

La rentrée des crasses !



DANS CE NUMÉRO

Page 2

Les tontons flingueurs de
fonctionnaires
Bilan mi-mandat de JLM

Page 3

Bon à savoir

Page 4

Educateurs de jeunes enfants et
assistants socio-éducatifs

Page 5

Les dessous cachés de la CAP

Page 6

Échos des CT

Page 7

Réorganisations, l'hard et la manière

A peine installés au gouvernement que Macron et sa bande de « coast killers » ont vite dégainé les revolvers pour flinguer à vue les fonctionnaires qui, au nom du service public, captent à leur goût une trop grande partie des actifs de la République.

Comprenez que lorsqu'on a été biberonné par la banque Rothschild, ça fait mal au portefeuille de voir tous ces milliards d'euros qui échappent aux marchés.

Ainsi, pour la part du gâteau versée en traitement aux agents des trois versants de la fonction publique, protégés par leur fichu statut, le braquage se fera à mains armées, sans sommation et sans concertation.

Bien que les syndicats aient posé des alarmes, Don Macron-Corléone et ses émissaires du capital ont bien sûr choisi la période estivale (juillet/août) pour l'annonce de l'extraction des fonds.

Le futur butin s'organise donc autour de plusieurs larcins : gel du point d'indice puis différenciation de cette base de rémunération commune aux 3 fonctions publiques, rétablissement du jour de carence, report du calendrier de la revalorisation des grilles indiciaires (prévu par une des seules mesures favorables du PPCR), retour obligatoire aux 1607 heures de travail annuel pour toutes les collectivités (par exemple à Toulouse, nous sommes à 1587h), suppression de 120 000 postes de

fonctionnaires sur le quinquennat, non remplacement des départs à la retraite, etc ...

Un hold-up réussi s'appuie sur un bon alibi et en l'occurrence ce sera « la suppression de la taxe d'habitation ». Cet impôt, certes injuste qui sera à n'en pas douter remplacé par un nouvel impôt (encore plus injuste ?), privera les collectivités de leur marge de manœuvre.

Ceci contraindra, bon gré, mal gré, les exécutifs locaux à mettre en œuvre les désidératas du gouvernement comme déjà expérimenté avec la baisse des dotations de l'État du gouvernement Hollande si souvent agité par notre Maire/Président pour justifier telle ou telle décision d'austérité.

Mais pour tous les fonctionnaires, le vrai casse du siècle pourrait être celui du statut général pourtant garant pour les citoyens d'un agent public neutre et impartial dans l'exercice de ses missions.

En ne nommant pas de ministre à la Fonction Publique, ni aux droits des femmes d'ailleurs, le gouvernement a clairement affiché son intérêt pour les agents publics.

C'est Gérard Darmanin, ministre de l'Action et des Comptes Publics qui fait « office de », un « faisant fonction » comme on dit dans les services. Ce transfuge de la droite comptable n'a encore officiellement rien dévoilé mais s'est quand même fendu d'une petite phrase comme une première banderille avant les grandes manœuvres : « Je suis attaché au statut de la Fonction Publique, mais je le souhaite plus agile ».



Un statut plus agile pour des agents contorsionnés ? Nous prévoyons une recrudescence des troubles musculo-squelettiques chez les fonctionnaires dans les 5 ans à venir.

Bilan Moudenc à mi-mandat

Sécurité : Il a tenu ses promesses : doublement des effectifs de la police municipale, multiplication par 4 des caméras de vidéo surveillance.

Social : Il n'a pas tenu ses promesses : augmentation des tarifs municipaux, fin de la gratuité de la cantine pour les familles les plus démunies, diminution drastique des subventions des associations...sauf pour les copines...

Budget : Il n'a pas tenu ses promesses : hausse de la fiscalité locale.

Il a tenu ses promesses : Compensation X 3 de la baisse des dotations de l'état, reconstitution de l'épargne de la collectivité.

Services publics : Il n'a pas tenu ses promesses : non remplacement des départs à la retraite, destruction d'emplois publics, transformation du service public en publics asservis

Conclusion :
A mi-mandat, #3ansderegrets !!!



Je peux continuer à me soigner et reprendre le travail ...

Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au temps partiel thérapeutique.

Ce qui a changé :

Dès que l'état de santé de l'agent le nécessite, l'octroi du temps partiel thérapeutique n'est plus conditionné à 6 mois d'arrêt en continu. L'avis du comité médical n'est plus requis pour l'octroi des 3 premiers mois.

Les démarches :

- L'agent fait une demande accompagnée d'un certificat médical de son médecin traitant indiquant qu'il doit reprendre son activité à temps partiel

- Le médecin expert de la collectivité doit être en accord avec cette décision.

- Pour le renouvellement du temps partiel thérapeutique le comité médical est sollicité comme auparavant et la durée totale du temps partiel ne peut excéder un an pour une même affection.

et plus tard

Pour les agents reconnus inaptes à leur fonction mais pouvant occuper un autre poste, il est prévu une période de préparation au reclassement d'un an avec maintien de la rémunération (cette période est réputée être du service effectif). Mais il faut attendre les décrets d'application pour cette deuxième mesure qui permettra de clarifier la position statutaire des agents reconnus inaptes au poste



Devinette

1- Je suis un agent en « repositionnement », c'est-à-dire déclaré inapte par la médecine préventive pour incompatibilité définitive aux fonctions de mon poste actuel.

2- Je suis en arrêt maladie et je dois reprendre, car mon médecin dit que je suis apte à la reprise ...

3- Comme c'est l'été, je demande si je peux poser les congés que j'ai accumulés et surtout pour pouvoir être « en congé » et non plus en « congé pour raison de santé » !!!!!

4- Comme il n'y a pas de poste correspondant à mon profil... hé bien la DHR me conseille de me remettre en maladie... Ah mais non, mon médecin traitant refuse de faire un faux...

Alors : Que se passe-t-il quand je vais revenir de congé ?

REPONSE :

Je peux être « mis à disposition de la DRH » dans l'attente d'une affectation sur un vrai poste ...



Recherche examen désespérément...

Les examens d'avancement de grade pour les catégories « C »

Vous avez été nombreux à nous appeler pour demander si l'examen professionnel pour passer au deuxième grade de votre cadre d'emploi existait toujours...sur le site du CDG31, il n'y avait plus le titre de l'examen que vous connaissiez auparavant !

Ex : pour l'examen d'avancement au grade d'adjoint technique de 1ère classe, maintenant il faut chercher : l'examen d'adjoint technique principal de 2ème classe...

Les prochains examens programmés par le CDG31 :

Examen pour le grade de	Retrait des dossiers d'inscriptions	Date limite de dépôt des dossiers
Adjoint technique principal de 2ème classe	Du 05/09/2017 au 27/09/2017	05/10/2017
Adjoint d'animation principal de 2ème classe	Du 24/10/2017 au 29/11/2017	07/12/2017

Pour les autres examens consulter le site : www.cdg31



PETIT LEXIQUE DES ACRONYMES

DAM : Dominer / Assujétir / Manipuler

OPP : Orientation des profils perdus

ATSEM : Agents Terriblement Sollicitées, Épuisées, Mal... menées

AT : Agents Tout terrain ou Téléportables (au choix !)

EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS ET ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS

Passage en catégorie « tout petit » A

Suite au PPCR "Parcours professionnels, carrières et rémunérations", 6 décrets d'application revalorisant les cadres d'emplois de la filière sociale de la fonction publique territoriale (assistants et conseillers territoriaux socio-éducatifs, éducateurs territoriaux de jeunes enfants) sont parus au Journal Officiel du 10 mai 2017.

Ces décrets prévoient que les Assistants Socio-Éducatifs (ASE) et les Éducateurs de Jeunes Enfants (EJE) relèveront de la catégorie A au 1er février 2018.

La reconnaissance du niveau d'étude de ces professionnels (bac+3) paraît être une bonne nouvelle mais dans les faits, il n'en est rien.

L'alignement de la carrière de la filière médico-sociale sur la filière paramédicale qui se fera en plusieurs étapes d'ici 2020 (voir infographie), n'inclut pas un alignement des grilles indiciaires, loin s'en faut !

Et c'est encore pire si l'on compare avec la filière administrative où un attaché territorial de 1er grade au dernier échelon percevra 37 points de plus d'indice majoré (IM) qu'un travailleur social qui accèdera, en 2020, au dernier échelon de la classe exceptionnelle !!

A l'échelle de nos 2 collectivités, les écarts de salaire entre agents de catégorie A sont également amplifiés par le régime

indémnitaire où aujourd'hui un conseiller socio-éducatif touche 2754€ par an de moins qu'un attaché territorial. Qu'en sera t-il, pour les EJE et les ASE ? Les négociations à venir sur la mise en oeuvre du RIFSEEP* devront prendre en compte le nouveau statut de ces agents.

Enfin et pour rappel, les agents de catégorie A ne sont pas

éligibles au paiement des heures supplémentaires. Ce sera donc un nouveau manque à gagner pour les travailleurs sociaux qui en bénéficient aujourd'hui.

On l'aura compris, cette reconnaissance de la filière médico-sociale à bas coût offrira à nos collègues un passage en catégorie A minuscule.

REVALORISATION DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE EN CATÉGORIE A



*** RIFSEEP : Régime Indémnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. C'est le gros chantier à venir de notre administration. Notre régime indemnitaire va être revu et centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle pourra s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Les agents seront répartis en groupes de fonctions pour l'attribution de l'IFSE et du CIA.**

Assistants socio-éducatifs avant le 1 ^{er} février 2018 – Catégorie B	Assistants socio-éducatifs au 1 ^{er} février 2018 – Passage en catégorie A Les grades du cadre d'emplois	Assistants socio-éducatifs au 1 ^{er} janvier 2020 – Rééchelonnement indiciaire
Assistant socio-éducatif 12 échelons IM 347-529	Assistant socio-éducatif divisé en 2 classes (au sein du même grade) 2 ^{ème} classe = 11 échelons IM 365-537 1 ^{ère} classe = 11 échelons IM 401-590	Assistant socio-éducatif 14 échelons IM 390-592 Fusion et disparition des 2 classes- Reclassement des agents
principal 11 échelons IM 396-582	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle 11 échelons IM 407-608	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle 11 échelons IM 433-627

IM : Indice Majoré

EJE avant le 1 ^{er} février 2018 – Catégorie B	EJE au 1 ^{er} février 2018 – Passage en catégorie A Les grades du cadre d'emplois	EJE au 1 ^{er} janvier 2020 – Rééchelonnement indiciaire
EJE 12 échelons IM 347-529	EJE divisé en 2 classes (au sein du même grade) 2 ^{ème} classe = 11 échelons IM 365-537 1 ^{ère} classe = 11 échelons IM 401-590	EJE 14 échelons IM 390-592 Fusion et disparition des 2 classes- Reclassement des agents
EJE principal 11 échelons IM 396-582	EJE de classe exceptionnelle 11 échelons IM 407-608	EJE de classe exceptionnelle 11 échelons IM 433-627

LES DESSOUS CACHÉS DE LA CAP

La CAP (Commission Administrative Paritaire) est une instance de dialogue qui traite de la carrière individuelle des agents. Les prorogations de stage, les avancements de grade, les demandes de disponibilité pour convenance personnelle, la promotion interne, les contestations d'évaluation sont autant de sujets étudiés ou pas dans cette commission.

Elle est composée d'un collège de représentants du personnel élus lors des élections professionnelles, des membres de l'administration et d'un collège de représentants de la collectivité.

Les CAP Ville de Toulouse et Toulouse Métropole (TM) sont présidées par le conseiller délégué au personnel territorial, Monsieur Henri Jamme de Lagoutine.

La CAP rend des avis que le Maire/Président peut seul valider ou invalider.

Instance de dialogue ??? Ah ça

pour dialoguer, on dialogue mais pour quel résultat ?

Lors de la CAP Ville du 28/06/2017, plusieurs dossiers de refus d'avancement de grade et de refus de titularisation étaient à l'ordre du jour. Pour certains, il fut clairement établi que les motifs de ces décisions n'étaient pas justifiés. Ceci concernait pour les catégories C et B, 6 avis défavorables d'avancement de grade et 10 refus de titularisation, dont 8 demandes de prorogation de stage et 2 demandes de fin de stage.

Malgré l'acharnement des délégués syndicaux, tous syndicats confondus, à défendre et à mettre en évidence les incohérences des arguments à charge contre les agents, le Président a systématiquement maintenu les propositions de l'autorité territoriale.

LES CAP FONT L'OBJET D'UN PROCÈS-VERBAL, MAIS ON NE VOUS DIT PAS TOUT !

Petit florilège de « dialogue social » et de pépites du Président Henri de Lagoutine extraits de la CAP du 28/06, dégageant en touche assuré :

La spéciale Henri dans les 22 :

« J'entends bien ce que vous dites, mais je maintiens la décision ».

Les spéciales dédicaces aux managers :

« Je ne veux pas fragiliser le directeur en donnant un avis qui n'est pas le sien » ou « Je ne veux pas mettre en difficulté le nouveau responsable ».

La spéciale du professeur :

« J'ai 25 ans en gestion des ressources humaines, votre démonstration ne me convainc pas ».

La spéciale cause toujours tu m'intéresses :

« J'ai bien entendu ce que vous dites, vous êtes dans votre rôle ».

La spéciale à court d'arguments :

« C'est pas toujours la faute aux

autres quand ça se passe pas bien ».

La spéciale merci d'avoir préparé vos dossiers :

« Nous maintenons le report de stage de 6 mois en tenant compte de vos remarques ».

Nos élus SUD qui passent beaucoup de temps à préparer les dossiers, à rencontrer et à accompagner les agents, sont de plus en plus dépités face au mépris de l'administration.

Force est de reconnaître qu'ils siègent dans une chambre d'enregistrement de monologue social où tout est joué d'avance et où les élus municipaux et communautaires, sous le joug du Président, ne sont présents que pour atteindre le Quorum, sans préparation et sans dossiers.

ON LÂCHE RIEN !!!



PROMOTION INTERNE : UN PERMIS À POINTS SUBJECTIF !

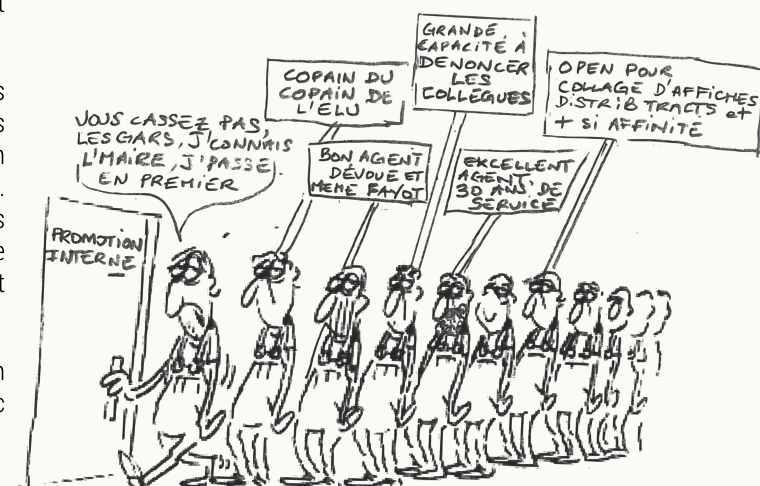
Lors des CAP promotion interne de 2015 et 2016, le syndicat SUD avait exprimé son souhait d'un changement radical sur le fonctionnement de celles-ci et particulièrement sur la transparence des critères de promotion.

Suite à nos courriers au président de la CAP, la DRH a proposé la mise en place d'un groupe de travail avec les organisations syndicales sur un nouveau processus d'établissement de propositions à la promotion interne en catégorie A et B : le barème à points. Un travail sur l'accès au grade d'agent de maîtrise devait aussi être abordé.

Malgré les multiples réunions de concertation et la prise en compte de certaines de nos observations comme la suppression de la demande de CV et de lettre de motivation aux agents et possibilité aux DGA de modifier l'avis du directeur, nous constatons qu'une trop grande part de subjectivité subsiste encore, laissant toujours la place aux élus et aux directions/DGA à des interventions de complaisance.

Par ailleurs, ce système écarte certains groupes de métiers atypiques notamment les spécificités culturelles, scientifiques et plus généralement d'expertise pour lesquelles l'accès aux points en matière d'encadrement, pilotage et management est exclu. Concernant l'accès au grade d'agents de maîtrise, nous regrettons que les propositions d'intégration de nouveaux métiers sur la liste de l'administration n'aient pas été retenues alors que la DRH nous avait sollicité en ce sens.

En conséquence, le syndicat SUD a voté contre le dossier présenté en comité technique et n'a pas signé le protocole d'accord avec l'administration.



CUISINE CENTRALE :

SUD a voté contre

La cuisine centrale prend en charge 32 000 repas par jour et en particulier les repas des enfants du premier degré (maternelle et élémentaire). Vu l'attractivité de la ville et les prévisions de croissance à 10 000 nouveaux toulousains par an le nombre de repas élaborés par la cuisine centrale ne peut diminuer.

Malgré les efforts réels de la direction en matière d'écoute des agents, qui se traduit entre autre par le redéploiement d'un poste en production, cette réorganisation prévue repose sur l'humain et sa capacité à accepter de moins bonnes conditions de travail.

Ainsi, nous constatons qu'aucune amélioration technique n'est envisagée et à fortiori aucun investissement à long terme concernant la construction d'une nouvelle cuisine adaptée à ces nouveaux besoins. La réorganisation prévue est une organisation pouvant encaisser à minima les besoins pour les 7 prochaines années mais ne pouvant combler les besoins au-delà.

Tout renvoyer à la responsabilité humaine est une vision réduite de la problématique de la cuisine centrale alors qu'une politique d'investissement aurait permis de se projeter dans le futur.

Nous considérons que l'éducation ne s'arrête pas aux salles de classes mais continue dans le restaurant

scolaire : l'éducation au goût, au vivre ensemble... Les agents de la cuisine centrale ont donc aussi cette responsabilité énorme de participer aux apprentissages gustatifs, à la diversité, à l'équilibre alimentaire...mais faudrait-il leur en laisser les moyens.

Donner la priorité à l'éducation c'est donner les moyens à tous les acteurs d'y participer activement : lors du dernier CT nous sommes intervenus en demandant aux élus de se donner les moyens de leurs ambitions.



TEMPS PARTIEL A L'ÉDUCATION : Acte final ! Ou presque

En janvier dernier, la requête déposée par SUD au tribunal administratif et relative au temps partiel a été rejetée pour vice de forme, le tribunal estimant que le délai de recours de deux mois n'a pas été respecté. Toutefois, le rapporteur du tribunal a reconnu que notre demande était légitime, puisque la note de service de la Direction de l'Éducation de septembre 2013, concernant la mise en œuvre du temps partiel des agents des écoles, est illégale.

Conséquence : **ABANDON DU SYSTEME DES MERCREDIS FICTIFS PAR LE BIAIS DE LA CHARTE DES METIERS**

La direction de l'Éducation à travers la charte des métiers, qui n'est autre qu'une immense réorganisation, abandonne le système de gestion « à la papa » pour se mettre en conformité.

Malgré « les bonnes intentions » de la direction, nous avons tout de même invité les agents à faire un recours gracieux pour demande d'indemnisation de la perte de leurs jours de temps partiel. Près de 200 agents ont fait un recours auprès de Monsieur le Maire.

Le 31 mai dernier, nous étions reçus par Messieurs de Peco et Argenton afin de nous présenter une solution « partagée » (que par l'administration !) pour clore la problématique du temps partiel et stopper toutes démarches auprès du tribunal !

Leur proposition: régulariser certaines absences de courte durée (sous réserve de vérification d'absences injustifiées !!! (faut quand même pas pousser). Concernant les absences de longue durée et les jours fériés, c'est négatif !

SUD a tout de même incité les agents à poursuivre leur démarche auprès du tribunal administratif.

Pour les agents concernés, la mise en œuvre de la régularisation est en cours. Selon la DRH, ils vont étudier les dossiers des 800 agents et devraient leur faire parvenir un récapitulatif de leur jours récupérables. Le temps de l'administration n'étant pas celui des agents...cela risque de durer longtemps !!!! ATTENTION: Les agents concernés devront bien vérifier le nombre de jours CRÉDITÉS !

INFORMATION DE DERNIÈRE MINUTE : la DRH a commencé à recréditer les jours aux agents sans les en informer. Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à contacter la gestion du personnel.

DIRECTION DU CYCLE DE L'EAU : SUD a voté contre Gestion des services publics d'eau et d'assainissement à l'horizon 2020

Sur le territoire de Toulouse Métropole plusieurs dispositifs de gestion de l'eau et de l'assainissement coexistent actuellement tels que la régie, l'affermage, la concession etc...

Les élus métropolitains de la Commission Eau ont fait le choix en premier lieu de lancer un marché de Délégation de Service Public (DSP) ciblé pour de grosses sociétés multinationales (VEOLIA, SUEZ,...), et dans un deuxième temps, en 2018, d'étudier un scénario "régie indépendante à autonomie financière et personnalité morale".

A part que la présentation du dossier tend fortement à privilégier l'option gestion privée par DSP. Le conseil de communauté a ainsi voté le "principe d'une DSP dans le cadre d'un contrat de concession d'une

durée de 12 ans à compter du 1er janvier 2020". Cette formulation apparaît totalement décalée par rapport à l'objectif légitime annoncé de comparaison "objective" d'un mode de gestion public et privé... Sans doute pour faire passer la pilule ?

Les organisations syndicales CGT, FO, SUD ne sont pas dûpes : elles ont fait une déclaration commune contre ce dossier, rejointes par l'UNSA. La CFDT s'est abstenue.

**POUR PLUS D'INFORMATION,
VOUS POUVEZ CONTACTER EAU SECOURS 31**
CASC, 10 bis rue du colonel Driant 31 400 Toulouse
<http://eausecours31.free.fr>

RÉORGANISATIONS : L'HARD ET LA MANIERE



À mi-mandat, nos deux collectivités ont subi une déferlante de réorganisations de services et de directions. Pour faire passer la pilule, les intitulés varient « d'ajustements organisationnels » en passant par « charte des métiers », ou alors « évolution de l'organisation », ou encore « organisation des compétences », voir même « rapprochement » entre directions.

Au final, sous ces appellations, se cache un vrai plan de rationalisation des effectifs et des moyens qui ne sont pas sans conséquences pour les agents et le service public.

Pour nous faire avaler les couleuvres et faire croire, au personnel et à leurs représentants, à une « co-construction », il y a l'art et la manière et surtout une méthode bien rodée.

1ère étape : Notre employeur impose une diminution budgétaire à une direction et lui demande de s'organiser en conséquence.

2nd étape : Dans le meilleur des cas, l'administration commande un audit à la DAEG (Direction Analyse et études de Gestion). Dans le pire, on la sollicite en urgence pour jouer les pompiers de service en bon accompagnateur du changement.

3ème étape : la direction organise des pseudo-consultations sous forme « d'ateliers », de « séminaires », de « groupes de travail », durant lesquels les agents sont censés « co-construire » le projet avec leur hiérarchie.

On vous promet un retour de ces « groupes de paroles » : une belle démocratie participative comme on les aime !

Jusque là nous direz vous, rien de répréhensible aux pays des bisounours !!

On écoute les agents, ils sont tous force de proposition car « au plus près du terrain » et chacun espère une revalorisation et une reconnaissance de son travail. Là où ça devient hard pour le personnel....

4ème étape : En général et si affinité, c'est à l'occasion d'une grande messe que les premières restitutions de ces consultations sont présentées aux agents qui découvrent les grandes lignes du projet...quand il y en a un ! Les organisations syndicales (OS) sont dans la foulée informées. Là, tout le monde prend connaissance que finalement, on va procéder en 2 fois.

C'est d'abord la direction centrale qui subira un lifting, les chefs de service deviennent chefs de domaine (c'est plus rémunérateur), certains postes de B sont re-qualifiés en A et on supprime ça et là dans le menu fretin des adjoints administratifs dont les missions sont supprimées ou réparties sur d'autres collègues qui en avaient déjà trop. Pour eux, c'est souvent direction la cellule OPP (Orientation des Parcours Professionnels) de la DRH !

5ème étape : On entre enfin dans la 2ème phase de la réorganisation : les services opérationnels de terrain. L'ambiance est délétère. Et oui, la réorg est annoncée depuis 6 mois mais personne ne sait vraiment à quelle sauce il va être mangé.

Surtout que les rumeurs ont été bon train : untel va perdre son poste, l'autre va se voir promu et il paraît que l'on va être mutualisés sur le territoire, etcetera, etcetera.

A l'arrivée, il restera peu de chagrin des fameuses « réunions de concertation » mais suffisamment pour que votre Direction justifie ses choix par un refrain désormais connu : « Mais ce sont les agents qui ont demandé » ou « c'est une volonté des agents ».

6ème étape : Le dossier va enfin passer en Comité Technique. Entre temps les organisations syndicales ont été saisies par les agents, ont alerté le CHSCT et l'administration. Des préconisations ont été concédées et on promet aux OS un point d'étape dans 6 mois. Dans le meilleur des cas les représentants du personnel ulcérés par les dégâts provoqués votent unanimement contre la réorganisation.

A ce stade, le Maire/Président répond que l'avis du comité technique « est consultatif, qu'on n'est pas dans une cogestion et qu'il est le seul légitime à décider ». Allez hop, circulez y'a rien à voir !!!

En conclusion, cette méthode de réorganisation a :

- un objectif : rationaliser les tâches et les effectifs
- un résultat : toujours plus de mal-être et de souffrance au travail

Évaluez-moi

Évaluez-moi, évaluez-moi
Oui, mais pas tout de suite, pas trop vite
Sachez me donner l'envie de participer, de me motiver,
Évaluez-moi, évaluez-moi
Oui, mais pas tout de suite, pas trop vite

Fixez-moi intensément
Le temps de l'entretien
Qui ne doit pas être cassant, ni troublé
Regardez-moi dans les yeux
Mais avec sagesse
Pour que je m'adapte, petit à petit...

Évaluez-moi, évaluez-moi
Oui, mais pas tout de suite, pas trop vite
Sachez me posséder, me consommer, me consumer
Évaluez-moi, évaluez-moi
Avec délicatesse, en souplesse, et habileté
Choisissez bien les mots

Évaluez-moi, évaluez-moi
Maintenant tout de suite, allez vite
Arrêtez de m'évaluer de me **D**ominer,
d' **A**ssujettir,
de me **M**anipuler,

Ne m'évaluez plus, ne m'évaluez plus,
ne m'évaluez plus, ne m'évaluez plus,
Mais vous....Évaluez vous!!!!

Librement adapté de la chanson déshabillez-moi.

Vos représentants SUD Collectivités Territoriales :

CAP Métropole

CAP C - Yann MARCOS
CAP C - Nadia DEBAB
CAP B - Bruno ROBIN
CAP B - Roxane LECLERC
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 - Philippe GIRARD
CAP B - Josiane APRILLET
CAP B - Nadine BILBE
CAP B - Élisabeth RIVES
CAP A - Pierre-Jean PUJOL
CAP A - Christophe VAUBOIN

CHSCT Métropole

Yann MARCOS
Roxane LECLERC

CHSCT Ville

Claude MAYA
Hélène BORLOZ
Sandrine ORRÛ
Delphine KIMIAVI

Comité Technique Métropole

Jean-Michel BARBIER
Gaëlle CAP-JEDIKIAN

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

SITE : www.sudct31.org



Union syndicale **Solidaires** **Retraités Retraitées**

Vous allez partir à la retraite ou vous y êtes déjà :

**REJOIGNEZ LE GROUPE
DES RETRAITÉ-ES
SOLIDAIRES
INTERPROFESSIONNEL**

Nous nous réunissons tous les premiers mardis du mois à Babinet (52 rue Jacques Babinet 31100 Toulouse)

solidaires31retraites@gmail.com

et participons à toutes les actions, manifestations :

- la défense des droits des retraité-es,
- le maintien de la gratuité de transport pour les seniors, les jeunes et les précaires,
- code du travail,
- hausse de la CSG,
- débats de société

**LA LUTTE
CONTINUE !**

