

L'in Sud-Ouest mersible

SOLIDAIRE UNITAIRE DÉMOCRATIQUE

**Bulletin d'information des sections Mairie de Toulouse
et Toulouse Métropole de Sud Collectivités Territoriales 31**

Numéro 38 - avril 2017

Comme dans de nombreuses collectivités territoriales Toulouse et la Métropole n'échappent pas aux politiques d'austérité. Sous couvert de baisse des dotations de l'état, d'investissements promis et de accommodage de la chaussette, l'administration a choisi comme variable d'ajustement les dépenses de fonctionnement et plus particulièrement les ressources humaines.

En ce sens, elle impose un rythme effréné de réorganisations de services et de directions accompagné à chaque fois d'un cortège de suppressions ou de gels de postes avec notamment le non remplacement des départs à la retraite ou l'externalisation de tout ou partie de services.

En 2 ans, ce sont près de 50 directions qui ont été ou sont en train d'être réorganisées, mutualisées, transférées et même explosées !

On constate de façon quasi systématique un recalibrage des postes vers le haut laissant présager pour le futur une armée mexicaine de donneurs d'ordres prête à gérer des prestataires privés.

Et justement, suite à la privatisation de 100 000 m² de locaux à entretenir, une dynamique intersyndicale s'est créée à la Ville de Toulouse composée de SUD, de la CGT, de FO et de l'UNSA qui a conduit dans un premier temps au boycott du Comité Technique du mois de décembre,

puis à une journée de grève, le 9 décembre, jour du conseil municipal.

A cette occasion, une délégation a été reçue par le conseiller municipal en charge du personnel, Mr Henri de Lagoutine, et par son administration.

A vrai dire, les échanges furent plombés d'entrée par une déclaration sonnante comme une évidence pour l' élu : « MAIS ENFIN, NOUS SOUTENONS LE CANDIDAT FILLON... » Fillon ? Celui qui veut mettre fin à la Sécurité Sociale pour mieux servir les assurances privées, démolir le service public par l'externalisation ou la suppression de missions en rayant des radars 500 000 fonctionnaires, repousser l'âge de départ à la retraite à 65 ans, supprimer l'ISF, imposer dans la fonction publique 39h payées « on sait pas combien mais pas 39 » ? Soutenue par 300 agents manifestants au pied du Capitole, l'intersyndicale, qui était venue pour exprimer sa détermination à préserver le service public, les emplois statutaires et les conditions de travail des agents, en resta coite le temps d'un instant...

Mais ça c'était avant, car depuis le châtelain de la Sarthe est devenu un candidat présumé innocent d'un délit fictif, immoral mais légal, d'une pratique courante d'entre soi par ailleurs bien rodée sur les rives de la Garonne par notre Maire/Président et son épouse.

[...la suite page 2]

Solidaires
Sud³¹
Collectivités Territoriales
sudct31.org

Solidaires
FONCTION PUBLIQUE



[...suite de l'éditorial en couverture]

Suite aux révélations du palmipède déchaîné, le Capitole observa un long silence, retenant son souffle comme pour mieux laisser passer l'orage...avant de déclarer officiellement sa flamme par voie de presse au désormais « mis en examen pour abus de bien sociaux ». Il y a bien 2 Gaules, celle du général et celle de ceux qui se font gauler !!!

Toutefois, sur la bande FM (Fillon/Moudenc) la musique et les violons de l'apologie du libéralisme restent pour notre syndicat quelque peu inaudibles.

DIALOGUE SOCIAL DE SOURDS

La question politique évacuée, l'intersyndicale souhaitait faire valoir ce pourquoi elle a été élue par le personnel, à savoir sa représentation dans les instances paritaires (Comité Technique, CAP, CHSCT). Le Comité Technique notamment, est un passage obligatoire pour toutes réorganisations de services ou de Directions. Pour mémoire, les élus du personnel donnent un avis sur les dossiers qui leur sont présentés mais que le Maire ou le Président n'est pas contraint de suivre.

Mais quand même, lorsque l'ensemble des OS émet un avis contraire (y compris la CFDT, c'est vous dire !) ce qui arrive très rarement (CQFD), la qualité du dialogue social tant vantée et souhaitée par Jean-Luc Moudenc voudrait qu'à minima l'administration revoie sa copie ?

Et bien NON s'exclama l' élu en charge du personnel !

Le Maire confirma cette posture par courrier et en séance lors du CT du 8 janvier 2017, réaffirmant son autorité décisionnaire et glissant au passage "que nous n'étions pas dans une cogestion de la collectivité". Ah, enfin un point de convergence !

Finalement, las de siéger dans une chambre d'enregistrement, l'intersyndicale Ville de Toulouse a donc décidé de ne plus prendre part au vote en Comité Technique sans une inflexion claire de la position du Maire.

Ce dialogue social de sourds trouve son apogée lors des CAP transformées en foires d'empoigne où chaque élu bataille pour son poulain, sa pouliche ou son colleur d'affiche. Là encore et afin de garantir un minimum d'équité entre les agents, nous avons demandé en 2015 la mise en place de critères objectifs de promotion interne. Malgré un certain retard dans la mise en route, un travail en ce sens a été entamé entre l'administration et les OS. Enfin une bonne nouvelle ? Peut-être, si la part d'objectivité des critères retenus réduit à néant le lobby des influents.

ET QUE DIRE DU CHSCT ?

Au début du mandat, l'administration a habilement su vendre aux OS la mise en place de commissions permanentes censées soulager le CHSCT. Dans les faits, ces commissions et notamment la QVT (qualité de vie au travail) se substituent aux réunions plénières du CHSCT, économisant au passage la présence d'élus locaux et s'asseyant sur les avis des élus du personnel.

Ce fonctionnement dénoncé par les représentants CHSCT a fait l'objet d'une révision du règlement intérieur du CHSCT à la Ville (suppression des commissions ?) et à la Métropole (maintien des commissions ?) résultats de dynamiques intersyndicales contrastées et, malheureusement, pas unitaires.

Vous nous avez élus pour porter votre voix dans les instances et auprès de l'administration. Nous sommes et resterons fidèles

aux mandats que vous nous avez confiés. La non prise en compte de nos avis conduit à vous bâillonner.

Nous ne les laisserons pas vous bâillonner,
alors ensemble OUVRONS-LA !!!



Service Public Debout



2016 a été marqué par la lutte contre la loi travail. SUD s'y est engagé pleinement avec l'ambition de mobiliser les agents des 2 collectivités. A cette occasion, il nous a semblé pertinent de faire un peu de pédagogie auprès de nos collègues fonctionnaires territoriaux, nous avons initié un mode d'information syndicale sur le modèle de nuit debout, baptisé « Service Public Debout ».

Ainsi, depuis début juin 2016, nous nous sommes rendus sur une dizaine de sites importants de la Ville et de la Métropole. Entre 12h et 14h, nous nous installons à l'entrée des services et directions, et proposons un moment convivial propice aux échanges autour d'un café...et des tracts d'actualité.

Vous nous verrez prochainement sur vos lieux de travail afin d'échanger sur l'actualité de vos services, comme nous avons pu le faire récemment aux Espaces Verts dans le cadre de la réorganisation de leur direction. En effet, les agents découvrent souvent la réorganisation de leur service après le passage en Comité Technique !! **C'est dire si la consultation et le dialogue opèrent dans notre collectivité...**



Recadrage au CHSCT

Nous ne nous reconnaissons pas dans le cynisme de Clémenceau mais il disait déjà à son époque : « Quand je veux enterrer une affaire, je crée une commission ». Les stratagèmes auxquels les « politiques » ont recours pour étouffer des dossiers ne sont donc pas nouveaux !

Depuis le début du mandat, l'administration a habilement su vendre aux organisations syndicales (OS) la mise en place de 5 commissions permanentes, organisées et animées par le pôle Santé Qualité de vie au travail de la DRH « afin d'aider le CHSCT dans ses missions... et d'avoir une réactivité accrue en cas de dysfonctionnement ».

Les mandatés CHSCT ont donc joué le jeu en votant pour cette organisation lors de l'adoption du règlement intérieur (RI) de nos collectivités et en participant en 2015 et 2016 à chacune de ces commissions mutualisées Ville/TM.

Mais aujourd'hui, ce fonctionnement atteint ses limites car dans les faits, ces commissions se substituent à l'instance consultative et ne permettent pas aux membres du CHSCT de se référer aux modalités d'application des règles de fonctionnement du comité fixées par décrets.

Plus grave, la commission QVT (Qualité de Vie au Travail) est l'antichambre des nombreuses réorganisations et mutualisations en cours (50 depuis le début du mandat de JLM). Face aux risques et troubles psychosociaux qu'elles engendrent, les membres CHSCT SUD ont décidé depuis octobre 2016 de ne plus participer aux QVT et ont demandé que les réorganisations de service soient examinées et présentées pour avis lors des séances plénières du CHSCT.

Depuis, une intersyndicale ville s'est constituée et l'ensemble des mandatés CHSCT a demandé la révision du règlement intérieur du CHSCT et la tenue d'une séance plénière extraordinaire qui a eu lieu le 20 février dernier. Le projet de révision du RI proposé par l'administration n'a pas été voté par les mandatés de la ville qui y ont apporté des amendements (discussions en cours). En revanche, côté TM, le nouveau RI a été voté, seuls les mandatés SUD et UNSA ont voté contre.

Le fonctionnement en commissions est donc maintenu à Toulouse Métropole. A l'heure où nos deux collectivités devraient travailler conjointement et main dans la main autour de la santé au travail, le fait d'adopter deux règlements intérieurs différents est une pure ineptie et une vraie usine à gaz !!

Pour notre syndicat, il est évident que les commissions de travail ne pourront jamais se substituer aux séances plénières qui sont les seules garantes de la légalité et du respect du code du travail.

Où est le dialogue social si cher à nos élus et qui nous est vendu à toutes les sauces ?!
Pour dialoguer encore faut-il être entendus !

Le temps partiel des agents des écoles au Tribunal administratif

Une note de service qui impose les jours de temps partiel est ILLÉGALE

En janvier 2017, après trois ans de procédure, le tribunal administratif a jugé notre demande irrecevable. La raison est sur la forme puisque la note de service de septembre 2013 aurait dû être contestée deux mois après sa parution (notre requête date de juillet 2014). Petite leçon pour nous : il vaut mieux directement attaquer l'administration que de négocier avec elle ! **Pourtant, sur le fond, le Rapporteur du tribunal et le Juge considèrent notre demande légitime et justifiée puisqu'ils parlent de note « illégale ».**

Petit rappel :

Les agentes à temps partiel des écoles, pour des raisons de service, posent leur temps partiel (temps de « récupération » pour l'administration) pendant les vacances scolaires. Ainsi, elles travaillent à temps complet sur le temps scolaire et elles posent leur temps partiel sur les vacances scolaires (52 jours pour les 80 % et 26 jours pour les 90%).

Il est où le problème ? Leur direction a imaginé une gestion tout à fait originale de ces temps partiels : le mercredi est le jour fictif de temps partiel ; en cas d'absence un mercredi (maladie, garde d'enfants, décès...) ou si le mercredi tombe un jour férié, elles perdent des jours de « récupération » de temps partiel. Par exemple : en 2015, le 11 novembre est tombé un mercredi, les agents à 80 % n'ont pu récupérer que 51 jours cette année là et moins si elles ont été malades sur des mercredi.

Conséquences de cette mise en œuvre : de nombreuses agentes se voient spolier par leur direction des jours de temps partiel alors qu'elles perdent déjà une partie de leur salaire = **Double peine.**

Des agentes à temps partiel et notre syndicat ont en 2013 et 2014 contesté cette mise en place (grèves, courriers, rencontres, puis procédure au tribunal administratif voyant le dossier s'enliser).

Suite à nos mouvements, la DRH et la direction de l'Éducation ont mis en place un groupe de travail avec toutes les organisations syndicales pour établir un nouveau protocole. Seul SUD a essayé de négocier ce temps partiel. Les autres syndicats ont tout refusé en bloc.

Suite au jugement de janvier dernier et profitant de la réorganisation de cette direction, il est annoncé l'abandon de ces mercredis fictifs pour la rentrée scolaire prochaine !
Que de temps et d'argent perdus !

N'en restons pas là : chaque agente à temps partiel ayant vu son temps partiel spolié d'un ou plusieurs jours peut demander réparation du préjudice en faisant un recours auprès du maire. En l'absence de réponse de celui-ci, l'agent pourra faire une requête auprès du tribunal administratif.

Le syndicat SUD accompagne les agentes dans toutes leurs démarches.



Déclarations de nos élus SUD CT en Comité Technique du 25 janvier 2017

Notre administration a pris pour habitude de communiquer et faire des comptes rendus parfois succincts des séances du comité technique où les organisations syndicales siègent. Il nous a semblé important de vous communiquer in extenso certaines de nos déclarations faites en instance. Il paraît parfois incompréhensible pour certains d'entre vous le fait que nous décidions de ne pas participer au vote d'un dossier, ceci ne nous empêche pas de faire remonter nos infos ou nos retours du terrain et de défendre vos intérêts.

Petite Enfance : fermeture des crèches et congés ASMAT

Le conseil municipal de juin a pris une décision sur les fermetures annuelles des crèches familiales : 2 semaines en août et une semaine entre Noël et le jour de l'an.

Cette décision a été prise sans concertation des agents pour que la collectivité économise sur le dos des assistantes familiales et des centaines d'enfants normalement accueillis sur ces périodes. De plus, l'information et le traitement de cette décision ont été faits avec brutalité vis à vis des assistantes maternelles : demande de congés sans soldes ou de congés anticipés. Seule une mobilisation des assistantes maternelles a permis de régulariser cette situation.

Nous constatons à nouveau que pour votre collectivité le service au public doit être rentable et non plus rendre service.



Réorganisation des Espaces Verts

Sur ce dossier, nous constatons malheureusement et une fois de plus que les postes de catégorie A sont privilégiés au détriment des postes de catégories C qui disparaissent peu à peu (ici + 5 A et - 26 C).

Vous nous direz qu'un meilleur management permet une optimisation des postes. Pourtant, vous précisez dans votre dossier que les charges de travail vont augmenter :

- Accroissement connu des surfaces à traiter dans un avenir proche (+ 10% sur la durée du mandat) - 3500 arbres en + avec la rétrocession des routes départementales
- Evolution contraignante de la réglementation (zéro phyto).

Nous ne pouvons donc pas cautionner un dossier où les agents auront plus de missions et moins de moyens humains.

De plus, nous nous alertons aussi sur le service au public qui sera rendu : Par exemple, la cellule gardiennage du service entretien voit ses effectifs diminuer de 9 agents ; ainsi, nous pouvons craindre que des jardins non centraux tels que le jardin du château de la Reynerie ou celui de Borderouge se voient dépouillés de leurs gardiens au bénéfice des parcs centraux où le public est plus électoraliste que celui des quartiers populaires.

Education : Charte des Métiers

Vous nous présentez ici un dossier très technocratique où aucune information claire ne ressort. Ainsi, les présentations des différentes propositions faites tout au long des réunions sont masquées sous des terminologies pompeuses. Ainsi, l'augmentation du temps de travail se retrouve sous l'item : « instaurer des rythmes de travail soutenables et équitables ».

Pour qu'une discussion claire et transparente se fasse entre les organisations syndicales et l'administration, il faut arrêter avec ces éléments de langage.

Nous avons pleinement conscience que toutes ces réunions de concertation ne sont que des moyens de faire passer vos idées et que la plupart de vos décisions sont déjà validées. Pour que nous ayons la possibilité enfin de discuter sur de vraies bases, nous vous demandons de nous présenter un dossier avec des propositions concrètes sur l'organisation de chaque métier : de la coordination, aux RVS, directeurs de CLAE, ATSEM et agents techniques.



On n'a pas tous les jours 20 ans !!!

Le syndicat SUD Collectivités Territoriales 31 a dignement fêté ses 20 ans d'existence dans le cadre de son Assemblée Générale annuelle le 13 janvier 2017.

A cette occasion, les fondateurs et autres militants de la première heure ont pu faire revivre aux nombreux adhérents présents les premières palpitations d'un nouveau mouvement se voulant Solidaire, Unitaire et Démocratique.

La gestation a lieu au début des années 90. Déjà en 1988, les postiers avaient ouvert la voie pendant le mouvement des «camions jaunes». En total désaccord avec la nouvelle ligne politique de la CFDT qui accompagnait le gouvernement lors de la privatisation de la Poste, des militants qui bloquaient les dépôts s'étaient vus dépouillés de leur mandat syndical par le comité central de la grande confédération.



Au terme de la grève des camions jaunes, quelques centaines de syndicalistes combatifs, exclus de la CFDT, font le pari de créer un syndicat anticapitaliste et autogestionnaire. Sans savoir qu'ils et elles initient un nouveau courant syndical. C'est le premier syndicat SUD (SUD PTT).

En effet, la CFDT ayant définitivement tourné le dos à un syndicalisme de contestation pour un syndicalisme d'accompagnement dit réformiste, nombre de ses militants lâchés par leur syndicat et issus de différents secteurs d'activité vont au fil des conflits et des désaccords quitter le bateau et voguer vers d'autres bannières.

Parmi eux, une partie des syndiqués CFDT Mairie de Toulouse. Ils et surtout Elles s'appellent : Marie-Françoise, Marie-Célia, Pepette, Marie-France, Brigitte, Geneviève, et bien d'autres. Sous leur impulsion et avec quelques camarades du Conseil Général, des mairies de Castanet, Muret, Portet-sur-Garonne, du CCAS de Toulouse et autres franc-tireurs des collectivités alentours, ils vont créer le premier syndicat SUD services publics de France (SUD SP 31), qui deviendra par la suite SUD Collectivités Territoriales 31.

En 20 ans, si l'oiseau a fait son nid, il a surtout fait des petits ! Des petits que l'on retrouve partout sur le territoire national et regroupés dans la fédération SUD CT elle même affiliée au syndicat interprofessionnel SOLIDAIRES.

Aujourd'hui, SUD CT 31 est à la fois le plus gros syndicat de la Fédération SUD CT et la deuxième force syndicale des territoriaux en Haute-Garonne.





- LA DRH VOUS OFFRE UNE FORMATION : QU'EST-CE QUE VOUS AMENEZ ?

- A - Votre ordinateur portable : c'est une question de performance.
- B - La dépêche : au moins, ça, c'est pas prise de tête.
- C - Une bouteille de Saint-émilion : être cadre, ça a ses exigences.
- D - Une proposition d'amélioration des formulaires d'évaluation.

- UN AGENT ARRIVE EN RETARD POUR LA PREMIÈRE FOIS :

- A - Vous lui demandez de rattraper ses heures en restant plus tard le soir.
- B - Vous lui préparez gentiment un petit café en lui demandant s'il le veut sucré ?
- C - Vous lui dites : « ha, c'est vrai, vous deviez faire les courses pour l'apéro de ce midi! »
- D - Vous engagez une procédure disciplinaire : il ne faut pas qu'il recommence

- UN DIRECTEUR GÉNÉRAL DOIT PASSER DANS LE SERVICE :

- A - Vous commandez à votre équipe un bilan de service sur les 5 dernières années.
- B - Vous dites à votre équipe : « vous gérerez ça très bien, c'est mon jour de récup ».
- C - Vous ordonnez à votre secrétaire de ranger les bouteilles qui traînent dans les boîtes à archives de son bureau.
- D - Vous envoyez vos collaborateurs en mission : le tête à tête avec le DG, c'est mieux pour négocier votre promotion.

- VOTRE ASSISTANTE VOUS ANNONCE QU'ELLE EST ENCEINTE :

- A - Vous lui demandez si elle a envisagé une mutation ?
- B - Vous la rassurez, ses collègues prendront le relais.
- C - On va fêter ça : je vous offre le champagne !
- D - Vous sortez tous ses dossiers à traiter dans l'année et vous lui demandez de tous les revoir avant de partir.

VOS RÉSULTATS :

VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE A :

Vous êtes un « real performer ». Toujours plus et jamais assez sont deux exigences que vous appliquez quotidiennement tant dans votre propre travail que dans celui de vos collègues. Vous rêvez du jour où, via une puce électronique greffée directement à votre cerveau, la science vous permettra d'être au moins aussi performant que le plus performant des ordinateurs. Vous n'avez qu'un regret : être sujet parfois à un peu de fatigue et être contraint à des relations sociales que vous jugez inutiles. Courage : la robotisation de la fonction publique, c'est peut-être pour demain !

VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE B :

Ce n'est pas demain que le ciel va vous tomber sur la tête. Vous êtes probablement quelqu'un de sympa, mais à condition que rien ne vienne vous prendre la tête. Vous n'aimez pas les complications et optez systématiquement pour une cool attitude qui à vos yeux vous dédommage de toute implication et devrait vous prémunir de toute conflictualisation.

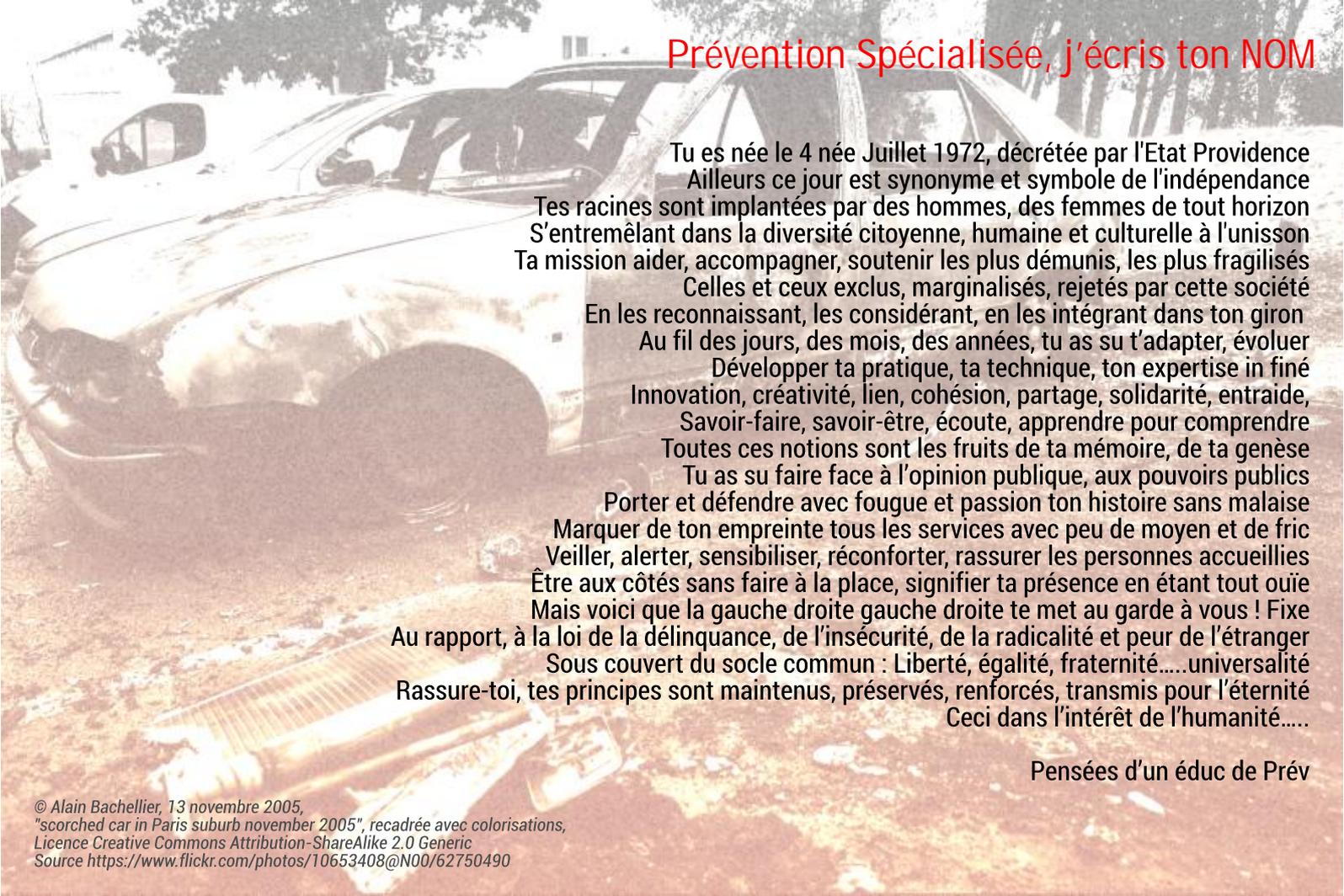
VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE C :

Vous vous sentez seul, très seul, trop seul et tous les prétextes sont bons pour favoriser un peu de convivialité avec vos collègues autour d'une bonne bouteille. Peut-être devriez-vous songer à vous reconverter dans un domaine plus en relation avec vos compétences ? Que diriez-vous d'un métier plus jovial et plus en relation avec le public, comme barman ou mieux, représentant en vins de prestige ?

VOUS AVEZ UNE MAJORITÉ DE D :

Pour vous, un bon dossier est un dossier épais et le respect de la règle, c'est avant tout pour vous le respect du formulaire bien rempli et de la procédure rigoureusement suivie. Vous êtes le roi de la légalité en 4 exemplaires. Mais de temps en temps, vous n'êtes pas contre un peu plus d'efficacité. Savez-vous que pour brûler les étapes de la promotion et favoriser votre carrière il existe des papiers à coller plus efficaces qu'un formulaire à remplir ? Il s'agit d'une procédure très en vogue au moment des élections qui consiste à tapisser les murs de votre ville à l'effigie du candidat gagnant. Évidemment, c'est un peu risqué et vous n'êtes pas très joueur.





Tu es née le 4 née Juillet 1972, décrétée par l'Etat Providence
 Ailleurs ce jour est synonyme et symbole de l'indépendance
 Tes racines sont implantées par des hommes, des femmes de tout horizon
 S'entremêlant dans la diversité citoyenne, humaine et culturelle à l'unisson
 Ta mission aider, accompagner, soutenir les plus démunis, les plus fragilisés
 Celles et ceux exclus, marginalisés, rejetés par cette société
 En les reconnaissant, les considérant, en les intégrant dans ton giron
 Au fil des jours, des mois, des années, tu as su t'adapter, évoluer
 Développer ta pratique, ta technique, ton expertise in finé
 Innovation, créativité, lien, cohésion, partage, solidarité, entraide,
 Savoir-faire, savoir-être, écoute, apprendre pour comprendre
 Toutes ces notions sont les fruits de ta mémoire, de ta genèse
 Tu as su faire face à l'opinion publique, aux pouvoirs publics
 Porter et défendre avec fougue et passion ton histoire sans malaise
 Marquer de ton empreinte tous les services avec peu de moyen et de fric
 Veiller, alerter, sensibiliser, reconforter, rassurer les personnes accueillies
 Être aux côtés sans faire à la place, signifier ta présence en étant tout ouïe
 Mais voici que la gauche droite gauche droite te met au garde à vous ! Fixe
 Au rapport, à la loi de la délinquance, de l'insécurité, de la radicalité et peur de l'étranger
 Sous couvert du socle commun : Liberté, égalité, fraternité.....universalité
 Rassure-toi, tes principes sont maintenus, préservés, renforcés, transmis pour l'éternité
 Ceci dans l'intérêt de l'humanité.....

Pensées d'un éduc de Prév

© Alain Bachellier, 13 novembre 2005, "scorched car in Paris suburb november 2005", recadrée avec colorisations, Licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 2.0 Generic Source <https://www.flickr.com/photos/10653408@N00/62750490>



Indemnités horaires pour travaux supplémentaires des agents titulaires de catégories B et C de la FPT

Temps de travail de l'agent	Inférieur à 35h hebdomadaires <i>(exemple : 25h)</i>	35h hebdomadaires	Temps partiel <i>(ex : à 80 % soit 28h hebdomadaires)</i>
Taux de rémunération des heures supplémentaires	de la 26^e à la 35^e heure, Taux non majoré : ce sont des heures complémentaires	Le taux (Taux horaire normal = salaire de base / 151,67) est majoré	de la 29^e à la 35^e heure ce sont des heures supplémentaires <u>mais le Taux est non majoré</u>
	Au-delà de 35h : voir Taux majoré à la colonne suivante	à partir de la 36^e heure, Taux majoré +25 %	de la 36^e à la 50^e heure, Taux majoré +25 %
		à compter de la 51^e heure Taux majoré +27 %	à compter de la 51^e heure Taux majoré +27 %
		heures de dimanche / jour férié +2/3 du taux majoré	heures de dimanche / jour férié +2/3 du taux majoré
Heures de nuit (entre 22 h et 7h) : majoration de 100 % du taux horaire			
Heures maxi autorisées	10h complémentaires / semaine 25h supplémentaires / mois	25h supplémentaires / mois	20h supplémentaires / mois
Taux de rémunération des heures pour une assistante maternelle :			
Temps de travail	Inférieur à 35h hebdomadaires	35h hebdomadaires	Temps partiel
	Taux non majoré : ce sont des heures complémentaires	Si jour de plus de 7h : versement d'une indemnité égale au 1/8 de la rémunération par heure ex: taux journalier= 30,461€ indemnité = au 1/8 soit: 3,807€ / heure	heures supplémentaires mais taux non majoré jusqu'à 35h Si jour de plus de 7h : versement d'une indemnité égale au 1/8 de la rémunération par heure ex: taux journalier = 30,461€ indemnité = au 1/8 soit: 3,807€ / heure



Un revenu pour tous : rêve ou utopie

Née au XVI^e siècle dans le mouvement humaniste de la Renaissance, l'idée d'un revenu pour tous a été régulièrement reprise par des chercheurs et des universitaires depuis.

Revenu de base, allocation universelle, revenu d'existence, revenu citoyen, « salaire à vie » ... Autant d'appellation divergentes mais l'idée reste la même verser à tout citoyen d'un pays donné, sans aucune condition, une somme mensuelle fixe. Le Mouvement français pour le revenu de base le définit comme «un droit inaliénable, inconditionnel», versé «de la naissance à la mort», de manière individuelle, indépendamment de la situation familiale et financière du bénéficiaire et «cumulable avec d'autres revenus». Fixé à environ 700 ou 800 euros dans la plupart des projets, ce revenu pourrait s'ajouter à certaines allocations (par exemple l'aide au logement) ou les remplacer.

Le dispositif aurait pour effet, selon ses défenseurs, d'éliminer la grande pauvreté en versant aux citoyens de quoi subvenir à leurs besoins vitaux (logement, santé, alimentation). Chaque individu aurait la possibilité de travailler ou non, et pourrait occuper son temps comme il l'entend.

Pour les partisans d'une vision humaniste du revenu universel pas question de remettre en question la protection sociale. L'allocation est vue comme un outil donnant aux individus les moyens de se prendre en charge, et incitant au développement d'activités non-marchandes, associatives, culturelles, citoyennes. C'est cette vision qui est défendue notamment par le Mouvement français pour un revenu de base. Le sociologue et économiste Bernard Friot incarne de son côté une troisième voie, plus radicale et pensée comme une alternative au capitalisme, celle du «salaire à vie». Les richesses seraient mutualisées dans une caisse dédiée, chargée de redistribuer un salaire à tous les citoyens dès 18 ans en fonction de leur qualification, en se fondant sur l'idée que toute activité est créatrice de richesse.

Tout le monde parle du revenu de base, en France, en Suisse, au Canada, en Californie, aux Pays-Bas; des pays ont tenté ce genre d'expérience, avec plus ou moins de succès. Les Suisses, interrogés via un référendum sur la question, avaient massivement rejeté l'idée d'instaurer ce type de mesure dans leur pays.

En se substituant à un mille feuilles de mesures sociales la solution adaptée d'un revenu pour tous semble moins utopiste. Ce revenu devra être suffisant pour permettre au plus pauvres de relever la tête et retrouver leur dignité. Il ne faudra en aucun cas les maintenir dans une zone de survie en faisant d'eux des personnes oisives mais leur redonner le goût d'être acteurs de notre société.

« Nous sommes aujourd'hui à la préhistoire d'une nouvelle utopie, à l'orée de la voie humaine. Reste à s'y engager, dans la violence de l'instant, la modestie du quotidien et la démesure de l'idéal »

Vos représentants SUD Collectivités Territoriales :

CAP Métropole

CAP C - Yann MARCOS
CAP C - Nadia DEBAB
CAP B - Roxane LECLERC
CAP B - Bruno ROBIN
CAP A - Marielle CAHUC
CAP A - Sandrine TAISANT

CAP Ville

CAP C - Sandrine ORRÛ
CAP C - Régine ARNOUX
CAP B - Cathy HARO
CAP B - Sylviane MANGIN
CAP B - Nadine BILBE
CAP B - Philippe GIRARD
CAP B - Cathy RIOU-PIQUET
CAP B - Élisabeth RIVES
CAP A - Pierre-Jean PUJOL
CAP A - Christophe VAUBOIN

CHSCT Métropole

Yann MARCOS

CHSCT Ville

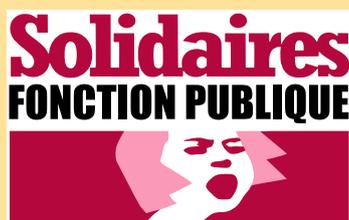
Claude MAYA
Hélène BORLOZ
Sandrine ORRÛ
Sylviane MANGIN

Comité Technique Métropole

Roxane LECLERC

Comité Technique Ville

Jean Luc MAILLARD
Karine PERES
Philippe GIRARD
Jean-Pierre GUERREIRO
Claude MAYA
Elisa RIVES



Une seule adresse :

**SUD Collectivités Territoriales
(Toulouse Ville et Métropole)**
1, Rue Delpech
31000 Toulouse

Ville : Tél 05 67 73 87 00
sudct.toulouse@wanadoo.fr

Métropole: Tél 05 67 73 87 01
sudct.toulouse.metropole@gmail.com

Département : www.sudct31.org
Fédération : www.sud-ct.fr

