

L'Unité

**Journal du Syndicat C.G.T. du Personnel de la Mairie de Sevrans
N°6 - Septembre 2001**

« Se hâter lentement » : oui, mais pas trop longtemps !

Au cours des émeutes qui ont récemment secoué le quartier des Beaudottes, les agents municipaux ont une nouvelle fois fait la preuve de leur efficacité. Tous les services concernés ont su se mobiliser dans l'urgence et dans des conditions plus que difficiles. Un des objectifs était d'assurer une rentrée convenable aux enfants du quartier. Cet objectif a été atteint.

Les racines des événements du mois de juin n'ont bien évidemment pas disparu avec les derniers incendies de voiture. Ghettoïsation, démission de certains parents, misère, sentiment d'impunité de petits caïds,... restent des maux bien présents aux Beaudottes et ailleurs à Sevrans. Les agents municipaux, comme les habitants, continuent de faire quotidiennement les frais de cette situation.

Comme la CGT l'a affirmé dans *L'Unité* du mois d'avril 2001, les agents municipaux méritent plus que jamais une véritable reconnaissance. Il en va de leur motivation et donc de la qualité du service public.

Les engagements déjà pris doivent être tenus et les questions qui restent en suspens doivent trouver des réponses sans tarder. Le 4 octobre, une réunion de concertation est prévue entre représentants du personnel et de la municipalité. La CGT a demandé que la « prime de préfecture » et les retards dans les avancements de grade 1999 soient inscrits à l'ordre du jour. Nous souhaitons que cette réunion soit l'occasion d'avancées significatives sur ces questions.

A son arrivée, la nouvelle municipalité a plusieurs fois déclaré avoir l'intention de « se hâter lentement ». Aux yeux du personnel communal et de la CGT, il est désormais grand temps de donner un bon coup d'accélérateur.

Sommaire

- Ateliers Mozart : Rendez-vous en novembre
- DRH : un service au service de tous, donnons-lui les moyens !
- Retards dans les avancements de grade 1999 : des compensations, et vite !
- Dossier : les congés
- Voirie, Petite enfance, Espaces verts : la CGT sur tous les fronts
- Le Comité d'Hygiène et de Sécurité
- Service des Sports : épilogue provisoire
- Accidents de travail : pour une meilleure prise en compte

Ateliers Mozart : Rendez-vous en novembre

Les ateliers de la rue Mozart font figure de vestige du XIXème siècle. Ils constituent aussi une véritable bombe à retardement : vu la vétusté des locaux et du matériel, c'est un véritable miracle qu'aucun accident grave ne s'y soit produit et qu'un incendie n'ait pas encore embrasé le bâtiment.

Le mardi 11 septembre, les collègues des Ateliers Mozart et de la Polyvalence ont (enfin) eu le plaisir de voir se tenir une réunion très attendue en présence du Maire et de l'Adjoint au Personnel.

C'est en effet le 16 mai que M. le Maire s'était engagé auprès des représentants CGT à tenir une réunion aux Ateliers Mozart. D'abord programmée fin juin, cette réunion a dû être repoussée en raison des événements des Beaudottes. Dès la seconde quinzaine d'août, la CGT a relancé à plusieurs reprises la municipalité pour qu'une date soit fixée à la rentrée. Nous avons donc finalement obtenu satisfaction.

L'entrevue du 11 septembre a été l'occasion d'un vaste tour d'horizon. Locaux, machines, mais aussi insécurité, carrières,

"prime de préfecture", les questions soulevées ont été nombreuses.

Concernant l'hygiène et la sécurité, **M. Gatignon s'est engagé à ce qu'un rapport consacré aux possibilités de transfert des ateliers soit rendu avant fin novembre et fasse l'objet d'une nouvelle réunion.** Le transfert des ateliers doit également être l'occasion de régler les problèmes d'insalubrité qui se posent à l'Imprimerie et dans les locaux occupés par la Polyvalence. Plusieurs solutions sont pour cela envisageables.

Les autres questions posées le 11 septembre seront à l'ordre du jour de diverses réunions de concertation programmées en septembre-octobre.

Rendez-vous est donc pris en novembre pour le personnel de Mozart et de la Polyvalence. Gageons qu'ils sauront faire respecter les engagements pris. Ils pourront pour cela compter sur le soutien indéfectible de la CGT.

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

La C.G.T. 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)
 - Michèle LEMOINE (OPR : 01.41.52.14.50)
- Baptiste TALBOT (Bibliothèque : 01.49.36.01.78 ou 01.43.84.87.20)
 - Michel LECOMTE (Service Logement : 01.49.36.52.28)
 - Henri DAHAN (Imprimerie : 01.49.36.52.00)

Direction des Ressources Humaines : Un service au service de tous, donnons-lui les moyens !

La Direction des Ressources Humaines connaît depuis plusieurs années d'importantes difficultés de fonctionnement.

Les collègues de ce service sont les premiers à faire les frais de cette situation : plus d'un millier de dossiers doit en effet être géré par une douzaine de personnes ! Plus largement, comme tous les agents de la Ville peuvent le constater, les problèmes de la DRH peuvent avoir des conséquences sur la gestion des carrières, la prise en charge des accidents de travail,...

Ces difficultés ont pour origine principale le manque de moyens dont dispose la DRH mais aussi le fait que la gestion du personnel et la préservation de ses droits ne soient visiblement pas des priorités à la mairie de Sevrans....

Consciente de l'importance de cette question pour l'ensemble du personnel communal, la CGT a organisé une réunion d'information syndicale avec les collègues de ce service le 31 mai dernier. Suite à cette réunion, la CGT a adressé un courrier au Maire.

Cette lettre souligne la nécessité de renforcer les effectifs de la DRH. Nous avons également insisté sur l'exiguïté des locaux de la DRH et les mauvaises conditions de travail de nos collègues.

Notre démarche s'inscrit dans la continuité du travail syndical entamé autour de la pétition demandant que les agents soient informés chaque année par écrit de leurs possibilités d'évolution de carrière.

Retards dans les avancements de grade 1999 : des compensations, et vite !

En juin 2000, 64 agents ont reçu un scandaleux courrier de 7 lignes leur annonçant qu'ils pouvaient faire une croix sur leur avancement de grade 1999. Adieu ancienneté, points d'indice et de retraite !

Sur ce chapitre comme sur tant d'autres, M. Oudot n'a rien voulu entendre. Les agents concernés bénéficieraient de leur avancement au 1^{er} janvier 2000 et n'auraient aucune compensation.

Le 16 mai dernier, la CGT a rencontré M. Gatignon et a insisté sur la nécessité d'offrir une compensation aux agents victimes des erreurs de l'administration. M. Gatignon s'est déclaré disposé à étudier cette question. Mais depuis, silence radio !

Mi-septembre, la CGT a par conséquent pris la plume pour demander une nouvelle fois réparation. **Si nos interlocuteurs persistent à faire le dos rond, d'autres moyens d'action seront envisagés.**

Dossier : Les congés

La rentrée venue, le moment nous paraît bien choisi pour évoquer la question des congés !

Vous êtes en effet nombreux à nous questionner sur les droits à congés, les conditions d'application de ces droits, les litiges... Nous nous sommes donc efforcés de faire un point sur cette épineuse mais passionnante question.

Notons tout d'abord que **les droits à congés s'appliquent de la même façon aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels de droit public et emplois jeunes.**

Les congés annuels

L'agent présent du 1er janvier au 31 décembre bénéficie de

- 31 jours consécutifs (dimanches et fêtes compris) lorsque les congés annuels sont pris en une seule fois
- 27 jours ouvrables (dimanches et fêtes non-compris) si les congés sont pris en plusieurs fois

Les textes prévoient la possibilité de prendre ses congés annuels en plusieurs fois mais ne précisent pas en combien de fois les congés annuels doivent être pris ni à quelle époque de l'année ils doivent être pris. Dans ce domaine, c'est la notion de nécessité de service qui entre en compte.

Un agent entré en cours d'année à la Ville a droit à deux jours ouvrables par mois de présence.

Lorsqu'un agent reprend son service après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée et assimilé, et que l'année civile est terminée, il ne peut bénéficier des congés qu'il n'a pas encore déposés.

Après un arrêt maladie ordinaire ou de maternité, les congés annuels et journées exceptionnelles peuvent être pris, à l'exception des jours fériés récupérables tombant le jour de congé hebdomadaire.

La semaine d'hiver

Elle doit être prise en une seule fois du dimanche au dimanche entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Une journée supplémentaire est accordée lorsque cette semaine comprend un jour de fête et que ce jour ne correspond pas à la journée hebdomadaire de repos de l'agent.

La semaine d'hiver est réduite à :

- 4 jours pour les agents ayant 8 mois de présence au 1^{er} novembre
- 2 jours pour les agents ayant plus de 4 mois de présence mais moins de 8 mois au 1^{er} novembre

Les congés exceptionnels

Les femmes bénéficient de 6 jours exceptionnels par an et les hommes de 5 jours.

A ce quota, s'ajoute un jour supplémentaire pour chaque jour férié tombant le jour de repos de l'agent. Ainsi, le lundi de Pâques est récupéré par les agents qui ne travaillent pas le lundi.

Ces jours peuvent être déposés de façon isolée et même par demi-journée. Un ou plusieurs jours exceptionnels peuvent être ajoutés au début ou à la fin des congés annuels ou de la semaine d'hiver. Ce cumul n'est néanmoins possible que si les nécessités de service le permettent.

Déposer ses congés

Les congés sont pris en accord avec le chef de service qui peut invoquer la nécessité de service pour refuser une demande de congé. Un refus doit donc être motivé par de réelles difficultés à assurer la bonne marche du service en cas d'absence de l'agent.

L'usage veut que les agents soient informés de la possibilité ou de l'impossibilité de partir en congé dans un délai raisonnable. Le chef de service doit notamment tenir compte du fait que les départs en congés occasionnent souvent des réservations de titre de transport ou des locations de logement, et qu'un congé ne peut donc être refusé au dernier moment.

Dans tous les cas de figure, les congés doivent être soldés au plus tard le 15 ou le 31 janvier de l'année suivante. En terme de planning, il est donc risquer de refuser trop souvent d'accorder un congé...

Les congés bonifiés

Le décret du 15 février 1988 permet aux agents originaires des Départements d'Outre-Mer de bénéficier d'une bonification de congé. Ce congé est au maximum de 65 jours cumulés sur 36 mois.

La demande de congé bonifié doit faire l'objet d'une demande écrite adressée au Maire, après accord du chef de service. Le bénéficiaire peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport et de ceux de certains membres de sa famille (sous conditions). Les frais de transport peuvent même être directement acquittés par la collectivité.

Pour plus de renseignements sur les congés bonifiés, contactez le Syndicat CGT ou Melle Fagottin à la Direction des Ressources Humaines.

La CGT sur tous les fronts

Voirie

Les agents de la Voirie, soutenus par la CGT, ont obtenu des avancées importantes ces dernières années, notamment la généralisation de la NBI Zones Urbaines Sensibles.

La situation de ce service demeure préoccupante sur plusieurs points. De nombreux véhicules ne répondent absolument pas aux normes de sécurité. Des agents restent exclus de la NBI Zones Sensibles. Les effectifs du service sont insuffisants alors même que la municipalité songe à reprendre des marchés de nettoyage au privé. Enfin, des agents conduisent des véhicules sans avoir les qualifications requises.

Une pétition a été envoyée au maire le 22 mai pour soulever ces problèmes et demander une entrevue. La CGT a réitéré cette demande de réunion par écrit les 13 juin et 21 août.

Aucune réponse n'a pour le moment été obtenue. Mais si la réunion demandée ne se tient pas rapidement, les agents de la Voirie trouveront très certainement le moyen de débloquer la situation...

Crèche Les Colibris

Depuis plusieurs années, la Crèche Les Colibris (quartier Rougemont) accueille les petits Sevranaïsans sans que les conditions de sécurité soient toujours réunies. Ces carences découlent principalement d'un manque d'effectifs. Seul le recrutement d'auxiliaires de puériculture supplémentaires permettrait de résoudre ce problème.

Une pétition initiée par la CGT a été envoyée au maire au mois de juin pour signaler cette situation. **Le Syndicat entend que cette démarche débouche rapidement sur des mesures. Il est en effet intolérable que l'on néglige la sécurité des enfants. Cette situation, si elle perdure, pourrait entraîner dans de brefs délais un mouvement revendicatif et une information en direction des usagers.**

Espaces Verts

La CGT a été récemment à l'origine d'une troisième pétition, cette fois aux Espaces verts. Cette pétition a été déposée en mairie au cours des vacances d'été (Comme chacun le sait la CGT n'est jamais vraiment en vacances !).

Les agents des Espaces verts ont mis en avant des difficultés portant sur le matériel, les locaux, les accidents de travail,...

Espérons que la municipalité sera cette fois plus rapide à la détente !

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité

Aux élections professionnelles du 8 novembre prochain, pour la première fois à Sevrans, les agents municipaux éliront directement leurs représentants au Comité d'Hygiène et de Sécurité. Jusque là, le CHS était en effet rattaché au Comité Technique Paritaire et ses membres étaient choisis parmi ceux du CTP.

Considérant l'importance des problèmes d'hygiène et de sécurité auxquels sont confrontés les agents de la Ville de Sevrans, les organisations syndicales ont estimé souhaitable que le CHS soit bien distinct du CTP. **En outre, la CGT a pour sa part décidé qu'un élu CHS ne pourrait faire partie du CTP et inversement. Nous pensons que cette répartition du travail est un gage de sérieux et de continuité dans le suivi des activités du CHS et du CTP.**

Le CHS a pour mission de contribuer à la sécurité et à la protection de la santé des agents. Il est composé pour moitié de représentants syndicaux et de représentants de la municipalité.

Les membres du CHS ont pour rôle :

- de faire l'analyse des risques
- de procéder à des enquêtes en cas d'accident
- de discuter du plan de formation à l'hygiène et la sécurité
- d'examiner le rapport annuel du médecin de prévention

Ils sont consultés sur les règlements d'hygiène et de sécurité, le choix des équipements de travail, les méthodes de travail, les projets d'aménagement, de construction et d'entretien des bâtiments.

Ces dernières années, faute de volonté de la part de l'ancienne équipe municipale, la CHS n'a pas joué son rôle. La CGT entend bien désormais le faire vivre afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail à la mairie de Sevrans.

Service des Sports : épilogue provisoire

La situation des collègues du Service des Sports semble s'être sensiblement améliorée ces derniers mois.

Le 29 juin, une réunion s'est tenue à la Cité des Sports en présence de Messieurs Soors, Adjoint au Personnel, et Jannic, Adjoint aux Sports, et de représentants syndicaux. A cette occasion, les agents ont été consultés sur le nouvel organigramme du service. Aucune objection n'a été formulée quant à cet organigramme, qui reprend l'organisation provisoire mise en place

après les élections. Peut-être certains, n'ayant pas oublié les pratiques passées, ont-ils préféré garder le silence...

La prudence reste donc de mise mais il faut souligner que lors de la réunion du 29 juin, les représentants de la municipalité ont clairement dit que les abus constatés ces dernières années ne sauraient être à nouveau tolérés. La CGT prend acte de cet engagement et continuera de se montrer des plus vigilantes sur cette question.

Accidents de travail : Pour une meilleure prise en compte

Il est de plus en plus difficile de faire valoir ses droits dans le cadre d'un accident de travail dans notre commune. Récemment la CGT a défendu avec succès les droits d'un agent de la Voirie victime d'un accident dans le cadre de ses fonctions. Le Syndicat s'occupe actuellement d'autres dossiers dont celui d'un collègue des Espaces verts gravement blessé à l'œil lors d'un accident de travail et qui peine à obtenir une prise en charge.

On peut sans trop s'avancer prévenir les collègues soulevant des charges que tout problème de dos lors de manutention aura très peu de chance d'être pris en accident de travail.

Les élus du personnel siégeant dans le futur Comité d'Hygiène et de Sécurité

devront être particulièrement vigilants sur les conditions de travail dans les services.

La prévention par la formation, le matériel et des locaux adaptés devront être une des premières préoccupations du futur CHS.

Dans le même temps, nous devons obtenir de la municipalité une meilleure prise en compte des accidents de travail par l'assureur actuel Gras-Savoie.

La situation actuelle n'est plus tolérable par son manque de transparence.

Nous appelons les collègues qui rencontreraient des problèmes pour faire reconnaître un accident de travail à prendre contact avec les représentants de la CGT.