

Février
Mars
2015

la Tribune des Municipaux



Internat Favre: la honte! Un dossier complet sur les précaires, CCAS, un conflit durable? Notre réaction aux vœux du maire...

Le Mot du Secrétaire

Les vœux du Maire et les vœux de la CGT 2015

« Antisocial tu perds ton sang-froid » la chanson de 1980 du groupe de hard rock TRUST trouve un écho inédit dans les vœux 2015 de Gérard COLLOMB au personnel Municipal.

Les agents présents ont pour la plupart été choqués du ton et des thèmes abordés : on aurait presque entendu « salauds de pauvres » tant la leçon était sévère lorsqu'il a digressé sur les locataires des logements sociaux.

Monsieur le « Sénateur Maire, Président de la Métropole de Lyon » avait-il oublié à qui il s'adressait ?

Des remerciements à peine prononcés pour ceux qui assurent au quotidien la mise en œuvre de sa politique municipale. Il a seulement annoncé l'austérité et les réductions de postes pour les années à venir.

Mais c'est la première fois en 30 ans, témoigne un cadre de la Ville, qu'un Maire de Lyon tient ce type de discours populiste, diviseur et menaçant pour le devenir des services publics et des emplois municipaux.

La division des uns contre les autres est une méthode de pouvoir. Ne soyons pas dupes de la manœuvre ! Elle permet de masquer la distribution de l'argent public aux plus riches, par des exonérations fiscales par exemple.

On vient de le voir avec l'augmentation des indemnités de 20 % des conseillers métropolitains et maintenant on va le voir avec l'Euro de foot et sa promotion, devenue priorité locale et européenne. **Mépris sidérant des agents et des citoyens/contribuables à qui l'on donne des jeux, mais pas de pain et surtout pas de travail.**

Heureusement, les agents de l'Internat FAVRE ont relevé le niveau en manifestant silencieusement contre la fermeture de cet équipement destiné aux enfants et aux familles en très grande difficulté.

Alors, meilleurs vœux, Monsieur le Sénateur Maire, Président de la Métropole de Lyon, vous pouvez compter sur la CGT en 2015, comme les années précédentes, pour dénoncer les dérapages grossiers de votre politique, empêcher une destruction programmée des services municipaux, et regarder de plus près encore au bon emploi de l'argent public.

Vous pouvez aussi compter sur la réaction de tous les agents de la ville pour refuser la division et faire grandir la solidarité !

Sommaire

Page 2 : *Mot du secrétaire*

Page 3 à 5 : *Actualité locale*

Page 6 : *Le scandale lyonnais !
Internat Favre*

Page 7 à 10 : **DOSSIER**
contrats ATA & précaires

Page 11 : *Retraités, actifs...*

Grève interprofessionnelle et intersyndicale CGT, FO et Solidaires

9 avril

Combattre et réduire le chômage, permettre la création d'emplois en changeant de politique économique, préserver les droits et tous les régimes sociaux, garantir et promouvoir le service public, augmenter les salaires (secteurs public et privé), les retraites, les pensions, les minimas sociaux et lutter contre l'austérité et ses impacts destructeurs tant socialement, économiquement que démocratiquement, constituent des priorités sociales, de surcroît en période de crise.

COS : Pourquoi en 2015, la Ville de Lyon baisse sa subvention ?

En 2009, grâce à l'action de la CGT (nous tenons à votre disposition tous les comptes rendus officiels de réunions) nous avons mis en place une convention qui prévoyait, chaque année en juin, une négociation pour définir le montant de la subvention de l'année suivante.

Une clause de sauvegarde mentionnait que le montant de la subvention ne pouvait être inférieur à celle de l'année antérieure, revalorisé au minimum de l'inflation. C'est grâce à ces négociations que le montant de la subvention est passé de 2 223 411€ en 2009 à 2 653 000€ en 2014.

Grâce à cette augmentation de 430 000€ nous avons pu revaloriser de 20 à 25% l'ensemble des prestations sociales et certaines prestations culturelles ainsi que la création du bon d'achat de la fête des pères.

Suite aux élections politiques en mars 2014, les négociations de juin n'ont pas eu lieu, les élus prétextant un temps de mise en place...

Lors de l'Assemblée Générale du 23 septembre 2014, la CGT a vivement protesté car le montant de la subvention n'était toujours pas connu et a demandé la tenue d'un Conseil d'Administration extraordinaire qui a eu lieu le 29 octobre 2014. C'est alors que nous avons appris que la Ville de Lyon avait unilatéralement revu la convention de la subvention (qui était arrivée à terme), en supprimant purement et simplement la clause de sauvegarde et diminuant le montant de la subvention de 400 000€.

Cela entraîne « le rabotage » de certaines prestations. INACCEPTABLE !!!

Les organisations syndicales ont alors quitté la réunion (sauf SUD qui était absent). Les syndicats d'actifs ont boycotté la séance Du Conseil d'Administration du 10 décembre 2014. Les représentants des retraités CGT ont siégé et ont voté contre la baisse du budget. Ils tenaient à protester contre les velléités de certains élus qui veulent exclure les retraités du C.O.S.

Nous devons obtenir de la Ville de Lyon qu'elle remette dans le budget les 400 000€ qu'elle a enlevés pour 2015 et de revenir rapidement à une clause de sauvegarde qui garantisse les moyens du C.O.S. Obtenir et mettre en place un calendrier pour la

mandature qui permette de revaloriser toutes les prestations et remonter les seuils afin qu'un plus grand nombre d'agents puisse bénéficier des prestations du C.O.S. Enfin, en lien avec les agents, créer de nouvelles prestations...

Police Municipale, défense des agents ou des missions...

Suite à l'émotion suscitée par les attentats en début d'année et quelques heures après le décès de Clarissa Jean-Philippe, les syndicats de police municipale ont aussitôt relancé le débat sur la protection des agents.

« Depuis des années, les policiers municipaux se voient imposer des missions de sécurité sur la voie publique sans que leur soient donnés les moyens de protection et de riposte adaptés : des gilets pare-balles et des armes à feu », a déclaré Force ouvrière*. Et le Syndicat national des policiers municipaux (CGC) de renchérir, en rappelant ce qui est, depuis plusieurs années, son mot d'ordre : « Armement systématique pour tous les policiers municipaux. »

La CGT, qui n'a jamais milité en faveur de l'armement, déclare que « Nos missions étant de plus en plus dangereuses, nous n'avons plus d'autres choix que d'aller vers l'armement », a concédé son collectif « police municipale ».

Quel est notre position à Lyon ?

Nous n'avons, il est vrai, jamais été favorable à l'armement. Nous pensons que nous devons rester dans le cadre de nos missions et que l'armement des agents va ouvrir la porte à de nombreux changements de nos fiches de postes, et, à terme, multiplier nos charges de travail.

Nous défendons la loi dans le cadre d'un service public et nous suivrons bien sûr les décisions qui seront prises au niveau juridique, le choix de l'armement ou pas restant au Maire de Lyon.

* cité dans la Gazette des communes

Section des Ecoles, vogue la galère....

Rien n'est réglé concernant les rythmes scolaires. La mise en place de la réforme conduit à une aggravation de la situation pour les élèves et pour les personnels. Au-delà de la question de la captation des compétences de l'Ecole par les collectivités et de la mise en place de temps de garderie supplémentaires, c'est l'instauration de nouvelles tâches pour les personnels, le manque de clarté dans les missions de chacun et l'augmentation de la fatigue pour les élèves et personnels que la CGT continue de dénoncer. Tous, nous constatons que la réforme n'est vraiment pas faite pour les enfants de maternelles...

Sans surprise, un sondage du syndicat SNUipp-FSU* publié mardi 10 février montre que trois enseignants des écoles sur quatre, interrogés sur la réforme des rythmes scolaires, jugent que les "dysfonctionnements" liés au temps périscolaire ont un "impact négatif" sur l'attention et la fatigue des élèves. Pour 74% des professeurs des écoles interrogés, et 82% des professeurs de maternelle, ces dysfonctionnements constituent le « problème majeur » de la réforme, dont les conséquences portent aussi sur le fonctionnement de l'école

Le périscolaire (activités sportives, culturelles et artistiques) est jugé « très inégal d'une ville à l'autre », parfois « sans locaux adaptés », « bruyant » ou « même synonyme de garderie ». C'est en maternelle que les critiques sont « les plus vives » : sieste insuffisante, enfants désorientés par « les différents temps morcelant la journée »... . Seuls 9% des enseignants constatent « un effet bénéfique sur les apprentissages ».

Et pourtant, l'entourage de la ministre Najat Vallaud-Belkacem relève que les « remontées académiques » font apparaître que « l'allongement de la pause

méridienne favorise le travail en équipe des enseignants ». En outre, « le gain » dans les apprentissages de la lecture en CP, « déjà perçu au printemps 2014, est confirmé dans plusieurs académies ». Hum, hum!

Interrogé sur un manque de reconnaissance des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et sur une éventuelle revalorisation de leur statut, le ministre en charge de la fonction publique a botté une fois de plus en touche.

Pour la ministre, « contrairement à la majorité des cadres d'emplois de la catégorie C, le cadre d'emplois des ATSEM ne comporte plus de grade qui relève de l'échelle 3 de rémunération, soit le moins élevé, afin de prendre en compte les responsabilités exercées ». Le Gouvernement n'envisage donc pas de modifier leur statut, mais une réflexion plus globale, actuellement menée sur l'avenir de la fonction publique et les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des agents, sera l'occasion d'évoquer leur situation...Vogue la galère, donc !

Localement, nous avons rencontrés la direction de l'Education à propos du périscolaire, comme souvent les échanges deviennent vite musclés et nous dénonçons un management plus qu'hasardeux sur quelques écoles, les rapports ASEP, ATSEM, animateurs et encadrants sont un peu trop en roue libre à notre avis!

Quand la fiche des missions de chacun va-t-elle être produite? De plus, il reste un flou par rapport à la pause repas, ce qui crée des difficultés d'organisation... Les problèmes de remplacement subsistent également, créant toujours plus de fatigue pour celles et ceux qui tiennent le cap!

CCAS, une situation plus que dégradée!

Nous avons produit un courrier d'alerte (en intersyndicale) à Monsieur le Maire afin de le rencontrer en urgence. Nous dénonçons le pourrissement des conditions de travail de tous au sein de notre service, et, encore une fois, les méthodes et les comportements aléatoires de la Direction.

La situation est si urgente et le danger nous semble si scandaleux que des actions sont d'ores et déjà programmées si la situation reste en l'état. Et nous prévenons qu'au vu de la gravité de la situation et du mépris du personnel qui perdure depuis bien trop longtemps, de nombreux agents n'hésiteront pas à montrer leur mécontentement. Il n'est plus possible que le manque de moyens dégrade à ce point les services rendus aux usagers.

Décidément le « social » est en berne à la Ville de Lyon !

Nous avons produit en intersyndicale une déclaration pour le Comité Technique du 26 février, extrait:

L'intersyndicale CGT, FO et SUD vous alerte sur les mauvaises conditions de travail des agents du CCAS tous services confondus, dues au comportement déviant de la direction et à la violence institutionnelle qui prévaut depuis bien trop longtemps au sein de cet établissement.

La récurrence d'un comportement méprisant accompagné d'infantilisation, d'intimidations, d'humiliations de la part de la direction, dégrade jour après jour, aussi bien physiquement que psychologiquement, la santé de l'ensemble des personnels du CCAS. De plus, ce type de fonctionnement autorise parfois, à l'intérieur même des divers services du CCAS, sa reconduction pathogène.

Malgré les nombreuses alertes effectuées lors des CHSCT au cours de ces dernières années, malgré la demande d'expertise concernant les conditions de travail qui a d'ailleurs été refusée, malgré la création d'une commission sur les risques psychosociaux, nous constatons qu'à ce jour rien n'a changé.

Au vu de l'inertie de la part de l'administration, l'intersyndicale est déterminée, mobilisée et se donnera tous les moyens à disposition pour mettre un terme à cette véritable « casse » du personnel parfaitement contre productive, qui ne fait au final que desservir gravement le service public et entraver le bon fonctionnement des services.

En espérant fortement que notre action fera avancer une situation bloquée depuis trop longtemps...

La Grèce annule la graisse...



Scandale Lyonnais, l'Internat Favre!

La fermeture de l'internat est à l'ordre du jour du prochain Comité Technique de la ville de Lyon, le 19 Mars.

L'Internat accueille, à la demande des parents, environ 60 enfants de 6 à 13 ans rencontrant des difficultés scolaires, éducatives ou sociales.

Une quarantaine de personnes, éducateurs, maitres et maitresses de maison et personnel de restaurant se relaie 24H/24H, tous agents de la Ville de Lyon.

Situé idéalement sur la colline de la X-Rousse et entouré d'un parc arboré cet établissement centenaire est un véritable havre de paix.

Nous avons donc appris au conseil municipal du lundi 22 décembre 2014 que l'établissement est définitivement condamné, la fermeture serait effective en septembre 2015.

Le scandale est que parallèlement à cette décision, les élus de Lyon Métropole (ou Grand Lyon) se sont octroyés une augmentation de 20% en moyenne de leurs indemnités, en même temps qu'ils décrétaient une augmentation de nos impôts de 5%.

Les frais de fonctionnements de l'internat représentent une goutte d'eau dans le budget général de la ville de Lyon. Et ni le Maire, ni les élus n'ont cru bon de venir rencontrer les salariés pour qu'ils puissent exprimer leurs questionnements et entendre les raisons de leur décision. Si les medias ont (doucement) évoqué à notre demande cette sinistre affaire, le Maire de Lyon campe sur sa position. Avec un début d'année entaché par les attentats, et une violence croissante dans la société, il est impensable que le social soit battu en brèche pour des questions de coûts.

La politique sociale (les CCAS par exemple) a été la grande perdante du vote des budgets cette année. Nous ne faiblissons pas dans notre mobilisation, des courriers ont été faits à la Ministre, aux élus, ainsi que des rassemblements organisés sur différents sites.

Rappel financier : l'Etat versait une subvention de deux cent mille euros pour l'internat jusqu'en 2014. Avec la fermeture, la Ville espère économiser un million d'euros. Le Maire de Lyon indique que c'est pour financer les nouveaux rythmes scolaires pour un plus grand nombre d'enfants. Cet argument ne tient pas : d'une part ce sont les

familles et la Caisse d'Allocation Familiale qui financent la plus grosse part des nouveaux « Accueils de Loisirs ». Les seules recettes de la restauration scolaire sont en augmentation de 2 millions d'euros pour 2014. D'autre part, les chiffres des fréquentations des

« Accueils de Loisirs » du vendredi après midi, qui ne sont toujours pas publiés à ce jour, sont inquiétants : dans les secteurs en difficulté, peu d'enfants sont inscrits. Or, faire vivre l'égalité dans les services publics, c'est aussi donner plus à ceux qui en ont le moins. D'un côté la Ville veut fermer l'internat, de l'autre elle fait payer les familles, au risque de l'exclusion des plus pauvres.

Elle prend le risque de mettre en difficulté les enfants et les familles concernés mais aussi d'avoir un grand nombre d'enfants défavorisés livrés à eux mêmes le vendredi après midi.

Pour signer la pétition:

<http://www.petitions24.net/contre-la-fermeture-de-linternat-municipal-adolphe-favre>

9 avril 2015 : élections du COS

C'est à cette date qu'auront lieu les élections du COS afin d'élire les administrateurs qui représentent les agents.

Le vote se fera par correspondance et tous les adhérents recevront en temps et en heure, le matériel afin de voter.

La CGT s'engage lors de la prochaine mandature à revaloriser, à nouveau, toutes les prestations voire à en créer de nouvelles dans les limites du budget du COS. (voir aussi page 3)

Le 9 avril 2015, votez CGT !!

Avec la réforme des rythmes scolaires, des centaines de jeunes ont été embauchés pour couvrir les besoins du périscolaire. Ils ont été recrutés avec des contrats ATA, pour Accroissement Temporaire d'Activités. Ce type de contrat existe dans le privé, pour couvrir les soldes par exemple, et il est sévèrement encadré par la loi et doit être justifié.

Petit tour juridique :

Pour les besoins occasionnels ou saisonniers, les contrats sont conclus sur le fondement du second alinéa de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984. Le recrutement d'un agent non titulaire sur ce fondement ne doit pas avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'administration :

- le besoin occasionnel s'exprime notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité nécessitant un renfort en personnel ou pour faire face à une situation transitoire impliquant une vacance momentanée d'emplois.
- le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vies collectifs.

Ces contrats sont d'une durée qui varie en fonction du besoin qui justifie le recrutement. Le contrat initial et ses renouvellements ne doivent pas dépasser 6 mois pour assurer des besoins saisonniers et 10 mois pour des besoins occasionnels.

Le contrat ou l'engagement doit préciser le besoin qui justifie le recrutement.

L'article 7 du décret du 17 janvier 1986 a été modifié et précise désormais que la durée maximale de ces contrats se décompte au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Ainsi, l'administration pourra conclure avec un même agent, soit :

- un contrat unique indiquant les périodes durant lesquelles l'intéressé aura à remplir ses fonctions au cours des douze mois qui suivent sa première

embauche pour faire face au besoin identifié dans le contrat.

- des contrats successifs ou interrompus au cours des douze mois qui suivent sa première embauche pour faire face au besoin identifié dans le premier contrat, sans pouvoir excéder au total 10 ou 6 mois selon les cas.

Sur le site de l'avocat Antoine Bon (1) on peut lire que « le recours aux contrats précaires est strictement encadré par l'article L 1242 -2 du code du travail qui définit limitativement les cas pour lesquels il est autorisé. Il est ainsi courant de voir des entreprises dépourvues d'imagination recourir aux contrats précaires sur la base du motif apparemment le plus large, à savoir : l'accroissement temporaire d'activité.

L'employeur est tenu de pouvoir démontrer pour chaque CDD conclu que l'embauche répond à un surcroît d'activité temporaire. En pratique cette preuve est d'autant plus difficile à rapporter que le surcroît d'activité, outre son caractère temporaire, ne doit pas correspondre à l'activité normale et permanente de l'entreprise...

Utiliser le surcroît temporaire d'activité comme motif de recours au CDD nécessite donc un sérieux travail de documentation préalable pour pouvoir justifier de la réalité de celui-ci et de sa conformité aux principes jurisprudentiels et ne doit donc pas être pris comme un cas "fourre tout" de recours aux contrats précaires, sinon gare aux conséquences... »

(1) <http://www.antoine-bon-avocat.fr>

58% DES FRANÇAIS ONT UNE BONNE OPINION DE MACRON



Lorsque l'engagement d'un agent non titulaire est susceptible d'être reconduit, l'autorité territoriale en apprécie librement l'opportunité.

1 – L'agent a-t-il droit au renouvellement ?

L'agent ne peut opposer à l'autorité territoriale un droit au renouvellement de son contrat. Si l'autorité souhaite renouveler l'engagement, cela n'est possible que sous certaines conditions. En outre, elle peut refuser le renouvellement seulement pour un motif fondé sur la manière de servir de l'agent ou sur l'intérêt du service. Le refus peut ainsi être justifié par la réorganisation du service, la suppression de l'emploi occupé, le non-respect d'une clause du contrat prévoyant l'obligation de se présenter à un concours ou l'illégalité de l'acte d'engagement.

En revanche, les opinions politiques ou religieuses de l'agent ne peuvent justifier le refus de renouvellement. Dans le cas d'un agent recruté pour assurer le remplacement d'un titulaire en congé de maladie, immédiatement suivi du recrutement d'un nouvel agent contractuel, le refus est étranger à l'intérêt du service.

Par ailleurs, l'autorité territoriale ne peut refuser de renouveler l'engagement d'un agent au seul motif de sa grossesse ; néanmoins, cet état n'empêche pas de refuser le renouvellement dès lors qu'un motif tiré de l'intérêt du service ou de l'insuffisance professionnelle de l'agent peut être avancé.

2 – Quand la collectivité doit-elle se prononcer ?

Lorsqu'un agent a été recruté pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration doit lui notifier son intention de renouveler ou non l'engagement dans un délai variable selon la durée de l'engagement arrivant à échéance (décret 15 février 1988, art. 38) :

- une durée d'engagement de moins de 6 mois implique un délai de préavis de 8 jours avant le terme
- une durée égale ou supérieure à 6 mois, mais inférieure à 24 mois, implique un délai de préavis de 1 mois
- une durée égale ou supérieure à 24 mois implique un délai de préavis de 2 mois
- un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée implique un délai de préavis de 3 mois.

Dans le cas d'un contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée, la notification de la décision de le renouveler ou non doit être précédée d'un entretien. Par ailleurs, en présence de contrats successivement renouvelés, c'est la durée du dernier acte d'engagement qui est prise en compte et non la durée cumulée des contrats renouvelés. L'inobservation de ce délai de préavis ne rend pas illégale la décision de renouvellement ou de non-renouvellement de l'engagement. Elle est seulement susceptible d'entraîner le versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

3 – Faut-il motiver le refus de renouvellement ?

L'autorité territoriale doit pouvoir établir que la décision est fondée sur l'intérêt du service ou la manière de servir de l'agent (lire la question n°1). En revanche, ce motif n'a pas à être explicitement mentionné dans la décision. Sauf s'il est pris en considération de la personne, pour une insuffisance professionnelle par exemple, le refus de renouvellement n'est pas soumis à l'obligation de motivation imposée par la loi du 11 juillet 1979 concernant les décisions individuelles défavorables et il n'a pas non plus à être précédé de la communication du dossier de l'agent.

4 – L'agent perçoit-il des indemnités ?

Si l'administration refuse le renouvellement de l'engagement, l'agent a vocation à percevoir l'allocation pour perte d'emploi dans la mesure où il est considéré comme involontairement privé d'emploi. En revanche, l'agent qui refuse une proposition de renouvellement de l'administration se trouve volontairement privé d'emploi et perd le droit à l'allocation pour perte d'emploi, sauf si son refus est fondé sur un motif légitime lié, notamment, à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.

Au terme de son engagement, l'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés si, du fait de l'administration, il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels (décret du 15 février 1988, art. 5).

5 – L'agent doit-il accepter le renouvellement ?

Si la collectivité territoriale lui propose le renouvellement de son engagement, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour accepter la proposition. S'il ne répond pas dans ce délai, il est présumé renoncer à l'emploi. En cas de refus illégitime de sa part, il perd le bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi (lire la question n° 4).

6 – Le renouvellement est-il soumis à conditions ?

Le renouvellement de l'engagement n'est possible que dans le respect des hypothèses de recrutement des agents non titulaires définies par la loi du 26 janvier 1984. Il doit en principe être précédé de la publication de la vacance d'emploi .

Toutefois, ne sont pas soumis à cette obligation de publicité, le recrutement des personnels de cabinet (art. 110), les recrutements fondés sur l'article 47 de la loi (directeurs généraux et directeurs généraux adjoints) ou les cessations d'activité d'agents saisonniers ou occasionnels.

7 – Le renouvellement doit-il être exprès ?

Les clauses de tacite reconduction sont illégales et la reconduction tacite de l'engagement ne le transforme pas en contrat à durée indéterminée. Le maintien en fonction à l'issue du contrat initial a seulement pour effet de donner naissance à un nouveau contrat conclu, lui aussi, pour une période déterminée et dont la durée est soit celle prévue par les parties, soit, à défaut, celle assignée au contrat initial.

8 – L'engagement renouvelé peut-il être modifié ?

Le renouvellement de l'engagement peut être l'occasion d'en modifier le contenu, dans certaines limites. L'agent a le droit de s'opposer au renouvellement de son engagement substantiellement modifié : la décision de la collectivité de renouveler l'engagement substantiellement modifié est qualifiée de « refus de renouvellement » que l'agent peut soumettre au contrôle du juge administratif ; l'agent est considéré comme involontairement privé d'emploi, au sens des règles relatives à l'allocation pour perte d'emploi.

9 – Le renouvellement est-il limité ?

Le nombre de renouvellements de l'engagement est, en général, limité par la loi du 26 janvier 1984. Par exemple, l'engagement des agents recrutés pour satisfaire un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité est limité, respectivement à 18 ou 12 mois consécutifs au maximum (art. 3).

De même, la durée des contrats conclus pour assurer le remplacement d'agents absents est limitée à la durée de l'absence de l'agent à remplacer (art. 3-1).

10 – La durée peut-elle être indéterminée ?

En principe, le renouvellement successif de l'engagement ne le transforme pas en contrat à durée indéterminée. Cependant, la loi du 26 janvier 1984 a été modifiée, notamment en 2005 et 2012, afin de permettre, dans certains cas, le renouvellement pour une durée indéterminée.

Si les contrats conclus en application de l'article 3-3 de la loi de 1984 sont reconduits au-delà d'une période de 6 ans, ils doivent être renouvelés, par décision expresse, pour une durée indéterminée. Sont ainsi concernés les contrats conclus :

- en l'absence de cadre d'emplois
- pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient
- pour les emplois à temps incomplet inférieur au mi-temps, dans les communes et groupement de communes de moins de 1 000 habitants
- pour les emplois de secrétaires de mairie dans les communes et groupement de communes de moins de 1 000 habitants
- dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans les groupements de communes de moins de 10 000 habitants, lorsque la création ou la suppression d'un emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression de service public.

En outre, tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent au titre de cet article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs d'au moins 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, à condition que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas 4 mois.

Références

- ☛ Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.
- ☛ Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- ☛ Décret n°88-145 du 15 Février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale.

C'est avec une immense tristesse que nous avons appris le décès de Guillaume SAINT-PAUL. Militant CGT depuis une vingtaine d'années, il était présent à toutes les manifestations et ne manquait jamais de proposer avec enthousiasme ses services. Avec son mètre quatre-vingt-treize, il était la vigie de notre syndicat. Guillaume avait des qualités humaines au-dessus de la moyenne. Les agents qui l'ont côtoyé pouvaient compter sur lui et il a toujours eu pour souci d'améliorer les conditions de travail de chacun. Guillaume avait de très fortes convictions et il était également de tous les combats pour la défense des minorités, des opprimés et de la liberté d'expression. La CGT présente ses condoléances à sa famille ainsi qu'à tous ceux qui ont eu le bonheur de partager un moment avec Guillaume.

Retraités, Actifs,

Le déficit de la Sécurité sociale, du pipeau!

Les médias régulièrement parlent du déficit de la branche maladie de la sécurité sociale. Pour l'année 2013, il serait de 14 milliards... c'est du pipeau!

Tout le monde sait que l'Etat et les grandes entreprises doivent de l'argent à la Sécurité sociale, mais même avec ces dettes et le poids du chômage tel qu'il est aujourd'hui, la Sécurité sociale pourrait tout rembourser à 100% et prendre en compte les frais de santé sans qu'il en coûte un centime de plus, ni aux salariés ni aux patrons!

Ceci a été démontré par le professeur Grimaldi lors d'un débat en décembre 2012. Il suffirait que tout ce que les particuliers et les employeurs donnent aux complémentaires santé (assurances et mutuelles), soit donné à la branche maladie.

Démonstration : il y a en France 30 millions de personnes qui ont une complémentaire santé et qui payent en moyenne 100€ par mois de cotisation (certains payent moins mais d'autres bien plus). Dans ces 100€, certaines entreprises prennent en charge une partie (obligatoire à compter du 1 Janvier 2016).

Alors, 100€ multiplié par 30 millions d'adhérents = 3 MILLARDS PAR MOIS SOIT 36 MILLIARDS PAR AN!

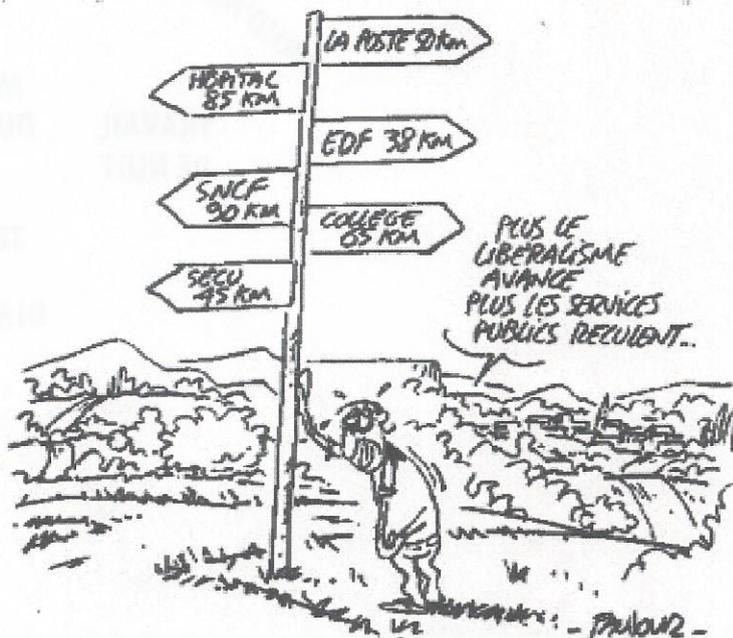
Le Professeur Grimaldi disait dans son interview : *pourquoi la Sécurité sociale ne pourrait-elle pas faire ce que font les complémentaires santé ?*

D'autant qu'il rappelait que les frais de fonctionnement sont de 4% pour la Sécurité sociale alors qu'ils sont de 15 à 20% pour les complémentaires santé !

OUI MAIS VOILA, CE SERAIT LA DISPARITION DES ASSURANCES QUI SE FONT PASSER POUR DES MUTUELLES ET CELA, LES LOBBIES N'EN VEULENT PAS.

N'OUBLIONS PAS QUE CETTE PROPOSITION N'EST NI PLUS NI MOINS QUE CE QUE VOULAIT LE CONSEIL NATIONAL DE LA RESISTANCE ET QUI N'A PAS PU ETRE MIS EN PLACE A CAUSE DE L'OPPOSITION DES MUTUELLES.

Si vous voulez plus d'informations (pour ceux qui possèdent internet) tapez sur votre moteur de recherche : you tube et sur le site : conférence de Charles Romain



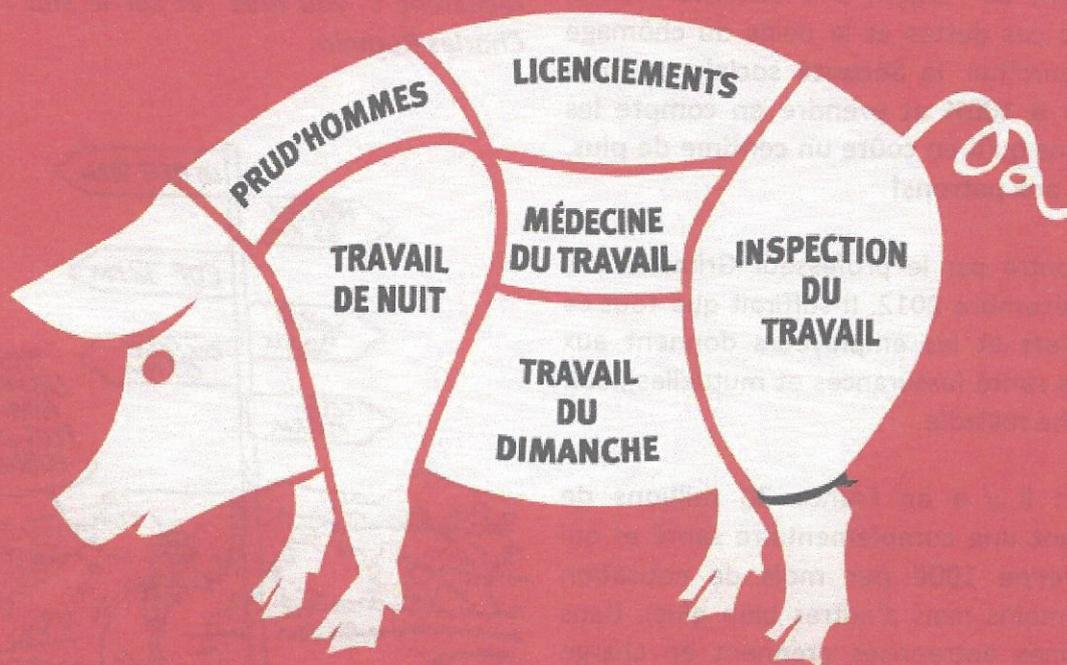
Sécurité Sociale :

le déficit est de 14 milliards d'euros MAIS les complémentaires santé avec 30 millions d'adhérents à 100€/mois en moyenne , soit 1200€/an rapportent 36 milliards d'euros...

A nos adhérents retraités, reçus fiscaux.

Dans l'optique de simplification administrative, vous ne serez pas obligés de joindre votre reçu de cotisation syndicale à votre déclaration de revenu. Votre syndicat ne l'enverra donc pas systématiquement. Vous devez le joindre uniquement si les impôts en font la demande. Dans ce cas, avertissez nous et nous vous ferons parvenir ce document.

Pour les patrons,



tout est bon dans le Macron !

La TRIBUNE DES MUNICIPALUX CGT

SALLE 26 BOURSE DU TRAVAIL 69422 LYON CEDEX 03 TEL: 04 78 60 88 57

Directeur de publication Richard DELAUZUN C.P.A.P 0514 S 06896 Imprimé par nos soins.
bimestriel n°32 Prix 1,30 euros. Si vous déménagez, faites nous parvenir votre nouvelle adresse.