



Le Parvis sous Surveillance ...



Directeur de publication : HAMELIN Jean Claude - Responsable de la rédaction : CHOUGUI Krimo

Journal numéro 13

Même en usurpant les chiffres, le reflet de la BIP dans les médias demeure aussi délicat que celui de Narcisse se brisant au moindre clapotis.

Édité par l'Union Syndicale CGT des Fonctionnaires et des Salariés des Services Publics Territoriaux de Paris, - Dépôt légal : avril 2010 - ISSN : 2109-4225 - CPPAP : 0345068321 Prix : 1 euro — Gratuit pour les



« Page 4 : » Et si L'inconscience deviendra fatale ?

« Page 9 : » les promotions

« Page 12 : » mot du SG des ASPS

« Page 5 : » les RPS, Parlons-en !

Stage de formations syndicales :

Le dernier lundi ou vendredi de chaque mois (ISVP)
Le dernier jeudi de chaque mois (AAS)
Lieu : la bourse de travail 75010

CT « réforme LCI » : 27 avril 2017
CAP des ISVP : 18 avril 2017
CAP des ASS : 20 mars 2017
Lieu : Hôtel de Ville

Le Grand Paris.. Et Hidalgo dans tout ça ?

En extension de la loi de modernisation dite **MAPTAM**, le **Parlement a adopté définitivement le 28 février 2017 le nouveau statut de Paris**. Cette loi renforce les pleines compétences de la **Ville de Paris en matière de sécurité et ajuste l'organisation territoriale en adéquation avec la densité démographique des arrondissements, tout en déconcentrant certaines compétences au profit des maires d'arrondissement**.

La **Commune et le Département ne feront qu'un**, au 1^{er} janvier 2019, au sein de la Ville de Paris, nouvelle collectivité à statut particulier. Cette transformation juridique ne va pas pour autant bouleverser l'organisation actuelle néanmoins les agents du Département de Paris et ceux de la Ville de Paris seront régis par les mêmes conditions statutaires. Ceci faciliterait la passerelle entre les deux entités.

Le renforcement des compétences des maires d'arrondissement ; d'une manière indirecte les agents de la DPSP seront impactés car les espaces verts de moins d'un hectare seront gérés par les élus locaux au même titre que les équipements de proximité. Également, ces derniers auront un droit de regard sur les autorisations d'étalement et de terrasse émis au niveau central.

La fusion des quatre premiers arrondissements, aux prochaines élections municipales de 2020, le nouveau secteur comptera un seul conseil et un seul maire pour les 4 premiers arrondissements, qui seront parallèlement conservés dans un premiers temps.

La Maire de Paris récupère les pleines compétences en matière de stationnement, de service public de fourrières pour automobiles, de salubrité, de police

de défense extérieure contre l'incendie, de funéraire, de police des baignades et de la réception, la saisie des demandes et la remise des titres d'identité. En ce qui concerne la police de la circulation, la loi modifie la répartition des pouvoirs entre la Maire de Paris et le Préfet de police : par principe, ce pouvoir revient à la Maire sous réserve de dispositions visant certains axes majeurs comme le boulevard périphérique ou l'avenue des Champs-Élysées ou de voies stratégiques en cas de crise. Le transfert des missions et des agents s'effectuera progressivement au 1^{er} juillet 2017 pour les missions de polices spéciales et au 1^{er} janvier 2018, pour la gestion du stationnement, les procédures d'enlèvement et les fourrières ainsi que pour la délivrance des cartes d'identité et passeports (**source : SG Mairie de Paris**)

Finalement, la réforme LCI de 2016 n'est que le judas d'une porte bien celée qui s'ouvrira sans doute sur un paysage nouveau complètement remodelé. En 2018, nous regarderont tous avec stupeur la nouvelle DPSP qui sera orientée vers une verbalisation à outrance. Les COSUS successifs commencent à entrevoir les premiers jalons. Une grande sous-direction qui pèsera autant que l'actuelle DPSP. Sans réelle concertation, les partenaires sociaux de la DPSP et ceux de la préfecture sont réduits à de simples membres assesseurs à qui l'on demande un avis purement consultatif (**les 5 représentants CGT ont voté contre**).

Sans oublier la face cachée de cette réforme une privatisation d'une partie des compétences actuelles du préfet de Police (la verbalisation du stationnement résidentiel).

Politiquement correct, la Maire qualifie ceci comme une externalisation des services.

Plume



Jean Claude HAMELIN	Secrétaire général—Elu CT Central	Bureau—CE	06 86 82 18 53 - jeanclaud.hamelin@gmail.com
Benjamin RAKA	Secrétaire— Orga—Collecteur	Bureau—CE	06 52 13 93 65 — benjaminraka@yahoo.fr
GEORGES Fernand	Trésorier— ISVP	Bureau—CE	jojogfd@gmail.com
CHOUGUI Krimeo	Propa— Presse— Elu CAP DPSP	Bureau—CE	k.chougui@gmail.com
CISSE Seydou	Adjoint Juridique	Bureau—CE	06 85 99 67 56 — cissesey5@gmail.com
FREMONT Frédéric	Elu CAP —CT DPSP	CE	fremont_fred@yahoo.fr
HSU Philippe	Référent DPSP—ISVP	Bureau—CE	06 31 41 91 92 — philippe.hsu@dbmail.com
ABDENNOURI Abdenour	Référent DPSP—AAS Mairie	CE	06 80 80 77 03—ninovaldanou@hotmail.com
MONOT Patrick	Référent DAE—AAS	CE	tonomjean@yahoo.fr
OURABAH Ahmed	Référent DPSP—CDN	CE	06 50 64 64 57 ahmeddn@hotmail.fr
BILON Jules	Référent DPSP cimetièrè— Collectif DOM TOM	CE	06 22 98 11 45—jules.bilon@sfr.fr

BIP ... BIP ...

Dixit la citation de George Orwell « *le langage politique est destiné à rendre vraisemblables les mensonges, respectables les menteurs et à donner l'apparence de solidité à ce qui n'est que du vent* ».

L'imposture en trois actes :

Acte 1 : on nous annonce la BIP (Brigade d'Intervention de Paris) comme étant un effectif de 1900 agents assermentés battant le pavé parisien en quête de contrevenants incivils. Le chiffre existe mais le compte n'y est pas ! Les 1900 agents sont tout bonnement l'effectif global de la nouvelle direction DPSP avec ses personnels administratifs, agents de ménage, CUI et mêmes vacataires compris. Que c'est beau les stat !

Acte 2 : des stagiaires sans équipements en attente d'assermentation et habilitation au port d'armes.

Acte 3 : promesse d'un régime indemnitaire privilégié.

Pour toutes ces raisons, tous ceux qui ont bradé les acquis du corps des inspecteurs de sécurité crièrent à l'arnaque puis incitèrent les agents à faire valoir un droit de retrait imaginaire face à un danger imminent virtuel. Ainsi, les agents de la BIP, majoritairement nouveaux dans le corps, ont suivi l'appel quelques jours durant en vain mais les intentions cachées de ce retrait concerté étaient révélées dans les tracts de certains syndicats minoritaires réclamant le

RIFSEEP (régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel).



La BIP : Un fictif de 1900 agents

Sans hauteur et sans perspectives, c'est ce militantisme mercantile qui a plombé le corps des inspecteurs depuis sa création. La CGT quant à elle a posé dès les attentats de janvier la question de l'adéquation des moyens alloués avec les missions escomptées par la municipalité dans le contexte décrit unanimement de climat de guerre par la classe politique, chef de l'état en premier.

Désormais les intonations de la BIP sonnent comme de fausses notes et les sirènes font la sourde oreille aujourd'hui à tous ceux qui ont mordu l'appât hier.

Plume

Et si L'inconscience deviendra fatale ?

Nous sommes inquiets de constater que la DPSP par un étrange amalgame d'inconscience et de quête de gloriole médiatique expose dangereusement les inspecteurs de sécurité à chaque attentat.

Face à la menace, des agents municipi-

talement que les militaires n'étaient pas ravis de patrouiller à côté d'agents désarmés (ou plutôt à côté de nouvelles victimes potentielles). Derniers faits en date, l'attaque terroriste des Champs Élysées ne rassure guère les inspecteurs de sécurité.



paux dont le seul malheur est d'être dépositaires d'un pouvoir de police apposé sur un bout de papier plastifié dont les effets n'ont, de mémoire, rarement dépassé leur porte-carte, ils sont aujourd'hui au gré des événements devenus les avatars que la Mairie déploie pour propager en vain le sentiment de sécurité parmi la population.

Après l'attaque terroriste au carrousel du Louvre, la DPSP a dépêché immédiatement plusieurs inspecteurs sur les lieux touristiques en renfort du dispositif sentinelle. Cer-

Sans être l'oiseau de mauvais présage, le basculement quantique des crottes de chiens aux terroristes sanguinaires en dit long sur l'état d'entropie qui agite les neurones de la DPSP.

Hélas, les incidences de décisions arbitraires conduiront à leur propre péril des femmes et des hommes obéissant à l'autorité hiérarchique inconsciente. Ce jour là, le tribu sera insupportable et seule la direction rendra des comptes à la justice et aux familles des victimes.

Ces imprudences doivent faire l'objet d'une requête spéciale auprès de la Maire adjointe chargée de la sécurité lors du prochain CHSCT.

Les risques psychosociaux, Parlons-en !

Longtemps ignorés par l'employeur dans le privé ou dans public, les risques psychosociaux (RPS) sont devenus une préoccupation des pouvoirs publics comme en témoigne l'arsenal juridique récent. Malheureusement un décalage subsiste entre la loi, les textes d'application et les moyens engagés.

La directive cadre européenne 84/391/ CEE et l'article L 4121-1 du code du travail français stipulent que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La réalité au quotidien est tout autre, les CHSCT prennent d'une manière très sommaire les mesures idoines.

D'après les dernières enquêtes :

23%

des salariés sont concernés par la tension au travail. Les femmes sont plus exposées : 1 femme sur 4, contre 1 homme sur 5

1/6

des salariés, estime être l'objet de comportement hostile ou incivil au travail.

68%

des salariés considèrent leur travail comme nerveusement fatigant.

74%

des cadres indiquent avoir un travail qui implique de travailler très vite ou très intensément.

35%

des cadres seulement déclarent pouvoir prendre des décisions à leur poste (42 % en 2012, 54 % en 2010).

32%

des salariés fortement exposés au défaut de clarté de l'organisation contre 29 % en 2012.

37%

des salariés ne sont pas confiants en leur avenir au sein de l'entreprise

Selon la direction générale du travail, les RPS sont des risques pour la santé mentale, physique ou sociale qui sont engendrés par les conditions d'emploi, les facteurs organisationnels et/ ou relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental du salarié.

Même si la présence d'un RPS n'aboutit pas de facto à un dommage grave, les conséquences pour la santé du salarié peuvent apparaître à tout moment quand le cumul des contraintes atteint le seuil de rupture mentale ; dans la situation où le salarié ne se voit plus en mesure de supporter les conditions de travail ou atteindre les objectifs qui lui sont assignés.

Le terme de RPS englobe trois types de risques : le **stress**, les **harcèlements** et les **violences verbales et les incivilités**.

Le stress : c'est le déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes imposées par son environnement professionnel et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y parvenir .

Le harcèlement : il se produit lorsqu'un salarié fait l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées. Si cela concerne un groupe de personnes, on parle alors de dérive organisationnelle.

Les violences verbales et les incivilités : lorsque l'agression se produit sur le lieu de travail, elle peut s'exprimer soit par l'altercation verbale, le manque de respect, l'agression physique ou la volonté de nuire.

Les enjeux de la prévention des RPS sont de taille car les conséquences des risques psychosociaux sont lourdes, tant pour les personnels que pour l'employeur. On estime que la moitié des maladies cardio-vasculaires sont dues au stress et à des risques psychosociaux, notamment chez les cadres dont la moitié aboutit à un infarctus.

Pour prévenir ces troubles, l'employeur doit agir sur l'organisation, le management, le style de communication ou la gestion des Ressources Humaines, après avoir pris la mesure des dangers encourus par les salariés. A une échelle moindre les RPS sont responsables de :

- **Troubles divers** : du sommeil ou de l'appétit, oppressions et variations de poids,
- **Perturbations comportementales** : sensibilité accrue, irritabilité, crise de larmes, excitation et anxiété,
- **Perturbations cognitives** : déconcentration, oublis, difficulté à décider, etc....
- **Baisse de motivation** : résistance au changement, perte de la capacité à prendre des initiatives, baisse de motivation et d'engagement.

Au-delà de ce qui a été énuméré les RPS entraînent des troubles anxio-dépressifs et musculo-squelettiques (membres supérieurs et le dos), des conduites addictives (café, alcool, tabac, somnifères, anxiolytiques, etc.) et dans les cas extrêmes le suicide (nombre sous-estimé en France d'après le Conseil économique, social et environnemental et réévalué de 300 à 400 personnes par an).



Pour un service public digne de ses missions

Depuis des années, nous assistons de façon inexorable à un effritement de la qualité du service rendu au public au sein de la fonction publique. Les causes inhérentes à de tels dysfonctionnements sont de deux ordres : le manque d'effectif probant et croissant ainsi que l'absence de dotations et de moyens d'actions.

D'où cette équation : comment faire du + avec du - ?

Une telle opération demeure un casse-tête inextricable pour tous les agents de manière générale et de façon singulière pour les agents de la fonction publique notamment pour les agents des cimetières Parisiens.

Toujours plus de responsabilités avec moins de moyens. Il est bon de constater qu'une telle dégradation du service publique induit de manière tendancielle des conséquences au niveau de la santé des agents : malaise au travail, surcharge de travail, conflits entre les agents et leurs hiérarchies, burn-out, stress, etc.... Nous comprenons mieux que de telles suppressions de postes et de moyens logistiques agissent de manière indéniable sur la qualité du service due au public et par ricochet sur le bien-être des agents au travail.

Pas besoin d'être un grand clerc pour admettre que plus de tâches avec moins d'agents est multiplicateur de facteurs à risques au travail. La question de la santé au travail est plus que jamais une question pertinente et d'actualité.

Nos propos vont surtout s'articuler autour des différentes problématiques au sein des cimetières parisiens. Afin de pallier aux différentes conséquences de cet état de fait, nous avons le devoir de mettre au point un plan de travail efficace.

Cette stratégie passe par une mobilisation cohérente, empreinte de solidarité. Nous devons aussi faire un état des lieux de nos revendications afin de les inscrire dans un projet de mobilisation des agents concernés.

Dans un contexte socio-économique et politique morose, ou le mot flexibilité est devenu un mot vaine, nous devons faire appel à la mobilisation sur nos revendications. Seule la lutte dans la ténacité est en capacité de payer. En nous mobilisant, sur nos revendications bien définies, nous créons le rapport de force qui fera plier l'administration.

Aujourd'hui plus que jamais nous avons la preuve palpable, tangible, des conséquences aigües du manque d'effectif au sein des cimetières Parisiens. Bref rappel : les cimetières parisiens sont des lieux administrés par la Ville de Paris, ce qui inclut à la fois les cimetières situés à l'intérieur des limites communales (Intra-muros), mais aussi plusieurs autres situés à l'extérieur, dans des communes de la petite couronne (extra-muros). Ils sont au nombre de 20, dont 14 intra-muros et 6 extra-muros.

Nos revendications porteront sur :

- 1- Les effectifs
- 2- Les cimetières annexes (les primes et les convois lors de la pause méridienne)
- 3- Les Barrières
- 4- Les fêtes religieuses à Pantin et Bagneux
- 5- Poste surveillant de travaux (statut)
- 6- QualiParis
- 7- La Métropole du grand Paris (conséquences)
- 8- Entretien des tenues (état des lieux)
- 9- Prime des opérations funéraires
- 10- Rôle des AAS au crématoire du cimetière du Père Lachaise
- 11- Les panneaux syndicaux
- 12- Les ordinateurs sur les sites
- 13- La sécurité du personnel
- 14- Entretien des locaux
- 15- Les contrats aidés
- 16- Prime d'accueil (NBI)
- 17- Le comptage dans les cimetières
- 18- Le service des navettes
- 19- Les convois tardifs.
- 20- Au cimetière de Pantin trop de convois sont aux mêmes heures (parfois 7h et 8h)
- 21- Trop de cimetières sont éloignés d'une cantine à proximité (Ivry, Pantin, saint Ouen)
- 22- Suppression de l'obligation de présence pour certaines fêtes religieuses (mise en place de volontariat)
- 23- Revalorisation des primes d'opérations funéraires (inhumations, exhumations)
- 24- Intégration des coupures de repas dans le temps de travail

Le congé bonifié en question

Depuis longtemps, les acquis laborieux des ultramarins, notamment leurs droits particuliers, font l'objet de débats incessants. Certains pensent que : « Même douloureuse une réforme du congé bonifié semble nécessaire ».

Cette remise en cause continue à susciter inmanquablement des actes de résistances diverses dans le milieu des ultramarins. Ce phénomène touche de plein fouet les trois fonctions publiques : la fonction publique territoriale, la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière.

De plus en plus d'ultramarins se voient refuser de manière récurrente leurs droits au congé bonifié. Il est juste de souligner que de tels refus suscitent non seulement de l'incompréhension mais aussi de l'indignation.

Les Assises de l'outre-mer du 5 et 6 mai 2011, organisées par le **COLLECTIF DOM de la CGT** conscient de cet état de fait, furent un exemple tangible de cette forme de résistance active des ultramarins pour défendre leurs droits.

La plupart des intervenants lors de cette manifestation ont souligné le fait suivant : « le congé bonifié n'est pas un cadeau généreusement octroyé, mais le résultat des luttes des originaires d'outre-mer avec la CGT ».

Ce qu'il faut savoir concernant le congé bonifié :

Le congé bonifié se singularise par le fait d'être un régime particulier. Peuvent en bénéficier les fonctionnaires titulaires de la fonction publique ; les bénéficiaires d'un tel droit doivent prouver que leur résidence habituelle est située dans un DOM.

La notion de résidence habituelle (CIMM Centre des Intérêts Matériels et Moraux) suppose les critères suivants : Domicile du père ou de la mère ou à défaut des parents les plus proches Biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire

Domicile avant l'entrée dans l'administration
Lieu de naissance
Bénéfice antérieur d'un congé bonifié
Tous autres éléments de preuve.

Tous les 3 ans le fonctionnaire concerné peut bénéficier d'un congé bonifié. La durée maximale du congé bonifié : 65 jours (dimanches et jours fériés inclus), délai de route compris, après une durée minimale de service ininterrompu de 36 mois.

Par ailleurs, le bénéficiaire du congé bonifié est pris en charge par son administration en ce qui concerne les points suivants : la prise en charge des frais de transport. l'indem-

unité de la cherté de vie en fonction du lieu du congé (Martinique 40% ; Guadeloupe 40%. Guyane 40% ; Mayotte 40 % ; Réunion 35 % ; Saint-Pierre et Miquelon 40 % ; (Pourcentage du traitement indiciaire brut).

En dépit de cette remise en cause permanente du congé bonifié, le **COLLECTIF-DOM de la CGT** milite bec et ongles pour permettre aux ultramarins concernés de sauvegarder et de faire valoir leurs droits au congé bonifié.

Il est bon de rappeler la raison d'être du congé bonifié : le congé bonifié permet aux originaires d'outre-mer vivant dans l'hexagone de maintenir un lien affectif fort et durable avec la famille restée au pays, et par là même de se ressourcer. D'où la notion de résidence habituelle (CIMM Centre des Intérêts Matériels et Moraux).

En résumé nous disons que chaque agent bénéficiant du congé bonifié doit être pleinement conscient des enjeux de cet acquis qui demeure la conséquence d'une lutte sans relâche. Partant de là nous devons rester mobilisés pour le renforcement de nos acquis.

Cette mobilisation doit s'opérer, dans un cadre crédible et reconnu. La CGT demeure un espace palpable qui nous permet de manière démocratique de faire valoir nos droits. Faisons de cette voie un espace libre pour faire retentir l'écho de nos voix.

Infos pratiques : Respecter les dates et les horaires de vol

Il est souhaitable d'arriver au moins 4 heures avant le départ du vol.

En cas de changement de départ, d'annulation ou de non présentation à l'embarquement, des pénalités pouvant aller jusqu'à 100% du prix du billet vous seront réclamées par la compagnie aérienne.

Prise en charge des bagages : augmentation de franchise bagages en soute, maintenue dans le cadre des congés bonifiés de 40 kg (ou 46) de bagages, sans avoir recours au fret traditionnel qui est désormais supprimé.

Depuis le 1^{er} avril 2010, les compagnies aériennes autorisent 40 kg (ou 46) par passager de franchise bagages en soute et 10 kg pour les enfants de moins de 2 ans.

Posséder les titres électroniques avec n° de vol et horaires de départ.

Se munir en toutes circonstances de la carte d'identité.

Au cas d'un contretemps un téléphone : 0142766059 soit la compagnie CORSAIR au 0820 042 042 (0,12 €/min) (du lundi au vendredi à partir de 17h et jusqu'au lendemain 9h, ainsi que les samedis, dimanches et jours fériés)



Les échos du terrain ...

« *Tel travail, tel salaire* »....

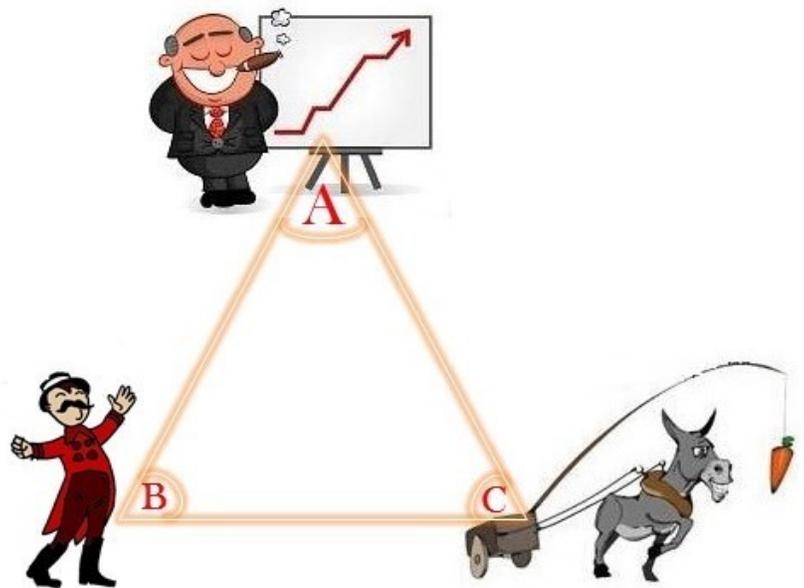
... « *sauf à la DPSP* »

Les exemples, malheureusement nombreux de collègues remplissant des fonctions, dépassant leur simple catégorie C, liées à leur poste (gestion, analyse, synthèse et conception d'outils informatiques) en sont une preuve flagrante.

Ces collègues charmés par d'hypothétiques promesses et flatteries se trouvent bien dépités lors des candidatures aux promotions aux choix car leurs dossiers ne sont ni pris en compte, ni leurs fonctions reconnues à leur juste valeur.

Un investissement total dans ses missions mérite donc cela ?

Une telle reconnaissance managériale pose la question de l'investissement futur des forces vives issues du corps des ISVP



Griffe 

Cette pratique dénoncée par griffe est à l'antipode de l'organisation statutaire de la fonction publique territoriale. Le grade et la rémunération du fonctionnaire doivent correspondre aux fonctions occupées, alors que dire du niveau de responsabilité ?

Catégorie  **Fonctions**

A **Fonction de conception et de direction**

B **Fonction d'encadrement intermédiaire et/ ou d'application**

C **Fonction d'exécution**

La DPSP marche la tête à l'envers !

La réforme de la catégorie C et les passerelles au rabais permettent désormais à un AAS d'être inspecteur de sécurité. De facto... Belle promotion sociale ! Ou nivellement par le bas ?

Par ailleurs, la DPSP a toujours promu, au choix, *ou au choix*. Par exemple, lors du premier examen de contrôleur, la mémorable rupture d'anonymat avait tranquillement facilité les choses...

Et plus récemment, quelques TTPS ont été promus, sans autre forme de procès...

Bref, n'importe qui peut accéder au grade supérieur. **Sauf les anciens. Ils sont oubliés.**

Et du coup, de nouveaux chefs commandent des gens qui savent mieux lire, écrire ou parler qu'eux... Des gens qui ont plus d'expérience qu'eux...

Et des gens qui gagnent parfois plus qu'eux...

Quelle est la légitimité d'un chef dont la bêtise est notoire et la nullité flagrante ? A qui il faut apprendre, sur le tas, le métier d'inspecteur de sécurité car il n'en a aucune connaissance...

Comment un chef qui ne connaît rien peut-il inculquer quoique ce soit à un agent plus expérimenté que lui ?

Que peut transmettre un chef qui n'a jamais fait ses preuves ?

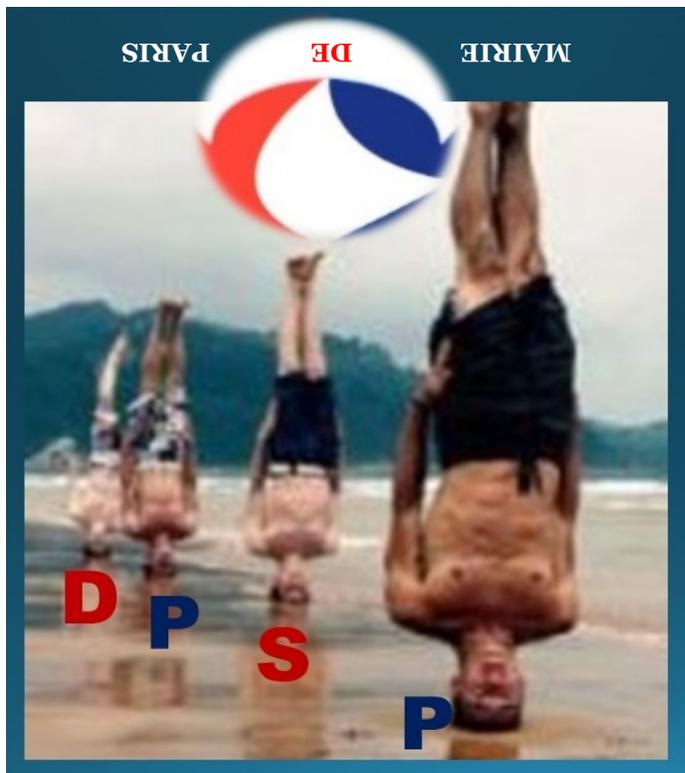
Comment être évalué par quelqu'un qui ne sait pas de quoi il parle ?

Nous ne reconnaissons pas la légitimité d'un chef parachuté car il n'a pas gravi les échelons des inspecteurs de sécurité et parce qu'il ne parle pas le même langage.

Dans la rubrique « vœux de l'agent », vous pourriez stipuler sur votre prochaine feuille de notation annuelle : « mon supérieur hiérarchique direct étant néophyte, je souhaiterais être évalué par le supérieur hiérarchique de niveau n+2, après un examen attentif de mon parcours. »

Il serait peut-être temps de réfléchir à des postes de chefs pour ceux qui sont experts de leur métier...

L'ancienneté est le reflet de l'expérience. Elle doit être reconnue.



La CGT demande qu'il soit réservé, au moins 50% des promotions à l'ancienneté.

H. Ph

A la surprise générale sans aucune consultation préalable, lors de la réunions d'information préliminaire à la CAP des ISVP du 18 avril, les élus du personnels ont appris que le nombre de promotion au grade d'IC1 est de 72 postes (soit un RPP de 17%). Avec une nomination systématique des 14 têtes de liste sous réserve de sanctions disciplinaire ou d'une objection de la hiérarchie, laquelle doit être accompagné par un rapport circonstancié motivant le refus. Les 58 postes restant privilégieront les ISVP occupant des postes d'encadrement ou d'expertise.

Le sous-directeur des ressources et des méthodes n'a pas pu exprimer une réponse assez claire concernant le plafond des 14 nominations à destinations des anciens.

Quant à la CAP, elle s'est déroulé dans une séance expéditive sous la houlette d'Emanuel Grégoire. Les élus de la CGT dont les noms ne figuraient pas sur la liste des proposés n'ont pu assister au débat sous prétexte qu'ils étaient virtuellement promouvables.

La conclusion notoire est que les inspecteurs dits historiques sont passés du statut d'autochtones à celui d'indigènes.

Plume

Le compte épargne temps. A qui profite le CET ?

Certains chefs font du chantage aux agents pour tenter de faire sauter leurs demandes de congés.

« J'ai besoin de toi, nous sommes en sous-effectif »

« Prend un CET puisque tu ne perds pas tes jours »

(rien n'est moins sûr !)

« Pense à ta promotion »

Les malheureux qui se sont fait piéger sont légion alors qu'ils avaient envie de prendre leurs congés.

Ils ont travaillé de façon plus intense avec moins de récupération.

Au détriment de leur santé. Les salariés doivent prendre leurs jours de repos. C'est fait pour ça et c'est important pour la santé.

La motivation la plus courante de ceux qui prennent un CET, c'est l'anticipation d'un départ à la retraite.

L'expérience a montré que c'est aléatoire.



RAPPEL : c'est l'agent et lui seul, qui peut demander l'ouverture d'un CET.

H. Ph

Le CET2 est ouvert exclusivement à la demande de l'agent ...

- ◇ L'administration ne peut ouvrir le compte épargne temps sans son consentement exclusif.
- ◇ Le CET2 pourra être alimenté sans limite de jours par année civile. Le plafond global sera de 60 jours.
- ◇ Il n'y a plus le minimum de 10 jours par demande de congés.

Avis : Le compte épargne temps ne doit pas être « un alibi » pour refuser toute forme de congé acquis au cours de l'année.

- ◇ L'agent ne pourra utiliser ses droits épargnés que sous forme de congés, comme des congés normaux.
- ◇ Il n'y a plus de date de péremption de 5 ans

Thierry

Face à Madame Anne HIDALGO, face à la politique gouvernementale de destruction des fonctionnaires, le syndicat CGT A.S.P.S. ne baissera pas les bras.

Les salaires sont tellement bas que les fins de mois deviennent difficiles. Pire encore, certains personnels de la Ville de Paris n'ont toujours pas de logement faute de l'aide de la Mairie, ils vivent à la rue, dans leur véhicule où chez des connaissances qui, par de solidarité, acceptent de les héberger.

Les restructurations des directions avec fusion entraînent la diminution des effectifs, ce qui oblige à la polyvalence qu'on appelle la flexibilité, et qui a pour finalité de faire travailler à des missions et des compétences supérieures aux rémunérations.

La Direction de la Prévention, de la Sécurité et de la Protection dont la vocation est d'assurer la sécurité des Parisiens, des touristes et des bâtiments a englobé les Agents d'Accueil et de Surveillance des Espaces Verts se permet de la suppression de poste en toute tranquillité aux parcs et jardins.

Pas de fiche de poste (actualisée) d'Agent d'Accueil et de Surveillance des Espaces Verts n'est éditée par la DPSP. Quelles sont les réelles missions de ces agents ?

Ben oui ! Il faut aussi se poser la question de ce que vont devenir les usagers dans les jardins, de ces touristes victimes de vol à l'arraché, de toutes les incivilités en augmentation !

Où est l'amélioration du service public dans cette restructuration à bon marché ?

Mais il semblerait que Madame la Maire veut seulement faire de la vitrine en mettant des uniformes partout sans avoir de pouvoir de dissuasion !

« Qui sème l'illusion, récolte la souffrance ! » de Elie Ben Gal

Jean-Claude HAMELIN - SG CGT-ASPS