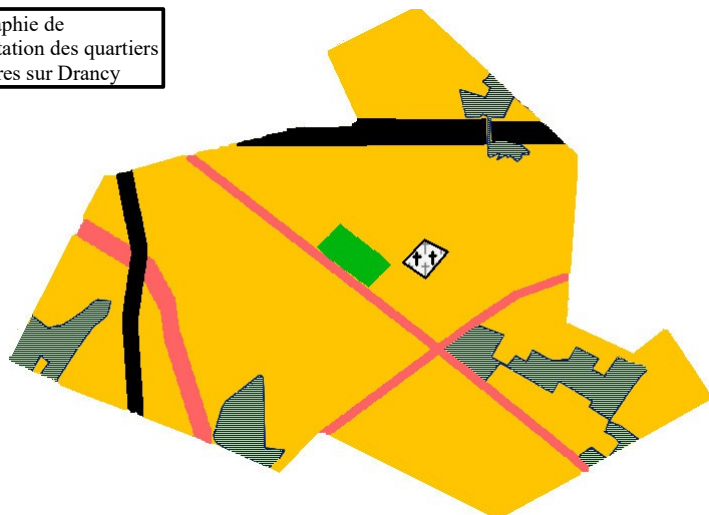


## QUARTIERS PRIORITAIRES / INDEMNITE REP : LISTE DES QUARTIERS ET DES ECOLES

Cartographie de  
l'implantation des quartiers  
prioritaires sur Drancy



Dans le cadre du décret n° 2015-1087 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire », la déclinaison pour la fonction publique territoriale a été publiée avec le décret n° 2015-1386.

Marcel CACHIN,  
Danielle CASANOVA,  
Denis DIDEROT,  
Cristino GARCIA,  
Jean JAURES,  
Jacques JORISSEN,  
Paul LANGEVIN,  
Jacqueline QUATREMAIRE  
Romain ROLLAND,  
Roger SALENGRO et  
François VOLTAIRE.

Les écoles bénéficiant de l'indemnité « Réseau d'Education Prioritaire » est connu. Il s'agit des groupes et écoles :

Quant aux quartiers prioritaires (en rayés sur la carte), les personnels travaillant dans ces secteurs doivent pouvoir percevoir la NBI en

**EDITO**  
L'établissement public territorial (EPT) numéro 7 a vu le jour au 1er janvier 2016 et a été baptisé « Paris, Terre d'Envol »

Source d'inquiétudes pour certains, de promesses pour d'autres, il s'agit surtout pour nous d'une source de questionnements.

Certains « bien-pensants » vous donneront des chiffres d'effectifs concernés mais c'est, en réalité, impossible à faire. Au-delà des compétences transmises par la défunte Communauté d'agglomération de l'Aéroport du Bourget (CAAB pour les intimes), il y a des compétences obligatoires envoyées à la Métropole elle-même et à l'EPT mais aussi et surtout il pourra y avoir des compétences facultatives que les politiques décideront d'y versés. Or, même si nous devrions y voir plus clair d'ici 6 mois, il faudra 2 ans pour orchestrer la mécanique.

Comme quoi, on a pas fini d'en parler...

question.

La CFDT a d'ores et déjà demandé l'attribution de la NBI au bénéfice des agents concernés et elle sera vigilante au versement de celle-ci.

## NÉGOCIATION DES SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : ENFIN ÇA ARRIVE CHEZ NOUS

Le 17 mars devrait débiter la négociation tant attendue par les syndicats.

### Merci qui ?

Et c'est grâce aux syndicats signataires de la réforme PPCR (parcours professionnels carrières et rémunération) dont la CFDT fait partie et de l'obstination du Premier Ministre (reconnaissons ce fait) que cela a pu arriver.

### Des opposants au texte

Nous ne dirons donc pas merci aux trois organisations syndicales non

signataires qui, par leur choix, ont failli priver :

- les agents d'une revalorisation salariale (alors que bizarrement ils dénoncent les faibles salaires dans la fonction publique),
- d'une refonte des grades et donc des carrières (alors que bizarrement ils dénoncent le manque de perspective des carrières).

Bref, vous l'aurez compris, certains contestent même quand c'est bon pour les agents.



« ♪ Aie confiance en ceux qui sont contre généralement tout, même si c'est bon pour toi ssss !♪ »

## **CASC :**

### **MAY-DAY. LE CASC EN PERIL (OUPS FALLAIT PAS LE DIRE)**

Corinne LEPOITTEVIN, Secrétaire du CASC depuis la dernière élection du conseil d'administration, subit depuis plusieurs mois des pressions et menaces incessantes de la part de membres du conseil d'administration.

Dépossédée des clefs du CASC début octobre, dépossédée de ses décharges pour assurer ses missions en décembre, la voici désormais dépossédée de sa responsabilité de secrétaire, et ce, sans vote du conseil d'administration.

#### **Son tort ?**

Disons le franchement, elle a osé demander des explications sur des choix et des justifications de prises de décisions en interne.

Ceci dans un souci de transparence.

#### **Son éviction**

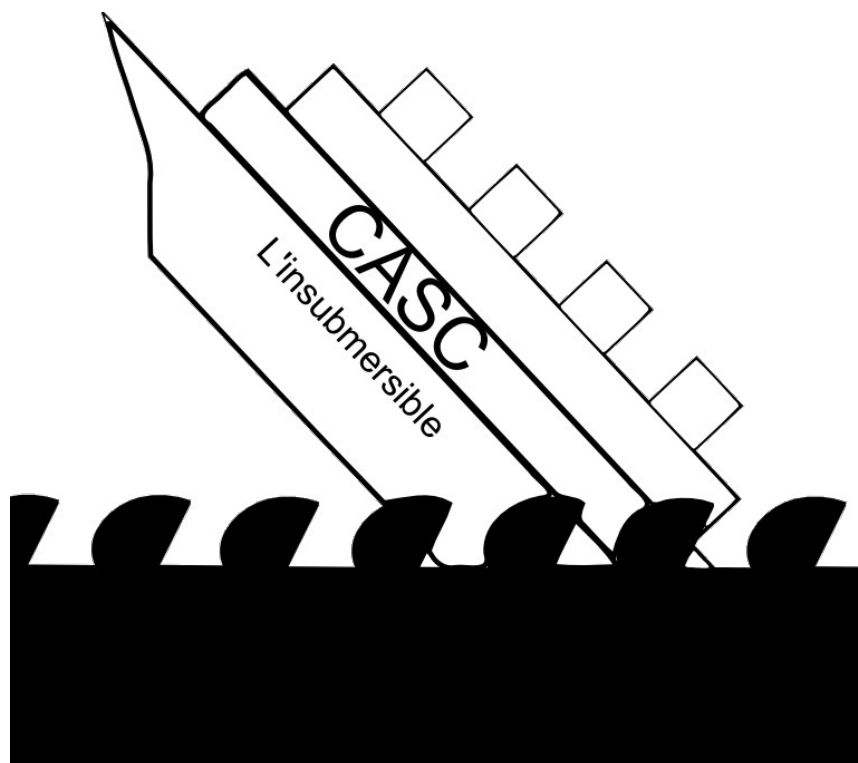
Dans une lettre lapidaire qu'elle a reçue récemment, lui sont reprochés des griefs fallacieux et diffamatoires. Des recours au tribunal sont d'ailleurs étudiés pour rétablir la vérité.

#### **Des échanges ... au départ**

Alors que les deux listes 'Le CASC avec la CFDT et les non syndiqués' et 'Ensemble notre CASC' avaient décidé d'avoir un dialogue serein, les choses se sont vite dégradées. Le système actuel de prise de décision du CASC ne peut satisfaire notre vision de fonctionnement collectif.

Pour nous, le conseil d'administration n'est pas assez écouté sur les choix à apporter, ce qui est inacceptable.

Dire la vérité aux membres du conseil et alerter sur des choix non portés à la connaissance de celui-ci n'aura réussi qu'à (excusez-nous l'expression) pourrir la vie de Corinne.



#### **Des soutiens pas malins**

La lettre rédigée était donc diffamatoire mais, en plus de cela, elle ne correspondait pas aux lettres habituelles de la présidence. En effet, elle était bizarrement exempte de fautes de frappe (à comparer avec les catalogues « longuement » travaillés pour les agents) et d'une tournure exagérément protocolaire qui, pour nous, indique que d'autres personnes extérieures au bureau ont eu un quelconque agissement dans cette éviction. Certes nous diriez-vous, nous pourrions être mauvaise langue et qu'il ne faut pas personnaliser ce conflit. Mais avec l'ensemble de faits qui sont arrivés, nous ne pouvons rester sans dénoncer.

Qui a été inquiété par les dépassements d'horaires des réunions du CASC ? Corinne.

Qui s'est vu refuser le détachement par le président pour assumer ses responsabilités : Corinne.

Qui a tenu tête à la vue des basses

manœuvres : Corinne.

Des agents inquiets s'expriment de plus en plus car les problèmes de fonctionnement se voient lors de la tenue des permanences. Ce n'est pas un mythe. Nous vous le confirmons : le CASC va mal ! Et concentrer les décisions par une ou deux personnes n'améliorera pas les choses.

#### **Certains se réveillent**

Pourtant, tout n'est pas perdu pour les agents. Certains membres du conseil d'administration ne sont pas dupes et voient bien le système de gestion (il est d'ailleurs étonnant que d'autres n'aient rien écrit sur ce sujet), et même dans son équipe, le président ALI ne fait plus l'unanimité.

#### **Combien de temps cela durera ?**

Impossible à dire. Mais une chose est sûre, le CASC est bel et bien en danger, et nous ne souhaitons pas être complices de sa fermeture du fait de la gestion actuelle.

## **PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : LES FONCTIONS PUBLIQUES ÉPINGLEES**

Alors que l'accord sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) est signé depuis le 22 octobre 2013, le comité national de suivi constate un retard important dans les trois versants de la fonction publique (état, hospitalière et territoriale).

### **À la Petite Couronne**

Une procédure d'accompagnement au niveau du Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) de la Petite Couronne a été mis en place pour les collectivités.

Mais dans un article de la Gazette des Communes, Muriel GIBERT, DGA en charge de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG, concède que le nombre d'indicateurs pour les collectivités est inférieur à ce qui est préconisé par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAF) puisqu'ils sont au nombre de 6 pour les collectivités au lieu des 31 préconisés.

### **Problème de transparence**

Ces 6 indicateurs sont choisis en partenariat avec chaque collectivité. Nous pouvons donc nous poser la question de l'honnêteté de ces choix car il est facile de choisir des

indicateurs comme : la durée annuelle de travail, le travail en horaires atypiques, le volume horaire supplémentaire par agent, le contact avec un public en difficulté, le nombre d'actes de violence verbale ou physique au travail émanant de personnes extérieures au service et enfin les procédures de travail sous pression du risque juridique. Des thèmes qui, seuls, ne renseigneraient pas grand chose dans notre démarche RPS.

Cela serait totalement différent des sujets tels que : le taux de travailleurs extérieurs ou temporaires, le nombre de postes non pourvus et durées des vacances de poste, le nombre de conflits, le sentiment de contradiction entre le vécu au quotidien et ce qu'il serait nécessaire de faire (« qualité empêchée »), l'inadéquation entre les convictions (éthiques) et le quotidien (sens du service public) ou alors les troubles du type cardio-vasculaires / troubles musculo-squelettiques (TMS) / anxiété / dépression / comportements à risques.

*(Nous n'avons rien inventé, toutes ces thématiques sont issues des*

*préconisations de la DGAF en libre accès. NDLR)*

Bref, si les indicateurs peuvent être manipulés, l'information restituée sera sujette à polémique et le travail en découlant non-efficace. Or sur ces thématiques, il faut avancer.

### **À Drancy**

Le dossier sur la prévention des RPS est passé en 2015, soit à la limite du temps alloué par l'accord de 2013 pour le décliner au niveau local et le présenter au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'au comité technique (CT).

### **Désaccord sur la façon de procéder**

Alors que différentes circulaires, dont une du Premier Ministre de l'époque M. AYRAULT, précisent la nécessité d'inclure les représentants du personnel dans le processus, la collectivité accuse une fin de non recevoir des deux principales organisations syndicales.

Cela ne nous empêchera pas cependant de dénoncer quand il y aura besoin les éventuels problèmes afférents à cette thématique.

## **POLICE MUNICIPALE : LA CFDT EXPRIME LE SENTIMENT DES AGENTS LORS DU CCPM**



Alors que débutait, le 23 février 2016, la commission consultative des polices municipales (CCPM), la CFDT a exprimé, lors d'une déclaration préliminaire, la situation et le ressenti des policiers municipaux.

En effet, depuis de nombreux mois, ceux-ci sont sous le feu des projecteurs avec de (trop) nombreux exemples du danger grandissant auquel les expose leur profession.

Ce sentiment est accentué par le fait que leurs missions ne cessent de se

diversifier, mais aussi parce qu'ils sont parfois mis en avant par leur propres employeurs, faisant d'eux une cible encore plus séduisante pour qui veut en découdre.

La reconnaissance des contraintes du policier municipal passe donc, pour la CFDT, par une vraie reconnaissance de leur place dans les forces de sécurité, une harmonisation des procédures et, bien sûr, par la reconnaissance salariale à la hauteur de leur fonction.

## NON-TITULAIRES : DESORMAIS VOUS ETES CONTRACTUELS

Issue du décret 2015-1912, la nouvelle dénomination des Contrats à Durée Déterminée de la fonction publique territoriale n'est qu'un aspect de la mesure qui vise à encadrer le recours à ces contrats.

Ce décret a pour ambition de cadrer certains aspects comme la période d'essai, les conditions d'emploi et de recrutement, les critères de rémunération des agents sous contrat etc.

Si l'intention de cadrer le dispositif des CDD est tout à fait louable,

### FICTION DU DICTIONNAIRE 2050

**Titulaire** (nom commun) *Dénomination obsolète d'agent du service public dont le statut lui permettait d'avoir un déroulement de carrière dès le début de sa vie et d'avoir la sécurité de son emploi pour le prémunir des pressions politiques et ainsi garantir son impartialité dans l'exécution de ses tâches.*

*Ce type d'agent a progressivement été remplacé par le cédédeïste (bénéficiaire de contrats avec des durées déterminées qui ont pris différents noms), dont les renouvellements de contrats les mettaient corvéables à merci et dont l'évolution de carrière et de rémunération était une aubaine pour les employeurs.*

rappelons qu'un emploi permanent doit être tenu par un titulaire.

## INTERVENTION DES ÉLUS CFDT AU CT : MERCI DE PRECISER QUI FAIT LES BONNES REMARQUES



ALLO !!!

Dans une précédente publication, nos homologues syndicaux de la CGT (de toute façon les autres ne publient rien donc nous sommes tranquilles), ont omis de préciser que certaines interventions n'étaient pas de leur fait mais celle de la CFDT.

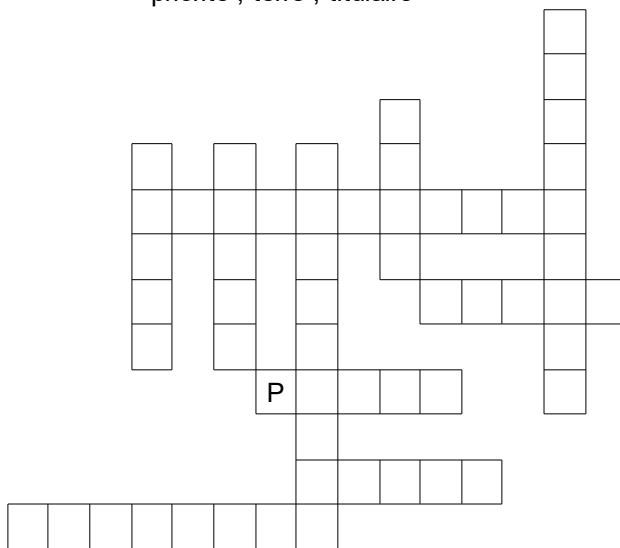
des nouveaux horaires des médiathèques ou sur la présence (ou non) de personnel d'encadrement lorsque des agents commencent tôt, c'est bien la CFDT qui a eu ces réflexions.

Nous souhaitons rectifier cette regrettable omission de nos camarades syndiqués.

Concernant la remarque sur l'erreur

### INSTANT DETENTE

contractuel ; école ; envol ; paris, ppcr ; précarité ; prime ;  
priorité ; terre ; titulaire



### A LIRE SUR L'INTER ADHERENTS

**PROJET DE LOI SUR LA DÉONTOLOGIE  
DES FONCTIONNAIRES :**  
**L'ESSENTIEL DU TEXTE COMMENTÉ**

**RESPONSABILITÉ SOCIALE DES  
ORGANISATIONS (RSO) :**  
**UNE THÉMATIQUE DES ENTREPRISES  
DÉBARQUE DANS LE PUBLIC**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA SECTION :**  
**LES ADHÉRENTS CONFIRMENT LEUR  
VOLONTÉ DE PROGRESSER**

**L'INTERCO-CFDT MAIRIE DE DRANCY vous accueille le mercredi sur rendez-vous de 8h à 12h  
à la Bourse du travail, 22 rue de la République, 93700 Drancy**

**Tél. : 01.48.96.17.32 ; Fax : 01.48.96.32.41 ; Courriel : cfdt.drancy@hotmail.fr**

**sites : <http://mairiededrancy.cfdt93.fr> ; <http://www.intercofdt.com>**

**93.700 DrancInter est un bulletin syndical d'information de la section INTERCO-CFDT 93 de la  
mairie de Drancy dédié à la communication vers le personnel de la collectivité.**