



L'Unité

**Journal des Syndicats CGT et ICTAM CGT
du Personnel de la Mairie de Sevrans
N°17 - Septembre 2003 – 4^{ème} année**

Après un printemps chaud et un été caniculaire... Vers une rentrée sociale brûlante ?

Le mouvement social du printemps dernier, s'il n'a pas permis de faire reculer le gouvernement sur la question de la retraite, ne constitue pas une défaite à plate couture pour le monde du travail. En contraignant Raffarin à faire passer en force une réforme rejetée par deux Français sur trois, nous l'avons obligé à montrer son vrai visage, celui d'un Premier ministre aux ordres du patronat, mis en place pour préserver les profits des entreprises.

Preuve supplémentaire de la vigueur du mouvement social, la trêve estivale n'a pas eu lieu. Le conflit des intermittents et le rassemblement historique du Larzac ont donné le ton d'un été pas comme les autres.

Gouvernement et patronat n'ont d'ailleurs, eux non plus, pas observé de trêve : hausse des tarifs d'EDF et des transports, bientôt de l'abonnement téléphonique ; baisse du taux du Livret A ; licenciements en cascade ; utilisation de l'argent public pour combler la désastreuse gestion du groupe ALSTOM, entreprise privée Enfin, la meurtrière canicule d'août a été le révélateur de l'état préoccupant de notre système sanitaire, victime d'une logique privilégiant la rentabilité plutôt que la santé. Cerise sur le gâteau : le gouvernement veut nous faire payer ses propres insuffisances en envisageant de retirer un jour férié aux salariés pour payer l'assistance aux personnes âgées ! Du même coup, il fait cadeau au patronat d'une journée de travail... Raffarin devra tôt ou tard payer son cynisme, et au prix fort !

Le gouvernement sait que toutes les conditions sont réunies pour une nouvelle explosion sociale. Prudent, il a reculé la privatisation d'EDF de quelques mois et paraît moins pressé de casser la Sécurité sociale. Ne nous y trompons pas : de nouveaux mauvais coups se préparent. Nous le savons tous, la meilleure défense, c'est l'attaque. N'attendons pas que nos adversaires passent à l'offensive. Organisons-nous et passons à l'action sur les salaires, la protection sociale, l'emploi et la retraite !

La journée d'action du 8 octobre sur la question de l'emploi sera l'occasion de faire monter la pression. Les grèves du printemps n'étaient que le 1er round. Ensemble, nous pouvons mettre KO Raffarin et sa clique !

CHSCT : Après le coup d'envoi, quelques bonnes touches de trouvées

*Cet article devait paraître dans le numéro de juin de **L'Unité**. L'urgence des événements du printemps ne nous a pas permis de le publier. Certaines informations « datent » un peu mais il nous a paru important de vous les communiquer.*

Dans l'article de **L'Unité** de février 2003 consacré au CHS, nous avons fait un bref compte-rendu du CHS du 19 décembre 2002. Nous reprenons cette formule qui a le mérite d'informer le personnel de l'évolution des problèmes posés.

L'avant-dernier CHS prévoyait un calendrier sur les différentes phases amenant fin 2003 le relogement des Ateliers Mozart et Constantin au Centre Technique Municipal 3.

A ce jour, les choses évoluent notamment sur les possibilités d'installation du service des Espaces verts sur les terrains Kodak. Il est d'ailleurs regrettable que ni les élus CHS ni les organisations syndicales ne soient plus associés aux réunions d'information et de concertation avec le personnel sur l'évolution du programme CTM 3.

Concernant le **CHSCT du 26 mars 2003**, étaient inscrits à l'ordre du jour :

- **L'évaluation des risques** (voir **L'Unité** de février 2003). Deux possibilités : confier cette mission à un organisme agréé ou l'effectuer en interne. La seconde solution serait retenue mais avec la possibilité du recours à une aide extérieure. Une journée d'information sera programmée. Pour information, le surcoût en cotisation d'assurance concernant les accidents de travail s'élève à 80 000 € pour la collectivité cette année.

- **Le règlement intérieur du CHSCT**. Ce règlement a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de travail du CHSCT. Il a été adopté à l'unanimité.

- **Le règlement intérieur de la Mairie de Sevran**. Une ébauche a été proposée aux membres du CHSCT. Ce règlement fixe les règles générales et permanentes relatives à l'organisation du travail et à la discipline ainsi que les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité. Ce règlement doit faire l'objet d'une étude plus approfondie avant d'être présenté au CTP et au CHSCT.

- **La formation du personnel**. A ce jour, la formation sur la sécurité (évacuation, extinction de feu, etc...) est quasiment inexistante sur notre ville. M. SOORS a demandé un plan de formation sur les questions de secourisme et de sécurité.

Pour terminer sur une note positive, la demande faite par les élus CGT lors des commissions de juin et décembre 2002 concernant l'affectation d'un bungalow pour nos collègues régisseurs du Service culturel a été suivie d'effet : la structure a en effet été posée fin mars, il est vrai avec retard. Nous remercions cependant M. SOORS d'avoir tenu ses engagements et par ce fait, d'avoir soulagé nos collègues qui en avaient vraiment « plein le dos » !

Canicule : les élus CGT interviennent

Au cours de la première semaine d'août, les délégués CGT du CHS ont été alertés par les collègues de certains équipements, notamment des préfabriqués (CCAS, RMI, Prévention Santé), sur leurs conditions de travail très dures, à savoir 40 ° dans certains bureaux ! La Mairie, de nombreux autres services, et bien sûr les agents travaillant en extérieur, n'étaient pas épargnés.

Face à cette situation et avec l'appui de certains chefs de service, les élus CGT au CHS ont demandé à M. le Maire de nous aligner sur les horaires pratiqués notamment au Conseil général (journée continue de 8 h à 17 h). Nous saluons la réponse de M. Gatignon, qui est allé au-delà de notre demande en permettant aux collègues de garder leurs horaires et de pouvoir partir à 16 h du 8 au 14 août. Le désastre sanitaire occasionné par la canicule a démontré qu'il était bon de considérer ce problème avec sérieux et prendre des mesures exceptionnelles.

Dossier spécial : Régime indemnitaire

Depuis plusieurs mois, la question du régime indemnitaire agite les esprits à la Mairie de Sevrans.

Le 18 mars dernier, à l'appel de la CGT, plus de 100 agents communaux se sont mis en grève pour obtenir l'engagement municipal d'une revalorisation du régime indemnitaire ne privilégiant aucune catégorie de personnel. Grâce à notre mobilisation, cet engagement a été obtenu sous la forme d'une déclaration du Bureau municipal. Une enveloppe de 150 000 euros a été votée au budget communal pour financer la revalorisation du régime indemnitaire sur le second semestre 2003. Des négociations doivent s'ouvrir prochainement pour répartir cette somme.

Dans ce contexte, il nous a semblé important de vous donner un certain nombre de repères sur la question du régime indemnitaire.

Avant toute chose, la CGT souhaite souligner que le régime indemnitaire est parfaitement injuste et qu'il va dans le sens d'un éclatement de la Fonction Publique Territoriale. Son financement repose entièrement sur le budget communal et il est en partie facultatif : il avantage donc les communes riches. Solution de facilité pour un gouvernement qui refuse d'augmenter nos salaires, le régime indemnitaire n'entre pas en compte pour le calcul des droits à la retraite : il constitue donc un manque à gagner pour notre caisse de retraites.

■ Qu'est-ce que le régime indemnitaire ?

Sous le terme général de régime indemnitaire, on regroupe les primes et indemnités liées aux grades et filières, les primes et indemnités liées à des fonctions particulières et les indemnités de frais de déplacement.

Parfois utilisé, le terme de « nouveau régime indemnitaire » désigne les primes et indemnités récemment mises en place dans la Fonction publique territoriale et qu'il s'agit de mettre en application : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires, Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires, Indemnités d'Administration et de Technicité, Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation.

■ Que sont les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires ?

Réformant les IHTS, le décret 2002-60 du 14 janvier 2002

précise les nouvelles conditions d'indemnisation des heures supplémentaires pour les agents de catégorie C et B dont l'indice brut est égal au maximum à 380 (titulaires et non titulaires de droit public).

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale dès qu'il y a dépassement des horaires habituels. Le travail supplémentaire effectué entre 22 h et 5 h du matin est considéré comme travail de nuit.

Chaque collectivité doit fixer la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le mois ne doit pas dépasser 25 heures. Sur décision motivée de l'autorité territoriale, le contingent mensuel peut être dépassé sous réserve d'information du Comité Technique Paritaire, soit en raison de circonstances exceptionnelles, soit pour des emplois particuliers dans le cadre de dérogations.

Dossier spécial : Régime indemnitaire

Montant des IHTS

- de la 1ère à la 14ème heure supplémentaire :
une heure supplémentaire = 1 heure normale
X 1,07

- de la 15ème à la 25ème heure
supplémentaire : 1 heure supplémentaire = 1
heure normale X 1,27

Si une heure supplémentaire est effectuée de
nuit, l'indemnité est doublée. Pour une heure
supplémentaire effectuée un dimanche ou un
jour férié, elle est majorée des 2/3.

La récupération des heures supplémentaires
peut être effectuée en tout ou partie sous la
forme d'un repos compensateur. Une
majoration pour nuit, dimanche ou jour férié
peut être instituée par l'autorité territoriale.

■ Qu'est-ce que l'Indemnité d'Administration et de Technicité ?

Créée par le décret 2002-61 du 14 janvier
2002, l'IAT peut être versée aux cadres
d'emplois suivants (titulaires et non titulaires
de droit public) :

Catégorie C

Adjoint administratif
Agent administratif
Agent de salubrité
Agent social
ATSEM
Aide médico-technique
Agent qualifié du patrimoine
Agent du patrimoine
Opérateur des activités physiques et sportives
Aide opérateur des APS

Adjoint d'animation

Agent d'animation

Catégorie B (jusqu'à l'indice brut 380)

Rédacteur

Assistant qualifié du patrimoine

Assistant du patrimoine

Educateur des activités physiques et sportives

Animateur

Montant de l'IAT

Au grade de l'agent bénéficiaire de l'IAT
correspond un montant annuel de référence.
Selon le grade, ce montant varie de 413 € 32
(échelle 2 de la catégorie C) à 556 € 16 (3ème
grade de la catégorie B) par an.

Un coefficient de 1 à 8 vient ensuite
multiplier le montant de référence.

Pour un agent à l'échelle 2 de la catégorie C
(exemple : agent administratif), l'IAT
représente un montant variant de 34 € 44
(coefficient 1) à 275 € 54 (coefficient 8) par
mois.

Au maximum, l'IAT est comprise entre 46 €
34 et 370 € 77 par mois (3ème grade de la
catégorie B).

C'est à la collectivité qu'il revient de fixer le
coefficient multiplicateur et donc le montant
de l'IAT.

**Par la liberté laissée à l'employeur en
fonction de ses moyens et de ses objectifs,
l'IAT est un dispositif parfaitement
inégalitaire et dangereux pour l'unicité de
la Fonction publique.**

Dossier spécial : Régime indemnitaire

■ Que sont les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires ?

Créées par le décret 2002-63 du 14 janvier 2002, les IFTS concernent les agents relevant des cadres d'emplois suivants (titulaires et non titulaires de droit public), dont l'indice brut est supérieur à 380 :

Catégorie B

- Assistant de conservation
- Assistant qualifié de conservation
- Rédacteur
- Educateur des APS
- Animateur

Catégorie A

- Directeur territorial
- Attaché
- Bibliothécaire
- Secrétaire de mairie

Les IFTS indemnisent sur une base forfaitaire les heures supplémentaires que peuvent être amenés à effectuer les agents concernés. Les IFTS ne sont pas cumulables avec le dispositif IAT + IHTS.

Montant des IFTS

Comme pour l'IAT, le montant des IFTS varie selon un coefficient de 1 à 8 et selon la catégorie de l'agent :

- catégorie B : de 67,53 à 540,28 € par mois
- catégorie A (indice inférieur à 780) : de 84,98 à 679,84 € par mois
- catégorie A (indice supérieur à 780) : de 115,82 à 926,59 € par mois

■ Qu'est-ce que la Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation ?

Créée par le décret 2002-534 du 16 avril 2002, la PTETE peut être versée aux **agents d'entretien et agents de salubrité**. Elle peut être étendue aux agents de maîtrise et

contrôleurs de travaux lorsque ces derniers occupent des postes liés à l'exploitation et à l'entretien des voies routières à fort trafic.

Montant de la PTETE

Le montant annuel de la PTETE est compris entre 458 et 916 €.

■ Et l'on reparle de la « Prime de préfecture »...

L'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP), ou "prime de préfecture", est une prime visant à réduire les disparités entre les fonctionnaires de l'Etat et ceux des collectivités territoriales. Créée par le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997, elle est facultative pour les agents territoriaux.

Seuls 18 cadres d'emplois peuvent prétendre à toucher l'IEMP (titulaires et non titulaires de droit public) :

- Adjoint administratifs
- Opérateurs des APS
- Adjoint d'animation
- Agents administratifs
- Agents sociaux
- ATSEM
- Agents d'animation
- Agents de salubrité
- Chefs de garage
- Conducteurs
- Rédacteurs
- Educateurs des AP
- animateurs
- Assistants socio-éducatifs
- Directeurs
- Attachés
- Secrétaires de mairie
- Conseillers socio-éducatifs

Dossier spécial : Régime indemnitaire

Montant de l'IEMP

Le montant de l'IEMP varie selon un coefficient de 0,8 à 3. Ce coefficient multiplie un montant annuel de référence qui varie selon le grade de l'agent :

- filière administrative : de 1143,37 à 1494 €
- filière technique : de 823,22 à 1143,37 €
- filière sanitaire et sociale : de 1143,37 à 1372,04 €
- filière sportive : de 1173 € 86 à 1250 € 08
- filière animation : de 1143 € 37 à 1250 € 08

■ Quelles sont les positions de la CGT sur le régime indemnitaire ?

Négociation

La CGT n'est pas opposée au projet municipal de négociation service par service. Elle souhaite en revanche que ces négociations soient encadrées par des principes généraux définis en Comité Technique Paritaire.

Progressivité

Nous souhaitons que l'enveloppe consacrée au régime indemnitaire soit réévaluée dans les années à venir afin de dégager des marges de manœuvre plus importantes. Sur ce point, la municipalité s'est déjà engagée positivement.

Justice sociale

La CGT entend que toutes les pistes soient explorées pour permettre une amélioration des rémunérations la plus large possible. Cela suppose de ne pas s'enfermer dans le seul cadre des nouveaux textes sur le régime

indemnitaire. Si des choix sont opérés, la CGT souhaite qu'ils le soient en priorité au bénéfice des bas salaires.

Vigilance

Nous refusons que le versement de certaines indemnités puisse dépendre de critères du type « manière de servir » ou « absentéisme ». Les textes permettent en effet que de tels critères soient définis. La CGT s'y oppose formellement car un tel système ouvrirait la porte à des pratiques arbitraires.

Sources

- *Le Guide*, journal de la Fédération CGT des Services publics, n°642, 17-22 juin 2002
- Circulaire du 11 octobre 2002 de la Direction générale des collectivités locales (parue dans *La Gazette des communes* du 4 novembre 2002)
- *La Gazette des communes* « Spécial Primes 2003 » (7 juillet 2003)



En bref...

Jours de grève

Vous êtes nombreux à avoir participé aux grèves de mai-juin et à nous interpeller sur la question des retenues sur salaire. Une réunion de négociation doit avoir lieu sur ce sujet courant septembre entre la municipalité et les représentants syndicaux. Nous vous tiendrons informer le plus tôt possible du résultat de cette réunion. Gageons que la solution retenue n'aura rien à voir avec les pratiques autoritaires de Raffarin et compagnie qui tentent d'assommer nos collègues de l'Etat et des entreprises publiques par des retenues massives...

Voirie : Victoire pour le personnel et pour le service public

Début mars, suite au dépôt d'un préavis de grève, le personnel de la Voirie, avec le soutien de la CGT, a obtenu l'achat d'un véhicule de nettoyage neuf (balayeuse). Nous comptons bien que ce véhicule soit très prochainement mis à disposition des agents de la Voirie. Ce succès marque une étape

importante dans le processus de consolidation et de maintien de la Voirie au sein du service public municipal. Il témoigne une nouvelle fois de la capacité de mobilisation des agents et de l'efficacité de l'action syndicale CGT.

Gardes urbains

Le 5 mars dernier, suite à une réunion de service demandée par les gardes urbains, les organisations syndicales ont adressé un courrier à notre employeur insistant sur la nécessité d'engager des recrutements nouveaux.

Aujourd'hui, même si des problèmes restent en suspens, des perspectives concrètes (budget 2003) de recrutement sont déjà annoncées et d'autre part, un investissement important en matière de réaménagement des locaux doit déboucher sur une amélioration des conditions de travail.

La CGT restera vigilante et mobilisée aux côtés des Gardes urbains. Elle souhaite que les engagements obtenus se traduisent prochainement dans les faits.

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

■ Baptiste TALBOT (Bibliothèque : 01.49.36.01.78 ou 01.43.84.87.20)

■ 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)

■ Aziz BRAHMI (Syndicat CGT ICTAM : 06.99.21.31.02)

■ 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)

Centre Social Marcel Paul : les inquiétudes persistent

Mobilisés depuis juin 2001, avec pour point d'orgue la journée de grève du **13 février**, qui avait rassemblé plus de 150 personnes devant puis dans une Mairie désertée par ses élus et sa Direction Générale, le personnel a obtenu quelques réponses concrètes.

Une **emploi jeune** dont le contrat prenait fin en mai 2003 a obtenu un CDD lui permettant d'assurer entièrement sa formation. La nomination d'un **directeur au 1^{er} avril 2003**, pour une durée de 3 ans. Deux engagements oraux (Direction Générale et premier adjoint) concernant la révision de la note administrative (11/20) d'un agent, note adjugée de façon arbitraire et irrégulière.

En revanche, l'essentiel des revendications, concernant l'avenir des activités du Centre et de son personnel reste sans réponse concrète.

Le problème du **statut du centre** n'est toujours pas tranché (Municipalisation ou statut associatif) Les personnels et les syndicats se sont clairement prononcés pour une municipalisation de la structure.

Malgré les nombreuses mises en garde des personnels et des organisations syndicales, le **Pôle Informatique** est aujourd'hui fermé.

L'avenir de la ludothèque et de ses animateurs emplois jeunes reste en suspens.

Au Pôle Enfance Famille, toujours aucun recrutement en vue (responsable du pôle, animateurs), les activités concernées sont suspendues (aide au devoirs, permanence d'un psychologue...)

L'intégration d'un emploi jeune à l'accueil du centre. Ce sont précisément des emplois jeunes qui occupent cette fonction depuis 1997 et c'est l'occasion idéale pour la municipalité de respecter son engagement d'intégrer, dans la mesure de ses possibilités, les emplois jeunes en fin de contrat. Au lieu de cela, elle a engagé une personne extérieure en CDD, ce que nous dénonçons vivement.

Formations : le personnel attend avec impatience le résultat de l'audit promis pour juin...

Organisation réellement participative du travail et rôle du Conseil d'Administration : la nouvelle Direction a un rôle fondamental à jouer dans ce domaine.

Les personnels, soutenus par les syndicats, restent plus que jamais mobilisés et décidés à faire aboutir leurs revendications.

Important !

Après la mort du CFA, l'agonie du CPA...

Après l'arrêt du Congé de Fin d'Activité (CFA) en 2002, la réforme des retraites du gouvernement Raffarin-Seillière met à mal la Cessation Progressive d'Activité.

La loi n°94-628 du 25 juillet 1994 permet aux agents territoriaux titulaires ou non, à l'âge de 55 ans et après 25 ans de service public, de bénéficier d'un mi-temps tout en étant rétribués à 80 %.

En janvier 2004, la formule de la CPA sera modifiée sous prétexte d'une meilleure gestion des fins de carrière et vidée de son contenu. Le document de l'Etat sur la réforme des retraites, qui a dû vous être remis par l'administration, fait très peu cas de ce changement.

Nous nous faisons donc un devoir d'alerter les collègues qui peuvent prétendre à la CPA. Si vous êtes intéressé(e), il vous reste peu de temps pour effectuer les démarches auprès du Service du personnel. Pour bénéficier de ce dispositif, il faut être effectivement en CPA avant la fin 2003.

A partir de 2004, sous prétexte de souplesse, la CPA ne consistera plus en un mi-temps mais un 80 % pour une rémunération elle aussi à 80 %. Le but inavoué du gouvernement est bien de faire travailler les agents plus longtemps en les payant moins !

- L'Unité est imprimée par la CGT -

Depuis bientôt 2 ans, le projet de restructuration global du Service Municipal de la Jeunesse n'est pas encore opérationnel. Le **personnel d'animation** a littéralement été placé en situation de quasi "**chômage technique**". Dans une ville où la jeunesse constitue une part essentielle de la population, notamment dans les quartiers difficiles, nous nous interrogeons encore sur cette **mise en sommeil délibérée** et prolongée de l'un des principaux instruments publics en direction de la jeunesse sevranaise.

Aujourd'hui des recrutements extérieurs ont été effectués et d'autres sont programmés. Ces derniers ont pour vocation de se substituer purement et simplement, à quelques rares exceptions près, aux personnels en place depuis de nombreuses années et dotés d'une connaissance certaine du terrain. Aussi, de façon unilatérale voire autoritaire, notre employeur a commencé à **imposer des mutations** vers des services n'ayant non seulement aucun rapport avec le secteur de l'encadrement et de l'animation de la jeunesse, mais aussi en ne tenant aucun compte de leur volonté affichée de s'impliquer au sein du SMJ "nouvelle mouture" et encore moins du refus légitime des postes proposés par l'administration.

La CGT présente aux côtés des personnels lors des tentatives de concertations avec notre employeur, a constaté l'**intransigeance** dont il a fait preuve, en refusant d'entendre leurs attentes légitimes.

Quoi de neuf chez les Gardes urbains ?

Les gardes urbains, dans le cadre d'une réunion du personnel qu'ils ont sollicité auprès de leur direction et en présence des syndicats, ont exprimé un certain **malaise**.

Ils ont dénoncé la situation de **sous-effectif** structurel du service, leur volonté de voir améliorer leurs **conditions matérielles** ainsi qu'une plus grande **transparence des promotions internes**.

Cette réunion a été également l'occasion de souligner leur volonté de voir se mettre en place une **organisation du personnel plus participative**.

Par la même, ils ont tenu à affirmer leur souhait d'être pleinement associés au projet de restructuration du service (futur Pôle Tranquillité Publique).

La Direction du service, qui a réuni les conditions d'une écoute du personnel, s'est engagée à répondre, dans la mesure du possible, aux attentes exprimées.

En outre, sur la question du sous-effectif, **les organisations syndicales** ont adressé un courrier à notre employeur insistant sur la nécessité d'engager des recrutements nouveaux.

Aujourd'hui, même si des problèmes restent en suspens, des perspectives concrètes (budget 2003) de recrutement sont déjà annoncées et d'autre part, un investissement important en matière de réaménagement des locaux qui doit déboucher sur une **amélioration des conditions de travail**.

La CGT restera vigilante et mobilisée aux côtés des Gardes urbains.

- L'Unité est imprimée par la CGT -

**Un problème ?
Une question ?
LA CGT est là pour vous
répondre**

**Vous pouvez rencontrer des militants
CGT tous les mardis au local syndical
situé 2, rue Michelet (en face du Centre
Communal d'Action Sociale).**

**La permanence est assurée de 13 h 30
à 15 h 30.**

Alors, à bientôt !

25 septembre 2003 :

Repas fraternel avec la CGT

Le jeudi 25 septembre prochain, les adhérents des Syndicats CGT du personnel de la Mairie de Sevran se réuniront en congrès extraordinaire afin de renouveler leurs instances de direction.

A cette occasion, nous avons décidé d'organiser un repas fraternel auquel sont conviés nos sympathisants et collègues.

Ce repas aura lieu Salle du Baliveau. Les places sont limitées à 80... Faites vite ! La participation demandée est de €. Vous pouvez vous inscrire dès aujourd'hui auprès de :

- **Jacky TIBERTI et Aimé GARRIGUE (Garage)**
- **Aziz BRAHMI (Centre Marcel-Paul : 06.99.21.31.02)**
- **Baptiste TALBOT (Bibliothèque)**
- **Michèle LEMOINE et Catherine GILLES (OPR)**

- **Henri DAHAN (Imprimerie)**
- **Vonik MAHE (Polyvalence)**
- **Grégory BARNAGAUD, Bruno LEGRIX et Tony DI SOTTO (Gardes urbains)**
- **Abdellah JEBBARI (Voirie)**