



mardi 17 décembre

9h assemblée générale salle Barbara
10h manifestation dans Saint-Ouen
12h départ pour la manifestation à République

Humeur...

ensemble!

Journal CGT et UGICT de Saint-Ouen

Marre des grèves faites le savoir !

COUPON A RENVOYER AU GOUVERNEMENT

Je soussigné :

Nom

Prénom

Demande à ne pas bénéficier des améliorations que les grévistes pourront obtenir :

- Je demande à travailler au moins jusqu'à 67 ans
- Je veux que ma future retraite soit réduite de 30%
- Je suis pour la disparition de la pension de reversion
- Je suis d'accord que la retraite des femmes soit inférieure à celle des hommes

Pour préparer l'avenir avec modernité, je ne souhaite plus bénéficier des améliorations gagnées par les grèves dans le passé :

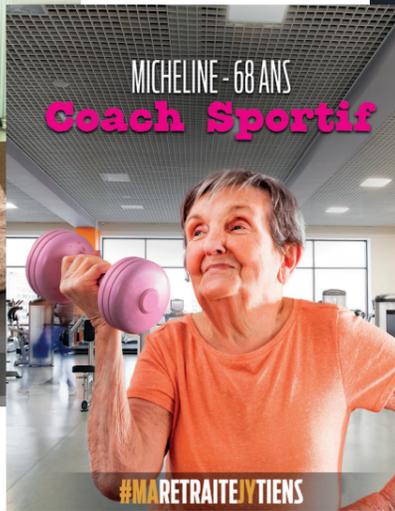
- Je renonce à mes congés payés
- Je renonce à la Sécurité Sociale
- Je renonce aux congés maternité en cas de grossesse
- Je ne veux plus de salaire minimum
- Je suis pour la disparition du droit de grève
- je suis pour le retour du travail des enfants
- Je suis favorable à l'interdiction des syndicats

Merci de répondre favorablement à mes demandes.

date

signature

Retraite on continue jusqu'au retrait !



La mobilisation du plus grand nombre est la condition de la victoire de toutes et tous.

Les convaincus doivent être les plus convaincants. Les grèves massives doivent entraîner les secteurs hésitants ! Parce que la retraite est le ciment de la société, attaquer notre système solidaire est une agression générale.

Quels que soient les termes choisis « âge pivot », « d'équilibre », « légal » ou « allongement des annuités », le but est toujours le même : nous faire travailler plus longtemps ! Instaurer un régime individuel par points qui intégrera nos pires années cotisées revient à diminuer considérablement toutes les pensions. A l'inverse, la CGT formule des propositions pour l'amélioration de notre système de retraite afin de réduire les inégalités. Nous défendons le retour de la retraite à 60 ans, à taux plein, plus tôt pour les métiers pénibles, avec 75% des meilleurs salaires dans tous les secteurs professionnels.

Aucune pension ne devrait être inférieure au Smic. Voilà de réelles mesures d'équité ! Le gouvernement, qui refuse toute augmentation des cotisations et des salaires, distribue des milliards d'exonérations sociales et fiscales qui ne bénéficient ni au pouvoir d'achat ni aux emplois, ni même à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Le pouvoir a peur, il essaie de diviser entre les catégories professionnelles, entre public et privé, entre jeunes et retraités, entre actifs et demandeurs d'emploi. L'heure est au contraire à l'unité du plus grand nombre de toutes les catégories, sur nos revendications de retraite bien sûr, mais aussi sur les problèmes d'emplois et d'effectifs, de salaire et de conditions de travail, contre la précarité des étudiants et des salariés. La révolte gronde aux quatre coins du monde, en France c'est au tour des salariés de lutter et de gagner

Je peux aussi, si je soutiens la grève et les grévistes, (mais je ne souhaite pas m'afficher car je suis vacataire, contractuel en CDD, CDI.. ou fonctionnaire) faire vivre la solidarité financière avec les salariés en grève en faisant un DON directement auprès du syndicat ou à la Bourse du travail.

Sondage

74% des français craignent de devoir travailler plus longtemps avec la réforme des retraites, 68% estiment que les pensions vont baisser.

Le Chiffre : 50

C'est le pourcentage de salariés qui ne sont déjà plus en emploi à l'âge de 62 ans.

Europe

Taux de pauvreté des plus de 65 ans : en France 7,8%.

en Allemagne 17%, et en Suède 15,8% (où le régime par points est déjà en vigueur).

France

L'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé, ce n'est pas pareil. En France, l'espérance de vie en bonne santé stagne à 63,4 ans en moyenne...

62, 64, 70 ans

Age légal, âge pivot, durée de cotisation, décote ... Vous ne vous y retrouvez plus ? C'est normal, c'est fait exprès, pour organiser le grand flou ...

Fortes chaleurs ... n'importe quoi

Depuis plusieurs années les élus CGT interviennent au CHSCT sur les conditions de travail en cas de fortes chaleurs.

A plusieurs reprises, nous avons demandé pour le Caso le remplacement du groupe froid qui est en panne depuis 10 ans afin que la climatisation puisse être mise en service ainsi qu'une étude sur la l'installation de la climatisation pour les bâtiments les plus exposés (le service communication, le bâtiment rue Claude Monnet, celui des AS rue des Rosiers, la DRH).

Lors du CHSCT du 12 novembre 2019, deux membres de la direction générale qui ont passé la réunion à

pianoter sur leurs tablettes et smartphones nous ont appris que les travaux sur le Caso étaient prévus pour le printemps 2020.

En ce qui concerne l'étude sur les bâtiments les plus exposés, il nous a été indiqué qu'elle était lancée et que des propositions de solution étaient attendues pour fin novembre 2019 avec un arbitrage pour le budget à venir.

Pour information, les locaux situés rue des rosiers où devait être installé le futur centre administratif (projet VALEO) ont été vendus en 2016 et pourtant aucun investissement n'a été réalisé depuis au Caso et dans les bâtiments exposés aux fortes chaleurs afin d'améliorer les conditions

de travail du personnel.

Nous avons donc interpellé M Smanio DGA Patrimoine et Ville Durable afin de savoir si dans le cadre des arbitrages budgétaires pour le budget primitif 2020 les engagements pris par l'employeur dans le cadre du CHSCT étaient respectés, à ce jour nous n'avons aucune réponse de sa part.

Face à cet immobilisme, force est de constater que l'employeur souffle le chaud et le froid sur les engagements qu'il prend en CHSCT alors qu'il a l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs

Questions aux candidats aux élections municipales

Les agents territoriaux de Saint-Ouen ont souffert : de désorganisation des services, perte de sens des missions ou suppression de missions sans explications, sous effectifs, manque de moyens, conditions de travail dégradées, épuisement, management pathogène, souffrance au travail... C'est le bilan humain de l'actuelle équipe municipale. Nous allons poser les questions suivantes aux futurs candidats, et nous ferons un retour avant les municipales.

Vous êtes candidat.s.e.s aux prochaines élections municipales.

Comment envisagez-vous

le travail :

- avec les partenaires sociaux, les représentants du personnel ?
- quelle approche du dialogue social ?
- quelle reconnaissance du travail quotidien des agents territoriaux qui mettent en œuvre les orientations politiques ?
- quelle méthodologie pour un véritable échange et une prise en

compte des idées et retours de terrain des agents en contact avec les usagers ?

- quelle position concernant la promotion interne ?
- quelle position concernant la privatisation du service public ?
- quel avenir pour les agents contractuels et les vacataires ?

Réponses à :

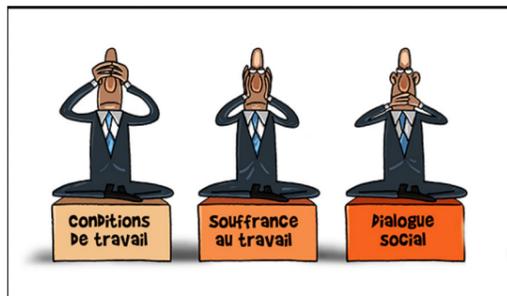
cgt93400@gmail.com
ugict93400@gmail.com

DISU : paroles d'agents

Nous avons décidé d'ouvrir nos colonnes aux agents de la Disu, en souffrance depuis plusieurs mois, et soutenus par le syndicat depuis le début. Les différentes alertes ont permis de déclencher un audit sur ce secteur.

« Au regard du nombre d'alertes faites par les agents en souffrance de la Direction innovation sociale et urbaine (Disu), dans le cadre du protocole des risques psychosociaux (RPS), la DRH a enfin saisi l'urgence de la situation et réalisé un audit. Ce diagnostic organisationnel a permis d'évaluer « l'état de santé de cette direction », qui s'est révélé catastrophique. Management autoritaire et rigide, infantilisant, dans l'hyper contrôle... Des responsables identifiés, dont la nocivité du management sur la

santé des agents placés sous leur autorité est clairement établie par l'audit et même par des constats médicaux. En plus d'agents dont la santé est altérée par ces responsables n'ayant ni projet de service, ni bilan, ni même une vision transverse des missions qu'ils dirigent, il y a sabotage du service public. Les constats sont faits, les responsabilités identifiées et il ressort objectivement que sur une seule et même direction, sont cumulées toutes les familles de risques psycho sociaux.



Comme toute réponse, la DRH préconise et demande aux agents de travailler à « des pistes d'amélioration » pour permettre le maintien en poste de ces responsables dont l'incompétence managériale n'est plus à prouver ! Agents déplacés physiquement, ou encore vivement incités à changer

de direction, de service... autant de conséquences directes et persistantes de ce management néfastes pour la santé.

Pourquoi cette direction est elle protégée ?

Depuis le début de la grève le DGS (Pour ceux qui on la chance d'avoir un Bluemind) nous envoie l'état du trafic de la Ratp. « Lignes 1 fonctionne normalement, RER A 1 train sur 2 ... » Une reconversion possible à la Ratp ? Est-il possible de rajouter le bulletin météo ? Et pourquoi pas l'horoscope du jour ! Capricorne ; signe de Noël, manifestation de grande envergure profites-en pour atteindre tes 10 000 pas journaliers en allant manifester pour ta retraite.

A voir si l'idée sera retenu par notre Directeur Général des Services !

«Nous avançons tous à tâtons, sans vraiment comprendre ce que nous faisons»

Vite dit !

● DROIT DE GREVE.

Tout agent (titulaire, stagiaire, en CDD ou en CDI) peut se mettre en grève (loi du 13 juillet 1983, art.10). Il faut qu'un préavis de grève soit déposé par les syndicats 5 jours francs avant la grève. Celui qui est en cours va du 5 décembre au 5 janvier, les agents peuvent donc se mettre en grève à tout moment durant cette période. Il est possible de faire grève sur une période plus courte que ce que prévoit le préavis.

Un agent en grève n'est pas en service. Le responsable de service ne peut donc pas l'empêcher d'aller en réunion ou en manifestation et encore moins le menacer de ne pas le reprendre s'il est vacataire ou contractuel et gréviste !

La retenue sur salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de la grève mais ne concerne pas les avantages familiaux et de résidence.

Le maintien du salaire en cas de grève dépend du rapport de force ! Les négociations peuvent aboutir à un étalement des retenues ou parfois au paiement des jours de grève. La grève étant un droit, elle ne peut constituer une faute. L'agent ne pourra être sanctionné qu'en cas d'agissement grave, en lien avec le service public.

Il n'est pas obligatoire pour l'agent de se déclarer gréviste. Un chef de service ne peut demander par anticipation la participation ou non des personnels, le constat de carence doit se faire le jour de la grève, à la prise de service.

Si certains rêvent de limiter le droit de grève, qu'ils sachent qu'ils auront le syndicat sur leur route.

Départ en retraite d'un collègue, 30 ans d'ancienneté ... une salle pour fêter ce moment ... pas de problème pour le maire à condition de payer 540 € ... on reste sans voix !!!

Vos élus CGT au CT
Remi Church
Louisiane Courbera Lesage
Céline Aubin
Suzanne Tian
Sylvia Courbera
Bruno Beylat
Saliha Ardjoune
Halifa Sefiani
Layla Basri
Patricia Rousseau
Pascal Raynaud
Bélem Augui

Vos représentants CGT au CHSCT
Nadir Houacine
Pascal Raynaud
Eugène Duchesne
Valérie Mariette
Pascal Villet
Didier Goumy

