

SOUFFRANCE AU TRAVAIL :

VOUS AVEZ DES DROITS, FAITES-LES RESPECTER !!!

Notre collectivité refuse de discuter de l'organisation du travail, et des « modes de management » qui, pourtant, participent à nos conditions de travail et influent sur notre santé : pas de présentation des réorganisations de services en CTP, report des discussions sur les risques psycho-sociaux, pas de réponses aux alertes CHS et demandes d'enquêtes... De quoi ceux qui dirigent notre collectivité ont-ils peur ?

La CGT se bat et continuera à se battre pour faire respecter le droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail. Chaque fois qu'un ou des agents d'un service nous informe(nt) de problèmes relatifs au respect du personnel, la CGT alerte le CHS et la collectivité, demande une enquête, et fait des propositions pour remédier aux problèmes constatés...

Et pourtant... manque de dialogue, non respect des métiers et qualifications, cycles de travail non respectés, concurrence entre collègues, surcharge de travail, mise au placard, mobilité forcée ou refusée... : c'est tout cela qui crée un climat de maltraitance au travail dans un contexte où, de plus, les carrières sont très vite paralysées, les salaires sont bloqués ...! **Les causes du mal-être sont multiples et les impacts sur les agents sont bien réels** : dégradation de la santé, du moral, perte de confiance...

Il n'y a aucune fatalité : nous devons répondre collectivement. Dans les services où nos collègues ont décidé de s'organiser collectivement, pour imposer des réponses concrètes, de très importantes avancées ont pu être gagnées !



C'est pour cela qu'il faut **refuser l'isolement**, ne pas laisser un collègue en difficulté seul avec ses problèmes professionnels : **alertez vos représentants CGT**, sollicitez la médecine du travail (responsable d'apporter des solutions). Par ailleurs, une **déclaration d'agression** verbale ou physique peut être établie : c'est un droit. (cf 3 clics)

Notre employeur a une obligation de résultat sur les questions de santé au travail. (c'est la loi) !

Beaucoup de nos collègues s'adressent (individuellement, souvent) à la CGT pour nous informer de la maltraitance subie sur leur lieu de travail. C'est bien mais cela ne suffit pas. **C'est collectivement, tous ensemble**, que nous devons rompre ce « cercle infernal » et **imposer de vraies réponses et une vraie protection de la santé au travail qui commence par ... de bonnes conditions de travail !**

VOUS EPROUVEZ UN SENTIMENT DE MAL-ETRE, DE TENSION, DE STRESS OU DE HARCELEMENT DANS LE CADRE DE VOTRE TRAVAIL : CONTACTEZ LES REPRESENTANTS CGT DU PERSONNEL !

LA CELLULE RISQUES PSYCHO-SOCIAUX, LE MEDECIN DE PREVENTION, VOTRE MEDECIN TRAITANT SONT DES POINTS D'APPUI SUPPLEMENTAIRES...

Répondre aux exigences professionnelles sans nuire à sa santé, ni perdre sa motivation c'est possible : le collectif de travail, qui est protecteur, passe par le respect, le dialogue, l'entraide...

Les conditions de travail, les réorganisations continues, la polyvalence imposée, le « management »... sont à l'origine de la casse de ces collectifs de travail.

Soyons acteurs ! Ne laissons personne prendre notre santé !



ENTRETIEN PROFESSIONNEL – MARCHÉ DE DUPE !

La loi du 2 février 2007, dite « de modernisation de la fonction publique », prévoit la possibilité de se fonder sur un entretien individuel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires (Notre Collectivité a, sur ce point, pris de l'avance !) Directement issue des techniques de management du secteur privé, cette vision du contrôle du travail rendu va à l'encontre des valeurs du service public.

Ce système vise, à terme, la disparition de la note du fonctionnaire. Cette note « tant décriée » (barème d'augmentation de la note gagné par les syndicats, interrogation sur l'utilité de cette note...) est aussi un acte administratif posé par l'employeur responsable de la progression de la carrière d'un agent. Cette note administrative, valable dans toute la Fonction Publique, est indispensable lors d'une mutation, par exemple...

L'évaluation /note, qui permet une évolution de carrière, serait remplacée par un outil dont le seul but est l'individualisation de la rémunération, le clientélisme et l'avancement à « la tête du client ».

au final : la mise en concurrence des agents.

Le travail salarié relève TOUJOURS d'une démarche collective. Dans les services publics, ce travail sert l'intérêt général. Ce système permettra de déconnecter encore plus l'agent de son service, de l'équipe dans laquelle il travaille, et des moyens dont il dispose afin d'individualiser ses objectifs indépendamment du cadre dans lequel il évolue. C'est le contraire de ce que l'on demande à un « bon agent » du service public.

Ces méthodes inspirées du secteur privé sont non seulement inadaptées mais dangereuses quant aux utilisations et aux dérives qu'elles pourraient engendrer. On le constate déjà au CG notamment.

Le gouvernement souhaite imposer ce système au service public ! Pour mieux faire passer la « prime de fonctionnement et de rendement » (PFR), strictement individuelle et hors de tout barème collectif.

Mais ces dispositions ne s'appliquent pas –encore- dans notre collectivité !

(la PFR ne s'applique pas. L'évaluation n'a pas encore de caractère statutaire. Les notes obéissent encore à un barème

collectif. Le Régime indemnitaire aussi.)

Aujourd'hui encore donc, à l'issue de l'évaluation, en cas de désaccord, vous avez le droit de contester via un **recours auprès de votre CAP** : la note proposée, l'appréciation littérale, l'avancement ou la promotion refusée.

Le taux de régime indemnitaire, lui, doit être contesté par un recours à adresser à la Commission de recours !

N'hésitez pas à contacter le syndicat pour toute interrogation sur ces questions.

Ignorer un problème est encore le plus sûr moyen de le résoudre.



DROIT DE RETRAIT – MODE D'EMPLOI

L'agent confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et si nécessaire de se retirer de son travail, dans une situation exceptionnelle.

On ne peut absolument pas exercer son droit de retrait si celui-ci risque de mettre en danger d'autres personnes !

Le supérieur hiérarchique doit en être immédiatement informé. L'agent n'a pas besoin de son accord pour user du droit de retrait. Et il est indispensable d'alerter les représentants du CHS.

L'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste.

Le droit de retrait est individuel. Il n'engage ni sanction, ni retenue sur salaire.

➔ **Attention ! Une fiche technique sera bientôt à votre disposition sur ce point, qui requiert une procédure précise et impérative.**

Les ATTEE (Adjoint Technique Territorial des Etablissements d'Education) des Collèges du département 76

(Article rédigé par vos représentants CGT ATTEE du personnel : Jean-Noël DUVAL, Patrice LIARD, Fabienne VIGNE)

Les ATTEE sont des agents travaillant dans les collèges de la Seine Maritime (1000 agents répartis sur 111 collèges)

La décentralisation des personnels de l'état travaillant dans notre académie, dans les collèges ou les lycées, a eu pour conséquence de scinder les T.O.S (Techniciens et Ouvriers de Service) en plusieurs entités, avec, à la clé, la mise en œuvre d'une "mutualisation des besoins" par les trois collectivités. Certains travaillent pour le département de l'Eure, d'autres pour la région Haute Normandie et nous, enfin, pour le Département de la Seine Maritime depuis maintenant 3 ans en qualité d'Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Education.

Dans chaque collège nous sommes sous l'autorité "fonctionnelle" d'un principal et d'un gestionnaire, le département lui à autorité de gestion et de recrutement des personnels.

Nous devons assurer dans chaque collège la prise en charge de l'accueil et l'hébergement des élèves que ceux-ci soient demi-pensionnaires ou internes, la restauration collective, ainsi que l'entretien des locaux et leur maintenance.

Voilà, pour illustrer, une « description type » d'un établissement et des différents postes qu'occupent les agents des collèges.

Accueil dans l'établissement :

La première personne à qui vous avez affaire en pénétrant dans un collège est un personnel de loge : il renseigne et oriente les personnes se présentant à l'entrée de l'établissement ; il gère aussi le standard téléphonique avec les appels entrants et sortants de l'établissement ainsi que la centrale d'alarme (incendie et intrusion) de l'établissement.

L'entretien et l'hygiène des locaux :

Le personnel d'entretien des locaux, lui, est moins visible pour le visiteur. Il effectue le nettoyage des classes, des couloirs ainsi que des blocs sanitaires, travail le plus souvent réalisé le matin ou le soir hors de la présence des élèves. Le reste du temps, il est exécuté en « gênant le moins possible » le domaine du scolaire et la circulation des élèves dans l'établissement.

Ce même personnel assure aussi le service de restauration ,ce qui représente

une grosse partie de son activité quotidienne avec la préparation des repas, le service des élèves et le nettoyage, ensuite, des différents éléments comme plateaux, assiettes, couverts, récipients et bien-sûr, sols des locaux ayant accueilli les convives et ceux ayant servi à la réalisation des repas.

La restauration :

Le cuisinier conçoit les repas, pourvoit et assure le bon déroulement du service de restauration ; il contribue aussi à la réalisation des menus et participe au bon fonctionnement de la cuisine en gérant



en vigueur.

au mieux les denrées alimentaires conformément aux normes d'hygiène

Maintenance des locaux et travaux :

Ces tâches sont réalisées par des agents aux multiples compétences telles que, l'informatique pour certains, l'électricité, la plomberie, la menuiserie pour d'autres, ainsi que les travaux de gros œuvre : maçonnerie et autres placage et carrelage. Ils réalisent aussi les travaux d'extérieurs, taille des haies des arbres et entretien des pelouses...

De plus en plus de polyvalence.

Nous avons une répartition des tâches suivant nos métiers, mais avec un cumul des différentes activités et responsabilités. C'est ce qui nous oriente désormais vers une polyvalence de plus en plus importante. La « mutualisation des besoins » et la "poly compétence", imposées par la Direction, se font au détriment de nos activités et au préjudice de nos métiers si particuliers... et pour lesquels nous sommes embauchés ! Et donc au préjudice de la qualité du service.

La situation des agents des collèges

▪ Les agents des collèges sont régis par un **cadre d'emploi particulier** : celui des Adjoints Techniques des Etablissements d'Enseignement. Leurs salaires en tant que fonctionnaires territoriaux techniques sont parmi les plus bas des grilles salariales de la collectivité.

▪ La **moyenne d'âge élevée** de ces agents, couplée à des conditions de travail difficiles, a entraîné l'apparition importante de TMS (troubles musculo-squelettiques). Ceci ne permet pas d'augurer un avenir florissant, au sein de

nos professions et ce dans un avenir proche...si nous ne nous mobilisons pas collectivement pour améliorer nos conditions de travail!

▪ Depuis la décentralisation, nous n'avons pas, contrairement à la région Haute Normandie, eu la possibilité de négocier le **maintien à effectif constant** du nombre des agents des collèges.

➤ Nous en déduisons au vu du nombre total des ETP (985,5 équivalent temps pleins au 1er décembre 2010), que le Conseil Général de la Seine Maritime ne s'embarrasse pas de prévoir le remplacement des départs en retraite ou autres de nos collègues !

Nos revendications :

- La prise en compte de la pénibilité des travaux des TOS dans tous les métiers.
- Des conditions de travail qui protègent la santé des agents plutôt que de la détériorer. (organisations de travail, équipements, et effectifs adaptés...)
- Des formations sur les gestes et postures de travail, dans un souci non pas de rentabilité mais de préservation du capital santé.
- Des négociations sur une ARTT qui ne soit pas désavantageuses pour les agents.
- Remplacement des personnels à effectif constant.
- respect des métiers et qualifications
- Et enfin, non des moindres, une revalorisation des travailleurs du technique passant par une meilleure considération de ces personnels et par une réévaluation de leurs salaires avec incorporation des primes (les primes ne font pas partie, ou pour peu, du calcul pour une pension de retraite.)

Nous rappelons que le Conseil Général est responsable de la santé au travail, de la sécurité, du respect du temps de travail, de l'accès aux formations de ses personnels. Les gestionnaires ne sont pas nos employeurs. Le Président du Conseil Général doit faire respecter les droits de ses salariés où qu'ils soient sur le territoire.

LA COMMISSION DE REFORME

Accidents et maladies imputables aux services

Qui est concerné par la commission de réforme ?

→ Tout agent titulaire de la Fonction Publique Territoriale.

Sa composition :

→ Elle est instituée dans chaque département sur arrêté préfectoral, celui-ci désigne le Président. La commission de réforme est rattachée au Centre de Gestion. Elle est composée de :

- 2 médecins généralistes et si besoin un médecin spécialiste (participe aux débats sans voter sauf en l'absence d'un généraliste)
- 2 représentants de la collectivité territoriale
- 2 représentants du personnel appartenant à la même catégorie que l'agent concerné, désignés par les 2 organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la C.A.P. Chaque titulaire a 2 suppléants.

Son fonctionnement :

→ La commission ne peut délibérer que si au moins 4 de ses membres ayant voix délibératives assistent à la séance. 2 praticiens doivent être présents obligatoirement. Les avis sont émis à la majorité des présents, ils doivent être motivés dans le respect du secret médical. Le président dirige les délibérations mais ne participe pas au vote. Les avis sont communiqués aux intéressés.

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire qui donne obligatoirement un avis :

- sur l'imputabilité d'un accident de service (trajet domicile/travail ou vice-versa) avec conservation du traitement et prise en charge des frais médicaux
- la reconnaissance d'une maladie professionnelle contractée dans l'exercice de ses fonctions
- l'admission à la retraite pour inaptitude
- l'attribution du taux d'invalidité partielle permanente (IPP)
- l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- statue sur les temps partiels thérapeutiques après un accident de service ou une maladie reconnue imputable au service

Pour information, un décret de 2008 offre aux collectivités la possibilité de réunir en interne une « commission de réforme », sans représentants du personnel, sans obligation d'avis médical, sans garantie du secret médical. Elle peut statuer sur toutes les demandes dès lors qu'elle ne conteste pas l'imputabilité. Si elle émet un avis défavorable à l'imputabilité : passage obligatoire en commission départementale de réforme.

Les membres de la commission de réforme sont soumis aux obligations de secret et de discrétion professionnels pour tous les faits, documents ou informations dont ils ont connaissance.

Une convocation est adressée à l'agent 8 jours avant la date de la réunion de la commission de réforme, l'informant qu'il peut consulter lui-même la partie administrative de son dossier et la partie médicale par l'intermédiaire d'un médecin de son choix.



Lors de la commission de réforme, l'agent peut se faire représenter par un médecin, être présent. Par ailleurs, il peut contacter les élus du personnel siégeant à la commission de réforme.

Pour le CG76, les représentants CGT sont :
Catégorie C : F Vigné, M Crevel, N Bernard
Catégorie B : S Labreux, C Martin, L Hébert
Catégorie A : S Verdier, P Cantraine, P Derridj

Attention ! La reconnaissance d'imputabilité au service donne des droits : prise en charge des frais médicaux, maintien du traitement et des primes. Cela impose à l'employeur de prendre les mesures faisant cesser les risques ou les causes de maladies ou d'accident. C'est un point d'appui pour tous les agents !

LA COMMISSION DE REFORME DONNE UN AVIS.

IL N'Y A PAS DE RECOURS CONTRE L'AVIS DE LA COMMISSION DE REFORME.

LA DECISION FINALE EST PRISE PAR L'AUTORITE TERRITORIALE.

ELLE PEUT ETRE CONTESTEE PAR L'AGENT DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF



REVENDICTIONS ENTENDUES ET, ESPERONS-LE, SUIVIES D'EFFET

Vos représentants CGT sont actifs dans les instances paritaires (CAP, CTP et CHS) et lors des discussions avec la collectivité dans les différents groupes de travail. La CGT, constamment, pèse de tout son poids pour imposer l'ouverture de négociations (temps de travail, mobilité, NBI, Dimanches et jours fériés, ...). Pour cela, la mobilisation de tous est indispensable !

Les petites victoires font les grandes avancées

- En 2010, nous avons, enfin obtenu le **passage en CTP** (normalement obligatoire tous les ans) **du DOVH** (dispositif d'organisation de viabilité hivernale). Depuis, nous avons imposé des discussions et des avancées sur les conditions de travail pour nos collègues des routes... à suivre
- Depuis plusieurs années, la CGT demande la mise en place d'une **commission mobilité**. Que tous les postes à pourvoir soient inscrits à la bourse à l'emploi afin de garantir une égalité d'accès de tous à la mobilité. Nous voulons la négociation de vrais critères de mobilité. **La collectivité vient d'ouvrir des discussions** sur ce sujet mais compte bien garder la main pour nommer qui elle veut quand elle veut : sans la mobilisation, nous n'arriverons à rien !
- La CGT a demandé la mise en œuvre d'**enquêtes CHS**, comme la loi le prévoit, dans le cadre d'alertes du Comité à la suite d'événements graves (TS sur le lieu de travail, agressions sur le lieu de travail...). Jusqu'à présent, la collectivité ne répondait pas. Devant nos interventions répétées, **la collectivité s'est engagée à ouvrir les discussions en CHS relatives aux modalités de mise en œuvre de ces enquêtes**.
- Nous avons obtenu que le CTP soit obligatoirement consulté sur toutes les modifications d'organisation. (fermeture des C.M.S (centre médico sociaux) durant l'été ...). Cet engagement est loin de la réalité encore, nous veillerons à ce qu'il soit tenu.
- Obtention de négociations sur l'attribution de la N.B.I (nouvelle bonification indiciaire).
- Temps de travail : la CGT impose l'ouverture de négociations sur les permanences et les cycles de travail. Elle a été rejointe par les autres syndicats du CG depuis sur cette question. A suivre de très près !
- La grève est un droit accordé pour chaque salarié ! Pour info, le recensement des grévistes avant même la grève est illégal !!! Notre syndicat a obtenu que cette pratique cesse dans notre collectivité – petit rappel : le fait d'obliger un salarié de se déclarer gréviste avant ou après la grève est également illégal.

Sur toutes ces questions et sur toutes celles que vous pouvez avoir, faites remonter vos informations au syndicat

Prochaines instances paritaires :

C.H.S : lundi 16 mai
C.A.P A et B : lundi 23 mai
C.A.P C : mardi 24 mai

Le syndicalisme ne s'use que si on ne s'en sert pas ! Nous resterons vigilants sur toutes les questions vous concernant. Suite au prochain numéro...

APPEL

Appel des organisations syndicales de la Fonction publique Oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique



Le mouvement social de l'automne 2010, qui s'est développé autour d'exigences communes sur les salaires, l'emploi et les retraites, fort du soutien d'une large majorité de la population, restera marqué par son ampleur et sa détermination. Dans cette mobilisation interprofessionnelle, les personnels de la Fonction publique ont été massivement présents.

L'ensemble des observateurs a souligné le rôle qu'ont joué dans notre pays le haut niveau de la protection sociale, les services publics et l'importance de l'emploi public pour lutter contre la crise financière. Ces atouts sont menacés par la politique d'austérité menée par le gouvernement au risque de compromettre la sortie de crise.

La politique salariale conduite dans la Fonction publique est, à cet égard et pour les personnels, particulièrement pénalisante.

Des années de politique de moindre augmentation de la valeur du point par rapport à l'inflation ont conduit à une perte considérable du pouvoir d'achat de tous les agents de la Fonction publique de

l'hospitalière, de la territoriale et de l'Etat.

Le gel projeté pour 2011, celui fortement envisagé pour 2012 et 2013, créeraient une situation sans précédent, porteuse de lourds reculs sociaux et de bradage des qualifications. Et ce, d'autant qu'ils se cumuleraient avec la forte

augmentation des retenues pour pension dans l'inacceptable loi de réforme des retraites.

Il est urgent d'imposer d'autres choix, d'en finir avec l'artificielle opposition emplois / salaires.



Les organisations syndicales de la Fonction publique exigent du gouvernement :

- des augmentations salariales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, assurant le rattrapage des pertes accumulées depuis 2000 et la progression du pouvoir d'achat ;
- une meilleure reconnaissance des qualifications ;
- une amplitude réelle des carrières.

Les personnes soussignées soutiennent cet appel.

| Nom et prénom | Service ou établissement | Signature |
|---------------|--------------------------|-----------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |



Pertes de pouvoir d'achat sur le salaire indiciaire depuis le 1^{er} janvier 2000 par catégorie pour les échelons de fin de grade

Grille type catégorie C : adjoint administratif

| | Valeur mensuelle point d'indice | Valeur point d'indice s'il avait suivi l'inflation | 2 ^{ème} classe (E3) | 1 ^{ère} classe (E4) | Principal de 2 ^{ème} classe (E5) | Principal de 1 ^{ère} classe (E6 adm.) |
|--|---------------------------------|--|------------------------------|------------------------------|---|--|
| Echelon de fin de grade | | | 11 ^{ème} | 11 ^{ème} | 11 ^{ème} | 7 ^{ème} |
| Indices bruts | | | 388 | 413 | 446 | 479 |
| Indices majorés | | | 355 | 369 | 392 | 416 |
| Salaire indiciaire brut | 4,630 | 5,034 | 1 644 € | 1 709 € | 1 815 € | 1 926 € |
| Salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation | | | 1 787 € | 1 857 € | 1 973 € | 2 094 € |
| Perte mensuelle | | | -143 € | -149 € | -158 € | -168 € |

Grille type catégorie B : secrétaire administratif

| | Valeur mensuelle point d'indice | Valeur point d'indice s'il avait suivi l'inflation | de classe normale | de classe supérieure | de classe exceptionnelle |
|--|---------------------------------|--|-------------------|----------------------|--------------------------|
| Echelon de fin de grade | | | 13 ^{ème} | 8 ^{ème} | 7 ^{ème} |
| Indices bruts | | | 544 | 579 | 612 |
| Indices majorés | | | 463 | 489 | 514 |
| Salaire indiciaire brut | 4,630 | 5,034 | 2 144 € | 2 264 € | 2 380 € |
| Salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation | | | 2 331 € | 2 461 € | 2 587 € |
| Perte mensuelle | | | -187 € | -197 € | -207 € |

Grille type catégorie A : attaché

| | Valeur mensuelle point d'indice | Valeur point d'indice s'il avait suivi l'inflation | Attaché | Attaché principal |
|--|---------------------------------|--|-------------------|-------------------|
| Echelon de fin de grade | | | 12 ^{ème} | 10 ^{ème} |
| Indices bruts | | | 801 | 966 |
| Indices majorés | | | 658 | 783 |
| Salaire indiciaire brut | 4,630 | 5,034 | 3 047 € | 3 626 € |
| Salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation | | | 3 312 € | 3 941 € |
| Perte mensuelle | | | -265 € | -316 € |

Comité de rédaction : Nadine BERNARD – Christine BOULIER – Karine LE BRIS – Laurence HEBERT
 Patrice LIARD – Hugues THIERRY – Dalila YAZID

Demande d'Adhésion

SYNDICAT CGT - Hôtel du Département – Bâtiment F – Cours Clémenceau - 76100 ROUEN

☎ 02.35.03.67.75 ☎ 02.35.03.29.96

Informations Personnelles

NOM : Prénom :
Date de naissance : Lieu de naissance :
Adresse personnelle :



Informations Professionnelles

Matricule : Date d'entrée au C.G :
Direction :
Service :
Grade : Filière :

Statut (cocher la case)

| TITULAIRE | STAGIAIRE | CONTRACTUEL | AUTRE |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Temps de travail (cocher la case)

| 100% | 90% | 80% | 50% | AUTRE |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Adresse :



@cg76.fr

Bulletin à distribuer sans modération ➡ Etre syndiqué c'est se protéger.