



Une année 2018 qui marquera profondément notre avenir professionnel ?



## Le Parvis sous Surveillance

Directeur de publication : HAMELIN Jean Claude

Responsable de la rédaction : LAMAIRE Thierry

Journal numéro 14



### LE PETIT MOT DU SECRETAIRE GENERAL

A tous nos adhérents, nos lecteurs et bien sûr l'ensemble des personnels de la ville, le syndicat CGT A.S.P.S. continuera à défendre vos droits en 2018, afin que le « bien-être au travail » devienne une réalité ! Depuis sa création en juin 2006, votre syndicat CGT A.S.P.S. dérange de plus en plus !

Voici ce qui nous est reproché, parfois directement, d'autres fois hypocritement :

Nous intervenons directement sur les lieux de travail lorsqu'il y a des dysfonctionnements !

Nous gérons les dossiers individuels dès qu'un camarade nous informe de ses difficultés !

Nous n'hésitons pas à ré-ouvrir un dossier médical si l'administration n'a pas assumé ses responsabilités !

Nous disons la vérité concernant la non-reconnaissance du service rendu par les camarades face à l'Hôtel de Ville !

Nous informons les médias concernant l'exploitation des personnels de la ville !

Nous sommes contre la mise en place des polyvalences dont le but est de faire des économies sur le dos des travailleurs !

De tout horizon, notre syndicat CGT A.S.P.S. a été menacé, et nous subissons de plus en plus de pression !

Mais rassurez-vous :

**LE SYNDICAT CGT A.S.P.S. NE SE SOUMETTRA PAS !**

**2018 sera un combat, contre la casse de la fonction publique !**

Qu'elle soit riche de joie et de gaieté, qu'elle déborde de bonheur et de prospérité, qu'elle s'illumine de la santé, de l'envie et du partage, voici les souhaits que vous envoie le syndicat CGT A.S.P.S !

Bien amicalement,

Jean-Claude HAMELIN



Votre Force pour l'Avenir.



Votre Force pour l'Avenir.

# CAP ... Vous avez dit fantoche ?

## La reconnaissance vieillit vite à la DPSP

**Nous rappelons que la CGT a toujours été résolument pour la reconnaissance de l'ancienneté pour toute forme de promotion.**

Le protocole d'accord cadre, co-signé par Bertrand DELANOË, maire de Paris et les représentants de certaines organisations représentatives du personnel, stipule en son article 20 : « Les organisations syndicales représentatives des personnels sont les acteurs essentiels de la démocratie sociale. »

Cause toujours tu m'intéresses ...

Il y a longtemps que les représentants du maire ne tiennent absolument plus compte de l'avis des représentants du personnel.

Prenons un exemple concret.

Lors de la CAP 36 du 18 avril 2017, un agent, le premier de la liste à l'ancienneté pure, accessoirement ancien combattant, a été écarté de la promotion eu égard à une subite incompatibilité d'humeur avec son supérieur hiérarchique direct.

Ce petit chef a soudainement commis un rapport, vide de sens, pour que l'agent ne soit pas promu.

Le représentant CGT a démontré que l'agent, affecté dans son service depuis janvier 2000, n'avait pas d'antécédents disciplinaires mais au contraire des félicitations, attestant de la véracité de ses propos avec des pièces justificatives.

Tous les griefs reprochés à l'agent n'ont jamais fait l'objet de rapports préalables.

C'est alors qu'un représentant UNSA, s'érigeant en procureur, s'est mis à instruire à charge à l'encontre de l'agent, en énumérant une kyrielle de reproches personnels.

Le président, feignant l'embarras, s'est retourné vers la DRH qui a été incapable d'apporter le moindre élément susceptible de tenir la route.

*In fine*, il n'a pris aucune décision et les choses en sont restées là.

**Vous avez dit fantoche ?**

**Philippe HSU**

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 12 93 65 — benjaminraka@yahoo.fr
Fernand GEORGES	Trésorier	Bureau—CE	asps.treso@gmail.com
Thierry LAMAIRE	Propa— Presse	Bureau—CE	asps.propa@gmail.com
Seydou CISSE	Juridique	Bureau—CE	06 85 99 67 56 — cissesey5@gmail.com
Frédéric FREMONT	Elu CAP —CT DPSP	CE	fremont_fred@yahoo.fr
Patrick GARAUULT	Elu CAP DPSP	CE	p.garault@orange.fr
Philippe HSU	Référent DPSP—ISVP	Bureau—CE	06 31 41 91 92 — philippe.hsu@dbmail.com
Patrick MONOT	Référent DAE—AAS	CE	tonomjean@yahoo.fr
Ahmed OURABAH	Référent DPSP—CDN	CE	06 50 64 64 57— ourabahmed@yahoo.fr
Jules BILON	Référent DEVE cimetièrè— Collectif Outre Mer	CE	06 22 98 11 45 — jules.bilon@sfr.fr

## Commission habillement « AAS Jardins »

### Du 06 décembre 2017 ... Notre métier va-t-il devenir répressif ?

Votre tenue de travail, va évoluer ... Et le moins que l'on puisse dire c'est qu'il y a des surprises !

En effet, lors de la réunion de cette commission, notre organisation syndicale a été la seule à porter son opposition à la parka actuelle qui porte une confusion évidente avec la police municipale ... Dans un premier temps, nous étions convaincus que cette parka était la résultante d'une volonté politique et administrative.

Aujourd'hui, il apparaît clairement évident que certaines organisations syndicales portent « hauts et forts » le maintien de la tenue actuelle, voir son élargissement, avec un pantalon d'intervention « style militaire » et l'apparition d'un grade sur les tenues ... De toute évidence, par ce fait, nous nous éloignons vraiment de notre corps de métier générique et par ricochet nous deviendrons à terme des agents répressifs. Nous rappelons notre attachement au métier d'accueil et de surveillance dans les espaces verts, condition *sine qua non* du partenariat entre la DPSP et la DEVE ... C'est d'ailleurs pour cette raison que nous tenons à ce que soit toujours mentionné sur vos vêtements « accueil et surveillance ». Mais là encore, nous avons été bien seul à défendre cette cause, puisque la tendance serait plutôt de mentionner uniquement « surveillance » sur vos effets de travail.

Nous demandons à l'administration d'avoir une vraie réflexion sur la tenue que porteront les AAS travaillant dans les parcs et jardins ... Au vu de cette commission, il est techniquement possible d'enlever la bande magenta sur la parka ou de la remplacer par une bande verte (plus en adéquation avec notre travail dans les jardins) ... D'ailleurs l'administration semble en phase avec la CGT sur le fait qu'il soit important de différencier chaque spécialité AAS ... Le premier changement vestimentaire, nous l'avons bien perçu chez les correspondants de nuit, qui finalement ont abandonné la parka style « Police Municipale ».

Nous sommes convaincus que cette parka, au vu de l'élargissement de nos missions, sera un fardeau qui vous exposera et vous mettra en danger à terme. C'est une erreur politique et une faute grave morale que de vouloir s'obstiner à maintenir en l'état cette tenue, même sous couvert de certaines OS ou de frustrés n'ayant pas l'envergure d'évoluer vers un vrai métier répressif tel que la Police Municipale ou Nationale.

D'ailleurs, cette commission habillement était animée par le chef du bureau de Prévention des Risques Professionnels ... Peut-être un début de réflexion.

Nous continuons lors des prochaines commissions à vous informer ... Car défendre nos convictions c'est vous protéger !



**NOUS DISONS « NON » A UNE TENUE**

**REPRESSIVE POUR LES AAS !!!**

**« Bien être et liberté » TL**

## Le dispositif des Points Ecoles (PE)

Ce dispositif n'est pas nouveau. Il était assuré anciennement par les ALMS, en plus d'autres missions qui sont aujourd'hui transférées aux CDN (signallement mobilier urbain, ...). La maire de Paris, depuis la récupération de certains pouvoirs de police, se voit dans l'obligation, à court terme, d'assurer la surveillance des 625 Points Ecoles référencés (listing établis conjointement par la Préfecture de Police et la ville de Paris). En fonction d'éléments pertinents (agencement urbain, flux des personnes, accidents mortels ou non), les PE sont classés chaque année du plus dangereux au plus « sûr » (du plus petit chiffre au plus grand) et ceci sur chaque arrondissement.

Des nouveaux PE peuvent être également créés suivant les circonstances de manière définitive (à la demande des élus) ou provisoire (zone de travaux). Le référentiel précise que sur les points les plus difficiles, deux vacataires sont nécessaires. Le dispositif initial visait les personnes à la retraite et les mères au foyer pour leur assurer un complément de rémunération. Actuellement, le dispositif s'est élargi aux personnes en voie d'insertion professionnelle ou sociale (étudiants à domicile, personnes sous curatelle, difficulté physique à exercer une activité pleine par jour de travail, personnes hors communauté européenne ou ne sachant peu ou pas lire et écrire en français).

Le traitement versé s'ajoute aux indemnités (ajustées en fonction de celui-ci) que peuvent percevoir les vacataires (RSA, indemnité chômage). Les vacataires dont les candidatures sont retenues par le bureau des recrutements des Points Ecoles, sont reçus en formation à la DPSP (théorique) puis pratique (appelée gestuelle) conjointement avec la Police Nationale sur des PE (deux cas : un sans feu tricolore et un autre avec feu tricolore). Gestuelle réussie et dotation initiale fournie par le bureau du recrutement des Points Ecoles, ils ou elles sont affecté(e)s sur une M.A.P (Mission Accompagnement et Protection).

Un service M.A.P est présent dans chacune des 10 circonscriptions de la DPSP. Ce service peut gérer jusqu'à 4 arrondissements en P.E. Les agents des M.A.P composés d'ISVP, doivent contrôler de façon journalière les vacataires. Ils sont leurs référents hiérarchiques et les assistent dans leurs démarches administratives en plus de l'UGD, mais surtout dans leurs problèmes quotidiens sur le terrain (absences justifiées, accident de trajet, accident de travail, PE encombré ou altercations, par exemple). Ils assurent le suivi de l'équipement des vacataires

et son remplacement (gants, chasubles, panonceaux et k-ways). Ils ont reçu comme consignes de ne pas hésiter à solliciter l'aide des ISVP qui patrouillent ou autres dispositifs de sécurité (P.P, gendarmerie, militaires) et ont en leur possession le numéro direct du commissariat d'arrondissement et du CVO en cas d'urgence extrême. Quinze jours en moyenne après leur prise de service effective, ils reçoivent leur contrat, à signer, de vacataire et leur badge qui les identifient comme agent de la ville (N°SOI inscrit dessus). Au bout de trois mois de service, ils peuvent demander une carte d'accès aux restaurants de la ville afin de pouvoir se restaurer à moindre coût. Les vacataires peuvent postuler toute l'année, démissionner très rapidement s'ils trouvent un emploi mieux rémunéré et reprendre leurs fonctions à tout moment (si leur façon de travailler était satisfaisante).

Deux contrats de vacataires existent à présent :

Vacataires normaux (1 km ou 10 min maximum en distance de son domicile au PE et vacataires « volants », plus éloignés que les autres vacataires, avec compensation d'une rémunération relativement plus " élevée" (comprenant les frais de transports).

Actuellement, des recrutements par la DRH sont planifiés pour une prise de fonction au début de la rentrée scolaire : ATE (Agent Technique des Ecoles). Ces agents sont recrutés pour travailler au nettoyage dans les écoles et assurer la surveillance des Points écoles sur deux créneaux horaires. Leur rémunération sera meilleure, car les candidats doivent passer des épreuves comme un concours professionnel et cumuler des fonctions différentes sur un temps plein. Les agents pour les Points Ecoles dépendent de la DPSP et le reste du service de la DASCO. Ils sont rémunérés par la DASCO. En ce qui concerne "la baisse de rémunération », elle résulte du relevé des vacances qui est arrêté du 15 au 15 du mois suivant (auparavant du 20 au 20) et le découpage des vacances scolaires 2017.

Ce choix a été initié par la SDRM d'appliquer aux vacataires Points Ecoles les mêmes dispositions qu'à tous les autres vacataires de la ville de Paris pour « uniformiser ». Les montants versés sont irréguliers, ce qui accroît la précarisation des vacataires, car cette fluctuation entraîne pour certains (soumis au RSA et autres indemnités), une perte partielle ou totale pour un laps de temps de ces allocations.

## Arrêts de maladie – Contrôles médicaux

### 1) Dans le cas d'un arrêt de maladie :

La seule obligation de l'agent est d'adresser un certificat médical au service du personnel dans un délai de 48 heures (le cachet de la poste faisant foi), en précisant l'adresse où il peut être visité. Un dimanche et jour férié est décompté de ce délai.

Toutefois, il est fortement conseillé d'adresser l'arrêt en recommandé avec accusé de réception, eu égard aux multiples « non réceptions » des arrêts de maladie (une copie peut parallèlement être adressé par mail à son UGD).

En effet, plusieurs agents de bonne foi, se sont vus refuser une prise en charge sous prétexte que l'arrêt n'était jamais parvenu au service.

Malgré la production d'un duplicata de l'arrêt, l'agent a été placé en situation irrégulière et sa rémunération supprimée.

Aucun recours juridique ne peut être opposé à la mauvaise foi de l'administration si l'arrêt a été adressé en courrier simple.

### 2) Dans le cas d'un contrôle médical :

Un collègue endormi qui n'entend pas la sonnette ne peut être considéré absent !

Le Conseil d'Etat interdit la suspension de la rémunération d'un agent public en cas d'absence à son domicile si le médecin contrôleur mandaté par l'employeur s'est présenté au domicile de l'agent de manière inopinée (décision N° 345238 du 28 septembre 2011).

En revanche, si l'agent a été formellement prévenu du contrôle, il doit s'y soumettre.

#### **Rappel :**

L'administration et la médecine de contrôle ont la possibilité, chaque fois qu'elles l'estiment opportun de provoquer une contre-visite du fonctionnaire malade par un médecin assermenté et ce dès la réception du certificat médical. La convocation doit

être adressée par courrier au domicile de l'agent.

L'agent ne peut pas être convoqué par téléphone.

***En cas d'abus de l'administration, ne pas hésiter à appeler la CGT !***



**Philippe HSU**

## Pepper, le robot voué à remplacer le personnel ?

### Accueil, surveillance et sécurité ?

La mairie du 15<sup>ème</sup> arrondissement n'a pas lésiné financièrement. En effet l'achat de ce robot « androïde » a coûté la bagatelle de 15000 euros, auquel il faut rajouter 350 euros mensuel environ en droit de location. A la base ce robot, placé près de l'entrée de la mairie, a été pensé pour rendre



les gens heureux, en améliorant leur vie à travers la construction de relations. Triste réalité, aujourd'hui les rapports humains sont plus centrés sur des rapports individuels ... Alors penser que ce genre de robot puisse créer des échanges relève d'une utopie vouée à l'échec. Mais est-ce le but recherché par la Mairie ? *A priori* non, puisque la municipalité précise que ce robot permet de soulager le personnel d'accueil qui gère chaque jour plus de 1500 personnes.

Soulager, ou remplacer ? La réflexion est de mise, surtout quant on constate le manque de personnel constant chaque année. Cette réalité fait froid dans le dos, car si aujourd'hui nous sommes plus

dans un scénario de science-fiction, demain quand sera-t-il ? D'ailleurs, le robot « Pepper » va bientôt avoir un petit frère nommé « Nao » qui lui fera son apparition dans les écoles du XVe.

Les robots nous volent-ils notre boulot ? Le débat récurrent sur une raréfaction du travail liée à l'accélération des mutations technologiques prend forme. Certains prédisent qu'à terme c'est la disparition de certains métiers, d'autres pensent plus à une forme de mutation en précisant que certains pays bien plus robotisés que la France, affichent un taux de chômage très bas.

« Pepper » qui signifie « poivre » dans la langue de Shakespeare est prédisposé à une citation de François Coppée (poète et romancier) chacun tirera son analyse :

« Il faut quatre hommes pour faire une salade : un prodigue pour l'huile, un avare pour le vinaigre, un sage pour le sel et un fou pour le poivre ».

**« Bien être et liberté » TL**

## **Rappel eu égard aux infractions commises par les fonctionnaires**

### **Sans ordre de l'OPJ :**

#### **Article 432-4**

Modifié par Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1er janvier 2002

Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, agissant dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, d'ordonner ou d'accomplir arbitrairement un acte attentatoire à la liberté individuelle est puni de sept ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende.

#### **Article 222-12**

Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 171

L'infraction définie à l'article 222-11 est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende lorsqu'elle est commise :

Par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.

#### **Article 222-13**

Modifié par [LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 171](#)

Les violences ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elles sont commises :

Par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.

## 17ème conférence régionale de l'URIF CGT

**Intervention du camarade Jules Bilon, concernant les différentes problématiques des originaires d'outre-mer, lors de la 17ème conférence régionale de l'URIF CGT du 17 au 19 janvier 2018 à Montreuil.**

**Le 18.01.2018**

Je salue tous les camarades de cette 17ème conférence régionale de l'URIF CGT 2018, conférence qui s'inscrit déjà de façon indélébile dans l'histoire, vu le niveau des contributions de chaque camarade.

Je suis le camarade Jules Bilon du syndicat CGT-ASPS de la ville de Paris, syndicat membre du Bureau de l'Union Syndicale CGT des Services Publics Parisiens. Je suis mandaté par l'UD de Paris (je salue par ailleurs l'intervention remarquable de notre camarade Benoit, le secrétaire général de l'UD Paris). Vous comprenez que nous souscrivons totalement à la proposition faite hier à l'URIF par nos camarades concernant la Métropole du Grand Paris et ses conséquences qui sont déjà visibles dans nos territoires.

Je rappelle très succinctement cette proposition : c'est que l'ensemble des organisations représentées à cette conférence décide d'engager une campagne sans concession contre la mise en place de la M.G.P, pour le maintien des départements, pour la défense des services publics, des statuts, et des emplois. Une telle décision est de l'ordre de la gageure, cela suppose et implique de la bonne volonté, de la convergence mais surtout un esprit d'anticipation. Je n'y reviens pas.

Hier une camarade, je crois, a posé de manière claire la question de la place de la femme au sein de la CGT. C'est une question très actuelle et très pertinente.

A mon tour, je suis tenté de poser la question suivante aux camarades de l'URIF CGT Ile de France: quelle est la place réelle et non imaginaire des revendications spécifiques des originaires des outres - mer au sein de l'URIF Ile de France ?

Comme vous le savez les originaires des outre-mer jouent un rôle important au sein de la CGT de manière générale, et notamment en Ile de France.

D'où ma question quelle place, quelle attention confère la CGT URIF Ile de France aux problématiques de plus en plus complexes des originaires des outre-mer ?

Quelques exemples de ses problématiques et revendications des DOM : la remise en cause permanente du congé bonifié, qui pour certain coûte près de 600 millions d'euros à l'Etat et qui risque d'être supprimé sachant que le congé bonifié est un acquis né d'une lutte de longue date menée par la CGT. Cette remise en

cause permanente concerne les trois versants de la fonction publique.

Il y a aussi la question des réparations en lien avec la loi Taubira. Le prix exorbitant des billets d'avions pour se rendre aux Antilles.

En bref nous souhaiterions que l'URIF CGT Ile de France intègre encore d'avantage dans son cahier revendicatif les points suivants concernant les problématiques et les revendications des originaires d'outre-mer :

- Tous les ayants droits doivent partir en congé bonifié ;
- La notion de résidence habituelle doit être supprimée ;
- La règle républicaine d'égalité entre les fonctionnaires français doit être respectée ;
- L'application du droit à toutes les générations, aux non titulaires de droit public et aux agents de droit privé en poste dans la fonction publique afin de maintenir les liens familiaux et moraux ;
- La réévaluation à l'indice pour la prise en charge du conjoint (e) ;
- La prise en charge des coûts de transport pour les enfants à charge jusqu'à la fin des études universitaires, pour les enfants des agents divorcés ainsi que les descendants à charge ;
- La création d'une agence publique chargée pour toutes les administrations de la régulation des voyages avec des moyens pour peser sur les tarifs aériens prohibitifs à certaines périodes de grands départs ;
- L'égalité de droit au logement sans discrimination, sans délit de faciès, à la formation continue et à la promotion professionnelle sans discrimination ni jugements de valeurs ;
- Que le 10 mai devienne un jour férié chômé et payé pour tous.

**Je termine rapidement mon propos par ce rappel : comme vous le savez cette année sera commémoré le 170ème anniversaire de la deuxième abolition de l'esclavage ; nous souhaiterions que cette commémoration ne soit pas l'apanage d'un petit groupe mais que cela soi l'affaire de tous les camarades de la CGT de manière générale et que l'URIF CGT Ile de France soit comme toujours un partenaire incontournable. De là s'ouvre devant nous un boulevard, un chantier incommensurable pour la syndicalisation.**

**Je vous remercie de votre attention chers camarades.**

**Jules BILON pour le collectif DOM-TOM CGT-ASPS**

## Services des cimetières : les agents s'interrogent !

### Eloge pour un meilleur service public

#### dans les cimetières parisiens

De plus en plus, les agents du corps de la surveillance des cimetières parisiens intra et extra muros s'interrogent sur leur devenir professionnel. Ils souhaiteraient savoir de manière objective et sans ambages, la composition de la sauce à laquelle ils risquent d'être mangés ?

Depuis le transfert du corps de la surveillance (SEJ) de la DEVE vers la DPSP, les agents des cimetières ont le sentiment qu'une épée de Damoclès imperturbable demeure dressée sur leur tête. Un tel sentiment ne favorise en rien ni leur sérénité, ni leur tranquillité pour une bonne marche du service public. Les agents des cimetières de la DEVE sont dans l'inquiétude car le mystère demeure.

Deux questions alors s'imposent aux agents des cimetières de la DEVE : Quand, comment et où allons-nous être mangés ? Où sommes-nous et où allons-nous ? De telles interrogations sont légitimes au regard de la situation des agents transférés à la DPSP. De telles questions supposent aussi des réponses objectives.

Il est à noter que la pratique de la polyvalence détériore, de manière irréversible, l'identité même du statut des agents. **Prenons quelques exemples concrets** : Tantôt l'agent portier logé est aux portes, tantôt il est faisant-fonction ; C'est de facto un agent en moins sur le terrain. Le plus souvent ils sont 2 agents portiers logés remplissant le même jour les fonctions, donc deux agents en moins sur le terrain ; soit plus de risques sur les sites. Il arrive régulièrement qu'un agent portier est envoyé sur un site annexe qui se trouve en dehors du lieu de son logement en remplacement de l'agent conservateur ; ce même agent peut se retrouver aux portes un autre jour... etc. Cette gymnastique, c'est-à-dire cette polyvalence, paraît comique dans la forme, mais dans le fond elle est la révélation d'un manque d'agents.

**Le manque d'agents et ses conséquences** : Augmentation des risques de profanations, augmentation de vols de fleurs, mécontentement des usagers, d'agression verbale des agents, de sous-effectif des sites entre 11h30 et 15h00 : moins d'agents aux portes (sur 4 portes 2 agents) et aucun agent en rondes sur le terrain.

Les agents partant à la retraite ne sont pas forcément remplacés et cela se répercute inévitablement sur l'ensemble des agents et leur manière de servir. Pour prendre les congés cela devient de plus en plus un calvaire.

**Autres conséquences du manque d'effectif** : En cas de réclamation des usagers ou d'exactions sur le terrain, les agents se sentent culpabilisés par des recommandations de leur hiérarchie du style : « soyez plus vigilants, tournez plus dans les divisions... » De telles consignes sont non seulement incohérentes mais restent impossibles à tenir dans la mesure où le problème n'est pas l'effet en soi mais la cause qui l'engendre. Cette cause efficiente demeure indiscutablement : le manque d'effectif.

D'où cette équation aporétique : comment faire du plus avec du moins ? Pour résoudre cette équation, il faut tout simplement embaucher, embaucher et embaucher.

Aujourd'hui plus que jamais, il est important de redéfinir la mission des agents de la surveillance des cimetières.

D'autres questions restent en suspens telles que : le statut desdits gardiens de travaux dans les cimetières.

Conscient des enjeux, le syndicat CGT-ASPS demande une réunion d'urgence avec les instances compétentes, afin de porter ensemble des réponses dignes d'un service public qui veut être à la hauteur des défis du 21ème siècle et dans la perspective des JO !?

**J.BL**

## « Chronogestor : l'escroquerie »

Le SUPAP/FSU a publié un très pertinent matériel, assorti d'une démonstration imparable, concernant les ISVP et les AAS, intitulé : « **Chronogestor est paramétré pour vous voler du temps personnel !!!** »

À l'évidence, c'est vrai !

Nous ne pouvons qu'agréer et soutenir cette lutte.

Toutefois les agents en CAL, pour la plupart des anciens, sont encore oubliés.

Et s'il y a bien une catégorie de personnels lésée, c'est bien celle-ci.

La CGT ASPS rappelle que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013, les agents en CAL, techniques ou autres, soumis au principe de l'horaire variable sur des postes décidés par la direction sont volés.

-Ils ne sont pas considérés comme étant en service sans interruption.

-Ils ne travaillent plus sous forme de vacation.

-Ils ne bénéficient plus de la sujétion 4.

Et ils n'ont plus d'espoir de promotion.

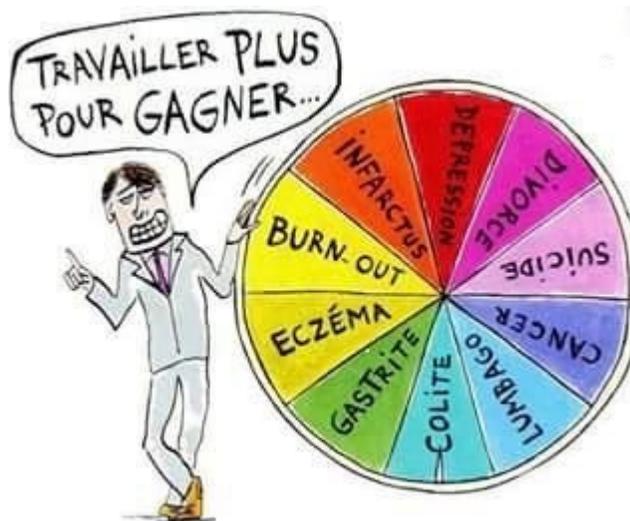
Et les organisations syndicales CFTD, UNSA, UCP et CFTC, pourtant cosignataires du protocole d'accord-cadre, n'ont pas sourcillé.

Le règlement d'emploi stipule en son article 20 : « **chaque inspecteur de sécurité** est tenu d'effectuer un temps de travail annuel conforme au protocole d'accord-cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail approuvé par le Conseil de Paris les 9 et 10 juillet 2001. Ils bénéficient de deux heures de récupération hebdomadaire du fait de leur classement au niveau 4 pour sujétion particulière et peuvent obtenir jusqu'à 25 JRTT et de jours de récupération dans l'année. »

« **Sauf exception due aux fonctions** et avec autorisation de la direction, les inspecteurs de sécurité sont par ailleurs tenus d'effectuer 13 dimanches ou jours fériés de travail dans l'année. »

En son article 21 : « **L'inspecteur de sécurité est considéré comme étant en service, sans interruption, depuis le début de sa vacation quotidienne jusqu'au terme de celle-ci.** »

En conséquence, la DPSP doit 5h45 par semaine, par agent en CAL, depuis bientôt 5 ans ...



Philippe HSU



### **Bienvenue aux agents de la Préfecture de Police !**

Anne Hidalgo se targue d'avoir récupéré les agents de la préfecture ... Nous ne sommes pas dupes et nous savons que cette restructuration n'a qu'un but : Faire des économies budgétaires.

Le syndicat CGT A.S.P.S. reste très vigilant envers toutes les manipulations qui iront au détriment de leurs acquis et conditions de travail.

C'est pourquoi le syndicat CGT A.S.P.S., lors de son dernier congrès en date du 16 juin 2017, a créé une section dédiée afin d'accueillir tous ces agents arrivant de la PP.

**Jean-Claude HAMELIN**

## **Les effets pervers du nouveau stationnement payant à Paris, où comment brimer les agents en charge de la sécurité des biens et des personnes.**

Terminée la tolérance admise pour les agents de la ville qui travaillent en horaires glissants et qui ont souvent besoin de leur véhicule personnel pour pallier aux contraintes des horaires tardifs.

Depuis le 1er janvier, plus de régime dérogatoire ou préférentiel : En zone 2 à 4,80 euros les 2 heures cela fait une taxation quotidienne de 38,4 euros ... Sans compter les FPS en cas de retard.

Nous demandons que soit mis en œuvre au plus vite un assouplissement du nouveau système, et de faire cesser ce qui constitue un véritable racket démotivant pour les agents travaillant à la Mairie de Paris !

**MLC**

