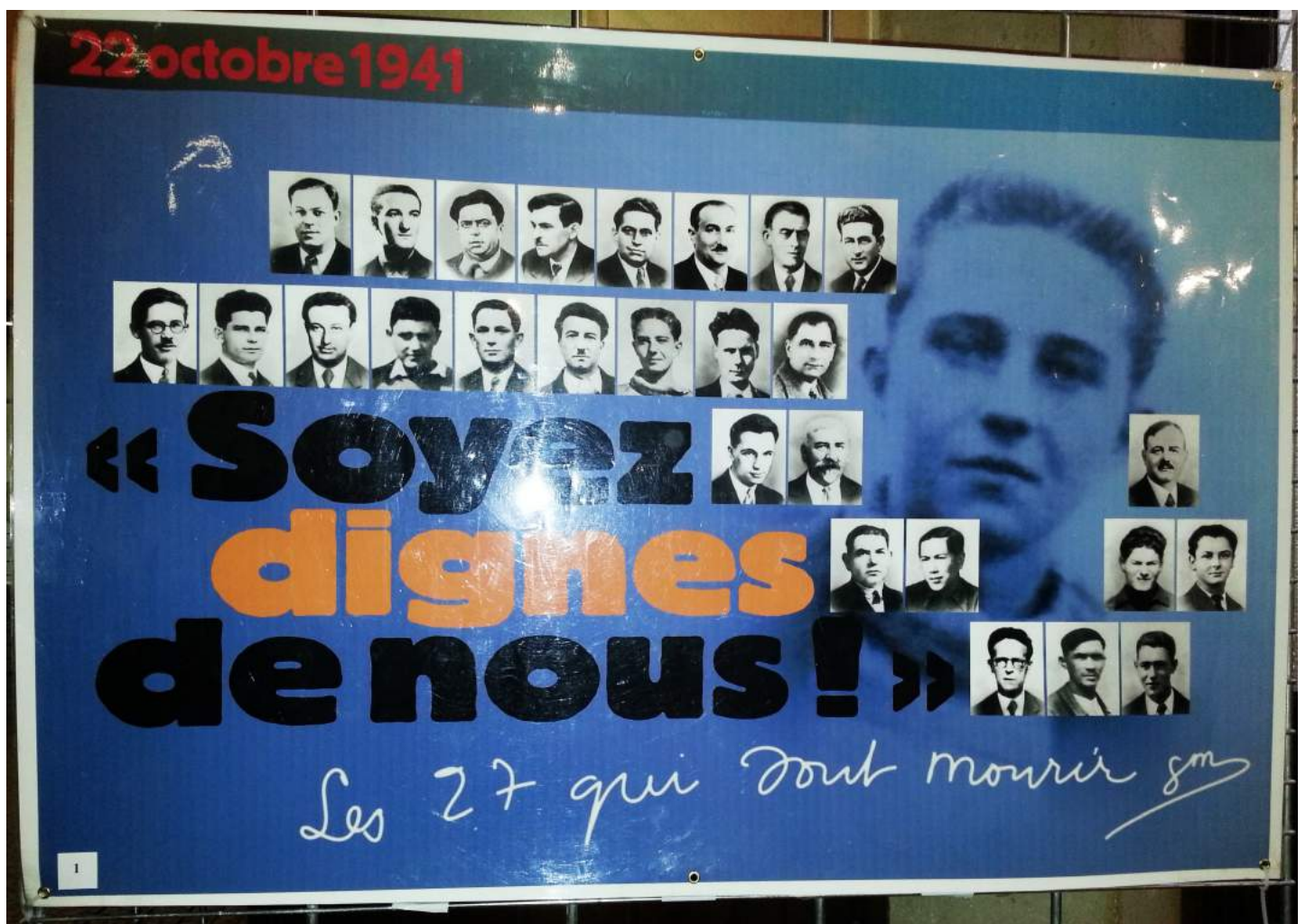


**Journal des adhérents du Syndicat CGT EVSPC  
des Espaces Verts, Sports, Prévention  
et Cimetières (DEVE, DJS, DPP)**

# Les Echos des EVSPC



# Résistance

N° 96 : septembre octobre 2016 \_ Prix 1,52 euros

## Sommaire

P 3 15 septembre : retour dans les rues !  
 P 4 à 6 : Loi El Khomri et vie future  
 P 7 à 8 : OIT, syndicats : même combat  
 P 9 à 13 Fonction Publique et PPCR  
 P 13 Fonction Publique et temps de travail  
 P 14 à 15 : En route vers les 32h !  
 P 16 : Actualités DEVE, Réforme ATEE  
 P 17 à 19 : CHSCT de la DEVE  
 P 20 à 21 : CHSCT de la DJS  
 P 22 : Droit de grève à la DJS / Préavis de grève de la trilogie  
 P 23 : Exposition sur les fusillés de Chateaubriant  
 P 24 : Campagne des 32 heures



## Edito

### Se réorganiser face aux réorganisations.

Les enjeux des territoires nous concernent, la feuille de route agressive de la Mairie de Paris et sa réorganisation de la ville pour se mettre en conformité avec la métropole du Grand Paris impactent forcément l'activité syndicale. Face au démantèlement des administrations parisiennes, l'organisation de nos syndicats est-elle efficace ?

L'Union Syndicale CGT des services publics parisiens est l'interlocuteur de l'administration parisienne et doit se réajuster aux modifications que l'on subit. Des pistes sont à l'ordre du jour en créant des syndicats de directions dans un premier temps, le statut de l'US qui est une structure, doit être partagé par tous.

Il serait en effet plus pratique et efficace de regrouper les représentants de tous les corps de métier dans un même syndicat pour chaque direction, ce qui correspond aux instances Comité Technique et CHSCT. Ces réflexions sont en cours et seront ensuite débattues au congrès de l'US en février 2017. Face à notre employeur et face aux attaques incessantes contre notre statut, il est indispensable de s'organiser au mieux.

Il est important que notre organisation soit un succès partagé qui va peser face aux élections professionnelles de 2018.

L'avenir est devant nous. La CGT a toujours réussi ce qui n'est pas facile, elle fera un bon choix pour demain.



**Jules Lavanier**

#### Les Echos des EVSPC

Directeur de publication : Jules LAVANIER Responsable de la rédaction : Françoise BRIAND  
 Edité par l'Union Syndicale CGT des Fonctionnaires et des Salariés des Services Publics Territoriaux de Paris, actifs et retraités. 3 rue du château d'eau 75010 Paris. Parution bimestrielle  
 Création du journal : sept.-oct. 1984 – Dépôt légal septembre octobre 2015 N° ISSN: .0732-6124. N° de C.P.P.A.P : 0621 S 08002

## 15 septembre : Retour dans les rues !



### On s'était donné rdv le 15 septembre dans la rue.

N'en déplaise aux médias qui parlaient de baroud d'honneur et annonçaient dès le matin une faible mobilisation, sur tout le territoire, ce sont plus de 110 manifestations et rassemblements qui se sont déroulés à l'appel des 7 organisations mobilisées pour continuer de dire

**NON à la loi travail.**

Malgré les mesures de sécurité draconiennes imposées par des préfetures pour pouvoir se rendre sur certains lieux de manifestation, plus de 170 000 salariés ont bravé les interdits et battu le pavé pour la 14ème fois. A Paris on était 40 000 à défilier de Bastille à République.

Cette loi honteuse qui casse le code du travail et fragilise encore plus les salariés, le gouvernement l'a imposée au pays pour faire plaisir au Médef, mais les décrets d'application ne sont pas encore sortis.. Et quand bien même ? A l'image du CPE en 2006, rien n'est perdu : ce qui a été fait peut être défait. La CGT et les autres organisations de l'intersyndicale demandent l'abrogation de la loi El Khomri !

**A la ville de Paris, on avait décidé de faire quelque chose de médiatique pour que notre refus de la loi se voit.** Forts de leur expérience d'occupation de la tiru d'Ivry et de l'immeuble de la DRH, les syndicats du nettoyage et celui des égouts ont réfléchi à une action choc. Une action d'information du public, des usagers, sans passer par les médias, un truc jamais fait !

Ça y est l'idée est là ! Des banderoles sur des édifices parisiens, lesquels ? Tiens les ponts et passerelles sur la Seine. Il y en a 37 ! L'idée est lancée. Après repérages, 21 lieux sont retenus. Dès le mois d'août, les copains se mettent à la fabrication de 21 banderoles de 5m de long. Achat de 200 m de tissu, de 60 bombes de peinture, de carton pour faire des pochoirs... La loi travail est passée en force à coup de 49-3, les banderoles porteront toutes le même message « NON A LA LOI TRAVAIL ». Le 13 août 2016 on apprend le décès de notre Camarade Georges SEGUY, c'est décidé, l'action portera son nom, c'est un bel hommage qu'on lui rendra.

### Opération Georges Séguy

Le 12 septembre à 8h00, le compte à rebours, de l'Action Georges SEGUY, est affiché sur la façade de la Bourse, J - 3.



5 camarades seulement sont au courant des lieux retenus. Le 15 septembre à 8h00, des copains volontaires sont devant la Bourse du Travail, à 8h30, la 1ère banderole est lancée du 4ème étage de la Bourse, une douzaine de mètre.

24 équipes sont constituées avec entre autres des camarades de notre syndicat CGT EVSPC.

A 11h toutes les banderoles sont posées en même temps : l'opération Georges Séguy est réussie, BRAVO !





## Loi El Khomri et vie future

**Début 2016**, la commission Badinter remettait ses propositions pour réformer ou « moderniser et simplifier » le code du travail. Février 2016, le gouvernement transmettait son texte au conseil d'Etat et les organisations syndicales le découvraient par la presse. Mauvais signe pour les salariés, le Médef en était satisfait.

**Dès le 19 février**, une pétition lancée sur le net « Loi travail, non merci » recueille des milliers de signatures, au total ce sera 1,3 millions de signatures. Les organisations syndicales affirment ensemble que « le droit collectif n'est pas l'ennemi de l'emploi » et appellent à une manifestation le 31 mars.

Les lycéens et étudiants commencent à descendre dans la rue le **9 mars**. Le gouvernement se décide à recevoir les « partenaires sociaux » pour discuter.

**Le 14 mars**, il cède un petit peu, ce qui suffira à calmer la CFDT qui défendra ensuite ce projet de loi. L'indemnisation des prud'hommes sera donnée à titre indicatif et non pas un plafond, et la garantie jeunes est généralisée. Il s'agit surtout de bla bla qui ne coûte rien.

Pas suffisant pour arrêter la contestation ! Le 17 mars une nouvelle manif est lancée par les jeunes et soutenue par les syndicats de salariés, de nombreux lycées et universités sont bloqués.



**Le 31 mars**, sept organisations syndicales et de jeunes (CGT, FO, Solidaires, UNEF, UNL, FIDL) appellent à une grande manifestation exigeant « le retrait du projet de loi de réforme du code de travail et l'obtention de nouveaux droits » : 1,2 million de personnes dans les rues. Une partie des manifestants se retrouvent le soir place de la République et lance le mouvement Nuit Debout.

Valls reste « droit dans ses bottes », il est hors de question de céder. A qui ? Aux milliers de français dans la rue ? Aux 70 % de français qui se déclarent contre cette loi dans chaque sondage ? Aux députés élus par le peuple pour débattre et voter les lois ?

**La majorité de la population ne connaissait sans doute pas avant le début du mouvement cette expression : « inversion de la hiérarchie des normes », c'est une vieille revendication patronale que le gouvernement a repris à son compte dans cette réforme.**

Jusqu'à maintenant, la loi est la même pour tous et au sein de l'entreprise, la loi c'est le code du travail. Les conventions collectives par branche ne peuvent qu'améliorer les conditions faites aux salariés et les accords d'entreprise ne peuvent, sauf dérogations liées à des conditions très particulières, qu'améliorer à leur tour les conventions collectives.

C'est à ce principe que le gouvernement s'est attaqué, en renversant la hiérarchie chaque entreprise pourra créer ses propres règles avec pour seule légitimité un accord signé entre l'employeur et employés... temps de travail, congés, rémunération des heures supplémentaires etc et possibilité de licencier les récalcitrants. D'autant plus que pour encourager les patrons à embaucher, le gouvernement a décidé de tout faire pour faciliter les licenciements.



Je vous engage à aller voir le décryptage de cette loi sur notre page facebook (CGT EVSPC )

Pour justifier cette réforme du code du travail, le gouvernement prétend que dans une économie mondialisée, c'est une nécessité pour la compétitivité et il fait de la baisse du cout du travail une priorité... oubliant le cout faramineux du capital !



**Pour la CGT, il est temps au contraire d'inverser la hiérarchie des valeurs et de faire de l'humain une priorité. Le progrès technique et scientifique doit être au service du progrès social. La mondialisation ne doit pas être au bénéfice d'1% de la population mondiale mais de 100% !**

La CGT a élaboré un autre code du travail du 21ème siècle, au service de la protection des droits des salariés et non du capital mais le gouvernement

Tout aura été fait du coté de l'exécutif pour minimiser la mobilisation, diviser les salariés, diaboliser les manifestants ...Une campagne sans précédent contre la CGT a eu lieu, Valls n'hésitant pas à attribuer la responsabilité de toutes les violences à notre syndicat. Gattaz lui a carrément affirmé que le sigle CGT veut dire chômage et traité les syndicalistes de voyous et même de terroristes...



**Se résigner nuit gravement  
à votre santé et à celle de  
vos enfants  
INDIGNEZ - VOUS !**

Le gouvernement a utilisé par trois fois le fameux article 49-3 pour faire passer en force sa réforme mais la bataille n'est pas finie ! Notamment au niveau juridique.

Cette loi honteuse permettra le dumping social généralisé si elle n'est pas abrogée, les entreprises entrant dans une concurrence sans limites engendrant de plus en plus de flexibilité, de précarité pour les salariés. Des salariés qui n'auraient plus le bouclier de la loi pour se protéger et des syndicats sans grand poids puisque les accords d'entreprises seraient « négociés » sans eux .

Camarades, on ne peut pas se laisser faire ! Le secrétaire général de la CGT, Philippe Martinez a appelé à continuer la lutte par tous les moyens contre cette loi, point par point, mesure par mesure au fur et à mesure des décrets d'application.

**Par ailleurs, la CGT a prévenu le gouvernement que cette loi viole de façon magistrale les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) .**

Il s'agit notamment de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, toutes deux ratifiées par la France en 1951. Comme toutes les conventions internationales, ces textes ont une valeur supérieure à la loi interne du pays .

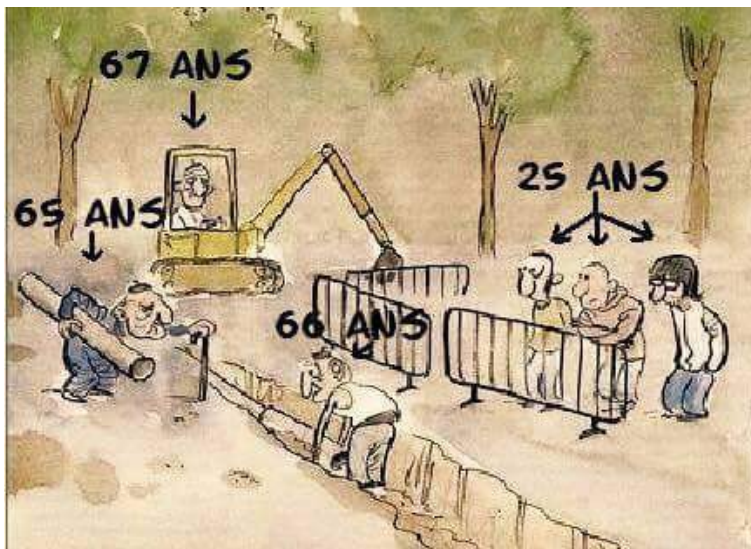
Or, le comité sur les libertés syndicales de l'OIT saisi en 2012 à propos d'une réforme comparable en Grèce, avait déclaré qu'elle était contraire aux convention n°87 et 98.

Par ailleurs la CGT a saisi la comité des droits économiques, sociaux et culturels (Codesc) des Nations Unies qui s'est réuni au mois de juin. Le comité a indiqué être « préoccupé par les dérogations à des protections acquises en matière de conditions de travail proposées par le projet de « loi travail », y compris pour accroître la flexibilité du marché du travail, sans qu'il ne soit démontré que l'Etat partie a considéré toutes les autres solutions possibles. »

Est-ce qu'après avoir refusé d'entendre un mouvement social majoritaire et coupé court à toute démocratie, le gouvernement Valls envisage de mépriser aussi le droit international ? Pourquoi pas après tout, droit dans ses bottes jusqu'au bout dans « l'inversion de la hiérarchie des normes »...

Le FMI lui-même a pourtant reconnu que des réformes de cette nature engagées dans d'autres pays ont creusé les inégalités.

### **Cette société la, on n'en veut pas !**



**Partage des richesses  
Partage du temps de travail.**

### **Cadeaux au capital :**

**CICE : Le bilan d'un des dispositifs d'aide publique aux entreprises le plus coûteux de l'histoire .**

Le 29 septembre, le comité de suivi du crédit impôt compétitivité emploi (CICE) a rendu son rapport 2016. Le CICE atteint un volume d'environ 20 milliards d'euros. Il s'agit là du plus gros dispositif d'aide publique destiné aux entreprises et, cela, sans aucune contrepartie ni engagements en matière d'emploi ou d'investissement. Sur la photo on voit Gattaz montrer fièrement son badge où il est écrit « 1 million d'emplois », mais attention, ce n'était pas un engagement hein !

Sur les années 2013 et 2014, le CICE aurait permis de sauvegarder ou de créer entre 0 et 100 000 emplois. Sur cette période, le CICE a représenté 34 milliards d'euros en direction des entreprises, soit un coût de 340 000 euros par emploi, si l'on prend la fourchette haute des créations ou des sauvegardes d'emploi. Selon le rapport, le CICE n'a pas d'effet sur l'investissement, la recherche, le développement et les exportations. Ces effets sur la sauvegarde d'entreprise sont non mesurés.

**Mais pour le Medef, ce n'est pas encore assez, c'est pour cela qu'il n'y a pas eu beaucoup d'emplois créés ! Il est donc content de la réforme du code du travail qui permettra de licencier plus facilement et donc d'embaucher.. Et réclame 90 milliards d'exonérations de cotisations supplémentaires. En effet pour lui, ce n'est pas aux patrons de payer la protection sociale, la retraite etc...**

**Travailler tous, travailler mieux et travailler moins ! C'est possible.**

## **OIT, syndicats : même combat**

**Prendre conscience de l'état social du monde, tel est le but premier du livre que Bernard Thibault, ancien secrétaire général de la CGT, vient de sortir. D'où ce titre choc « la troisième guerre mondiale est sociale », où le mot guerre renvoie aux conditions historiques de la création de l'OIT mais aussi aux 3 millions de morts, victimes du travail, recensés chaque année.**

Vous pouvez lire un article dans le journal NVO d'octobre où Bernard Thibault présente son livre, des rencontres débats seront organisées par l'Urif autour de son contenu.

Il y explique avoir voulu alerter sur la dégradation de la situation sociale du monde, provoquer un débat et trouver des solutions. Il commence par les chiffres du rapport du BIT (bureau international du travail) pour 2015 et les mets en parallèle avec les capacités productives d'aujourd'hui, avec le haut degré de connaissances et de progrès techniques que nous avons atteint et qui ne sont pas mis au service de l'humain, mais au service du marché.

Quelques chiffres :

73% de la population mondiale ne bénéficient pas de protection sociale adapté

40% n'est affiliée à aucun système de santé

Une personne âgée sur deux ne touche pas de pension de retraite

168 millions d'enfants sont astreints au travail (85% dans des travaux forcés)

On pourrait compléter avec les nombres de personnes mourant de faim chaque année et comparer avec le salaire de quelques grands patrons ou le budget des Etats pour s'armer.

Cette précarité là n'est pas soutenable humainement et ne pas s'en occuper est source de tensions, de conflits. Il rappelle ensuite dans son livre ce qu'est l'OIT et dans quelles conditions cette institution a été créée.

### **L'OIT, c'est quoi ?**

Il s'agit d'une agence créée par l'ONU (organisation des états unis) en 1919 juste après la 1ère guerre mondiale et deux ans après la révolution russe. Basée sur une structure tripartite, cette organisation réunit des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs dans une action commune pour protéger et promouvoir les droits fondamentaux au travail, elle est la seule institution de l'ONU où siègent des syndicalistes.

A cette époque, un certain nombre d'acteurs ont estimé qu'il fallait « mettre un peu d'huile dans les rouages » face aux mouvements protestataires et la grogne dans les entreprises, ils ont donc accepté la proposition d'un syndicaliste français, Albert Thomas. Cette institution est chargée de promouvoir la justice sociale dans le monde pour éviter de nouveaux conflits.

Son rôle a été réaffirmé après la deuxième guerre mondiale et la déclaration de Philadelphie de 1944 :

**« Il n'y a pas de paix durable sans justice sociale »**



.Par deux fois, les Etats ont considéré que le rôle de l'OIT était considérable mais malheureusement il s'agissait plus de bonnes intentions qu'autre chose puisque si les recommandations de l'OIT devraient être entendues, elles n'ont aucun pouvoir contraignant sur les Etats , et encore moins sur les entreprises.

C'est pourquoi Bernard Thibault qui est désormais membre du conseil d'administration de l'OIT plaide pour un renforcement de son rôle et voudrait faire du BIT une sorte de conseil des prud'hommes mondial.

### **Pourquoi parler de « guerre sociale » ?**

L'adversaire, explique t'il dans son livre, c'est le mécanisme économique dominant, le capitalisme mondialisé, qui produit cet état du monde. Il s'agit bien d'une guerre sociale et pas seulement d'une dérive du système, en effet c'est au contraire la logique même du système qui produit ces inégalités. Depuis des années l'économie et le politique s'imbriquent. Il y a des multinationales qui ont plus de poids que certains Etats et qui sont en capacité d'imposer leur logique. C'est ce qui en train de se produire avec les traités de libre échange TAFTA, CETA etc, des traités qui donneraient aux multinationales des pouvoirs législatifs pour attaquer les Etats, des traités qui officialiseraient encore plus la logique du profit comme priorité des priorités.

Tout cela est pensé par ceux qui concentrent les richesses et dont les intérêts financiers doivent primer sur tout le reste et au détriment de tous les autres.

### **Que peut on faire ?**

Actuellement tout est fait, tout est dit pour dissuader le citoyen d'être un acteur pouvant peser sur les événements. Les puissants qui possèdent les multinationales possèdent aussi les médias et font tout pour nous persuader que leur logique est la bonne, ils font tout aussi pour discréditer et réprimer ceux qui leur tiennent tête. On le voit bien avec les attaques contre la CGT et les procès contre les syndicalistes.

Ce que l'on peut faire c'est avant tout montrer que cet état du monde est le produit de choix faits par des hommes et des femmes et que donc, on peut aussi les défaire et en faire d'autres. Cette guerre sociale commence par une bataille des idées, par une information : c'est possible.

Les gens cherchent une issue mais n'en voient pas forcément pour l'instant, à part la tentation du FN. Les gros partis politiques semblent être tous des valets du capitalisme et les hommes politiques semblent faire de leur mieux pour décourager les électeurs de croire en quoi que ce soit. Pourtant la prise de conscience existe déjà et elle va grandir. Entre l'aspiration à plus de démocratie, à un bien être social et environnemental et la logique que le système va continuer d'amplifier, quelque chose va se produire...

Cela nous appelle à rassembler, à débattre, pour développer la prise de conscience et la solidarité. Le syndicalisme et l'OIT ont un rôle majeur à jouer.

L'OIT qui fêtera ses 100 ans en 2019 est attaquée comme jamais par le patronat qui y voit bien sur un obstacle à sa logique libérale, comme d'ailleurs il attaque tous ceux qui se mettent sur son chemin et en particulier la CGT.



Face à la mondialisation du capitalisme, il nous faut renforcer comme jamais la mondialisation du syndicalisme, c'est la seule réponse possible contre le dumping social sans pitié qu'instituent tous ces traités de libre échange.

**Ce que l'on peut faire au quotidien, c'est montrer que chacun à sa petite échelle peut agir. Mais pour ça, il faut soi même vouloir savoir, ouvrir les yeux sur le monde, et savoir pour agir, résister et renforcer la solidarité.**



## **Fonction Publique et PPCR**

**En même temps que la réforme du code du travail, le gouvernement a aussi attaqué la « modernisation » de la fonction publique. Souvenez-vous du PPCR fin 2015.**

Le protocole d'accord issu de la négociation portant sur les parcours professionnels, carrières et rémunération des agents de la fonction publique a été rejeté par une majorité des organisations représentatives du personnel. La CGT après avoir consulté ses bases, avait refusé de le signer même si ce texte contient quelques avancées.

Le 1<sup>er</sup> ministre n'avait pas hésité à déclarer qu'il l'appliquerait quand même trouvant dommage qu'on ne l'ait pas signé mais estimant qu'il faut avancer. La même méthode que pour la Loi Travail quelques mois plus tard.

Je vous engage à retourner voir les articles parus sur ce sujet dans les N° 88 et 89 de notre journal, ainsi que l'article sur le RIFSEEP dans le journal n° 92 (mars, avril 2016). Vous pouvez trouver ces journaux en ligne sur le site [us-cgg-spp.org](http://us-cgg-spp.org).

**Pour rappel, ces modifications de notre carrière servent surtout à la rallonger pour coller à l'âge de départ en retraite en rajoutant quelques échelons et surtout en imposant la durée maximum par échelon pour tous alors que nous avons gagné la durée minimale à la ville de Paris depuis quelques années ! Harmonisation par le bas, comme d'habitude !**

La maire a décidé d'appliquer le PPCR à Paris sans en changer une ligne alors qu'elle a le pouvoir de faire autrement pour l'instant puisque Paris a un statut particulier.

Les seuls qui vont y échapper sont ceux qui ont un statut particulier comme les fossoyeurs en ce qui nous concerne.

Pour les autres, voici une petite étude des modifications appliquées dès 2017.

Concernant les grilles indiciaires de la catégorie C, l'échelle 3 devient C1, les échelles 4 et 5 sont fusionnées en une seule appelée C2, l'échelle 6 devient C3.

### **Etude de la 1<sup>ère</sup> échelle : l'échelle 3 devient C1**

**En 2017**, il y a 4 points de plus dès le bas de la grille qui sont des points de primes incorporés dans le salaire de base et donc pas de gain ! Votre salaire net ne changera pas.

Par contre, à partir de 2017, la durée par échelon augmente pour toutes les grilles, et ce gravement dès le début puisque 2 ans au lieu d'1 an pour passer de l'échelon 2 à l'échelon 3 qui fait gagner 1 point (moins de 5 €). Il n'y a pas de petites économies !!!

De plus, pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon et donc être promouvable, il faudra 1 an et 8 mois de plus !! actuellement : 5 ans et 4 mois, à partir de 2017 : 7 ans.

Actuellement, il faut 18 ans et 8 mois pour atteindre le 11<sup>ème</sup> échelon.

A partir de 2017, il faudra 22 ans pour l'atteindre : c'est-à-dire 3 ans et 4 mois de plus !

En 2020, création d'un 12<sup>ème</sup> échelon. Il faudrait 4 ans pour passer d'échelon 11 à échelon 12 avec 10 points de plus.

**En 2018**, les durées ne changent plus

Augmentation de 1 point du 1<sup>er</sup> échelon au 5<sup>ème</sup> échelon ( $\cong 4,7$  €).

Puis :	6 <sup>ème</sup> échelon = + 2 points	)	
	7 <sup>ème</sup> échelon = + 3 points	)	
	8 <sup>ème</sup> échelon = + 3 points	)	
	9 <sup>ème</sup> échelon = + 1 point	)	
	10 <sup>ème</sup> échelon = 0 point	)	
	11 <sup>ème</sup> échelon = 0 point	)	

Au total du 6<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon c'est une modification mais le 10<sup>ème</sup> et le 11<sup>ème</sup> échelon ne changent pas, ce n'est pas juste.

Pourquoi ne pas avoir augmenté chaque échelon d'au moins 1 point ?

**En 2019**,

Echelon 1 à échelon 4 = + 1 point

Echelon 5 = + 2 points

Echelon 6 = + 2 points

Echelon 7 = + 3 points

Echelon 8 = + 3 points

Echelon 9 = + 3 points

Echelon 10 = + 2 points

Echelon 11 = + 1 point enfin !

**En 2020**,

Augmentation échelon 1 à échelon 6 = + 3 point

Echelon 7 = + 4 points

Echelon 8 = + 6 points

Echelon 9 = + 8 points

Echelon 10 = + 7 points

Echelon 11 = + 4 points

Et création de l'échelon 12 à l'indice 382.

Augmentation au total :

En 2017, c'est 4 points pour tous : une partie des primes incorporée

De 2018 à 2020 : Le 1<sup>er</sup> échelon et le 11<sup>ème</sup> échelon prendront en tout 5 points !

Du 1<sup>er</sup> échelon au 4<sup>ème</sup> échelon = 5 points. Le 5<sup>ème</sup> échelon prendra 6 points.

Entre le 5<sup>ème</sup> et le 11<sup>ème</sup> échelon, il s'agit surtout d'une répartition différente (de + 6 à + 19 points) mais au 11<sup>ème</sup> échelon il n'y a au total que + 5 points !

Il s'agit donc d'une merveilleuse manipulation des grilles visant à rajouter un 12<sup>ème</sup> échelon pour s'adapter au rallongement de carrière dû au recul de l'âge de retraite.

C'est ainsi que le déroulement total de la grille s'étalera sur 26 ans au lieu de 18 ans et 8 mois. Sachant qu'il faudra déjà 3 ans et 4 mois de plus pour atteindre le 11<sup>ème</sup> échelon, combien profiteront de l'augmentation de 10 points de plus sur le 12<sup>ème</sup> échelon ?

De plus, si on regarde de plus près en bas de la grille le salaire est très proche du SMIC, c'est pour cela que le gouvernement a dû, à plusieurs reprises ces dernières années, rajouter quelques points. Donc en incorporant 4 points de prime dans le salaire de base, il permet d'être un peu au-dessus du SMIC sans verser plus et en donnant ensuite 5 points d'ici 2020, il se contente de rester à peu près dans une inflation minimum donc toujours pas de véritable progression du pouvoir d'achat.

### **Etude de la 2<sup>ème</sup> échelle : l'échelle 4 et l'échelle 5 fusionnent en une seule, la C2**

**En 2017**

L'échelle C2 commence à l'indice 328 soit 5 points de plus que le 1<sup>er</sup> échelon Echelle 4 mais 2 points de plus seulement par rapport au 1<sup>er</sup> échelon Echelle 5. Pourquoi ce n'est pas 4 points de plus ??

Où sont les points de prime incorporés ?

Bref, l'échelle C2 commence à l'indice 328 en 2017 et augmente ensuite de 4 points jusqu'en 2020. Même chose pour l'indice terminal, s'il commence à l'indice 416 (donc 9 points de plus que l'échelle 5), il n'augmente ensuite que de 4 points !

Comparons de l'échelle 5 à C2, les gains échelon par échelon :

Echelon	2017	APRES	TOTAL
1 <sup>er</sup>	+ 2 points	+ 4 points	+ 4 points
2 <sup>ème</sup>	+ 3 points	+ 4 points	+ 7 points
3 <sup>ème</sup>	+ 4 points	+ 4 points	+ 8 points
4 <sup>ème</sup>	+ 6 points	+ 2 points	+ 8 points
5 <sup>ème</sup>	+ 11 points	+ 3 points	+ 14 points
6 <sup>ème</sup>	+ 11 points	+ 4 points	+ 15 points
7 <sup>ème</sup>	+ 18 points	+ 1 point	+ 19 points
8 <sup>ème</sup>	+ 20 points	+ 0 point	+ 20 points
9 <sup>ème</sup>	+ 14 points	+ 2 points	+ 16 points
10 <sup>ème</sup>	+ 17 points	+ 2 points	+ 19 points
11 <sup>ème</sup>	+ 13 points	+ 1 point	+ 14 points
12 <sup>ème</sup>	+ 9 points	+ 4 points	+ 13 points

### Etude de la 3<sup>ème</sup> échelle : l'échelle 6 devient C3

#### En 2017

Un échelon supplémentaire est créé. Actuellement le 9<sup>ème</sup> échelon (le final) est à l'indice 462, à partir de 2017 l'échelon terminal est le 10<sup>ème</sup> avec l'indice 466 (+ 4 points) : 4 points de prime ?

Le 1<sup>er</sup> échelon à 7 points de plus : dont 4 de primes intégrées.

Echelon	2017	2018	2019	2020	TOTAL
1 <sup>er</sup>	+ 7 points	+ 5 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 7 + 5 points = + 12 points
2 <sup>ème</sup>	+ 10 points	+ 3 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 10 + 3 points = + 13 points
3 <sup>ème</sup>	+ 10 points	+ 3 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 10 + 3 points = + 13 points
4 <sup>ème</sup>	+ 5 points	+ 5 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 5 + 5 points = + 10 points
5 <sup>ème</sup>	+ 6 points	+ 2 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 6 + 2 points = + 8 points
6 <sup>ème</sup>	+ 0 points	+ 3 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 0 + 3 points = + 3 points
7 <sup>ème</sup>	- 9 points	+ 2 points	+ 0 point	+ 0 point	- 9 + 2 points = - 7 points
8 <sup>ème</sup>	- 6 points	+ 0 point	+ 0 point	+ 0 point	- 6 + 0 point = - 6 points
9 <sup>ème</sup>	- 17 points	+ 5 points	+ 0 point	+ 0 point	- 17 + 5 points = - 12 points
10 <sup>ème</sup> créé	+ 4 points du 9 <sup>ème</sup> avant	+ 0 point	+ 0 point	+ 7 points	+ 7 + 0 points = + 7 points

La mairie nous a fait une petite cuisine à sa sauce entre le 6<sup>ème</sup> et le 10<sup>ème</sup> échelon qui amène des baisses pour plusieurs d'entre eux !



Bien entendu, elle assure qu'il n'y aura pas de baisse pour les agents actuels qui sont dans ces grades. Au final, l'indice terminal aura augmenté de 7 points seulement par rapport à aujourd'hui !

Le temps nécessaire pour grimper du 1<sup>er</sup> au dernier échelon aura augmenté (dès 2017) de 2 ans.

Autre point important, le gain d'indice entre le 1<sup>er</sup> et le dernier échelon.

En 2016, il faut 17 ans pour aller de l'indice 338 à l'indice 462, soit 124 points de plus.

En 2017, il faut 19 ans pour aller de l'indice 345 à 466, soit 121 points de plus (- 3).

En 2018 et 2019, il faut 19 ans pour aller de l'indice 350 à 466, soit 116 points de plus (- 8).

En 2020, il faut 19 ans pour aller de l'indice 350 à l'indice 473, soit 123 points de plus (- 1).

Cela donne l'impression de se faire un peu « enfumer » non ? Une cuisine au goût amer.

### **Promotions**

Rappelons que pour être promouvable il faut attendre le 5<sup>ème</sup> échelon de son échelle, on peut alors être promu dans l'échelle supérieure à l'échelon correspondant à son indice. En théorie on peut donc commencer actuellement en échelles 3 puis passer ainsi à l'échelle 4, puis 5, puis 6.

Malheureusement, ces promotions ne sont pas systématiques et peu d'agents ont cette chance puisqu'il existe des ratios ( pourcentage ) fixés par la mairie. Nous y reviendrons plus tard.

Comparons le temps nécessaire pour dérouler cette carrière (si la promotion est automatique).

#### **Actuellement :**

Echelle 3 : 5 ans 4 mois pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon à l'indice 325

Echelle 4 : Il se retrouve au 3<sup>ème</sup> échelon indice 325. Il lui faut 3 ans et 4 mois pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon indice 327

Echelle 5 : Il se retrouve au 2<sup>ème</sup> échelon indice 327. Il lui faut 4 ans et 4 mois pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon indice 372

Echelle 6 : Il se retrouve au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle 6 à l'indice 338

TOTAL : 13 ans

#### **A partir de 2017 :**

C1 : 7 ans pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon à l'indice 329

C2 : Il se retrouve au 2<sup>ème</sup> échelon indice 330. Il lui faut 6 ans pour atteindre le 5<sup>ème</sup> échelon indice 343

C3 : Il démarre au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle C3 à l'indice 345

TOTAL : 13 ans

On constate que la durée minimum pour grimper ces échelles restent la même dans le meilleur des cas, même s'il y en a une en moins.

## **Promotions et ratios**

Lors d'une audience avec la DRH juste avant le Conseil Supérieur du 12 octobre qui officialise la mise en place du PPCR à Paris, l'administration nous a informés que le nombre de promotions ne sera pas finalement décidé au niveau de l'Etat pour toutes les fonctions publiques. C'est toujours la ville de Paris qui décidera des ratios pour son personnel.

Ceci est une bonne chose pour nous car il est plus facile de négocier au niveau local mais il faudra sûrement mettre une grosse pression pour aider la maire à donner un peu plus que le minimum prescrit !

**Pour l'instant, une question se pose (et nous l'avons posée) : conserve-t-on les ratios prévus pour les années 2017 et 2018 ? En effet, le regroupement de 2 échelles en 1 change forcément la mise, il va falloir renégocier les ratios pour l'échelle C 3.**

## **Fonction Publique et temps de travail**

Dans le dernier numéro du journal, nous vous avons parlé du rapport Laurent sur la durée du travail dans la Fonction Publique. Un rapport momentanément de côté mais qui est maintenant ressorti. Le sujet doit être discuté au mois d'octobre avec les syndicats « avant des orientations présentées en décembre au Conseil commun ».

**Ce rapport s'inscrit dans la logique de la loi Travail, les agents ont trop de « jours d'absence » (ce que nous appelons jours de congé) et cela commence à poser problème vu le peu d'effectifs.**

Selon ce rapport, nous ne travaillons pas 35h par semaine car nous avons des autorisations d'absence qui semblent injustifiées. La ville de Paris y est montré du doigt car nous avons 33 jours de congé « sans aucune base légale » ! Ce rapport préconise bien sur de ne donner aux fonctionnaires que les 25 jours de congés institués par la loi et pas un de plus. La logique de l'harmonisation par le bas.

Le rapport préconise aussi de rogner partout où c'est possible, par exemple sur les autorisations d'absence pour décès, mariage etc... Il recommande également plus de flexibilité et d'économies notamment en évitant les heures supplémentaires, en limitant les RTT... en limitant aussi les astreintes par exemple en changeant les cycles de travail.. Et en revoyant toutes les sujétions liées à la pénibilité qui semblent aussi être abusives.

La solution miracle selon ce rapport :annualiser le temps de travail. Dans le public comme dans le privé il s'agit de flexibiliser et faire davantage travailler à certaines périodes sans payer d'heures supplémentaires. Supprimer des jours fériés ou au moins en fixer le nombre serait aussi bienvenu, les jours fériés variant de 8 à 11 selon les années.

**Attention ! Ce rapport va bientôt nous apporter des problèmes. On vous tient au courant dès qu'on en sait plus.**

Alors bien sur dans ce contexte, quand la CGT parle de passer à 32h de travail... il est facile pour beaucoup de rire et de nous ridiculiser. Et pourtant !

## En route vers les 32 heures

**Face à la loi travail qui nous ramène au 19ème siècle à grands coups de matraques et face au rapport Laurent sur le temps de travail dans la Fonction Publique qui en facilite la transposition dans notre statut, il est urgent et indispensable de renouer avec le progrès social.**

La campagne confédérale sur les 32 heures a été lancée dès octobre 2015 et entérinée lors du 51ème congrès, il s'agit d'une bataille pour une nouvelle réduction du temps de travail avec l'exigence de nouveaux droits, sans perte de rémunération, sans dégradation des conditions de travail et compensée par la créations d'emplois et d'emplois de titulaires en ce qui concerne la Fonction Publique.

Bien sur face à la « logique du marché », aux doctrines ultra libérales qu'on nous présentent comme une évidence, une chance ou la seule échappatoire à « la crise », notre revendication semble ridicule et à contre courant. Les médias ne se privent pas d'ailleurs de se moquer de la CGT ringarde qui s'accroche à ses revendications utopistes et d'un autre temps. Le patronat parle de la CGT comme d'un syndicat dépassé, qui n'a pas su s'adapter à l'époque et qui dit toujours non, un syndicat d'opposition systématique alors que nous sommes maintenant dans une époque de « partenaires sociaux » et que nous avons tous les mêmes intérêts. Des propos hélas fortement repris par le gouvernement .

La CGT continue de penser que les salariés et les patrons n'ont pas tout à fait les mêmes intérêts, qu'il existe une « lutte des classes ». Il suffit pour s'en persuader de se rappeler que 1% seulement de la population mondiale possède 99% des richesses mondiales. Alors oui, la CGT est fière d'être un syndicat d'opposition mais c'est aussi un syndicat qui propose, un syndicat de progrès social.

On veut nous faire croire actuellement que nous sommes dans une période de mutation, et qu'après une destruction massive d'emplois dans certaines professions, de nouveaux métiers nécessitant plus de flexibilité devraient voir le jour. Pour y parvenir certains préconisent la fin du salariat, remplacé par le « travail indépendant », variante du travail à la tâche, sans couverture sociale etc mais présentée comme une liberté pour le travailleur.

D'autres prônent le démantèlement du droit du travail, sans le dire vraiment, version loi El Khomri, en donnant toute liberté aux entreprises de moduler le temps de travail et les contrats en fonction de leurs besoins. C'est la voie suivie par l'Allemagne et la Grande Bretagne dont on vante le faible taux de chômage. En réalité ils ont partagé le temps de travail en multipliant les temps partiels voire très partiels mais en faisant exploser en même temps le nombre de travailleurs pauvres et totalement à la merci des employeurs.



Alors oui, face au nombre sans cesse croissant de chômeurs, il faut partager le travail .. Mais pas de cette façon ! Pas en partageant la misère. Aujourd'hui les progrès technologiques des gains de productivité au profit du seul capital et les dividendes versés aux actionnaires n'ont jamais été aussi élevés !

Contrairement à ce qu'on veut nous faire croire, la réduction du temps de travail à 35 heures n'a pas été une catastrophe économique pour la France et pour les entreprises françaises qui auraient perdu leur compétitivité. Plusieurs études l'ont montré. Mais il y a des études et des rapports qui sont peu ébruités ! Le dernier en date est celui de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) en mai dernier. Ce rapport a été censuré parce que s'étant « éloigné des économistes conventionnels »... il avait confirmé que 350 000 emplois avaient été créés grâce à cette RTT et qu'il ne fallait pas sous estimer les pistes d'amélioration qualitative et quantitative qu'offrent les politiques du temps de travail.



La raison fondamentale de la persistance du chômage et du développement de la précarité est la quête de profits, de rentabilité immédiate qui est source de souffrance pour l'ensemble du monde du travail : ceux qui ont un emploi à temps plein souffrent de plus de flexibilité, de la dégradation de leurs conditions de travail, de salaires trop modérés ; ceux qui ont un emploi précaire souffrent d'un salaire insuffisant et de l'incertitude de leur avenir et ceux qui sont au chômage ont de plus en plus de mal à en sortir. Une situation par contre, qui apporte un maximum de profit pour le capital et un bon moyen de chantage sur les travailleurs.

Pour lutter contre les racines du chômage, il ne faut donc pas se contenter de partager le travail. Il faut militer pour un autre mode de développement économique et social, une autre vision de la société.

### **Revendiquer les 32h, c'est possible économiquement. Revendiquer les 32 h, c'est créer des emplois.**

Pour la CGT et tous les acteurs qui militent pour les 32h, réduire le temps de travail permettra de répondre aux besoins de l'économie de demain tout en assurant le progrès social : lutte contre la pénibilité, égalité hommes-femmes, conciliation de la vie privée et la vie professionnelle...

La CGT ne se contente pas de lancer cette campagne, elle est capable de l'argumenter et elle amène des propositions. Elle développe cinq arguments parmi lesquels : la sauvegarde et la création d'emplois, le compromis entre productivité et qualité du travail d'une part et santé et sécurité au travail d'autre part, et la réponse à un enjeu social et citoyen.

### **Revendiquer les 32h, c'est une réponse socialement juste et économiquement nécessaire.**

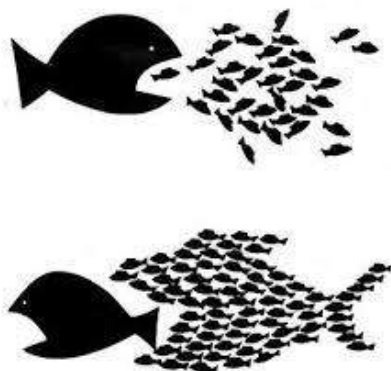
Réduire la durée du temps de travail, c'est permettre aux salariés de s'investir ailleurs, dans le tissu associatif, dans le militantisme, dans les activités sociales, culturelles ou sportives. Il est plus que jamais urgent de recréer ce lien social indispensable au bien vivre ensemble.

En France, plus de 6 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi. Or, non seulement ce chômage est dur à vivre économiquement mais il constitue une vraie menace pour la cohésion nationale. Créer de l'emploi grâce une réduction du temps de travail permettrait donc aussi de lutter contre la fracture sociale. La précarité, la pauvreté et les inégalités flagrantes induisent la colère et la violence.



« Il n'y a pas de paix durable sans justice sociale »

**C'est pourquoi, camarades, il est essentiel que chacun et chacune d'entre nous comprenne l'enjeu de cette campagne et s'y implique.**



Face à l'ampleur des attaques du capital, du libéralisme, contre tous les droits des salariés, face à la casse systématique de toutes leurs protections... face à ce bourrage de crâne pour nous mettre en tête la pensée unique de la logique du marché.. **Ayons le courage de résister et de clamer haut et fort autour de nous qu'un autre monde est possible !** Si chacun à son échelle y croit et agit pour cela, tous ensemble, nous pouvons changer les règles et imposer le progrès social. Comme d'autres l'ont fait avant nous.

## **Ville de Paris : DEVE**

Depuis le 12 septembre, la nouvelle direction, la DPSP a vu officiellement le jour, regroupant autour de l'ancienne DPP tous les personnels participant à la lutte contre les incivilités et ayant le pouvoir de verbaliser les incivilités. Les AAS des parcs et jardins sont maintenant gérés par cette direction. Pour autant, l'organisation de leur travail n'a pas changé d'un seul coup et bien des problèmes restent à résoudre, en particulier pour les locaux. La réforme des ATEE qui en a découlée s'est mise en place aussi progressivement et là encore, ce n'est pas sans mal.

### **Réforme des ATEE :**

Suite à des disfonctionnements constatés cet été, en particulier concernant la bourse de mutations, notre syndicat CGT EVSPC avait demandé par courrier le 1<sup>er</sup> septembre une audience au plus tôt avec la DEVE. « Au plus tôt » nous a quand même amenés à fin septembre mais bon...

Lors de cette audience nous avons pointé des dysfonctionnements dans la mise en place de cette réforme :

- **Cycle de travail.**

Après de longues discussions avec l'administration en groupe de travail et même le jour du Comité Technique il avait été acté que seuls les nouveaux agents recrutés seraient obligés de travailler du mardi au samedi. Les agents actuellement ne poste resteraient sur le cycle du lundi au vendredi sauf volonté de leur part. Or la bourse de mutation ne comportait que des postes avec la mention : cycle mercredi à samedi. Inadmissible pour la CGT de contourner la règle par ce biais !

Totalement normal pour la DEVE qui assume pour la DEVE qui assume. En acceptant de ne pas passer tous les agents en roulement, elle s'est compliquée la vie au niveau organisation et a besoin d'à peu près 50 % d'agents sur chaque site ... d'où ces propositions de postes avec le cycle. Les agents ne la désirant pas ne peuvent donc pas changer de poste. Seuls 3 agents ont accepté ! Bon courage à l'administration pour se débrouiller avec ce nouveau problème d'organisation.

- **Formation « contrôle des jeux » pour les jardiniers.**

L'administration nous a confirmé que cette formation est proposée aux jardiniers désirant travailler le dimanche avec les ATEE. Elle n'est évidemment pas obligatoire pour les autres.

- **Travail en commun des ATEE et jardiniers**

Nous avons protesté contre le fait constaté ce mois d'août au Parc floral pour pallier au manque d'effectifs, alors qu'en groupe de travail nous avons insisté sur l'importance de bien différencier les deux métiers. La tâche « aide aux travaux horticoles » a donc été enlevée de la fiche de poste des ATEE.

La DEVE nous a répondu que cela a été fait uniquement dans la fiche de poste des ATEE du SEJ ! Il n'était pas question dans ce groupe de travailler sur la totalité du métier.

Pour la CGT, il s'agit d'une entourloupe et nous reviendrons prochainement sur le sujet.

- **Organisation du travail et mise en place des TSO.**

Vous le savez, grâce à la CGT, des postes de TSO ont été créés au SEJ jusqu'à maintenant dans les jardins les ATEE étaient sous la responsabilité des AM horticoles alors que leurs encadrants sont des TSO entretien espaces verts dans les bois et cimetières.

14 TSO vont être recrutés d'ici l'été 2017 mais l'organisation décidée en CT étant très difficile à mettre en place (problèmes de locaux, de transports), il semble « improbable » à la direction d'y arriver.

Vous pouvez compter sur notre syndicat pour suivre ce problème de près et ne rien lâcher : nous voulons une vraie filière entretien EV avec ses spécificités et son déroulement de carrière !

N'hésitez pas à nous contacter en cas de problème.

## **CHSCT de la DEVE**

Le 7 octobre, le 3<sup>ème</sup> CHSCT de l'année 2016 a eu lieu. A cette séance, 4 points à l'ordre du jour :

- Regroupement d'ateliers au SPL.
- Etat d'avancement de la démarche de prévention des RPS.
- Rapport d'activité du service de médecine préventive pour 2015.
- Restitution d'une enquête sur le suicide d'un agent sur son lieu de travail.

### **1/ - Regroupement des ateliers du SPL**

Cette réorganisation (encore une) se fait à effectif constant.

Pour la CGT il s'agit surtout de pallier au manque d'effectifs sur les ateliers. En effet, l'administration constate « des équipes en deçà d'un seuil critique acceptable », en effet le travail en binôme est souvent indispensable et dès qu'un agent est absent, c'est impossible. Pour la DEVE, une seule solution : regrouper les agents de 6 à 4 ateliers. Pour nous bien sur une autre solution existe : embaucher.

Autre raison déclenchant cette réorganisation, le site de Brancion doit être libéré car visé par un projet de la direction de l'urbanisme. La DEVE dit ne pas savoir lequel (probablement en rapport avec le théâtre de Brancion (?)) mais sait pourtant nous rassurer, cela ne concernera pas la partie où sont logés les jardiniers.

Actuellement : 6 ateliers + cellule mobilier urbain / 1 cellule de coordination.

Prochainement : 4 ateliers regroupés en 2 secteurs : Est et Ouest.

La cellule mobilier urbain se fond dans les ateliers.

Le parc floral est regroupé avec l'atelier Vincennes (Brassière).

L'atelier Brancion disparaît.

Les agents recevront prochainement les fiches de postes et pourront émettre 2 vœux de mutation. Pour la direction les tâches des agents ne seront pas modifiées, il n'y a donc pas lieu de modifier leur salaire.

Considérant que cette réorganisation n'apporte aucune amélioration des conditions de travail des agents et peut être même des problèmes à certains, compte tenu de leur déplacement. Considérant d'autre part que le nouveau découpage risque d'entraîner des trajets plus longs lors des interventions et qu'aucune étude des risques n'a été faite, la CGT a voté contre ce projet (ainsi que l'UNSA).

La CFTC s'est abstenue. CFDT et UCP ont voté « Pour ».

Le projet passera au prochain comité technique de la direction en novembre et sera mise en place début 2017.

### **2/ - Prévention des RPS**

Comme prévu dans l'accord cadre santé et sécurité au travail signé en 2012, l'administration parisienne a dû mettre en place une démarche de prévention des risques psycho sociaux (RPS).

La DEVE travaille avec un prestataire spécialisé sur le sujet avec la médecine préventive et les membres du CHSCT regroupés dans une commission spéciale.

Une première phase vient de se terminer qui consistait à identifier une situation troublée pouvant générer de tels risques, comprendre les mécanismes et voir les solutions concrètes pouvant être envisagées.

Un diagnostic a été fait avec deux exemples différents : une entité administrative (UGD) et un atelier de jardinage.

Il ressort dans les 2 cas un même point négatif : la rémunération. Tous les agents soulignent ce point.

Si dans l'atelier de jardinage étudié, tous les autres points semblent être bien perçus il n'en est pas de même à l'UGD !



Si dans l'atelier de jardinage étudié, tous les autres points semblent être bien perçus il n'en est pas de même à l'UGD ! Relations avec les supérieurs, manque de reconnaissance, surcharge de travail, qualité des outils de travail, espace physique de travail, perspectives professionnelles : autant de points négatifs pour le personnel de l'UGD.

Depuis des années, notre organisation syndicale se bat pour une meilleure prise en charge des métiers administratifs ! Une étude des risques par métier doit être faite dans le document unique de chaque direction (document CHSCT) : cela n'a jamais été fait pour les administratifs.

La DEVE nous répond chaque fois que c'est à la DRH de le faire mais ce n'est toujours pas fait. Une fois de plus, même réponse Mme Komites s'engage à insister pour que cela se fasse.

La 2<sup>ème</sup> phase consiste à élaborer un document de prévention des risques psycho sociaux, cela devrait être fait au 1<sup>er</sup> trimestre 2017.

### **3/ - Rapport d'activité de la médecine préventive**

Comme chaque année, le service la médecine préventive a fait le bilan de ses activités.

La CGT tient à souligner la qualité du travail des médecins qui le composent tant au niveau des visites médicales des agents que des visites de sites et des études de postes qu'ils font également.

En 2015, ils étaient 5 médecins, ils ne sont plus que 3 actuellement et même si un 4<sup>ème</sup> doit prochainement arriver il n'est apparemment pas question de rattraper ce chiffre, ce que nous regrettons une fois de plus.

Concernant les visites médicales, il y en a de plus en plus à la demande de l'agent et c'est tant mieux. N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec eux si vous rencontrez des problèmes de santé pouvant vous gêner pour votre travail. Le rôle de la médecine préventive est d'adapter le travail à l'homme et non le contraire.

Concernant les visites sur site, les médecins ont à plusieurs reprises mis en avant la pénibilité de certaines tâches notamment pour les ATEE et le manque d'effectifs qui aggrave les conditions de travail.

Ils préconisent souvent des aménagements au niveau des outils ou des travaux sur les locaux.

Par exemple, un véhicule avec benne basculante pour le ramassage des déchets au champ de mars pour éviter une partie des manutentions. La direction nous a répondu y réfléchir mais cela implique des bacs à la bonne hauteur pour y verser directement les sacs.

Quoi qu'il en soit, la CGT a demandé à ce qu'à ce bilan dans le futur les rapports soient mieux exploités dans l'avenir pour résoudre les problèmes soulevés et qu'un compte-rendu des actions entreprises par la direction soit joint au rapport d'activité.

### **4/ - Enquête CHSCT sur un suicide**

Lorsqu'un accident grave ou un décès a lieu sur les lieux de travail, les membres du CHSCT en sont prévenus et peuvent demander une enquête. Cette enquête est faite conjointement par 2 représentants de l'administration et 2 représentants du personnel.

Dans le cas d'un suicide le but est d'étudier les circonstances et les faits pour établir si un lien existe avec les conditions de travail de l'agent et si cela aurait pu être évité. Dans cette enquête rien n'a permis de faire un lien avec le travail de l'agent.

Voici un rappel de la procédure : la commission d'enquête réunit tout le personnel sur le lieu de travail pour expliquer sa démarche et propose à tous ceux qui le désirent de la contacter pour témoigner. L'entretien peut être sur le lieu de travail ou à l'extérieur, il est anonyme et confidentiel.

La commission établit également une liste des agents qu'elle souhaite entendre les collègues les plus proches et les supérieurs hiérarchiques. Ils ont le droit de refuser mais cela est dans l'intérêt de l'enquête.

## 5/ - Questions diverses

### Entretien des tenues des AAS

Le problème était enfin résolu pour les AAS des jardins ! Des bons pour nettoyer les uniformes dans les pressings 5 à 7. Les AAS étant maintenant à la DPSP, je suggère aux AAS anciennement DPP de revendiquer la même chose.

Concernant les AAS des cimetières et des bois, une autre formule a été retenue. L'entreprise qui assure le nettoyage des tenues des fossoyeurs sera dorénavant chargée aussi de celle des AAS. Quelques problèmes pour l'instant concernant le « défroissage » des chemises, la DEVE s'engage à régler cela au plus vite.

### Aménagement du travail en fonction de la température

Des mesures claires existent pour les usagers mais qu'en est-il exactement pour les agents, notamment pour les bûcherons ?

Mme. Komites répond que des principes existent depuis 2 ans mais elle est d'accord pour mettre ce point à l'ordre du jour d'un prochain CHS.

### Travailleurs isolés

La direction affirme travailler sur le sujet pour trouver un dispositif.

### EPI des bûcherons

Des problèmes actuellement pour avoir les équipements. La société qui a gagné le marché ne maîtrise pas vraiment le sujet. Le responsable du service s'engage à régler les problèmes et se déclare favorable à un magasin ville permettant de s'équiper rapidement. Concernant la 2<sup>ème</sup> paire de semelles pour les chaussures de sécurité, Mme Komites rappelée à l'ordre s'engage à les fournir au plus tôt.

### Ecole Du Breuil

La maire a tranché pour une transformation en EPL mais Mme Komites affirme qu'il n'y aura aucun changement pour les agents en place. Le sujet sera à l'ordre du jour du CT de novembre.

Concernant la déprécarisation des professeurs, la direction nous avait répondu à l'audience que les dossiers étaient à l'étude. Ceux qui remplissent les critères seront contactés et feront à ce moment leur dossier.

### Procédures de la DEVE aux entrées des sites

La direction dit qu'il n'y a pas de procédure spéciale sauf pour certains événements au Parc Floral et Bagatelle.

Nous avons posé cette question après avoir constaté sur place que les agents vacataires de l'école Du Breuil géraient l'ouverture des grilles et faisaient un contrôle visuel des coffres et sacs. Il s'agit des mesures prises dans le cadre de vigipirate pour les établissements scolaires, nous répond Mr Gibert, Le contrôle visuel des sacs ne nécessitera pas d'habilitation spéciale ni le port d'un équipement de protection (EPI).

Par ailleurs, il explique que les Contrats Aidés sont habilités à faire exactement les mêmes tâches que les titulaires et donc aussi le contrôle visuel.

### Réforme ATEE

Plusieurs questions concernent ce sujet mais nous avons eu les réponses lors de l'audience la semaine précédente.

## **Ville de Paris : DJS**

### **CHSCT de la DJS :**

Mr Chines, le directeur de la DJS nous relate tout d'abord un grave accident survenu à la piscine Blomet le 15 septembre. Ce jour là un jeune homme de 23 ans a été découvert inanimé sous l'eau. Après réanimation et malgré la prise en charge rapide par les pompiers, il est malheureusement décédé le lendemain.

Si le risque zéro n'existe pas, la CGT demande néanmoins que le maximum soit fait pour éviter cela. Le POSS (plan d'organisation de la surveillance et des secours) n'impose la présence de deux maîtres nageurs que dans une piscine sur deux actuellement, d'autre part il existe un système de vidéo surveillance (Poséidon) capable de détecter une immobilité d'un nageur sous l'eau pendant plus de quelques secondes, ce système a déjà sauvé plusieurs vies, mais il n'est en place que dans quelques piscines actuellement. Certes cela implique des frais supplémentaires, mais la mairie doit tout mettre en œuvre pour la sécurité des usagers.

La direction promet des efforts complémentaires et des travaux prochainement pour la surveillance du bassin.

### **Création à la DJS d'un bureau de prévention des risques professionnels (BPRP)**

La CGT se félicite que le droit soit enfin appliqué à la DJS ! En effet, il y a bien longtemps que le BPRP existe dans la plupart des directions (notamment la DEVE) et qu'il aurait dû être mis en place.

Ce bureau sera composé de cinq animateurs de prévention.:

Mr Chopard pour les circonscriptions 18/19 et EMS

Mr Daime pour les 11/12/20 et Choisy et Orly

Mr Gino pour les 5/6/13/14 et Charléty

Mr Hubsverlin Noel pour les 15/16/17 et Jean Bouin

Prochainement, Mme Leconte pour les 8/9/10/1/2/3/4 et services centraux.

### **Bilan 2015 des accidents de travail, maladies professionnelles et reclassements**

Notre camarade William Bouffé fait remarquer sur ce point les nombreux dysfonctionnements entre les différents services et notamment les délais d'attente pour les visites de reprises après un accident de travail. En tant que membre suppléant siégeant à la commission de réforme, il alerte aussi sur le temps considérable d'attente pour le traitement des dossiers de reclassement.

### **Protocole de fin de travaux**

Le protocole proposé est à revoir car incomplet comme l'a fait remarqué Mme Catala, inspectrice de la MISH (mission d'inspection hygiène et sécurité). La CGT demande que ce ne soit pas un groupe de travail mais une commission (plus pérenne) qui se charge du suivi de ce protocole avant et après travaux. Toutes les organisations syndicales nous suivent sur ce point.

Mr Martins déclare préférer un groupe de travail car « une commission de travail c'est ad vitam eternam », autrement dit un groupe de travail ne dure qu'un temps et ne « l'emmerde » pas en permanence.





## **CT de la DJS :**

Le 18 octobre devait se tenir le comité technique de notre direction.. Il y avait 15 points à l'ordre du jour et séance commençait à 9h30. Mr Martins, l'élu chargé des sports voulait faire d'une traite sans pause déjeuner estimant que la loi n'oblige à une pause qu'au bout de 6 heures de travail. Devant notre insistance pour avoir le temps de manger et reprendre ensuite, il s'est tout simplement énervé et a dit « vous me faites chier » !

L'ensemble des représentants du personnel a alors décidé de quitter la salle et boycotté le CT pour protester contre ce manque de respect. Chaque organisation a envoyé un courrier à la maire la prévenant que nous n'accepterons de siéger qu'après avoir reçu des excuses de Mr Martins.

## **Droit de grève à la DJS :**

Par son jugement en date du 6 octobre 2016, le Tribunal Administratif de Paris (TA) nous a donné raison ainsi qu'aux organisations composant l'intersyndicale en lutte à la DJS :

- En supprimant l'obligation de se déclarer gréviste 48 h avant le début de la grève
- En reconnaissant, contrairement aux arguments de la DJS que le service Parisien des Sports, malgré toutes ses qualités n'était pas un besoin essentiel de la Nation et qu'il ne pouvait être comparé aux transports ou aux hôpitaux ! En effet ce n'est que dans ce cas que l'obligation de se déclarer gréviste 48h avant est valable pour cause de continuité du service.

**Nous avons gagné ! La DJS ne peut plus obliger les agents à se déclarer grévistes 48h à l'avance.** La CGT a demandé que , sans délai, soient retirés tous les courriers de remontrance et toutes les sanctions pour ce motif des dossiers des agents ! et que la communication de ce jugement soit affichée dans tous les locaux sociaux .

## **Préavis de grève des métiers spécifiques**

**Les métiers de la trilogie fossoyeurs, égoutiers et éboueurs ont déposé un préavis de grève reconductible pour le 7 novembre.**

« Depuis le 7 avril 2016, jour de l'occupation du 2 rue Lobau 75004 Paris par nos Organisations Syndicales CGT, nous avons obtenu la non application de PPCR pour les 3 Corps que nous représentons et notamment une durée entre échelon réduite par rapport à PPCR (engagement de votre Adjoint chargé des Personnels et de votre Secrétaire Général de la mairie de Paris).

Aujourd'hui, ce que nous propose la DRH, remet en cause le protocole de sortie de grève et d'occupation du 7 avril 2016. De plus, cela remet en cause nos statuts spécifiques, puisque de l'aveu même de la DRH : « c'est de nous mettre progressivement sur des échelles indiciaires normées ».

Nos revendications sont légitimes et nous avons fait preuve de responsabilités, nous ne laisserons pas faire. Nous maintenons nos revendications déposées le 17 octobre 2016 et revendiquons pour nos TSON/A/F un accès à l'emploi fonctionnel d'Agent Supérieur d'Exploitation et un accès en Catégorie A comme tous les personnels de Catégorie B. »

Cette promesse était elle une promesse en l'air ? La Ville de Paris a tout pouvoir pour conserver le statut spécifique de ces métiers, nos camarades ne se laisseront pas faire !

## Expo sur les fusillés de Châteaubriant à la Bourse du travail

Actuellement une exposition avec des photos et des explications sur les otages exécutés par les nazis à partir de 1941 est visible dans le hall d'entrée de la Bourse.



A Châteaubriant, un monument a été édifié à la mémoire des 27 otages fusillés le 22 octobre 1941 en représailles de l'assassinat d'un officier allemand à Nantes. seize otages ont été également exécutés à Nantes, au champ de tir du Bèle, et cinq autres au MontValérien.

Après avoir batti le camp de Choisel pour y mettre les soldats prisonniers (envoyés travailler en Allemagne en janvier 1941), les nazis y ont ensuite mis des nomades raflés sur les routes et des droits communs puis, à partir de la fin avril, des détenus politiques des deux sexes, anciens dirigeants syndicalistes des Bourses du travail, dirigeants des mouvements du Front Populaire ou communistes arrêtés par le gouvernement de Vichy. En octobre, environ 600 personnes sont détenues dans ce camp.

En aout 1941, une ordonnance transforme les Français arrêtés en otages, il n'y a plus qu'à choisir parmi eux les malchanceuses victimes. C'est le gouvernement de Pétain qui aura ce privilège.. Il fera en sorte de ne pas envoyer les « bons Français » à la mort mais de préférence les communistes.

Ce jour là, parmi eux se trouvait Guy Mocquet, 17 ans, fils d'un militant communiste. L histoire en fera le symbole des fusillés. Les 27 fusillés ont refusé d'avoir les yeux bandés et les mains liées, ils sont morts en chantant la Marseillaise.

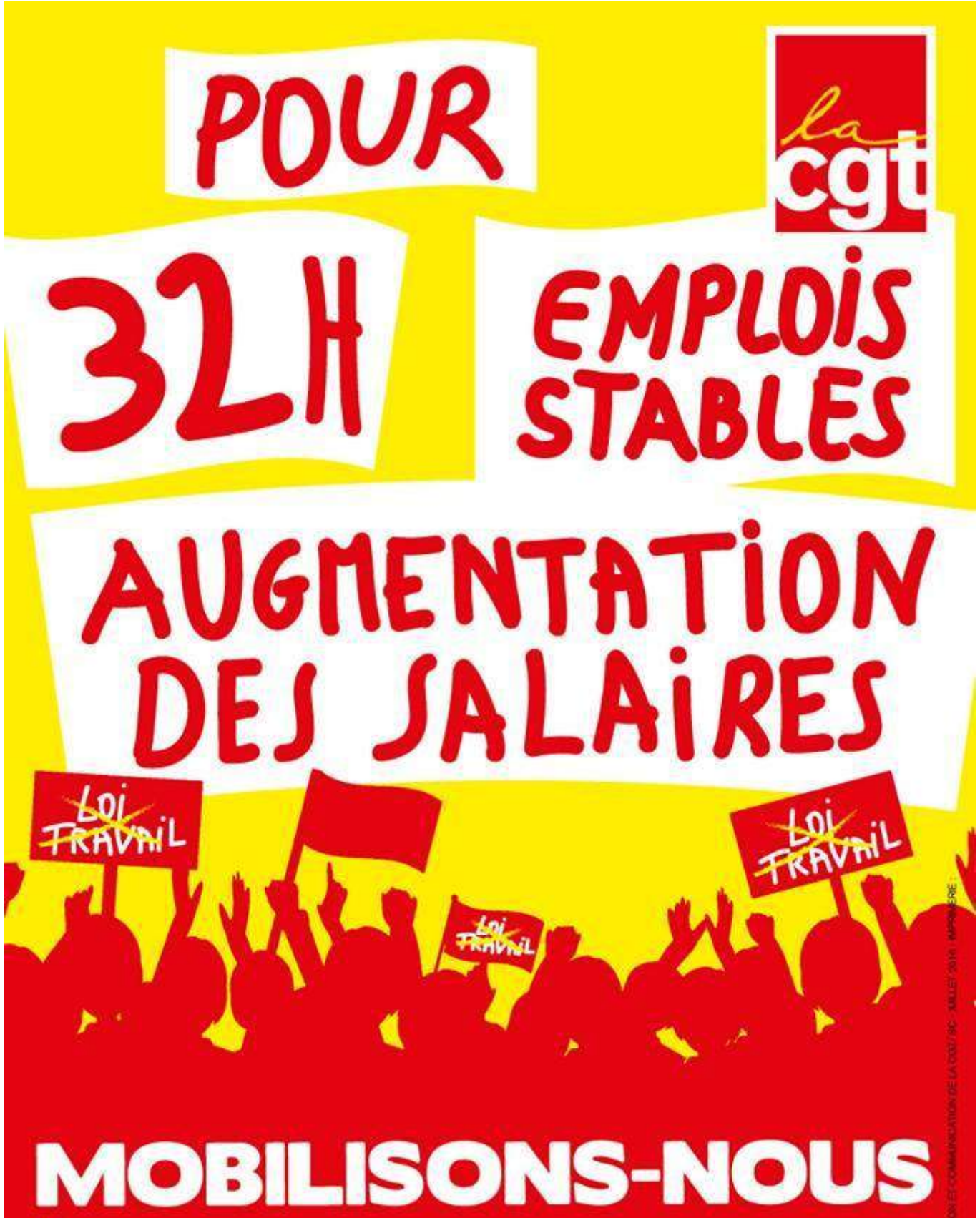
Les occupants avaient décidé de faire peur aux Français et de stopper court à toute tentative de résistance. 100 otages devaient être exécutés pour l'assassinat de cet allemand. Une moitié le 22 octobre et l'autre moitié le 24 octobre si les coupables n'étaient pas arrêtés. Une récompense de 15 millions de francs était offerte pour les dénoncer.

Alors que l'autorité allemande pensait faire de la fusillade de Châteaubriant un exemple, elle obtient l'effet inverse. Partout, cette exécution suscite l'indignation et la colère. Elle frappe de manière irréversible la conscience des habitants de la région et l'ensemble de la population française, jouant un rôle important dans la mobilisation des énergies pour combattre l'occupant. Son retentissement est considérable dans le pays comme à l'extérieur.

**75 ans après , on continue à se souvenir d'eux et à leur rendre hommage.**

**De même qu'on rend hommage chaque année au mois d'aout à ceux qui ont résisté et lutté chacun à leur échelle pour libérer la France et faire un monde plus juste, plus solidaire.**





**un autre monde est possible**