

**Bulletin d'information du syndicat CGT des territoriaux du Mans
financé par les cotisations des syndiqués**

JUILLET-AOUT 2012

**POUR LA CGT, LA CULTURE EST UN BIEN COMMUN, UN
DROIT FONDAMENTAL**

Le quinquennat de Nicolas Sarkozy n'a eu de cesse de battre en brèche **le principe d'André Malraux selon lequel « l'État n'est pas fait pour diriger l'art mais pour le servir »**. Son gouvernement aura porté de rudes coups tant au ministère de la Culture, à l'emploi, qu'au soutien à la création, au livre et à la lecture, à l'éducation populaire... Mais cette volonté politique de mise en pièces du service public culturel s'est heurtée à des luttes remarquables des professionnels. En ces temps de crises, de replis identitaires, la culture pour tous, dans le respect de la diversité, demeure une ambition pour le vivre ensemble.

Le nouveau contexte politique ouvre des champs possibles. La conception que notre société développe de la culture, la place qu'elle lui

offre, doivent être réévaluées. D'Avignon à Lodève, de Bussang à Uzeste, comme chaque année, la CGT investit les festivals aux côtés des créateurs, des artistes, du monde du travail dans ces secteurs.

Car pour la CGT, la culture n'est pas un supplément d'âme. Elle est un bien commun, un droit fondamental comme le droit à la santé, à l'éducation, au logement, au travail, à l'énergie...

Aussi la CGT fera-t-elle entendre ses propositions, pour défendre le droit des professionnels, ceux des intermittents du spectacle, revendiquer l'accès de tous à la culture, en veillant à un réel équilibre sur l'ensemble du territoire, et à une offre culturelle résistante à la seule diffusion des produits de consommation.

Les politiques publiques doivent redéfinir les missions et les moyens du ministère aux côtés des collectivités territoriales, comme le rôle et la place des associations de l'éducation populaire pour exercer leur engagement d'émancipation et de formation des citoyens.

Elles doivent également encourager une articulation nouvelle entre culture et travail, garantir l'avenir du service public de l'audiovisuel, promouvoir une loi d'orientation garante de l'exception culturelle et des droits sociaux pour les créateurs et les travailleurs de la culture.

Parce que démocratie sociale et démocratie culturelle sont indissociables ; à conjuguer au temps de la transformation sociale, d'un horizon de bonheur pour chacun.

APPLICATION DE LA JOURNEE DE CARENCE

LA CGT REFUSE SA MISE EN ŒUVRE !!! ORGANISONS LA RIPOSTE

Comme nous pouvions nous y attendre, les élus ont décidé d'appliquer la journée de carence dès le 1^{er} jour d'arrêt de maladie ordinaire à compter du 1^{er} septembre 2012. C'est une mesure socialement injuste et non justifiée. La CGT, comme les autres organisations syndicales, refuse cette disposition car elle va avoir comme conséquence le non versement de la rémunération (traitement indiciaire), de la nouvelle bonification indiciaire et des primes et indemnités.

En moyenne, cela va correspondre à 70 euros de perte de salaire pour celles et ceux qui seront malades. Par contre, le supplément familial de traitement ainsi que la dotation complémentaire de rémunération sont exclus de retenus.

Face à cette situation, les organisations syndicales CGT, FSU, CFDT et FO, réunies le 12 juillet pour s'opposer, avec les agents, à cette mesure ont décidé :

- **La tenue d'une conférence de presse le 17 juillet devant l'hôtel de ville ;**
- **L'envoi d'un courrier au Maire-Président et aux 2 élus délégués au personnel pour exiger, dans les meilleurs délais, une rencontre sur ce dossier ;**
- **L'envoi d'un courrier aux 3 députés de la majorité gouvernementale siégeant respectivement au conseil municipal ou communautaire pour leur demander, à l'assemblée nationale, de peser pour le retrait de cette loi ;**
- **Un appel aux agents à participer à 2 rassemblements les Mardi 28 et Jeudi 30 Août à partir de 11h30 devant l'hôtel de Ville pour demander le retrait de cette application.**

Les organisations syndicales refusent également le financement de la Protection Sociale Complémentaire santé et/ou prévoyance par les retenues effectuées sur les jours de carence. Il faut faire une distinction entre ces dossiers qui ne peuvent en aucun cas avoir de lien d'autant que tous les agents n'en bénéficieront pas.

ALORS, NOUS DEVONS ORGANISER LA RIPOSTE SANS ATTENDRE. SOYONS PRÊTS DES LA RENTREE. ON NE LÂCHE RIEN SUR CE DOSSIER.

REGROUPEMENT CUISINE CENTRALE/UFR du CCAS

DES CRAINTES POUR LE PERSONNEL !

Le regroupement de la production des repas entre la cuisine centrale et l'UFR/CCAS se poursuit avec une présentation effectuée lors d'un comité préalable au C.T.P. le 27 juin dernier. L'estimation du coût de l'opération représente 5 000 000 €. Les travaux ont commencé à la cuisine centrale depuis avril 2012, devraient s'achever en septembre 2012 et se poursuivre sur les 2 cuisines du CCAS d'octobre 2013 à janvier 2014.

Un projet d'organigramme avec le regroupement indique que 13 déploiements seront à réaliser sur les 88 agents concernés et que 5 agents contractuels au CCAS n'ont pas de certitude de conserver leur emploi : **MAUVAISE NOUVELLE !**

Afin de poursuivre nos échanges sur ce dossier, la CGT a réuni le 4 juillet les agents de la cuisine centrale, ceux du CCAS vont l'être prochainement, pour présenter l'évolution du schéma de fonctionnement. L'organisation des secteurs, (administratif, connexes, achat-réception-stockage, production-livraison) ne convient pas aux agents qui l'ont largement exprimé. Les points d'achoppement concernent :

- La perte de l'intégration du temps de repas dans le temps de travail pour les agents du secteur administratif; 1 heure de coupure le midi est proposée.
- La perte de 7 jours de RTT pour les agents de la production, (passage de 7h47 à 7h30 par jour)
- L'évolution de carrière suite à cette fusion.
- La NBI pour tous les agents remplissant les conditions.
- La perte de salaire pour les agents du CCAS qui ne travailleront plus les dimanches et les jours fériés (de 50 à 150 euros par mois selon le nombre de dimanches et fériés travaillés).
- Les effectifs pour assurer toute la production

Les agents de la cuisine centrale pas plus que ceux du CCAS n'ont voulu ce regroupement, c'est une décision politique ayant pour conséquence de tirer vers le bas les acquis des uns et des autres. Dès la rentrée, des actions pour ouvrir de véritables négociations dans l'intérêt, à la fois du service public et des agents, sont envisagées.

AFFAIRE à SUIVRE...

COMITÉ PRÉALABLE DU 3 JUILLET 2012 A LA DEMANDE DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Présentation de l'organigramme du service Voirie - Eclairage - Circulation

I) Pole Eclairage public - SHV :

Présentation du nouveau responsable du pôle Electrique-SHV-Régie : Il s'agit de Monsieur Christophe Loiseau. B. Boschard reste responsable de ce pôle jusqu'au 6 août puis M. Loiseau prendra la suite avec comme objectifs :

- Gestion du pôle régie dans une perspective de maintien d'un pôle régie fort au sein de la collectivité et d'un regroupement possible sur un même site des équipes électricité et voirie.
- Création potentielle d'un nouveau bâtiment (étude de programmation chiffrage en cours avec Archi., mais cela nécessiterait des acquisitions foncières)
- Etat des lieux et mise à plat du fonctionnement de la régie Electrique-SHV dans une perspective d'harmonisation avec les équipes régies voirie (temps de travail et plage globale de travail, équipe de nuit, astreinte). Le travail se fera sans à priori et dans un logique de dialogue permanent.

Deux questions posées par la CGT :

Quelles politiques d'intégration des contrats de maintenance des communes nouvelles sont envisagées par LMM ?

Hors Ruaudin, tous les contrats de maintenance en cours sont en voie d'achèvement. A l'issue de ces contrats les travaux d'entretien seront repris en régie par LMM. A ce jour, le service n'a pas fait d'évaluation complète de l'état du patrimoine et du nombre d'ETP que représente la maintenance actuelle pour ces quatre communes. L'impact éventuel sur le dimensionnement de la régie n'est donc pas fait. Pour Ruaudin, il semble qu'un contrat d'entretien avec des investissements de renouvellement est en cours de préparation. La CGT indique que ce type de contrat peut s'apparenter à un Partenariat Public/Public et qu'il peut s'agir d'une privatisation future déguisée. Il est demandé de voir si le contenu des missions ne pourrait pas être rediscuté pour ne conserver que de l'entretien au cas où les négociations politiques entre LMM et Ruaudin ne permettraient pas un retour rapide en régie sans passer par un nouveau contrat. FSU sur la même position. Les autres OS également mais moins dynamiques.

Quelle organisation de LMM en matière de travaux neufs ?

C.Taxil indique que pour elle, l'option d'une séparation en tout ou partie du pôle travaux neufs n'est pas à l'ordre du jour. Elle n'exclut pas pour autant que la direction du développement lui demande de réfléchir à une telle option en lien avec le service aménagement urbain. Jean Huez confirme implicitement cela.

La question de la régie SHV est également évoquée où l'on constate la présence d'entreprise privée.

II) Pôle secrétariat :

L'objectif à terme est d'organiser un seul accueil voirie-circulation pour les différentes autorisations et éviter ainsi d'envoyer les usagers d'un bureau à un autre. Cela nécessitera d'échanger avec les agents et de voir leurs implications. Cela entrainera également des ajustements sur les NBI qui pourraient être maintenues ou pas en fonction de la nature des missions (accueil du public majoritaire ou pas). Le sujet est délicat.

III) Présentation du pôle régie voirie :

Le travail supplémentaire qu'occasionnerait l'intégration des nouvelles communes n'est pas chiffré. Actuellement le recensement est en cours. Dans un premier temps échange pour savoir les voiries qui deviendront communautaires de celles qui resteront communales. Ensuite la question de l'évaluation du travail supplémentaire interviendra. Puis de voir si il faut des postes supplémentaires.

La tendance est de faire avec les moyens existants...(cela n'a pas été dit, mais c'est une évidence. Celle-ci n'est pas nécessairement partagée par les chefs de service).

IV) Suite à donner :

La prochaine réunion sera un comité préalable pour faire le point sur les parties d'organigramme non présentées (voirie travaux neufs, circulation déplacement, pôle électrique régie et travaux neufs...) et les conséquences de l'intégration des nouvelles communes.

Les syndicats ont demandé que cette réunion se tienne fin septembre / début octobre. au plus tard. Et refuse qu'un CTP intercommunalité soit organisé mi-décembre sans qu'un dialogue de fond ait lieu sur les missions nouvelles et les moyens mis en face.

Les élus CGT auront une attention particulière sur ce dossier.

PROJET D.R.H D'UN PROTOCOLE POUR DÉFINIR LES CRITERES D'AVANCEMENT DE GRADE ET DE PROMOTION INTERNE POUR NOS 3 COLLECTIVITÉS

Lors des Commissions Administratives Paritaires, toutes catégories confondues, nous sommes de manière permanente confrontés à des propositions d'avancement de grade et de promotion interne selon des appréciations différentes de la direction générale. Il est temps de fixer un cadre général afin d'éviter tout débat et de clarifier les propositions des chefs de service en toute transparence. La CGT y est favorable mais pas n'importe comment ! Une réunion s'est tenue le 4 juillet pour élaborer un projet de protocole d'accord.

PROMOTION INTERNE :

Au-delà de la définition prévue par les statuts particuliers, ce qui importe, ce sont les critères et les modalités justifiant les propositions.

Critères proposés :

- La mobilité (changement de service et/ou de fonctions)
- La prise en compte des responsabilités

Par contre, le maréchalat (départ proche en retraite) ne peut justifier une promotion interne.

Modalités et justificatifs proposés :

- Publication d'appels à candidatures pour les vacances de postes
- Etablissement d'une fiche de poste et de l'organigramme du service
- Rédaction d'un formulaire d'évaluation du parcours de l'agent avec une signature de ce dernier
- Une seule promotion interne avec changement de catégorie par carrière (passage de C à B et de B à A)
- Changement de fonctions et nomination concomitants,
- 2 ans Minimum entre un avancement de grade et une promotion sauf si réussite à examen professionnel.

la CGT est favorable à cette rédaction notamment sur l'émission d'appels à candidature pour favoriser une mobilité souhaitée. De plus, la publication des vacances de postes permettrait aux lauréats d'examen professionnel de postuler. Nous attendons de voir concrètement comment cela va se mettre en œuvre dans tous les services.

AVANCEMENT DE GRADE :

Comme pour la promotion interne, la définition est prévue par le législateur. Par contre l'administration introduit des critères fixes et des critères variables pour tous les avancements de grade.

Critères variables proposés :

- Fonctionnalité,
- Technicité,
- Valeur professionnelle
- Acquis de l'expérience (ancienneté).

Pour l'administration, chacun de ces critères devra s'appuyer sur l'entretien professionnel annuel

Sur ce point, la CGT n'accepte pas que les propositions d'avancement de grade émanent de l'entretien professionnel : elles seront « à la tête du client ». Nous ne l'avons pas accepté dans le document de l'évaluation individuelle, nous le refusons sur ce projet.

Critères fixes proposés :

- Une notation à 18 pour les 2 dernières années,
- Pas de sanctions disciplinaires ni de rappel à l'ordre dans le dossier individuel de l'agent à la DRH,
- Une ancienneté de 2 ans minimum avant de pouvoir bénéficier d'un nouvel avancement de grade,,
- Un classement des différentes directions tenant compte de l'ancienneté et du maréchalat avec une possibilité aux directions de pouvoir modifier l'ordre du classement après concertation avec les syndicats dans les réunions de préparation par service,
- L'ancienneté (dans le grade, dans le cadre d'emploi, dans la Fonction publique en incluant les périodes de contractuel)

La CGT, dans l'état actuel du projet, n'approuve pas ce protocole pour les raisons suivantes :

- Les critères variables ne peuvent s'appliquer sur l'accès au grade terminal que pour le 1/3 au fonctionnel et non pas pour les 2/3 à l'ancienneté.
- Pas de critères variables pour les grades intermédiaires : l'avancement de grade est un déroulement de carrière prévu par le statut. Pour la Cgt, le critère de notation a 18 sur 20 est suffisant.
- Pas de règle de 2 ans minimum pour pouvoir bénéficier d'un nouvel avancement de grade. Le statut particulier par filière et par grade fixent les conditions d'avancement. La CGT refuse une « mesure locale » qui entraîne une perte de salaire. Nous ne négocierons rien sur ce sujet pour toutes les catégories professionnelles et tous les grades.

Compte-tenu de la complexité du sujet et des éventuelles modifications relevées par la DRH, une prochaine séance de travail devra se tenir. La CGT restera ferme sur ses positions dans l'intérêt des agents.