



La Lettre d'information de l'UFICT-CGT Reims

Les Retraites, le Statut, l'Emploi, le Salaire

Ce sont les principales préoccupations actuelles, tant les attaques en cours sont nombreuses et fusent de tous côtés.

Vous êtes de plus en plus nombreux à participer aux manifestations, notamment sur les retraites, tant la perception de ce qui est mis en marche par le gouvernement augmente.

Cette perception fait ressortir le caractère profondément injuste des mesures annoncées dans le cadre de la réforme.

L'injustice est d'autant plus criante (et inadmissible) que le gouvernement n'a pas eu la moindre difficulté pour apporter des fonds énormes aux banques, à destination des fonds spéculatifs.

L'injustice est également dans le fait que notre propre Caisse de Retraites (CNRACL) est excédentaire et finance déjà les autres régimes au titre de la compensation et de la surcompensation. Et cerise sur le gâteau, le gouvernement ponctionne les fonds de la CNRACL (gérés par la Caisse des dépôts) pour s'assurer de la trésorerie et ainsi contraint la Caisse à emprunter pour payer les retraites !

Le statut fait également l'objet d'attaques. Certains aimeraient le voir disparaître purement et simplement et n'hésitent pas à faire émerger des projets divers allant tous dans le même sens : casser la fonction publique et l'incarnation du service public (et de sa continuité) qu'elle représente et dont elle a la charge. On peut regretter de voir un certains nombres de Municipalités aller au devant en élargissant de fait la notion de déchargés de fonctions au-delà des membres des directions générales. Un projet de loi va d'ailleurs en ce sens, sans parler des projets de casse pure et simple qui reflourissent depuis 2 ans devant l'Assemblée Nationale en pleine période de vacances annuelles.

L'Emploi est menacé en permanence depuis la mise en œuvre de la RGPP (juillet 2007) qui aujourd'hui s'étend aux collectivités territoriales. Le gouvernement organise leur étranglement financier et celles-ci vont maintenant bien souvent au devant de ces mesures, voire au-delà.

Les salaires ne suivent pas. Avec tout ce que cela comporte : moins de salaires = moins de cotisations sociales (comme d'ailleurs toutes les exonérations), moins de cotisations retraites, etc...

Le cercle est vicieux et injuste. Il organise une spirale infernale dans laquelle s'inscrit une réforme en profondeur de la société au service des possédants.

Tout cela constitue autant d'éléments dans lesquels chacune et chacun se doit de trouver des motivations à entrer dans l'action et à relever la tête.

C'est de notre intérêt à toutes et à tous, dès maintenant, mais c'est aussi de l'intérêt des générations à venir, de nos enfants et de ce que nous leur préparons comme société.

Restaurant Municipal : Quelle tarification ?

Les réunions se succèdent et force est de constater que seules les organisations syndicales, à l'instar de celle développée par l'UFICT-CGT et la Coordination CGT, font des propositions.

Un point positif : la volonté initiale de la Municipalité et de son Administration de faire reposer la tarification sur l'appartenance à une catégorie (A, B ou C) est aujourd'hui battue en brèche !

Nous avons démontré que la superposition des grilles indiciaires imposait que ce soit le critère de la rémunération et donc de la faculté contributive qui soit l'élément déterminant.

Aujourd'hui tout le monde (ou presque) s'est rangé derrière ce critère. Certes, certains n'ont pas fait beaucoup d'effort à réfléchir et se contentent de s'appuyer sur les 3 groupes d'attributions des chèques vacances, mais les choses peuvent encore bouger et nous nous en félicitons.

Pourquoi s'en féliciter : simplement parce que nous avons tout de même réussi dans cette affaire à imposer une discussion projet contre projet, et que cela est nouveau depuis le début de la mandature municipale en cours.

S'en féliciter ne signifie pas pour autant que nous soyons satisfaits. Loin s'en faut : En effet, les réunions sur le sujet montrent qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire pour un dialogue constructif. Ce n'est que lors de la

3^{ème} rencontre (le 25 mai) que les représentants de l'Administration et les élus ont fait savoir qu'ils recherchaient un accord à moyens constants.

Pour la petite histoire, la proposition CGT et SUD enduisait « un effort considérable » de 12 000 € et celle de FO 7 000 €.

Voilà de quoi mettre en péril la « bonne gestion » municipale.

A notre sens, cet « effort » (qui léserait peut-être Ernst & Young) serait un geste positif vers le personnel.

CGT et SUD se sont prononcés, rejoints en cela par toutes les organisations syndicales, pour une tranche particulière pour les agents rémunérés hors échelle, et pour que les plus bas salaires soient les principaux bénéficiaires de la refonte de la tarification.

Il est peu probable qu'au point où nous en sommes aujourd'hui, nous acceptions de suivre la Municipalité dans une proposition qui à contrario se traduirait par une augmentation disproportionnée pour les salaires médians.

En résumé, nous pensons qu'il serait honorable dans cette affaire que la Maire-Présidente intervienne en lachant un peu de lest et que tout le monde en sorte « gagnant » tant l'enjeu financier n'est pas insurmontable.

Et si nous parlions du management local

La situation locale dans les services s'améliore t'elle ? L'ambiance est-elle meilleure, la réorganisation produit elle toujours ses effets néfastes et destructeurs ? La nouvelle Direction Générale contribue t'elle efficacement à améliorer le climat ?

Voilà autant de questions par lesquelles nous sommes continuellement interpellés par les collègues que nous rencontrons ou qui viennent frapper à notre porte.

Nous ne prétendons pas répondre à toutes, mais notre sentiment est que le malaise persiste et qu'actuellement aucun geste significatif envers l'ensemble du personnel n'est réellement fait.

Un effort semble être fait toutefois en direction des cadres « dirigeants » avec une communication semble t'il assez forte sur le manque de moyens de nos « collectivités ». Il n'est pas sûr que cela ne soit pas ressenti comme plutôt l'obligation faite à chacun d'entre eux d'être les porteurs d'un message de rigueur ! Rigueur qui ne semble pas s'appliquer à tout le monde et en tout cas pas aux cabinets en tous genres.

Il nous a été rapporté qu'après avoir mis un certain de cadres en situation de « déchargés de fonctions » (ou avec des fonctions bidons), une nouvelle phase s'engagerait avec l'invitation faite à certains de

« changer d'air ». Bien sûr, cela reste verbal et transmis par « porteur » (nous avons bien écrit « porteur », mais cela aurait pu être « portier »).

Cela mis à part, il semble bien que l'on soit dans l'immobilisme conséquent au regard des erreurs de management et d'organisation (produit dans le cadre de la réorganisation). Le découragement et le détachement vis-à-vis de l'intérêt au travail vont encore en grandissant et ce n'est pas la porte systématiquement fermée à nos demandes d'audience qui permettra d'y remédier.

Nous avons encore l'écho de la pression mise sur un certain nombre de collègues et sur les « déprimés » (pour rester mesuré) que cela produit.

Cette situation nous inquiète toujours en espérant qu'aucun acte irréparable ne survienne.

Au quotidien, la réorganisation (et la mutualisation non aboutie dans un certain nombre de cas) continue à désorganiser nos « maisons ».

Nous le disions dans une lettre précédente, pour la Direction Générale, l'état de grâce est passé et les personnels attendent de véritables actions claires et respectueuses de l'humain et du service public pour lequel nous sommes tous là.

Une fois de plus, nous tenons à solennellement à attirer l'attention sur ces sujets et nous sommes prêts à en discuter pour peu que cela débouche sur du concret.

Déchargés de fonctions : l'UFICT-CGT est à votre disposition pour imposer le respect de vos droits.

N'hésitez pas à nous contacter et à venir parler avec nous de vos droits. La loi de 2007 qui a réformé la formation a ouvert de nouveaux droits. Servez vous en !

Droit des congés payés

Le juge communautaire a précisé que le droit à un congé payé ne peut pas être subordonné à l'accomplissement d'un temps de travail « effectif » minimum, pour un salarié en arrêt maladie dûment prescrit.

En conséquence, le fait d'être absent pour maladie n'empêche pas l'ouverture du droit à congés payés.

Nous avons trop souvent entendu le contraire...