

Combien ça coûte ?

Bonne nouvelle :

A Aulnay, la durée de cotisation pour les droits à la retraite diminue !

A l'aube d'une nouvelle réforme des retraites, la quatrième en dix ans ! il est parfois difficile d'y retrouver ses petits, entre les différents critères à prendre en compte et qui changent tout le temps, et pas dans le bon sens : durée de cotisation, validation des trimestres, cotisations à différentes caisses (public, privé), âge minimum de départ, décotes, surcotes, enfants à charge... Bref, on n'y voit pas toujours très clair, et dans les collectivités, avec la CNRACL, c'est parfois un peu le bazar.

Cela peut être aussi l'occasion de favoriser a posteriori certains agents que l'on veut récompenser pour leurs bons et loyaux services, par une sorte de généreuse indemnité de départ.

Illustration croustillante recueillie à Aulnay-sous-Bois, cinquième ville d'Ile-de-France, 3000 agents municipaux :

L'administration se rend compte, avec presque une année de retard que Untel, cadre de la ville parti à la retraite en 2012, n'avait en fait pas accompli la totalité de ses trimestres, il ne pouvait donc pas percevoir sa pension à taux plein, il lui manquait la bagatelle de trois trimestres. Au premier abord, cela ne fait pas très sérieux. Mais tout le monde a le droit à l'erreur, même l'administration.

Patatras ! Notre collègue allait devoir rempiler, revenir au turbin, troquer ses sandales et sa canne à pêche pour les habits de travail. Eh bien, que croyez-vous qu'il arrivât ? Le Premier Magistrat de la ville, peut-être contrit par sa responsabilité dans l'affaire, fit grâce au susdit de ses trois trimestres dus, l'invitant à rester à la maison pour un si modeste reliquat.

A tous ceux qui demain vont devoir travailler un, deux, trois ou quatre trimestres de plus (en attendant mieux !) pour enfin obtenir leurs droits à la retraite, nous ne saurions que conseiller une demande par anticipation de remise gracieuse forfaitaire de trois trimestres (puisque c'est le tarif) auprès de ladite administration.

Bulletin d'adhésion

Nom Prénom :

Service :

Adresse :

Tel :

Mail :

Montant annuelle de la cotisation 2013 : 90€ (30€net, après déduction fiscale)



Section syndicale C.F.T.C. d'Aulnay-sous-Bois
1, boulevard Félix Faure – 93600 Aulnay-sous-Bois

Tél. : 01 48 66 73 48 06 26 41 63 08

Fax : 01 43 32 68 97

Courriel : cftc93600@sfr.fr



Permanences : mercredi de 14h à 17h et toute la semaine sur rendez-vous

Édito

La CFTC a emporté le morceau : Un petit plus pour les catégories C, en 2014

Marylise Lebranchu s'y était engagée, dès le début de l'année 2013 : même si le point d'indice reste gelé pour l'ensemble de la fonction publique (et pour combien de temps encore ? 2014, 2015... ?), la rémunération des agents de catégorie C doit être revalorisée. S'en est suivie pendant le printemps une succession de rencontres entre les représentants du ministère et les délégations syndicales, où la nouvelle grille proposée ressemblait davantage à une usine à gaz, qui ne satisfaisait personne, faisant régresser un certain nombre d'agents, notamment lors des reclassements. Il était par ailleurs inutile de se lancer dans une réforme de la catégorie C, sachant que dès la rentrée de septembre, les syndicats vont devoir se pencher sur la réforme globale du statut de la fonction publique. Lors de l'ultime séance de négociation le 23 juillet, Awa Burllet vice-présidente de la FNACT-CFTC, a demandé qu'on attribue de manière uniforme un certain nombre de points aux différents niveaux de la grille. Trois jours plus tard, un communiqué du ministère actait cette demande... Le 20 septembre, le Ministère rend ses conclusions avec quelques points supplémentaires aux salaires les plus faibles (ça n'est pas le Pérou, mais en ces temps difficiles, tout est bon à prendre).

Où en est le reclassement pour raison médicale ?

De plus en plus de collègues viennent nous consulter parce qu'ils ne trouvent plus de service pour les accueillir. Agents depuis de nombreuses années dans notre collectivité, ils y ont parfois occupé plusieurs fonctions, où ils ont rendu le service qui leur était demandé. Soit ils ont demandé à changer de poste, et la démarche de mobilité n'a pas abouti, soit leur hiérarchie a demandé, pour différents motifs, leur déplacement. Mais les choses ne se passent pas toujours comme on le souhaiterait. Et l'agent se retrouve en DRH pour trouver une solution (une nouvelle affectation), qui ne vient pas. Souvent, ils ont consulté la médecine professionnelle, rencontré la psychologue, sans trouver de réponse à leur problème : leur affectation antérieure ne va plus, on ne leur propose rien d'autre ; parfois au bout de plusieurs mois d'une situation intenable, ils sont à bout, et le seul conseil qui leur est donné : « Si ça ne va pas, mettez-vous en maladie ! » Conseil qu'on peut suivre un temps...

Trop de collègues se retrouvent au bord de la dépression pour des raisons professionnelles. Or, toutes les situations –loin s'en faut– ne relèvent pas de la médecine. La question du reclassement ne touche pas que les agents atteints d'une affection médicalement documentée. Pour une bonne partie d'entre eux, **plusieurs dizaines dans notre collectivité** de presque trois mille agents, il s'agit de problèmes liés à la **communication**, aux relations entre les personnes, au **management**, à l'**organisation des services et du travail**, ce que la médecine du travail avait déjà identifié il y a quelques années.

Or, à la ville d'Aulnay, ces questions ne sont pas traitées. Aucun suivi n'existe, dans la carrière d'un agent qui a parfois travaillé plusieurs dizaines d'années pour notre collectivité, entre son travail, ses besoins de formation, les problèmes d'encadrement qui peuvent se poser, et les possibilités d'évolution vers un autre poste. Parfois même, la confidentialité des propos qu'il/elle a tenus devant son interlocuteur, n'est pas respectée. Tout le monde connaît ses difficultés, ce qui n'arrange évidemment pas sa situation. L'agent arrêté en maladie, alors qu'il pourrait travailler si on l'avait correctement accompagné, décroche du milieu professionnel, et son retour au travail est d'autant plus problématique.

Souvent, les services manquent de personnel de terrain pour remplir leur mission de service public. Devant les problèmes budgétaires que rencontre la ville, on a pu lire dans quelques compte-rendus officiels de l'administration municipale : « Il n'y a qu'à puiser dans le fond des agents en reclassement pour y pourvoir... », comme si le collègue en reclassement était un agent intérimaire, qui n'a pas besoin de formation, et peut remplir toute tâche indifféremment, taillable et corvéable à merci !

La ville a aujourd'hui une gestion purement comptable du reclassement : il s'agit d'atteindre les 6% d'agents en situation de handicap ou d'incapacité, pour ne pas avoir à payer à l'Etat les pénalités dues en cas de manquement. Mais les agents qui ont le « malheur » de ne pas rentrer dans le strict moule de l'incapacité reconnue par le comité médical, peuvent toujours « se mettre en maladie ». Comme ça, au moins, on n'entendra plus parler d'eux, et ils n'embêteront personne !

VIE PRATIQUE

Le même traitement pour tous? A Aulnay ça tousse !

On a trop entendu ces dernières années la colère des agents et cadres de la ville se plaignant d’une inégalité de traitement avec, notamment, de nouvelles recrues qui, sur un poste équivalent, se voyaient proposer un régime de faveur : indice élevé, régime indemnitaire exorbitant du droit commun, avantages en nature... Rien de tel pour casser l’ambiance au travail, en montant les uns contre les autres et démotiver ceux qui depuis des années accomplissent leur mission de service public avec dévouement sans en être toujours récompensés, réussissent concours et examens professionnels sans parfois être nommés, et savent se mobiliser chaque fois que la ville a besoin d’eux (pour remplacer les collègues absents, en cas de manifestation exceptionnelle, d’intempérie, etc...) Le personnel de la ville a fini par se ranger en deux catégories au moins : il y a ceux qui, dans les petits papiers du Maire, bénéficient d’avantages substantiels, sans toujours d’ailleurs accomplir les tâches et missions qui leur sont confiées, bafouant consignes et hiérarchie, sans jamais être sanctionnés ; ceux-là provoquent un désordre dans le service public et jettent le trouble parmi leurs collègues; et les autres, les plus nombreux (fort heureusement !) qui accomplissent normalement leur mission, en demandant simplement d’être respectés dans leur travail et reconnus par leur employeur. Ce système de valorisation des agents à double détente ne pourra pas durer longtemps, car il crée les conditions d’un ras-le-bol généralisé, à force de privilégier l’allégeance et l’implication politique au service du seul Maire et non de l’intérêt public, quand la compétence professionnelle est traitée par-dessous la jambe. Or, un arrêt de la cour de cassation de décembre 2012 (la plus haute juridiction de l’ordre judiciaire français) pourrait bien se porter au secours de ceux qui se sentent lésés par cette discrimination. « *Pour prouver une inégalité de traitement, un salarié peut demander à son employeur de lui communiquer les bulletins de paie de ses collègues, ainsi que contrat de travail, avenants, primes, tableaux d’avancement et de promotion.* » Le motif est reconnu légitime, et de surcroît, le respect de la vie privée (invoqué en l’occurrence par l’employeur qui refusait de communiquer ces pièces) ne fait pas obstacle à la demande, car « *l’activité professionnelle relève de la vie publique et non de la vie privée, le montant des rémunérations ne saurait donc être considéré comme un élément de la vie privée* ». En l’occurrence, on parle plutôt d’ « *inégalité de traitement* » et non de « *discrimination* ». En attendant une réelle prise de conscience de la part du Maire des dégâts causés par cette injustice fondamentale dans une institution, la commune, qui est la matrice républicaine de tout le service public, la CFTC invite chaque agent qui pense objectivement être lésé par ces agissements, à faire une demande avec AR à M. le Maire, pour faire valoir son droit à l’égalité de traitement.

CARTON PLEIN !

LA CFTC

DERANGERAIT-ELLE ?

Après avoir été sanctionné pour avoir manifesté pour le Bien Être des Agents Territoriaux d’Aulnay Sous Bois.

Après avoir attendu plus de deux ans des locaux et des moyens matériels pour pouvoir défendre les intérêts de tous les agents territoriaux de la ville dans de bonnes conditions, comme le prévoit pourtant la Loi.

Après nous avoir volontairement écartés des réunions essentielles sur la précarité des emplois dans la fonction publique, alors que d’autres organisations étaient conviées.

Aujourd’hui l’administration refuse à un agent membre du bureau de la CFTC une décharge syndicale sur les heures du CIG qui ne coûte pourtant rien à la collectivité.

Pour le motif suivant : il y a trop d’agents représentant la CFTC dans la collectivité.

Et bien oui, il faut se rendre à l’évidence, **notre organisation dérange**, cherche-t-on à museler la CFTC ?

La CFTC, est et restera Libre et Indépendante

FNACT-CFTC

Refusons de travailler pour des



Ensemble, défendons notre pouvoir d’achat

Votre contact :



Tél. : 01 42 78 13 08 • Fax. : 01 42 78 16 57
Site internet : www.fnact.com

ACTUALITES

Il y a des jours où l’on croit rêver... quand ça n’est pas un cauchemar ! RELEVÉ DE DECISIONS - COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE

REUNION DU 24 JUIN 2013 (extrait)

GPEC (Gestion prévisionnel des emplois et compétences)

Constat :
- La masse salariale pèse trop sur le budget de la Ville en effectif et en coût. Il faut étudier toutes les pistes pour des réductions drastiques :
* externalisation de certaines activités, mais attention au contrôle de celles-ci.
* redéploiement de personnel.
* horizon de l’intercommunalité : gestion et mutualisation des services.
- Les 2/3 des 80% d’agents de catégorie C sont sur des métiers pénibles
- Manque de compétences
- Taux d’absentéisme très élevé
- Prévision de 50 départs en retraite par an : l’annonce de la réforme est susceptible de faire augmenter le nombre de demande de départ en retraite. Beaucoup d’agents ayant fait leur carrière à Aulnay bénéficient des 3 jours de bonification : il faut se servir de cette période pour étudier si nécessité d’un remplacement ou non, et piocher dans le vivier reclassement et lancer un parcours de formation

- Réaliser un vrai diagnostic afin d’identifier les besoins, d’avoir une vision précise de ce que l’on a et de ce que l’on veut garder.
- Recensement des agents inaptes et des agents reclassés.
- Il faut identifier et recenser le savoir-faire des agents en attente de reclassement. Ce sont des postes prioritaires à faire valider en commission du personnel.
Mettre en place, lors d’un reclassement, un contrat tripartite « agent RH - service accueil »
- Courage managérial : ne pas titulariser les agents s’ils ne conviennent pas.
- Les agents en contrats aidés ne doivent pas combler l’absentéisme : difficulté ensuite lors de la fin de contrat car les agents ont le sentiment de faire partie intégrante du service et ont « oublié » la notion provisoire de leur mission.
Lancement de la démarche de diagnostic et présentation du dossier à M. le Maire

Il y a des comptes-rendus de « Comité de Direction Générale », la haute administration de notre ville, qu’il faudrait laisser en l’état, pour permettre à chaque agent de la ville de s’en faire sa propre idée. Celui-ci en est un. Il appelle à peine de commentaire. Et pourtant, on ne peut pas s’empêcher de dire : La gestion catastrophique des « ressources humaines » dans cette ville depuis quelques années, conduit fatalement à un tel constat. Et c’est ceux-là même qui l’ont mis en œuvre qui s’en plaignent aujourd’hui !

Combien d’agents, de cadres, de cadres supérieurs placardisés depuis 2008 ? (sans compter tous ceux qui sont partis sans demander leur reste devant des méthodes de management d’un autre temps !)

Combien d’agents, de cadres mis dans de telles situations qu’ils sont tombés malades ou bien ne viennent plus au travail qu’en traînant des pieds en attendant des jours meilleurs, parce que leur travail ne trouve plus de sens, dans une collectivité où il n’y a plus de direction ?

Combien d’agents recrutés on ne sait comment (ou plutôt si, on le sait très bien, mais on ne peut pas l’avouer), affectés à une mission pour laquelle ils n’ont pas les compétences, et qui sont affectés ailleurs où ils ne rendent pas plus de services.

Le comportement de certains d’entre eux, habités d’un sentiment d’impunité, outrepassé parfois toutes les règles de respect, quand seulement ils travaillent. Ni sanctionnés, ni remerciés (la plupart sont contractuels). Ils sont des dizaines, peut-être plus encore...

Combien de recrutements de complaisance, qui sont autant de sources de frictions dans les services ?

Pendant ce temps, des services de terrain doivent faire face à la réduction des effectifs, au non remplacement des agents en longue maladie ou en maternité, et le renfort attendu n’arrive pas. Les administrés apprécieront la dégradation des conditions d’accueil dans les mairies annexe, ou l’augmentation de la saleté dans les quartiers !

Il y a tant de choses à dire sur la fameuse « GPEC », un sigle un peu savant qui veut tout simplement dire : comment la collectivité doit faire pour **prévoir l’organisation du travail et des effectifs dans les années à venir**. En l’état actuel des choses, c’est mal barré ! Aussi, pour éclairer nos collègues, nous reprendrons chaque mois un des aspects évoqués dans cette note, qui ne manque pas de cynisme. Chacune de ces formules : « redéploiement de personnel », « Manque de compétences », « Taux d’absentéisme très élevé », « piocher dans le vivier reclassements » est le signe de l’imprévoyance absolue de cette administration, et plus grave encore son mépris le plus total des agents au service de la ville.

C’est de n’avoir pas fait ce travail de prévision et d’organisation qui est à la base des missions d’une DRH, qui rend aujourd’hui l’exercice difficile pour notre collectivité. Et constater ce naufrage à six mois des élections est tout simplement ahurissant
Suite des commentaires, dans le prochain numéro !