

Heures supplémentaires : Ni dérive, ni diktat ! Une seule solution, la concertation !

Le bilan de l'emploi public à Sevrans n'est pas brillant. La mise en place des 35 heures en 1999 n'a créé qu'une poignée de postes. La précarité perdure. Des postes de titulaires sont vacants et les agents absents sont de moins en moins remplacés. Dans le même temps, les services municipaux sont très sollicités. Une des conséquences de cette situation a été l'augmentation en flèche du nombre d'heures supplémentaires, qui viennent compenser le sous-effectif. C'est pourquoi la CGT dit depuis longtemps que des embauches sont nécessaires pour réduire le volume des heures supplémentaires et contribuer à réduire la précarité.

Pour de nombreux collègues, les heures supplémentaires sont devenues une part intégrante du salaire, alors qu'elles devraient être une ressource plus aléatoire. Cette situation découle aussi de la politique salariale désastreuse pratiquée par les gouvernements successifs. N'ayant droit qu'à des aumônes, des agents accumulent les heures supplémentaires. Pour régler ce problème, **nous avons tout intérêt à nous battre pour une véritable revalorisation salariale.**

Aujourd'hui, en raison de ses fameuses difficultés financières et de la non moins fameuse réorganisation des services, la Ville souhaite abaisser de façon drastique le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le personnel. La méthode utilisée est floue. Une première note de service a annoncé une division par deux du volume des heures supplémentaires. En application du décret 2002-60 du 14 janvier 2002, on explique maintenant que chaque agent fera au maximum 25 heures supplémentaires par mois. Cette dernière information n'a été diffusée qu'oralement et seulement dans certains services. Dans le même temps, la Ville reste pour le moins évasive sur sa volonté éventuelle d'embaucher ou de réduire le volume de travail !

La CGT estime que sur la question des heures supplémentaires, la meilleure méthode est la suivante : clarté de la règle du jeu, équité et dialogue social. Par rapport à ce problème sensible, le Syndicat exige une vraie concertation avant toute décision et la prise en compte des inévitables difficultés financières qu'entraînerait pour beaucoup une réduction trop brutale du nombre d'heures supplémentaires. La CGT rappelle d'ailleurs que le décret 2002-60 offre la possibilité de dépasser le plafond des 25 heures à condition d'en informer le Comité Technique Paritaire (article 6).

Au-delà des impératifs budgétaires, que nous n'ignorons pas, nous entendons que l'objectif de la réduction des heures supplémentaires soit aussi un moyen de développer un service public de réelle qualité, d'assurer de meilleures conditions de travail pour le personnel et de favoriser l'emploi public par la création de postes et la résorption de la précarité. **Dans ce domaine, comme dans beaucoup d'autres, le dialogue social doit primer sous peine de sérieuses turbulences.**

Sommaire

- L'Unité ouvre ses colonnes au personnel du Centre Social Marcel-Paul	Page 2
- Intercommunalité : A quand la concertation ?	Page 3
- Nous n'oublions rien. Réponse à Jacques Oudot et à ses amis	Page 3
- En bref : Urbanisme ; COS ; CTM 3 ; Une nouvelle devise ? ; La consultation à 20 euros	Page 4
- Comité d'Hygiène et de Sécurité : Enfin au travail !	Page 5

La CGT ouvre les colonnes de *L'Unité* au personnel du Centre Social Marcel Paul, et soumet à ses lecteurs cette expression libre des agents du centre.

Centre Social Marcel Paul : une mobilisation exemplaire

Le personnel du Centre Social Marcel Paul, uni et solidaire, est mobilisé depuis le 17 mai pour défendre l'avenir de son centre et sa propre situation.

Au cœur du quartier des Beaudottes, le centre représente depuis 1989 un formidable outil de lien, d'insertion et d'épanouissement pour tous les habitants du quartier. C'est un lieu très fréquenté, saturé de services et d'activités, essentiel dans l'équilibre fragile de ce quartier.

A la difficulté quotidienne de ce travail social, s'ajoutent depuis plusieurs mois des facteurs de dysfonctionnement et de rupture.

Absente pour raisons de santé depuis septembre 2001, la Directrice, n'a pas été remplacée. Une direction collégiale a été mise en place sur consignes orales de la municipalité, sans que les moyens lui soient donnés d'exercer véritablement *la direction*, tandis que le poste de Directeur Adjoint, administrativement responsable, devenait vacant le 2 juin 2002.

Mais d'autres départs sont venus alourdir encore notre *charge de travail* : une personne chargée des associations et la comptable en mai, amenant le personnel restant à un *surmenage constant* pour continuer à faire fonctionner la structure et répondre aux demandes des usagers. Nous nous étions aussi déjà mobilisés une première fois lors du départ, dans des conditions inacceptables, d'une autre emploi-jeune, qui laissait son poste vacant en informatique. Sans compter que le centre se trouvait déjà auparavant en situation de *sous-effectif*. Situation d'autant plus intolérable que la plupart des agents ont un *statut précaire* (7 vacataires n'ont même pas de contrat cette année), sont mal rémunérés et n'obtiennent pas les avantages auxquels ils ont droit (formation des emplois-jeunes par exemple)

Malgré cette situation, malgré la *non-reconnaissance de leurs droits et de leur travail* et un *sentiment d'abandon* du centre par leur employeur, les salariés ont continué à assumer seuls la gestion du centre et l'accueil du public, sans aucune compensation. De plus un climat de dénigrement s'est amplifié avec l'arrivée d'une nouvelle Présidente de l'association le 29 avril. Les agents ont reconnu chez elle une volonté d'améliorer la vie du centre. Ils ont déploré en revanche ses interventions dans le fonctionnement quotidien de la structure, qui outrepassent sa fonction et perturbent l'activité de Marcel-Paul.

L'ensemble du personnel s'est alors rassemblé pour réagir, considérant que le centre, ses usagers, et leur propre travail étaient sérieusement menacés. Après concertation, une plate-forme de revendication a été rédigée et un courrier commun envoyé à la municipalité. Nous avons ensuite contacté la CGT et la CFDT des Communaux, qui sont venus nous rencontrer au centre, ont activement soutenu notre démarche et relayé nos revendications.

La réponse de la Mairie a été rapide : une 1ère réunion avec l'Adjoint chargé du personnel, débouchant sur :

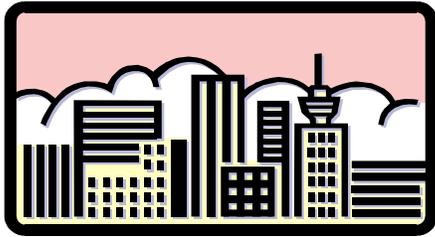
- ***La reconnaissance de la qualité du travail engagé par les acteurs de terrain.***
- La nomination d'un ***Directeur par intérim***, chargé de mission pour 6 mois.
- La clarification sans ambiguïté du ***rôle de la Présidente et du Conseil d'Administration***
- La mise en place d'un premier ***calendrier de travail***.

Aujourd'hui, ces premiers éléments de réponse nous ont permis de continuer plus sereinement notre travail. Mais nous restons *vigilants et mobilisés*. Plusieurs de nos revendications et de nos propositions demeurent sans réponse. Nous attendons des mesures rapides de la municipalité et de notre nouveau Directeur, dont nous apprécions la démarche d'écoute et de concertation.

Nous souhaitons rester associés à la réflexion sur l'avenir de notre centre et plus généralement des centres sociaux à Sevran, et pouvoir apporter notre savoir-faire et notre expérience.

Au-delà de ce conflit, nous espérons que la volonté de réforme affichée par notre nouvelle municipalité pourra s'exercer désormais *en concertation* avec tous les acteurs engagés.

Le personnel du Centre Social Marcel-Paul



Intercommunalité : A quand la concertation ?

Depuis plusieurs mois, la CGT demande l'organisation d'une concertation sur l'intercommunalité et, dans le cadre de celle-ci, sur l'avenir des services publics municipaux.

Le choix des secteurs qui basculeront dans l'intercommunalité doit se faire dans la période à venir. Il engage l'avenir des services municipaux, dont il va modifier radicalement l'organisation. Nous entendons bien que ce choix fasse l'objet d'un débat avec les agents et leurs représentants. La municipalité fait pour l'instant la sourde oreille.

Puisqu'il n'est jamais trop tard pour bien faire, nous réitérons publiquement notre demande de concertation sur la question capitale de la place du service public dans l'intercommunalité.

Nous n'oublions rien

Réponse à Jacques Oudot et à ses amis

Dans une tribune parue dans le dernier numéro de *Sevrans le journal*, M. Oudot et son groupe au conseil municipal ont l'aplomb de citer la CGT et son journal *L'Unité*. Nous aurions aimé qu'il tienne autant compte de notre avis à l'époque où il occupait lui-même le fauteuil de maire...

Dans sa tribune, notre ancien employeur reprend des critiques formulées par la CGT à l'encontre de l'actuelle municipalité. Nous persistons à dire que le dialogue social connaît actuellement des ratés mais nous n'oublions pas que M. Oudot n'acceptait en général de négocier que sous la pression, qu'il a enterré le Comité d'Hygiène et de Sécurité, qu'il a privé l'Union locale CGT de ses locaux en centre ville, et qu'il a conduit au départ plusieurs militants de notre syndicat.

M. Oudot et ses amis signalent, en les déformant, nos inquiétudes quant à l'avenir du service public municipal. Ils omettent de dire qu'ils sont en grande partie à l'origine de

la fragilisation de ce même service public municipal.

Rappelons à ce propos ce qu'ont écrit les organisations syndicales dans leur bilan du mandat Oudot : « *le véritable tournant dans la politique municipale a été pris avec l'arrivée d'un nouveau secrétaire général [Jacques Kimpe] en 1997. Sous couvert d'un projet de modernisation du service public (...) s'est mise en place une politique de gestion des ressources humaines faite de harcèlement moral et de déstabilisation des agents et des services. Le maire a soutenu de bout en bout cette nouvelle forme de management. (...) Ce n'est qu'après un différend personnel avec le secrétaire général et sous la pression du personnel et de ses organisations syndicales que le maire a pris la décision de mettre fin à ses fonctions.* ».

M. Oudot a décidément la mémoire courte. Personne n'est dupe, et surtout pas la CGT.

En bref...

Que se passe-t-il à l'Urbanisme ?

Le service Urbanisme connaît depuis quelques temps des mouvements de personnel. Une collègue a été récemment contrainte de partir dans un autre service sur instructions directes de la Direction générale. Cette situation coïncide avec l'arrivée il y a quelques mois d'une nouvelle collègue sur un poste à responsabilités. Des méthodes de management que nous espérions révolues se cachent-elles derrière cette troublante coïncidence ?

Nous appelons la municipalité et l'administration à rétablir la sérénité dans un service dont, pour sa part, la CGT suivra de près l'évolution.

Elections au COS : La campagne est-elle ouverte ?

Nos collègues de la CFDT ont distribué début juin un questionnaire relatif aux prestations du Comité des Œuvres Sociales. Cette initiative nous paraît très intéressante. Nous trouvons simplement dommage que la totalité des élus du COS n'y ait pas été associée. **A trois mois des élections COS, nous n'oserions pas penser que derrière ce questionnaire se cache en fait une démarche électoraliste...**

CTM 3 : Les syndicats mis de côté ?

Depuis quelques temps, les organisations syndicales ne reçoivent plus d'informations officielles concernant l'évolution du projet d'agrandissement du Centre Technique Municipal.

Or, les collègues des Ateliers Mozart ont récemment appris que la Direction des Services Techniques envisage de réduire la superficie des ateliers qui doivent sortir de terre dans le cadre du projet CTM 3.

Serait-on à nouveau tenté par le passage en force ?

La municipalité doit comprendre que la concertation est une des conditions de l'aboutissement serein du projet CTM 3.

La CGT attend donc sur ce dossier une véritable relance du dialogue social.

Une nouvelle devise pour les services municipaux ?

Sur la première page du n°3 de *Sevrans le journal du personnel communal*, édité par la municipalité, figure une maxime proprement hallucinante : « *Avec de la méthode et de la logique on peut arriver à tout... aussi bien qu'à rien.* ». Alors que la haute administration a fait de la rigueur dans le travail une de ses priorités, le message ainsi diffusé par notre employeur est plus qu'étonnant !

La CGT formule deux hypothèses : soit la municipalité a un sens de l'humour très poussé ; soit nous avons affaire à un ratage. En tout cas, cette petite phrase mérite de figurer dans les toutes premières places du bêtisier de la Mairie de Sevrans !

Qui va financer la consultation médicale à 20 euros ?

La revendication des médecins généralistes de porter à 20 euros la consultation reste légitime.

Toutefois, si une telle mesure induit un coût financier certain, les assurés sociaux ne doivent en aucun cas être considérés, une fois encore, comme la « vache à lait » idéale.

En effet, il existe d'autres sources de financement plus justes, à commencer par le paiement des arriérés de cotisations dues par les entreprises à l'Assurance maladie, ou encore les considérables allègements de cotisations qui leur sont régulièrement consentis.

A défaut d'une mobilisation conséquente, il est à parier que le gouvernement arbitrera aux dépens des simples assurés que nous sommes.

Comité d'Hygiène et de Sécurité : Enfin au travail !

Le 2 avril dernier s'est tenue la première réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Nous ne reviendrons pas sur la mise en place tardive du CHS (6 mois après les élections professionnelles).

Mais cependant nous pouvons constater que le retard pris handicape aujourd'hui les uns et les autres.

Le groupe de travail mis en place lors de la première séance ne peut évidemment régler les problèmes sans un code de déontologie propre au CHS. Une note a été adressée fin mai aux chefs de service sur le rôle du CHS. Une brochure sera prochainement adressée aux agents par l'administration.

Le prochain CHS aura lieu le 26 juin. L'ordre du jour sera notamment de valider le règlement intérieur du CHS.

Les élus CGT se feront fort le 26 juin de demander à la municipalité un calendrier d'interventions dans les secteurs que nous avons déjà pointés lors du CHS précédent : Imprimerie, Garage, locaux des régisseurs du Service culturel, Crèche Les Colibris, entre autres...

Nous savons que les difficultés ne se régleront pas instantanément, mais, de grâce, commençons !!

Pétition du Personnel communal : Il est encore temps de signer !

Le dernier numéro de *L'Unité* contenait une pétition avançant des propositions de mesures susceptibles de renforcer le service public et d'améliorer nos conditions de travail.

Nous avons déjà réuni un certain nombre de signatures et nous savons que nous pouvons faire mieux.

Nous vous invitons donc à signer et faire signer la pétition, puis à la remettre à un militant CGT ou à la renvoyer par le courrier interne, sous enveloppe avec la mention "Syndicat CGT du Personnel de la Mairie de Sevran".

OPR : Une avancée importante sur la NBI Zones sensibles

A l'époque de la mise en place de la NBI, le flou quant à l'application des textes législatifs avait conduit la précédente municipalité à n'accorder que 50 % de la NBI Zones sensibles aux Aides ménagères de l'Office des Personnes à la Retraite.

Dénoncée à l'époque par la CGT, cette interprétation est rapidement apparue comme déconnectée de la réalité au regard des difficultés rencontrées par nos collègues dans et en dehors des quartiers sensibles.

Il y a quelques mois, soutenu par la CGT, le personnel de l'OPR a demandé par pétition le versement intégral aux Aides ménagères de la NBI Zones sensibles. Ce mouvement revendicatif vient de trouver un écho favorable du côté de notre employeur, ce dont nous nous félicitons.

Nos collègues toucheront la NBI dans son intégralité à partir du mois de juillet.

Voilà un bien bel exemple des vertus du dialogue social et de l'efficacité de l'action syndicale CGT.

Quel que soit votre statut, quelles que soient vos fonctions,

La CGT est à vos côtés

**Pour tout renseignement, besoin du soutien d'un délégué,
contribution à *L'Unité*, contactez :**

- Patricia SAN MARTIN (Union locale CGT : 01.43.84.00.53 ou 06.87.07.16.58)
 - Michèle LEMOINE (OPR : 01.41.52.14.50)
- Baptiste TALBOT (Bibliothèque : 01.49.36.01.78 ou 01.43.84.87.20)
 - Henri DAHAN (Imprimerie : 01.49.36.52.00)

Sur les questions d'hygiène et de sécurité, adressez-vous à :

- Michel LECOMTE, élu CGT au Comité d'Hygiène et de Sécurité
(Service Logement : 01.49.36.52.28)

- Imprimé par l'Union locale CGT de Sevran -