

REVENDICATIONS NATIONALES,

REVENDICATIONS LOCALES :

L'HEURE N'EST PAS A EN RABATTRE SUR
LES REVENDICATIONS,

MAIS BIEN A LES PORTER HAUT ET FORT !

Le contexte national :

Salaires en baisse, augmentation des prix, grilles indiciaires obsolètes, qualifications non reconnues, pouvoir d'achat laminé, cadeaux aux Medef sans aucune exigence en retour pour l'emploi.

La protection sociale n'est pas en reste, elle est chaque jour un peu plus attaquée. Franchises médicales, nouvelles menaces sur l'allongement de la durée des cotisations pour les départs à la retraite, baisse sensible du revenu des pensions, remise en cause de notre régime de retraite par répartition.

Projet de loi de décentralisation et de réforme de l'action publique.

Cet acte III de la décentralisation, en lien avec la modernisation de l'action publique, se donne le but, dans un contexte de renforcement de la crise, d'adapter « l'organisation institutionnelle » de notre pays à la compétition européenne et mondiale.

Cette option vise à la réduction des dépenses publiques et celles-ci conduisent à une dégradation du maillage territorial et de la qualité des services publics et des conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, la loi prévoit la construction de métropoles. Celles-ci portent le risque de participer à la concentration, autour de grandes agglomérations, des populations, des activités et de la production de richesses au détriment d'un aménagement équilibré et solidaire du territoire.

A ce titre, la CGT ne peut entendre qu'un bouleversement institutionnel aussi conséquent résulte d'une recherche d'équilibre entre les ambitions affichées des seules associations d'élus des collectivités locales.

Les suppressions de postes massives génèrent des sous-effectifs qui limitent le champ d'intervention du service public. A titre d'exemple, la suppression de 25000 postes dans le secteur des douanes et la répression des fraudes ne permet plus de s'attaquer efficacement à la fraude, l'évasion fiscale et les paradis fiscaux.

La volonté affichée de ne pas remplacer un départ à la retraite sur deux, le maquillage des chiffres du chômage pour masquer le véritable nombre de privés d'emploi et l'envolée de la précarité et de la flexibilité....ne vont pas s'atténuer avec le pitoyable accord Medef / Cfdt. (Accord national interprofessionnel).

En clair, le Gouvernement et le Medef, avec le concours d'organisations syndicales (Cfdt, Cgc, Cftc et Unsa), visent à détruire l'ensemble du contrat social issu du conseil national de la résistance.

Cela peut se mesurer en un slogan, «travaillez plus, plus longtemps et gagnez moins » décliné par les objectifs suivants aux enjeux redoutables :

- Fragiliser durablement les femmes et les hommes qui ont besoin d'un salaire et d'un travail pour vivre, élever une famille et s'émanciper.
- Réduire notre capacité de réaction collective.
- Ne pas toucher à la nécessaire répartition des richesses produites par le travail des actifs.
- Maintenir l'enrichissement d'une caste sociale minoritaire au détriment des besoins des populations.

Tout cela, ajouté « aux affaires » qui gangrènent la République, pèse très lourdement sur les consciences, le moral et les principales attentes des salariés.

Mais rien ne serait pire que de laisser faire.

La CGT est une force organisée qui compte (720.000 adhérents). Elle vient d'être confirmée comme la 1ère organisation syndicale y compris dans les TPE (entreprises de moins de 10 salariés).

Force de contestation, mais aussi de proposition, nous ne sommes pas sans ressources pour peser dans le débat :

- Pour faire réfléchir sur les enjeux, les choix
- Pour faire connaître nos positions et propositions
- Pour défendre les salariés (quel que soit leurs statuts (public ou privé), qu'ils soient cadres ou agents d'exécutions, titulaires ou précaires, actifs ou retraités.

Le contexte local :

Fonctionnaires Territoriaux, nous sommes tributaires des lois qui régissent la Fonction Publique, que se soit en matière de personnel, de fiscalité locale, de transfert de charges, de baisses de dotations sans oublier la particularité du territoire de notre commune.

Pour autant, les revendications locales ne doivent pas être négligées.

Elaborées avec les salariés, avec sérieux, sans démagogie et fermeté, elles sont essentielles pour tenter de trouver des solutions aux problèmes posés, gagner des droits nouveaux.

Victorieuses, elles amènent de la confiance et démontrent l'utilité qu'il y a de se rassembler autour du syndicat et du besoin de se syndiquer pour mieux réfléchir ensemble et gagner en efficacité.

Depuis notre précédent congrès et bien qu'il convienne d'avoir toujours beaucoup d'humilité, beaucoup de travail à été fait comme en témoignent les points évoqués ci-dessous.



1) lutte contre la précarité :

Avec les 90 Emplois jeunes qui ont été titularisés, 90 agents précaires ont bénéficié d'une titularisation selon une grille multicritère et sur 3 ans (2007 - 2008 - 2009).

A ce dispositif s'est ajoutée la mise en stage des agents embauchés sur des postes de travail dont le métier exige une qualification reconnue par un CAP.

A la suite et toujours à l'initiative de la CGT, un plan d'intégration bâti sur 3 ans (2010 - 2011 - 2012) aura permis à plus d'une centaine de collègues de travail d'être titularisés.

Enfin et encore une fois à la demande de notre syndicat, en août 2012, c'est près de 30 agents sur postes vacants qui seront mis en stage en 2013.

2) Départs à la retraite :

Moins nombreux que prévu entre 2009 et 2013 ces départs sont bien réels et toujours d'actualité. Déjà des postes de travail ont été supprimés et rien n'indique que cela s'arrêtera.

La diminution des effectifs altère l'efficacité et la qualité du service public et génère une situation tendue dans bon nombre de services.

Dans chaque service, nous devons gagner nos collègues de travail à avoir plus de réactivité pour riposter avec plus d'efficacité. Les enjeux sont considérables.

Chaque départ à la retraite doit être compensé par une embauche, même si cela n'est pas systématiquement poste pour poste.

Pour mémoire, la CGT revendique :

- Que chaque embauche qui requiert une qualification doit s'effectuer à partir de règles statutaires (concours) et qualifications correspondantes aux missions du poste.
- Le départ à la retraite à 60 ans

3) Privatisations :

La réintégration dans le service public des services de la restauration scolaire, la gestion des parkings et bientôt, nous le souhaitons, le service des eaux sont de bonnes nouvelles et témoignent que les luttes que nous avons menées et la vigilance que nous avons contre toute forme de privatisations des services n'auront pas été vaines.

4) Transferts de compétence :

S'il s'agit de véritablement mutualiser les moyens, les transferts de compétence vers une autre collectivité, telle que la communauté d'agglomération, peuvent constituer une démarche intéressante. A condition bien sûr que cela ne se traduise pas globalement par une augmentation des charges à effectif constant, une disparition du service public de proximité, ou une dilution des responsabilités.

Préalablement à toute nouvelle démarche, les personnels des services concernés doivent être associés à la réflexion. Et si le transfert se concrétise, les agents doivent avoir le choix de leur nouvelle affectation, comme cela a été le cas pour l'ACCM, **même si la loi prévoyait un transfert d'office.**

5) Avancements :

5.1 Avancement d'échelon : Le principe de l'avancement à la durée minimum doit être maintenu. (Avantage acquis en Mairie d'Arles).

5.2 Avancement de grade : Les ratios instaurés suite à la loi ont amené un peu de souplesse pour le déroulement de carrière (avancement de grade). Cependant, pour l'ensemble des filières, la loi est loin de répondre aux nécessités d'aujourd'hui sur le salaire, la grille de rémunération, l'évolution des carrières.

Une garantie d'avancement sans délai (sous réserve de remplir bien sûr les conditions statutaires) doit être obtenue (ratios à 100%).

Concernant le passage du 1er au 2ème grade de la catégorie C qui nécessite un examen professionnel, la formation et l'organisation de l'examen sur Arles avait été obtenu par notre organisation, pour toutes les filières.

Cependant, seule la filière administrative a pu en bénéficier. Le CNFPT a refusé de s'engager et poursuivre l'expérience avec les autres filières. Une attitude d'autant plus négative que le nombre de réussites de nos collègues de la filière administrative a été significative au regard du nombre de réussites des autres filières.

Le maintien de notre revendication d'une antenne locale du CNFPT sur Arles est d'autant plus légitime.

5.3 Promotion interne : Ne concerne qu'un nombre peu élevé d'agents, même si là aussi les quotas ont été légèrement assouplis.

Au delà des conditions statutaires, **une double condition est exigée et doit être maintenue :**

- Travailler ou bien être retenu par un jury sur un poste qualifié dans la catégorie supérieure, identifié et validé en CTP
- Respect du classement issu de la grille multicritères.

Pour mémoire, la CGT revendique sur le plan national :

- Un salaire minimum de 1700 euros

- La refonte des grilles statutaires
- La prise en compte de l'évolution des métiers et des qualifications
- L'intégration des primes pour le calcul de la retraite.

5.4 Grille multicritère : Mise en place sur proposition de la CGT et validée par les résultats des élections professionnelles de 1995, elle permet un classement à partir de 5 critères objectifs collectivement négociés sous le contrôle du personnel. (Ancienneté dans l'Administration, le cadre d'emploi le grade, concours ou examens, ancienneté sur poste occupé).

Cet outil a incontestablement apporté une meilleure lisibilité pour tous (agents, élus du personnel, administration et élus du conseil municipal).

Aux élections de 2001 et 2008 la grille multicritère a été largement confirmée.

Cette grille au service de la transparence et de l'équité doit être maintenue.

6) L'évaluation :

Elle est faite uniquement à l'occasion des avancements d'échelon ou de grade. Les enjeux en dénaturent le sens.

Un entretien individuel et annuel vient d'être mis en place par l'administration. Il est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2013. Pour l'instant il reste déconnecté de toute "carotte".

La CGT revendique la mise en place d'une évaluation collective par service

Elle pourrait devenir un espace d'échange entre les agents d'exécution et les cadres.

L'objectif a pour but de retrouver la parole, de s'inscrire de manière positive dans le processus du travail, d'exprimer ses attentes, ses besoins, ses idées pour améliorer la qualité du travail rendu, de réfléchir sur le travail bien fait, de donner du sens à la complémentarité de chaque poste de travail.

Tout simplement se sentir utile, créer du lien, de la responsabilité pour **améliorer le cadre de vie au travail, la qualité du service public au service de la population.**

L'administration propose d'engager le chantier.

7) Régime indemnitaire :

Il était de 25 euros pour les agents de la catégorie C. Dans le cadre d'un plan triennal (2000/2001/2002) le montant a été porté à 137 euros.

Le régime indemnitaire de la catégorie B a été augmenté de 120 euros brut/mois au 1^{er} octobre 2009 et de 60 euros brut au mois d'avril 2010.

Le régime indemnitaire des agents d'exécution de la catégorie C « atteindra » les 200 euros brut en 2014. Il sera 300 euros brut pour les AM et 350 euros brut pour les AMP.

Les agents (C) qui exercent des missions sur un poste de travail de la catégorie supérieure, bénéficient depuis janvier 2008 d'un complément de rémunération. (Délibération du conseil municipal le 14/02/08).

8) NBI :

Après de multiples actions (les dernières en date furent aux services de l'EPI et des cimetières),

l'administration et les élus ont décidé de l'octroyer en trois étapes (2008/2009 pour la catégorie C et 2010 pour les B et A) aux 30% de nos collègues qui ne la percevaient pas.

Une bonne et sage décision, attendue par les agents et les services concernés.

9) La formation professionnelle :

Elle doit répondre à un besoin d'évolution des connaissances des agents et à une nécessité pour un service public de qualité, en phase avec les besoins de la population.

Elle permet aussi aux agents de préparer des concours pour une meilleure évolution de leur carrière et pour occuper des fonctions répondant mieux à leurs aspirations.

Elle est nécessaire pour répondre enfin aux besoins de remplacement des collègues qui partent à la retraite. Phénomène qui va s'accroître au cours des prochaines années.

Il est donc urgent, ainsi que nous l'avons revendiqué à plusieurs reprises, d'installer sur Arles d'une antenne du CNFPT.

Les réponses à l'enquête que notre organisation a réalisé en 2006 et le nombre de réussites à l'examen professionnel sur Arles (filiale administrative), indiquent clairement le besoin et l'intérêt pour les agents.

10) Les concours :

Bien qu'il n'y ait aucune obligation, **les agents qui passent les concours sont en général nommés au fur et à mesure que des postes se libèrent**, quelquefois en fonction de l'évolution du poste même de l'agent.

C'est une bonne chose pour le ou la collègue de travail qui retire ainsi les fruits de ses efforts.

C'est intéressant pour la collectivité qui gagne en qualification. **Ce principe doit être maintenu sans exception!**

11) Mobilité :

Une charte de mobilité interne a été mise en œuvre. Elle répond en partie à un besoin de transparence. Même si un certain nombre de nos propositions n'ont pas été retenues, elle est un outil au service de tous. Un dispositif utile qu'il nous faudra continuer d'améliorer pour asseoir sa légitimité et son efficacité.

Les jurys mis en place il y a quelques années, sur proposition du directeur des services techniques d'alors, sans que les organisations syndicales soient consultées, mobilisent beaucoup d'énergie et de temps de travail.

Le moment est peut-être venu de passer à autre chose... Avec la mise en place d'un mouvement annuel des agents d'exécution sur le principe du mouvement des personnels des écoles publiques de la ville d'Arles. (Revendication gagnée par la CGT en 2002 et mise en place en 2005).

Pour mémoire, le principe de l'appel au mouvement institué dans les écoles fonctionne à la satisfaction des agents.

Le principe du jury serait maintenu pour le recrutement des agents du cadre d'emploi d'agent de maîtrise et les catégories A et B.

12) Concertation :

Le fonctionnement et la régularité des réunions des instances paritaires ont été nettement améliorés depuis 1995.

Des groupes de travail ont également été mis en place sur certains points particuliers.

(Régime indemnitaire, RTT, résorption de la précarité, mobilité, évaluation, compte épargne temps...).

L'apport de nos représentants syndicaux est prépondérant. Cependant, la composition des

groupes de travail des comités de pilotage ne tient pas compte des rapports de forces issus des élections professionnelles. Cela limite la portée et le contenu de ce que nous portons.

Il convient donc de réfléchir et de retravailler la notion de concertation pour la rendre plus crédible et plus efficace dans l'intérêt des agents et du service public.

13) Conditions de travail :

La ville d'Arles n'échappe pas à la règle générale :

- Toujours plus de travail avec des effectifs en nombre insuffisant
- Un travail parcellisé qui altère la lisibilité du travail

Les conséquences physiques ou morales (stress, relations hiérarchiques conflictuelles...) sont réelles.

Elles méritent une attention particulière et un travail sans relâche !

Un point positif qui incite à toujours plus et mieux écouter, à poursuivre les actions : Le nombre d'accidents du travail a diminué ces dernières années.

L'intervention du service prévention et du CHS qui " veillent au grain " n'y sont pas étrangères.

Les conditions de travail doivent au centre de notre activité syndicale.

Ville d'Arles et CCAS

**Depuis le 24 avril,
Les Chèque déjeuners s'invitent
officiellement à la table des
négociations.**



14) Tickets restaurant :

Voilà déjà 3 ans qu'une majorité de salariés de la ville d'Arles et du CCAS peuvent en bénéficier.

Comme pour la lutte contre la précarité, personne ne peut ignorer le rôle moteur que nous avons joué pour avancer positivement sur ces 2 importantes revendications.

Le moment est maintenant venu d'aborder une nouvelle phase/ augmenter la valeur faciale du titre déjeuners (6 à 7 euros) ou le nombre de titres déjeuners (15 à 20).

Cet arrêt sur image est une contribution dont l'objectif est d'aider à comprendre que malgré les difficultés rencontrées, dans et hors notre cadre de travail, nous arrivons à faire bouger les lignes.

Le mécontentement n'est pas une fin en soit. Faute de lucidité, de confrontations d'idées, de luttes, de fraternité, il porte le risque d'une dérive dont les conséquences peuvent s'avérer imprévisibles et dangereuses.

Dans ce contexte, il nous appartient à tous de ne pas perdre le fil, de continuer à réfléchir pour trouver des solutions, de prendre en compte la complexité et les contradictions de chaque situation, d'aider à la syndicalisation, de réagir dans l'unité la plus large.

Notre organisation syndicale s'y emploie et continuera de le faire avec le personnel.