibilité aux femmes de partir sereinement en congés de maternité, qui ne serait pas non plus remplacé,

Dans un courrier adressé le 25 mars 2015 à Frédéric Molossi, Adjoint au Maire délégué au personnel, nous demandions que le congé maternité figure explicitement parmi les exceptions à cette règle du non remplacement.

En réponse, M. Molossi avance le fait que le remplacement de moins de 4 mois n'est pas possible pour « des raisons opérationnelles : le temps du recrutement et de la formation de l'agent ferait que ce dernier serait opérationnel peu de temps eu égard au temps de remplacement.

Pourtant le congé maternité est un droit et une obligation reconnus par le code du travail, et sûrement pas une absence impossible à anticiper !

Les Ressources humaines savent dès la déclaration de grossesse de l'agent à quelle date celle-ci quittera ses fonctions, ce qui laisse largement le temps (au moins 4 mois) d'organiser un recrutement.

**Il ne s'agit donc pas d'une simple question de délai mais d'organisation du travail, pour permettre aux agents et aux services de continuer à remplir leurs missions dans les meilleures conditions, sans avoir à subir l'absence non remplacée de leur collègue femme, ni à celle-ci de subir la pression et la culpabilité de laisser cette charge de travail à ceux qui resteront, dans un contexte où déjà d'autres postes ne sont pas remplacés.**

Au-delà de la question de l'égalité salariale, c'est la qualité des emplois, de plus en plus précarisés, les « plafonds de verre » dans les carrières des femmes, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle qui mettent en péril l'égal accès à l'emploi.

Faire du remplacement du congé maternité une pratique systématique, banalisée et intégrée à l'organisation administrative de la collectivité, c'est donner toute leur place et toutes leurs chances aux jeunes femmes dans l'accès à l'emploi et à l'égalité professionnelle, qui permette par ailleurs d'assurer aux services une continuité de fonctionnement dans des conditions de travail apaisées, pour les femmes enceintes comme pour leurs collègues.

M. Molossi se dit « mobilisé sur les questions de discrimination professionnelle et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes au travail », **preuve que le non remplacement du congé maternité est bien une discrimination et une inégalité !**

**Nous ne céderons pas sur cette question.**

Nous interpellons dès la rentrée à nouveau le Maire et la municipalité au regard de ses engagements devant les agents et les montreuillois-es pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité sur le territoire et au sein de l'administration.

C'est notamment le cas du plan d'action pour l'égalité femmes-hommes voté par le Conseil municipal, en application de la Charte européenne pour l'égalité.

C'est le cas aussi d'autres mesures votées par la loi d'août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, encore ignorées par la collectivité, comme les autorisations d'absence accordées aux conjoints de femmes enceintes pour les accompagner lors des examens prénataux obligatoires (aujourd'hui encore soumis au dépôt d'un jour de congé).

## **EPA : Non, tout le travail des agents n'est pas mesurable !**

Comme les représentants de la CGT et FO, nos représentants FSU ont voté contre le dispositif et les critères mis en place pour l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) par la municipalité lors du Comité Technique (CT) du 6 juillet 2015.

Si nous avons salué la prise en compte de plusieurs propositions syndicales par la municipalité lors des négociations qui ont précédé le CT, il n'en reste pas moins que nous contestons un système dans lequel chaque agent est mis en concurrence avec ses collègues, un système dans lequel il doit remplir des objectifs.

**Avec l'EPA, les services sont gérés comme une addition d'individualités dont le rendement est évalué et non comme des équipes ayant des missions de service public à assurer collectivement**, voir sur notre site internet la campagne que nous avons menée en 2014 illustrée par de courtes vidéos <http://www.snuclias-fsu.fr/spip.php?article1503>

Si nous avons réussi à faire enlever la rubrique où le n + 1 devait choisir entre un avancement d'échelon au temps minimum et un au temps maximum, il n'en reste pas moins que la municipalité veut la réintroduire avec une procédure spécifique en réflexion et que l'EPA remplacera la notation pour les propositions d'avancement de grade et de promotion interne.

**Si l'EPA est obligatoire pour apprécier la valeur professionnelle des agents, la notation l'était tout autant et on avait pourtant, par un dialogue social constructif, permis aux agents d'avancer d'échelon au temps minimum, sauf si sanction disciplinaire, et de ne pas être pénalisés dans leur déroulement de carrière.**

**Cela est important alors que le point d'indice est gelé depuis 5 ans !**

Nous rappelons que nous avons signé avec la précédente municipalité un protocole d'accord qui a déjà permis qu'un plus grand nombre d'agents avancent de grade en 2013 et 2014 et qui permettrait, si la municipalité le respectait aujourd'hui que nous avançons à 100 %.

**Dans le prochain Grain de Sel FSU, nous décrirons plus longuement la procédure et les voies de recours.**

## **Accueils de loisirs : Les animateurs/directeurs tardent à être écoutés et respectés**

Poussé par l'actualité et les promesses qui tardent à se concrétiser, le collectif Anim'Action de Montreuil, qui regroupe les animateurs et les directeurs s'est « réactivé » et, soutenu par notre syndicat FSU ainsi que par la CGT, a envoyé, courant mai, une lettre ouverte à Patrice Bessac, Maire de Montreuil dans laquelle ils revendiquent :

- Que soient actés clairement les missions et horaires qui régissent leur métier, ceci afin d'uniformiser les pratiques dans les différentes structures sur l'ensemble de la ville (temps de pause, amplitude horaire, réglementation des congés et récupérations...);
- La constitution d'un pôle d'animateurs remplaçants qualifiés, par secteur, pour faire face au manque d'effectifs ponctuels dans les centres de loisirs, ceci pour nous permettre de respecter les règles de sécurité mais aussi nous donner les moyens d'accomplir un vrai travail d'animation de qualité ;
- Une clarification des perspectives réelles d'évolution de carrières pour les animateurs et directeurs. Les agents formés au BAFD n'ont-ils vocation qu'à être des remplaçants ?

Il a fallu attendre le 2 juillet pour que le collectif des animateurs et directeurs soit enfin reçu par M. Bedreddine, maire-adjoint à l'éducation, à l'enfance et à la petite enfance. Celui-ci s'est excusé du retard à répondre et s'est engagé à revoir les animateurs pour une évolution des pratiques.

Si le collectif Anim'Action prend acte de cette réponse, il n'en reste pas moins qu'elle est insuffisante au regard de leurs revendications en particulier celle sur le paiement des vacataires dans des délais raisonnables.

**Il est encore de règle que ces travailleurs précaires doivent attendre deux mois de carence, voire plus, pour recevoir enfin le salaire qui est dû. C'est inacceptable !**

Cette réponse est aussi insuffisante au regard de plusieurs mesures prises sans concertation avec les animateurs et les parents d'élèves : la fermeture des accueils de loisirs le 13 juillet et du 21 au 25 décembre 2015, le regroupement des accueils en matinale par secteur géographique.

Nous avons voté contre ces mesures au Comité Technique du 22 juin car elles réduisent le service public rendu et pénalisent les animateurs, en particulier les horaires.

Pour autant, nous apprécions positivement la fermeture des accueils de loisirs à 18 h 30 au lieu de 18 h 45 compte tenu de l'amplitude de travail déjà très étendue des animateurs.