

Intercommunalité : à quelle sauce allons-nous être mangés ?

Ce titre un peu provocateur ne vise bien sûr pas à déclencher un mouvement de panique mais plutôt une prise de conscience et un débat. L'intercommunalité sera en effet l'un des grands chantiers des prochaines années à la Mairie de Sevrans. Rappelons que l'intercommunalité est la mise en commun de moyens par plusieurs collectivités, dans le but de remplir une ou plusieurs missions de service public. Elle peut se traduire par la fusion complète des collectivités au sein d'une seule structure intercommunale.

Cette question figurait dans les documents de campagne de l'actuelle équipe municipale : « *La chance unique de Sevrans, la coopération intercommunale (...) Sevrans, Tremblay-en-France, Villepinte peuvent mettre en commun des moyens importants, notamment financiers, pour être plus efficaces et au moindre coût dans les domaines de l'éducation, du sport, de la culture, des transports, de la formation, de l'environnement* » (page 3 du tract de mars 2001 intitulé *Sevrans a besoin de transparence*, cosigné par le PCF, les Verts, le PS, le MDC et les Radicaux).

Plus récemment, la municipalité a affirmé que « *Toutes les pistes devront être explorées, dont celle de l'intercommunalité, pour tenter de sortir de la crise financière actuelle* » (page 4 du document intitulé *La vérité sur la situation financière de Sevrans*, distribué à la population fin 2001).

Dans de nombreuses collectivités, les structures intercommunales sont en place depuis déjà plusieurs années. Bien souvent, elles modifient radicalement l'organisation des services publics et par conséquent les conditions de travail des agents. La loi Chevènement du 12 juillet 1999 rend obligatoire pour 2003 le rattachement de toute collectivité à une structure intercommunale et le transfert à ladite structure de 3 à 8 secteurs d'intervention.

A Sevrans, le Syndicat CGT a récemment interpellé la municipalité sur l'existence de projets d'intercommunalité et sur la nécessité dans ce domaine d'organiser une véritable concertation avec les personnels. Notre employeur nous a confirmé que des discussions sont en cours et a donné son accord de principe pour une concertation. Affaire à suivre de très près...

Ce numéro de *L'Unité* laisse une large place à la question de l'intercommunalité et notamment au problème des transferts de personnel. Saisissons-nous donc de cette question, pour construire ensemble une intercommunalité profitant au service public et garantissant les acquis des agents.

Sommaire

- Ni bouche-trous, ni kleenex, les Emplois jeunes ont droit à de vrais emplois	Page 2
- Voirie : Consolidation ou privatisation ? La CGT a déjà fait son choix	Page 3
- Etat Civil : les agents attendent des actes	Page 3
- Présidentielles 2002 : la CGT s'invite dans la campagne	Page 3
- Intercommunalité : les conditions de transfert du personnel	Page 4
- Le nouveau régime des IHTS et des IFTS	Page 6
- Solidarité avec Bruno Giner ; OPR ; CTM 3	Page 8

Ni bouche-trous, ni kleenex, les Emplois jeunes ont droit à de vrais emplois !

La seconde réunion du comité de pilotage sur les emplois jeunes s'est enfin tenue le 8 mars dernier.

Priorité aux contrats les plus anciens

Tous les participants sont tombés d'accord pour dire que priorité doit être donnée aux 19 emplois jeunes dont le contrat arrive à échéance en 2003. Un suivi au cas par cas doit être mis en place courant avril. Une nouvelle réunion prévue le 30 avril fera le point sur les 9 contrats qui arriveront les premiers à échéance.

Retour sur les promesses passées ?

La municipalité a laissé entendre que tous les emplois jeunes ne seraient pas intégrés. La CGT remarque que cette position est en totale contradiction avec l'engagement pris en juin 2001. M. SOORS avait alors affirmé que la nouvelle équipe municipale respecterait l'engagement pris par M. OUDOT d'intégrer les emplois jeunes qui le souhaitent à la Fonction publique territoriale.

On laisse désormais entendre que certains emplois jeunes « ne font pas l'affaire ». Et il a fallu 3 ou 4 ans pour s'en apercevoir ?!

La vérité est autre : les emplois jeunes constituent une main d'œuvre à bon marché souvent utilisée pour effectuer des tâches qui ne se rapportent en rien à de nouveaux emplois. Combien de services comptent un ou deux emplois jeunes affectés à des missions d'accueil ou de secrétariat ? Combien d'emplois jeunes occupent des fonctions

analogues à celles de leurs collègues fonctionnaires ? Combien d'emplois jeunes se sont trouvés livrés à eux-mêmes pendant des mois voire des années ? Il y a dans cette situation une part importante d'héritage mais force est de constater que les difficultés perdurent.

Pour la titularisation des emplois jeunes qui souhaitent intégrer la Fonction publique

La CGT estime que les emplois jeunes ont, dans leur très grande majorité, fait la preuve de leurs capacités et qu'ils méritent donc la titularisation. Nous réaffirmons donc notre volonté de leur permettre une intégration directe en catégorie C, comme le permet le Statut.

Pour ceux qui ne veulent pas intégrer la Fonction publique, il est nécessaire de préparer une sortie satisfaisante du dispositif, en particulier par la formation.

Enfin, un geste avait été demandé pour revaloriser le salaire des emplois jeunes. Nous souhaitons que la municipalité étudie cette question dans un sens favorable.

Comme tout agent d'une collectivité publique, les emplois jeunes ont droit à de vrais emplois. La CGT saura peser de tout son poids pour soutenir leurs revendications, qui vont dans le sens de la justice sociale.

Voirie : Consolidation ou privatisation ? La CGT a déjà fait son choix

Depuis quelques temps, la Voirie fait l'objet de rumeurs insistantes de privatisation. La CGT a interpellé notre employeur sur ce sujet lors du dernier Comité Technique Paritaire.

Les représentants de la municipalité ont déclaré que le nettoyage des espaces publics ferait l'objet d'une étude visant à comparer les résultats du secteur public et ceux du privé. Nous craignons fort que cette étude ne soit faussée dès le départ. En effet, la Voirie ne dispose pas à l'heure actuelle des moyens nécessaires à la réalisation de ses missions. Ce service manque en particulier de véhicules.

En octobre 2001, un mouvement de la Voirie, soutenu par la CGT, avait mis en avant ce problème. La municipalité, par la voix de M. SOORS, avait renvoyé cette question au budget 2002. Or, nous avons appris en CTP qu'aucun achat de véhicule n'est prévu pour la

Voirie cette année. **On voudrait enterrer ce service que l'on ne s'y prendrait pas autrement !**

Le personnel de la Voirie prend acte de cette situation et saura en tirer les conséquences. Comme par le passé, il trouvera la CGT à ses côtés.

Etat civil : les agents attendent des actes

Le personnel de l'Etat civil est confronté depuis plusieurs mois à un management inadapté. La CGT a été saisie de cette question. Une réunion s'est récemment tenue en présence de MM. SOORS et LE TALLEC. Elle a été l'occasion de faire un état des lieux et d'envisager des solutions. Les agents de ce service attendent maintenant que les mesures adéquates soient prises. Le Syndicat sera quant à lui très attentif à l'évolution de la situation et ne manquera pas d'intervenir de nouveau si un agent venait à subir une quelconque forme de rétorsion suite à la mobilisation actuelle.

Présidentielles 2002 : la CGT s'invite dans la campagne

« Les prochaines élections, présidentielles puis législatives, constituent des échéances importantes. La CGT, en tant qu'organisation syndicale, dans sa démarche indépendante des partis comme du patronat et du gouvernement, n'a pas à donner de consigne de vote pour ces scrutins. C'est au regard des enjeux posés et selon ses prérogatives de syndicat de salariés que la CGT intervient à l'occasion des élections. (...)

Pour la CGT, c'est le sort fait aux femmes et aux hommes qui doit inspirer les réformes et certainement pas la reprise de la vision ultra-libérale de la société défendue par le Medef. La campagne électorale doit faire la clarté dans l'opinion sur les propositions et intentions réelles des candidats et des partis politiques. L'amertume et les désillusions consécutives aux promesses non-tenues alimentent la méfiance à l'égard de la politique et de ses principaux acteurs. On relève ces sentiments notamment parmi les plus démunis, chez nombre d'ouvriers et d'employés. (...)

Avec les salariés, nous voulons faire reconnaître le rôle et la place du travail dans une société qui doit être plus solidaire et plus juste. La CGT propose d'élaborer un nouveau statut du travail salarié instituant des droits sociaux fondamentaux, garantissant à tous une « sécurité sociale professionnelle », véritable alternative aux licenciements et à la précarité qui gangrènent la société. (...) »

Extraits de la déclaration adoptée le 7 mars 2002 par la Commission exécutive confédérale de la CGT

Intercommunalité : les conditions de transfert du personnel

Avertissement : à ce jour, nous n'avons connaissance d'aucun projet précis de transfert d'un service municipal vers une structure intercommunale. Il nous a semblé néanmoins intéressant de vous informer de vos droits en la matière, puisqu'il est plus que probable que la question de l'intercommunalité se pose prochainement à la Mairie de Sevrans.

La situation des fonctionnaires

Le fonctionnaire territorial rattaché à un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) reste régi par le Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers organisant sa carrière et son cadre d'emploi.

Plusieurs formes de transferts

Le transfert de la collectivité d'origine vers la structure intercommunale s'effectue dans le cadre d'une **mutation**, d'une **mise à disposition** ou d'un **détachement**.

La **mutation** a pour conséquence de couper définitivement les liens de l'agent avec la collectivité d'origine : l'agent est radié des cadres.

Le **détachement** introduit une certaine souplesse. Il ne peut excéder 5 ans pour la période initiale et est ensuite renouvelable indéfiniment par période de 5 ans. Le détachement prévoit un droit à réintégration dans la collectivité d'origine. L'agent est prioritaire sur la première vacance d'emploi correspondant à son grade.

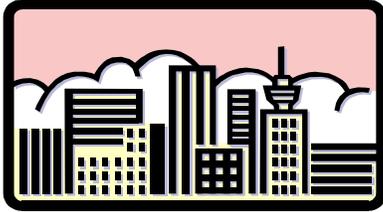
La **mise à disposition** est évoquée dans la circulaire du 29 décembre 1999 comme une possibilité transitoire. Dans l'attente de la création de postes par l'EPCI (collectivité d'accueil), la collectivité d'origine met l'agent à disposition dans les conditions prévues par l'article 61 de la loi du 26 janvier 1984.

Un agent peut-il refuser son transfert ?

Jusqu'à une période récente, la collectivité d'origine ne pouvait pas transférer un agent sans l'accord de ce dernier.

L'article 46 de la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité rend désormais automatique le transfert des agents « qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré » à un EPCI.

Voté en fin de législature, presque en catimini, l'article 46 prive les agents d'une intéressante marge de manœuvre. De plus, **il ouvre la porte à de nombreuses interprétations et donc à des contentieux** : le transfert d'un agent n'est en effet automatique que si le secteur d'intervention concerné est entièrement transféré et si les fonctions de l'agent sont dans leur totalité en rapport avec ce secteur... Voilà qui nous rappelle singulièrement le véritable casse-tête qu'a été la mise en place de la NBI « Zones Urbaines Sensibles ».



Intercommunalité : les conditions de transfert du personnel (suite)

Et le maintien des acquis ?

En application de la loi du 12 juillet 1999, un EPCI peut décider du **maintien à titre individuel des avantages acquis dans la collectivité d'origine**. Plus affirmative, la loi du 27 février 2002 stipule que **les agents « conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était appliqué »**. Aussi intéressantes qu'elles puissent paraître, ces dispositions ne vont pas sans poser de problèmes. En particulier, elles maintiennent voire accroissent les inégalités entre fonctionnaires : selon leur collectivité d'origine, ceux-ci n'auront pas les mêmes avantages tout en ayant le même employeur.

La situation des non-titulaires

L'article 46 de la loi du 27 février 2002 s'applique aux « *fonctionnaires et agents territoriaux non-titulaires* ». Comme pour les fonctionnaires, l'article 46, dans le cas des non-titulaires, laisse la place à bien des interprétations. Une fois transférés vers un établissement intercommunal, les non-titulaires relèvent de celui-ci « *dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs* ».

Quels modes d'intervention pour les agents ?

Sur les transferts de personnel, l'article 97 du statut s'applique : « *Un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du Comité technique paritaire* ». La loi du 27 février 2002 précise qu'un agent ne peut être transféré à un EPCI qu'après avis du CTP de la collectivité d'origine et, s'il existe, du CTP de l'établissement intercommunal.

La Commission Administrative Paritaire est consultée en cas de mutation si celle-ci implique un changement de résidence ou une « *modification de la situation des intéressés* » (article 52 de la loi du 26 janvier 1984).

L'article 27 du décret 86-68 du 13 janvier 1986 prévoit que **la CAP doit être consultée avant toute décision de détachement**.

Dans tous les cas, l'intérêt de tous passe par l'action unie et donc par l'action syndicale.

Dans un certain nombre d'établissements intercommunaux, les syndicats CGT se sont regroupés en structures syndicales intercommunales.

Au mois de janvier 2002, lors de son 7^{ème} Congrès, la Fédération CGT des Services Publics a longuement débattu de l'intercommunalité. Elle a notamment décidé de « *développer des observatoires départementaux, régionaux de contrôle de l'intercommunalité, qui pourraient contribuer à l'expression, la lutte, la solidarité, la convergence d'intérêt des usagers et des agents des structures intercommunales* » (extrait du document d'orientation).

A Sevrans, la solidarité n'est pas un vain mot !

Notre collègue Bruno GINER, agent des Espaces verts, élu CGT au COS, a été victime d'un grave accident à l'automne 2001.

Survenu sur son temps personnel, cet accident ne peut être pris en charge au titre de l'accident de travail. Bruno est donc récemment passé en demi-traitement.

Sa femme ne travaillant pas, sa situation financière est devenue très difficile.

Sachant se rendre disponible, Bruno a beaucoup donné pour le COS. La CGT estime nécessaire de lui manifester notre solidarité. Le Syndicat lance donc une souscription. Faites parvenir vos dons à notre trésorier Henri DAHAN (Imprimerie) ou à un militant de votre connaissance. Le prochain numéro de *L'Unité* fera le point sur les dons.

A tous, merci d'avance !

Quel avenir pour l'OPR ?

Lors du conseil municipal du 29 mars, Mme BOUICHOU, élue de la majorité municipale, a laissé entendre que certaines des missions de l'Office des Personnes à la Retraite ne seraient pas des missions de service public. De notre point de vue, le renforcement du service public, qui est l'objectif affiché de la municipalité, ne passe pas par un désengagement des services mais bien par

leur consolidation. Les difficultés que connaissent la Ville et ses habitants ne doivent pas se traduire par un service public au rabais. Les agents de l'OPR, et avec eux la CGT, entendent développer les missions de ce service, auquel la population sevranaise est très attachée.

CTM 3 : Et l'on repart sur de bonnes bases

Le personnel des Espaces verts s'est récemment mobilisé avec le soutien de la CGT pour obtenir davantage de concertation dans la conduite du projet de création d'un troisième Centre technique municipal.

Alors que ce dernier devait faire l'objet d'une véritable consultation des services concernés, un projet quasiment ficelé était tombé du ciel. Il mettait à mal le fonctionnement des Espaces verts. Avec la CGT, les agents du service ont alors décidé le dépôt d'un préavis de grève et ont obtenu une rencontre en mairie. Au cours de cette entrevue, a été présenté un projet alternatif, qui, tout en préservant les Espaces verts, permet le déménagement des Ateliers Mozart.

Une récente réunion du groupe de travail chargé du CTM 3 démontre que les Espaces verts ont été pour l'essentiel entendus. Notons au passage que les Espaces verts renoncent à 130 m² actuellement occupés, et qu'ils apportent ainsi une contribution non-négligeable au relogement des Ateliers Mozart. La CGT salue le résultat obtenu et espère que le projet CTM 3 continuera d'être mené dans la concertation et dans l'intérêt du service public.

- Imprimé par l'Union locale CGT de Sevrans -