



BLOC NOTES

Le journal de la CGT-TM

Mai 2016

Sommaire :

1/ Rémunération

RIFSEEP

2/ Emploi avenir

3/ Déontologie

4/ DAM

5/ CHSCT

6/ DSI

7/ Ticket

Restaurant

8/ STOP TAFTA

Rémunération des fonctionnaires : La CGT demande l'ouverture d'une véritable négociation salariale...

La CGT, FO, FSU, Solidaires, CFTC et FAFP interpellent Marylise Lebranchu, Ministre de la Fonction publique pour l'ouverture d'une véritable négociation salariale...

Lors du rendez-vous salarial du 17 mars, une revalorisation de la valeur du point d'indice a acté à hauteur de 2 fois 0,6 % au 1er juillet 2016 et au 1er février 2017.

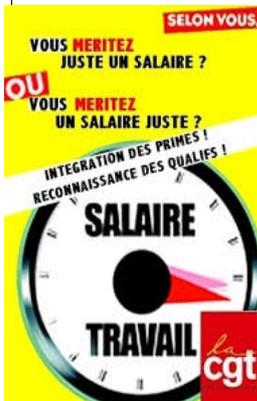
Depuis 2010, le point d'indice qui sert à calculer le salaire des fonctionnaires était gelé. Les 5,6 millions agents de la fonction publique ont perdu entre "8 et 10%" de leur pouvoir d'achat en cinq ans, selon la CGT, FO et Solidaires qui appelaient à la mobilisation.

Pour la CGT, FO, FSU, Solidaires, CFTC et FAFP ces deux revalorisations ne sont pas à la hauteur compte tenu de l'urgence d'une situation marquée par l'importante dégradation du pouvoir d'achat créée par six années d'austérités salariales.

Oui à une véritable négociation, non au "salaire au mérite"

Aussi les organisations syndicales demandent la réouverture sans délai d'une véritable négociation et rappellent leur opposition aux dispositifs consacrant le « salaire au mérite », contraire aux valeurs du service public et au système de rémunération de la Fonction publique de carrière.

Les organisations syndicales réitèrent également leur demande d'abrogation du RIFSEEP. Rappelons que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, va devenir, d'ici fin 2016, le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.



QUEL AVENIR POUR LES EMPLOIS AVENIR ?

La quasi totalité des **139 Emplois Avenir** (Ville+Toulouse Métropole) arrivent à leur terme cette année.

Quel avenir pour eux ??? Officiellement aucune disposition particulière n'est mise en place par la métropole.

Beaucoup d'entre eux ont des feuilles de poste équivalentes à celles des agents de leur service !

Il faut donc les titulariser, puisqu'ils occupent des fonctions de titulaires.

Pour les autres (contractualisation, accompagnement prolongé par la cellule Emploi Avenir...) les possibilités sont nombreuses.

La Métropole doit assumer ses responsabilités envers nos jeunes !!

Surtout qu'à notre grand étonnement (malgré les déclarations successives depuis plusieurs années de notre président) de nouveaux jeunes sont recrutés à l'heure actuelle sur ce dispositif.

Peut-on avoir le beurre et l'argent du beurre ? Palier aux suppressions de postes titulaires, avec des contrats payés par l'État à 50% sans s'occuper de leur avenir ?.





Projet de loi « Déontologie des Fonctionnaires » | Texte à revoir !

Mention: Dangereux !

Le 29 mars 2016 la Commission Mixte Paritaire composée de députés et de sénateurs va avoir à examiner le projet de loi relatif à la déontologie, aux droits et obligations des fonctionnaires.

À l'issue du débat parlementaire en procédure accélérée avec une seule lecture dans les deux chambres (Assemblée Nationale et Sénat), le projet de loi sort fortement remodelé et porte en son sein des mesures régressives et dangereuses, qui remettent en cause des garanties collectives et statutaires pour les fonctionnaires.

Ainsi l'obligation de réserve pourrait se voir inscrite dans le statut. Il s'agit d'une remise en cause du principe du fonctionnaire citoyen. Ce dernier a été gagné dans les luttes en 1946, lors de la création du statut de fonctionnaire, pour ne plus jamais être un fonctionnaire asservi et obéissant.

De même, la possibilité d'une mise à pied de 3 jours sans examen du conseil de discipline pour les trois versants de la Fonction publique a été rétablie par les sénateurs, alors que les députés avaient décidé de conditionner cette sanction à la décision du conseil de discipline. Cette sanction particulière à la fonction publique territoriale était supprimée dans le projet de loi initial, les sanctions pécuniaires sur le salaire étant interdites par la loi.

Le Sénat a en outre réintroduit trois jours sans traitement en cas d'arrêt maladie (jours de carence), ré-ouvert la possibilité de recruter des salariés de droit privé dans les GIP administratifs, et restauré le recours à l'intérim dans les 3 versants de la Fonction publique, que nous avons unitairement gagné son abolition lors des négociations ! Il a par ailleurs assoupli les conditions de recrutement sous CDD, mis fin aux dérogations à la règle des 1607 heures minimales de travail annuel, révisé à la baisse les mesures favorisant la transparence des recrutements sans concours et prévu un financement de l'apprentissage sur la part de la cotisation au CNFPT, déjà abaissée à 0,9 %.

De plus, le Sénat a adopté des amendements élargissant les prérogatives des centres de gestion (gestion des dossiers individuels, du CET, ...) y compris sur des missions n'ayant aucun lien avec la gestion du personnel (missions de secrétariat).

En catimini et à travers ce projet de loi fourre-tout, nous assistons à une nouvelle attaque contre le statut des fonctionnaires contre la fonction publique territoriale, dont l'application aura des conséquences concrètes sur les personnels.

La CGT Fonction publique a interpellé à plusieurs reprises les parlementaires. Aujourd'hui, nous en appelons à la responsabilité des députés et sénateurs membres de la Commission Mixte Paritaire pour ne pas adopter les amendements qui constituent une attaque envers le statut. Dans le cas contraire, nous demanderions au Gouvernement de prendre ses responsabilités.



Le DAM

KESAKO ???

Dispositif d'Aide aux « Managers »

L'administration a réuni les organisations syndicales afin de présenter le dispositif d'aide au manager (DAM) commun à la ville et à la Métropole.

Une mission a été créée dans ce sens la MAM (Mission d'Aide aux Managers)

On peut considérer que l'emploi du mot « *manager* » (au lieu de chef de service, chef d'équipe,...) n'est pas totalement du au hasard...

En effet celui-ci renvoi clairement à un vocabulaire du secteur privé fortement utilisé dans les années 90. Il est piloté par la délégation à la modernisation de l'administration (MR Thomas), 5 directions supports et la mission d'appui aux managers.

Ce dispositif de formation des chefs de services est nouveau par son ampleur et doit s'étaler sur la période 2016-2018. Deux types de **responsables** identifiées : les stratégiques et les opérationnels.

Ces deux catégories bénéficient chacun d'un référentiel de compétences distinct, ce dispositif concernent l'ensemble des chefs de services. Une journée de lancement à déjà eu lieu, c'est ainsi que 337 managers stratégiques et 1090 managers de proximité ont été conviés, en attendant de consulter les contenus des modules de formation, nous avons pu identifier, certains changements majeurs :

Le premier et le plus significatif c'est un glissement de compétences RH vers les « managers », là où les agents se tournent à l'heure actuelle vers la DRH (formation, carrière, congés parentaux,...) ils devront dorénavant, dans un certain nombre de cas, se tourner vers leur direction.

(le syndicat CGT-TM fera un tract spéciale DAM)

**INTRUSION DECHETTERIE :**

La CGT-TM alerte depuis des années l'administration que les problèmes récurant des intrusions par des gens extérieurs dans les déchetteries

Les agents travaillant sur ces sites sont dans des conditions de travail inacceptables.

L'ensemble des déchetteries ont été visités par les membres du CHSCT afin de clarifier ces anomalies. Des préconisations ont été soulevés comme le passage régulier de la police Municipal, et de maintenir l'état des sites dans un état digne d'une déchetterie ! Le dossier étant loin d'être fini à ce sujet, le syndicat CGT-TM restera vigilant sur la qualité du bien être des agents travaillant dans ces déchetteries

EPI : Les membres du CHSCT ont visité l'usine « ELIS » le 19 janvier sur l'état des lavages des EPI de Toulouse Métropole et de la Mairie.

Quelques chiffres : 40% moins cher que les tickets clean way !

40000 vêtements ont été pucés

Dotations : 11 tee-shirts + 3 pantalons par agent

Après 50 lavages les EPI partent au rebut

Une campagne d'information : sur le processus de remplacement et de réparation des EPI est en cours par la DRH

**Fonctionnement commission CHSCT : Qualité de vie au travail**

La DRH proposait une nouvelle modalité de fonctionnement de cette commission CHSCT dénommée « Qualité de vie au travail »

L'instance CHSCT en date du 12 avril l'ensemble des membres désignés par les organisations syndicales se sont abstenus sur ce dossier

ALLO ?...

Ligne « Info Santé Social »

La collectivité Toulouse Métropole et la mairie ont mis en place un service téléphonique d'écoute et d'information pour les agents qui souhaitent avoir un soutien psychologique au travail et également proposé en cas de situation conflictuelle ou génératrice de stress dans le service ou l'agent est affecté.

Pour les longues maladies : l'agent aura un référent DRH qui suivra son dossier de A à Z

**OM L'UNION :****ENFIN LA MECANISATION ARRIVE !!!**

Le secteur Nord-est est ces douze communes vont se voir dotées de conteneurs avec une mise en place courant juin 2016.

Les agents sur ce secteur ont du repenser à leur organisation de travail comme : Changé la réorganisation de leurs tournées,

Le doublage des tournées après les jours fériés.

La CGT-TM restera vigilante sur la pénibilité de ce métier, qui à long terme use les agents professionnellement.

DSI : Réorganisation du service !

La mode est à la réorganisation tout azimut et à grande vitesse sans tenir compte des impacts sur les agents.

Qu'à cela ne tienne l'administration crée une assistance téléphonique pour aider les personnes en difficulté, reconnaissant par-là que des difficultés existent et qu'elle ne peut pas y faire face seule ce qui sous-entend donc que beaucoup d'agents sont perdus et en souffrance !

Quel est l'objectif de toutes ces réorganisations ?

Cette question les agents de la DSI se la pose aujourd'hui !

Une réorganisation sensée mineure est lancée en juin 2015, en fait celle-ci se relève être majeure puisqu'elle modifie pratiquement tout l'organigramme, celle engendrant une désorganisation de fait des missions (*personne ne sait ce qu'il doit faire et avec qui !*)

Le flou s'installe et avec lui un malaise qui ne fait que simplifier jusqu'au point d'alerter les syndicats CGT-TM et SUD qui organisent une réunion où une soixantaine d'agents se rendent pour expliquer leurs craintes. Une délégation est reçue par Mr THOMAS.

La DAEG est sollicitée afin de faire un constat qui confirmera ce malaise et préconise une plus grande participation des agents.

Le passage en CTP reporté devrait se tenir début juillet soit 1an après !!!



TICKET RESTAURANT :

Le marché pour la gestion des titres déjeuner arrive à son terme au 31/12/2016.

Dans ce cadre l'administration nous a réunis pour évoquer les différentes possibilités qu'offre le décret du 6/03/2014.

Le cahier des charges du prochain marché doit être bouclé avant juillet 2016. C'est pour cela que nous sommes vigilants sur le traitement de ce dossier, nous sentons bien que l'administration souhaiterait la mise en place de la carte à puce, et ne verrait pas d'un mauvais œil le changement de gestionnaire.

Le décret du 6/03/2014 n'oblige en rien au passage à la dématérialisation. C'est pour cela que nous sommes opposés à celle-ci.

La carte à puce offre en effet beaucoup plus d'inconvénients que d'avantages :



- Seuil de dépense **bloqué** à 19€ par jour
- Pas d'utilisation le dimanche et jour férié (sauf éventuelle dérogation pour les agents travaillant ces jours là)
- Utilisation exclusive dans les commerces pourvu du terminal C.B
- Beaucoup moins de souplesse d'utilisation, notamment pour les dons aux enfants (carte à code)
- Gestion de la carte sur compte par internet

La gestion par chèque déjeuner pourrait aussi être remise en cause. Pour rappel cette scoop (économie sociale) n'a pas d'actionnaire.

Fondée par des salariés, elle est détenue à 100% par ses salariés. Quoi de mieux que ce modèle pour gérer les 14 millions d'euros annuel (Mairie + T.M), de cet argent à visé sociale.

Rappelons de plus que chèque déjeuner est partenaire d'action contre la faim.

En résumé laissez nous tranquille ! Conservons le système actuel !

Faites comme le syndicat CGT-TM, signez la pétition : <https://www.collectifstopptafta.org>

**STOP
TAFTA**



NON
AU GRAND MARCHÉ
TRANSATLANTIQUE