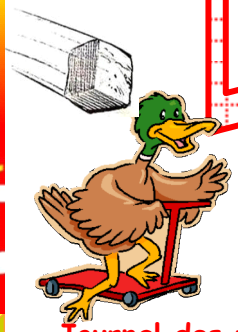
Fédération des Services Publics du Gard la cgt

N°9 Mai-Juin 2012
Prairial An CCXX (220)



Le Pavé dans la Mare

ÉLU(e)S CAP CDG30 CTP

Journal des représentants C.G.T. élu(e)s au Centre De Gestion du Gard
paraissant irrégulièrement à l'improviste

ÉDITERRITORIAL

QUOI DE NEUF ?

Au lendemain d'un changement au plus haut niveau de l'Etat, le Pavé N°9 se pose légitimement la question :
«Pour bientôt, quoi de neuf ?»

Nous pensons que l'hyperpersonnalisation de cette élection présidentielle (à quand une VIème République ?) n'a que trop duré, et que le vrai pouvoir et le vrai changement ne pourront venir que du pouvoir législatif, la moindre des choses démocratiques. Et voilà-t-y pas que nous en avons tous l'occasion aux élections législatives de ce mois de Juin 2012 ?

Aussi, nous envoyons ce nouveau Pavé emballé dans une : **LETTRE OUVERTE AUX CANDIDATS A LA DEPUTATION**

«Mesdames, Messieurs,

Les Fonctions Publiques et plus particulièrement la Fonction Publique Territoriale, ont subi depuis 10 ans des reculs sans précédent, dans tous les domaines. Si vous étiez élus, seriez-vous prêts, par des projets de lois ou des soutiens à ceux-ci, à :

1 : Abroger la loi 2010 sur la réforme des Collectivités Territoriales ?
2 : Abroger les réformes 2010 sur les Retraites ?
3 : Supprimer la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) qui *prévoit notamment le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ?*
4 : Rétablir pleinement la durée hebdomadaire du travail à 35 h sans perte de salaire, notamment en supprimant les 1607 h des personnels annualisés (ex : Atsem) correspondant en fait à plus de 35 h ?
5 : Renforcer par une unification les Statuts des 3 fonctions publiques (ex :refonte vers le haut des grilles salariales, déroulements de carrières, etc..) ?
6 : Débloquer et réindexer le point d'indice sur le coût réel de la vie, et rattraper la vraie perte du pouvoir d'achat depuis 2002, soit plus de 10 % ?
7: Stopper la dérive des régimes indemnitaires actuels ?
8 : Rendre obligatoire l'action sociale et son financement, ainsi que la participation des collectivités au financement de la protection sociale complémentaire ?
9 : Supprimer les contrats précaires en titularisant ceux occupant des emplois permanents ?
10: Affilier tous les personnels à la CNRACL, quel que soit leur temps de travail ?
11: Réviser les modalités d'attribution du supplément familial et de l'indemnité de résidence ?
12 : Abolir les jours de carence (contre productifs)?
13: Réformer les Centres de Gestion Départementaux par l'instauration de Conseils d'Administration paritaires (représentants employeurs et agents) ?
14: Créer obligatoirement des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT) auprès des CDG Départementaux ?
15: Obliger les collectivités à suivre les avis rendus par les CTP et CAP en cas de non respect de la Loi ?
16 : Renforcer les moyens des services Préfectoraux pour un vrai contrôle de légalité ?
17 : Obliger les Collectivités à respecter les jugements des tribunaux administratifs (astreintes systématiques et publicité obligatoire)
18: Rendre obligatoire la formation des élus locaux (créer un Statut de l'Elu) ?
19 : Limiter à 2 les mandats électoraux successifs ou simultanés ?
20: Donner beaucoup plus de moyens aux collectivités, notamment en matière de financement, pour assurer la solidarité entre Territoires ?

Ces 20 propositions d'engagement permettront aux agents territoriaux qui vous les soumettront de vous «noter» en fonction de vos réponses, de comparer les notes des différents candidats et….de voter en conséquence !

Dans l'espoir d'une oreille attentive et d'un respect des éventuelles promesses faites, nous vous souhaitons plein succès, suivant le cas bien sûr!»

Agents territoriaux et Electeurs,
n'hésitez dons pas à interpeller vos candidats avec cette lettre, en vérifiant que les engagements pris éventuellement sont accompagnés de propositions de financements sérieuses et suffisantes !
NOTEZ ET VOTEZ !!!

Au fait, si, par miracle, un de vos candidats obtenait 20/20, caftez nous le, pour nomination dans le prochain Pavé !

Violence interne et travail

LE HARCELEMENT MORAL

Agressions physiques ou verbales, insultes, brimades, intimidations, conflits extrêmes entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques (élus et autres)...

Ces comportements individuels ou collectifs qui dégradent les relations au travail et dont les caractéristiques sont : la systématisation, la durée, la répétition, constituent un harcèlement moral .

C'est l'une des formes de violence les plus répandues actuellement et qui concerne tous les secteurs d'activité, toutes catégories professionnelles. Ces comportements, pas nécessairement assortis de la volonté de nuire, sont néanmoins considérés en tant que tels : Abus de droit, Détournement de pouvoir hiérarchique (transversal, descendant, ascendant), Dangereux, Déplorable, Répréhensible depuis la loi du 17 janvier 2002 (malheureusement trop floue).

3 niveaux de procédure ont été prévus:

- la médiation, accessible à la victime autant qu'à la personne mis en cause.
- le recours au conseil des prud'hommes
- l'action devant le tribunal administratif.

Le salarié victime peut en outre déposer une plainte, assortie ou non de constitution de partie civile, auprès d'un officier de police judiciaire ou en saisissant directement le tribunal de grande instance (juge pénal) .

La reconnaissance des faits étant subordonnée à la preuve, le rôle des témoins sera d'autant plus important. Tous les écrits (courriers, courriels.) que vous pourrez établir sur les faits eux mêmes (et non pas les conséquences) sont primordiaux.

Le recours juridique offre ainsi quelques solutions ou portes de sortie :

La rupture du contrat de travail pour harcèlement ouvre les mêmes droits qu'une démission. Le suicide peut être reconnu en accident du travail (sic!). L'imputabilité de la maladie mentale à l'activité professionnelle peut être validée par le biais d'une expertise.

Les sanctions -cumulables- recouvrent les champs civil, disciplinaire et pénal.

Rappelons le puisqu'il le faut!

En matière de Prévention, obligatoire, les acteurs clés existent, sont multiples (médecin du travail – CHSCT – ACMO - Ressources humaines...) En interne comme en en externe.

Chacun est en droit de s'appuyer sur des principes généraux de Prévention des risques professionnels.

La lutte contre le harcèlement moral continue, malheureusement !

Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail

La détermination de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales aura été payante. Le Décret paru récemment marque une nouvelle étape pour l'application dans la Fonction publique de l'intégralité des dispositions du Code du Travail en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Ce nouveau droit acquis nous permet d'exiger des moyens nécessaires afin d'œuvrer efficacement dans cette nouvelle instance

L'environnement du travail des agents territoriaux ne cesse de se détériorer. L'employeur public doit prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale des personnes placées sous sa responsabilité. A défaut, sa responsabilité personnelle est engagée et il peut être poursuivi devant les tribunaux (correctionnel et administratif) pour faute inexcusable : il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé l'agent, et il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver. De même et avant tout, les agents doivent respecter strictement les règles de sécurité.

L'employeur a, en termes de santé et sécurité au travail, une obligation de résultat !

Le droit à la santé au travail est un enjeu majeur pour aujourd'hui et pour demain. Veillons y ensemble !.

C.A.P. 2012

CAP A : Mercredis 27 juin et 3 octobre à 14 h 30

CAP B : Mardis 26 juin et 2 octobre à 10 h

CAP C : Mardis 26 juin, 18 septembre et 13 novembre à 14 h 30

Les CAP de décembre restent à déterminer

C.T.P. CDG 2012

Mardis 12 juin, 25 septembre et 11 décembre à 14 h 30

Quelques LANCEURS DE PAVES invités dans la Mare du Conseil Général du Gard

(Photo prise Alary vé !)

PROTECTION FONCTIONNELLE

(Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Dans le cadre de leurs fonctions, les agents fonctionnaires et non titulaires de droit public, ont droit à la protection fonctionnelle **lorsqu'ils sont mis en cause** (voir prochain numéro) ou **victimes d'attaques.**

Ainsi et dans le cas de menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations et outrages (voire en cas d'atteinte aux biens) en lien avec l'exercice de ses fonctions, l'agent victime a droit à la protection fonctionnelle

Celle ci présente un caractère impératif (seuls des motifs d'intérêt général peuvent justifier son refus) et personnel (les droits de la famille sont en effet encadrés). Cette protection recouvre 3 aspects :

* obligation de prévention puisque l'administration doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé (mauvais exemple rubrique «Le Mal de Maire» page 3)..
* obligation d'assistance juridique afin d'apporter une aide devant la juridiction pénale par exemple.
* obligation de réparation des préjudices subis, pour les dommages matériels mais aussi corporels et personnels.

La mise en œuvre de cette protection s'effectue sur simple demande de l'agent qui doit établir l'origine et la matérialité des faits dont il se prévaut. Elle n'est enfermée par aucun délai.

Passé un délai de deux mois, le silence gardé par l'autorité compétente vaut décision implicite de rejet .

L'Almanach Mair'maux

Les 2 maires Gardois qui ont donné leur parrainage au Front National lors des dernières Elections Présidentielles, **Sandrine PERIDIER, Maire de SAINT BONNET DU GARD,** et **Jean-Louis BERNE, Maire de CASTILLON DU GARD,** se rendent à une Conférence-Repas sur le thème de la sécurité. Pendant le repas, ils se retrouvent par hasard placés à coté d'un homme noir, un «black» comme on dit aujourd'hui... Ils commencent à manger, quand l'un d'eux, l'histoire ne dit pas lequel (ou laquelle), se tourne ironiquement vers leur voisin de couleur :

«Ya bon miam miam ?»

Pas de réponse !

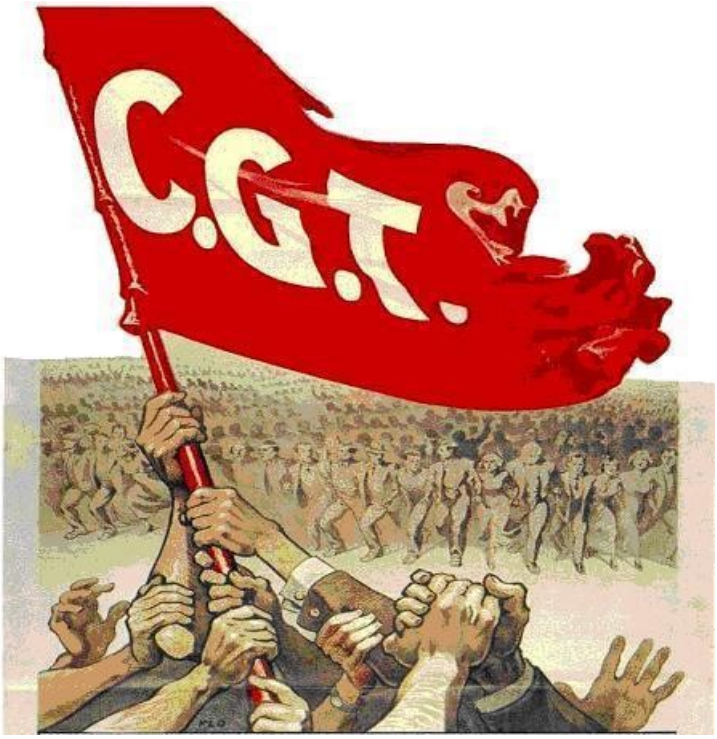
Un peu plus tard, l'un de nos 2 maires, l'histoire ne dit toujours pas lequel (ou laquelle), en remet une couche :

«Ya bon glou glou ?»

Toujours pas de réponse !

Soudain, vers la fin du repas, leur voisin est appelé à la tribune et se lance dans une intervention économique et politique d'une telle qualité, de clarté et de langage, que tous les conférenciers en restent la fourchette en l'air... Sa démonstration faite, l'orateur vient se rasseoir à côté de nos édiles Gardois, un tantinet gênés on s'en doute, et demande :

« Ya bon bla bla ? »



LA PHRASE DU MOIS

(dont devraient s'inspirer certains zélés qui prennent des décisions à la place des z'«élus»)

« Le métier des fonctionnaires consiste à fonctionner. »

Perle d'un cancre anonyme

(finalement pas si cancre que çà !)

Le Mal de Maire

LISTE NOIRE : LA JET 7 du moment

M. Roger CASTILLON, le nouveau Maire de Pont St Esprit qui s'attaque aux acquis et conditions de travail des agents (temps de travail, mutations, menaces de sanctions…) pour baisser l'immense dette laissée par son prédécesseur. OK, le clientélisme forcené du père Baumet a provoqué en son temps record de non-titulaires et précaires (la quasi-totalité ont été licenciés avant l'élection du Roger), avec la bienveillance des Préfets successifs. Mais apparemment, ce n'est pas suffisant pour son successeur !

Avec 250 Titulaires (dont 90% en Cat.C) pour une population de 10350 âmes et un territoire de 55 km2, il n'y a vraiment plus de quoi parler de sureffectif et de surcoût ! Donc….un nouveau syndicat CGT s'est créé (déjà 25 adhérents). Un comble pour une telle Municipalité ! Décidemment, l'après-Baumet est loin d'être parfait !

M. Gérard ROUX, Maire de Saint Hilaire de Brethmas. Suite au Pavé n°4 et nos commentaires sur la protection fonctionnelle attribuée beaucoup trop tardivement dans une grave affaire de harcèlement sexuel, il a Rouxpété en CTP Départemental sur notre caftage. Nous lui avons alors donc demandé (en septembre 2011) des preuves irréfutables et précises de ses dénégations, pour faire paraître un éventuel droit de réponse. Silence radio à ce jour, ce qui ne fait que confirmer nos craintes de l'époque !

M. Bernard BERGOGNE, Maire de Caveirac, pour laisser un agent atteint d'une grave maladie sans rémunération depuis novembre 2011, alors qu'elle est en disponibilité d'office pour raison de santé. Il n'applique pas les garanties minimales prévues par le décret de 2011 (voir précédent Pavé). Même pas honte !

TOUS LES MAIRES ET PRESIDENTS des 90 % des collectivités Gardoises qui n'envoient pas les tableaux des agents promouvables aux avis des CAP concernées. Où ils ne savent pas, où leurs zélés ne leur disent pas tout !!!

Si certains d'entre vous désirent nous en «cafter» d'autres tout aussi méritants, n'hésitez pas ! Bien sur, nous ne cafterons pas le cafteur. Une simple appréciation, donc pouvant être subjective, ne nous suffira pas. Il nous faut des preuves incontestables !

LISTE BLANCHE : LA FÊTE DES MAIRES

Il existe heureusement beaucoup de maires ou présidents respectueux des territoriaux et de leur statut, de leurs droits et devoirs. Les exemples ci dessous le sont, dans la limite de nos informations sur les collectivités concernées. Rien n'empêche de nous signaler vos élus pour nomination sur cette Liste Blanche, même s'il est évident qu'ils peuvent ne pas faire l'unanimité auprès de leurs personnels. Seuls critères : être juste et sans parti-pris, et ne pas penser systématiquement aux futures élections (en clair, être clientéliste !) au détriment de ceux qui font fonctionner leur collectivité.

M. Jean-Pierre POULY, Maire de Peyremale, qui a pris ses responsabilités et fait passer l'intérêt d'un de ses agents avant toute autre considération (administrative et médicale).

M. Eric Maubernard, Maire de Saint Jean du Pin, pour l'ensemble de son œuvre.

DERNIERE MINUTE

Prise en charge des mutuelles médicales et(ou) des Contrats de Prévoyance par les Collectivités

Vendredi 4 mai, les organisations syndicales ont été conviées par le CDG à une réunion d'information concernant la mise en place du dispositif de participation financière (possible) des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents :
1°: Risque Santé et Maternité.
2°: Risque Prévoyance : incapacité, invalidité, décès.
Rappelons que, dès le 7 février, le CDG avait rétabli le tir en s'alignant sur l'avis défendu (entre autres) par les élus CGT. A savoir :

Labellisation pour le risque santé *(choix libre de l'agent à adhérer à l'une des mutuelles garanties nationalement; respect des dispositifs de solidarité mutualiste existants)*

Convention de participation pour le maintien de salaire *: l'employeur (ou, par délégation, le CDG) sélectionne l'opérateur qui répond au mieux au cahier des charges)*

Très technique, cette réunion n'a que peu laissé de place au dialogue social que nous serions en droit d'attendre dans un dossier aussi complexe.
En effet, des interrogations ont été levées sur la garantie de la couverture sociale (en cas d'état médical antérieur; après une procédure disciplinaire qui laisserait l'agent sans revenus, par exemple)
L'intérêt pour nous restant que ces aides atteignent des montants significatifs, devant bénéficier au maximum aux agents qui en ont le plus besoin (bas salaires, missions pénibles,...). Il ne nous a pas été possible de connaître les éléments retenus par le CDG de la «*sociologie des agents Gardois*» (dixit Reine Bouvier, sa Présidente) *:* nombre d'agents, collectivités concernées, besoins,…?
Dans l'attente du Décret (à paraître au mois d'août) pour la désignation des mutuelles, ce dossier délicat doit faire l'objet d'une saisine du CTP du CDG et des CTP locaux, courant septembre, pour une mise en place effective en janvier 2013.
Le défi sera bien entendu de s'assurer d'une participation juste et sérieuse de nos employeurs (le zéro euro étant juridiquement admissible !)
La conquête d'une protection sociale efficace, solide, doitt s'inscrire dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail. N'attendons pas un instant pour en débattre !
Tant qu'il n'y a pas d'obligation à la participation des collectivités, la CGT émet de grosse réserves quand au résultat final. Donc, dans l'état actuel des choses, aucune décision ne sera prise avec notre aval, car un tel dossier ne peut sérieusement être négocié en quelques semaines, pour les nombreuses années à venir.

Coordonnées Générales Territoriales
(et autres)
Contacts permanents :
Coordination Départementale
Bourse du travail – Nîmes
du lundi au vendredi :
04 66 76 23 37 ou 09 66 98 23 37
Courriels :
cgt.territoriauxgard @laposte.net
ou cgt.csd.gard@orange.fr
http://csd.cgt30.over-blog.com
Site Union Locale Nîmes :
http://www.cgt-nimes.fr/ul-nimes/
Site Union Locale Alès :
http://cgt.ales.over-blog.com/
Elus CAP :
A : 06 48 66 34 19 ou 06 71 22 98 50
B : 06 48 66 35 18
C : 06 48 66 33 95 ou 07 86 17 93 37
Elus CTP CDG:
06 14 04 37 17
Elus Commissions de réforme :
Cat B : 06 25 65 92 90
Cat C : 06 81 92 85 17
Elus CTP Locaux
06 48 66 35 26 ou 06 19 66 58 11

LE COURRIER D'ELECTEUR

Envois au Pavé :

1* Monter des échelons c'est bon pour la carrière, mais pas toujours pour la santé : quelles limites pour la hauteur des échelles et quels emplois sont concernés ?
2* En tant que conducteur de poids lourds transportant des déchets, ordures ménagères, etc.. (précision : je ne suis pas chauffeur du Maire), dois-je suivre la formation obligatoire FIMO-FCO ?

Retours du Pavé :

1* Par manque de place dans ce Pavé, nous reportons notre réponse détaillée au prochain numéro, mais sans nous empêcher de «légender» cette photo !

Avis aux fonctionnaires zélé(e)s :
Ne pas gravir anormalement les échelons sur une grande échelle : votre carrière ne tiendrait qu'à un fil !

2* Le Décret 2007/1340 du 11 septembre 2007 a modifié le dispositif en la matière (conducteurs routiers de personnes et de marchandises) : obligation de qualification initiale et de formation continue.
Mais, dans certains cas bien précis, dérogations étaient possibles jusqu'au **10 SEPTEMBRE 2012.**
De nombreuses situations existent, différentes suivant les collectivités
Renseignez vous auprès de la vôtre pour connaître leurs intentions sur votre situation après le 10 septembre 2012.
Vous pouvez consulter tous les détails sur notre blog
http://csd.cgt30.over-blog.com
Sinon HELP CGT !