

Solidaires Unitaires Démocratiques

www.sudct31.org

TOULOUSE VILLE - TOULOUSE METROPOLE

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 4 DÉCEMBRE 2014

Injustices et
clientélisme ?
Mal-être au travail ?
Manque de respect
de l'individu ?
Non reconnaissance
de la technicité ?
Economies sur le dos
des salariés ?
Idéologie libérale ?
...



RESISTEZ !

VOTEZ



Dans ce numéro :

Éditorial	2
Instances consultatives CAP CT CHSCT : Kesako ?	3
Commission Administrative Paritaire	4
Comité Technique	5
Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail	7
Un syndicat, qu'est-ce que c'est ?	11
Nos listes SUD 31 Collectivités Territoriales	12

Solidaires
FONCTION PUBLIQUE

Solidaires
Sud 31
Collectivités territoriales
WWW.SUDCT31.ORG

Nos valeurs de Solidarité, Unité et Démocratie ne sont pas solubles dans le libéralisme !

SUD revendique le maintien et le développement des services publics de qualité, l'arrêt des privatisations et la garantie de l'accès à toutes et tous aux biens fondamentaux (eau, santé, éducation, etc.).

- Le service public territorial est un bien commun à tous et à toutes. Défendre le service public, c'est défendre une vision de la société plus juste, plus humaine, plus égalitaire.
- Cette qualité du service rendu aux usagers ne peut être dissociée de la politique de gestion des ressources humaines et donc des conditions de travail et d'emploi des agents territoriaux.
- L'apparition d'un management musclé et autoritariste basé sur des objectifs de rentabilité et d'efficacité est significative d'une marchandisation accélérée du service public.

Ce nouvel ordre amplifié par la dernière réforme territoriale et la mise en concurrence des territoires éloigne l'agent de l'essence même de ses missions et le place comme un simple outil au service de la production.



Nous luttons pour :

- ⇒ **l'amélioration des conditions de travail**
- ⇒ **une égalité de traitement pour tous les agents de nos collectivités**
- ⇒ **une carrière linéaire pour toutes et tous**
- ⇒ **le bien-être au travail**
- ⇒ **le pouvoir d'achat**
- ⇒ **la reconnaissance des qualifications et des technicités**
- ⇒ **une organisation du temps de travail équitable et juste**
- ⇒ **une fonction publique intégrante pour les agents précaires**

Face à la tentation de certains syndicats de co-gérer la crise libérale dans les collectivités, SUD considère que la condition essentielle pour défendre durablement les personnels est l'indépendance syndicale vis à vis du pouvoir politique en place, au niveau local et national.

INSTANCES CONSULTATIVES CAP, CT et CHSCT : Kesako ?

Elections professionnelles : Les résultats déterminent les droits syndicaux affectés à chaque organisation

Le 4 décembre 2014, l'ensemble des agents de nos collectivités pourra voter pour le syndicat qu'il aura choisi de soutenir.

Ces élections détermineront les représentants de chaque syndicat représentatif pour siéger dans les instances consultatives (CAP, CT, CHSCT) de la Ville et de Toulouse Métropole.

CT (ex CTP)

Le COMITÉ TECHNIQUE traite des questions collectives relatives à l'organisation des services, aux différents règlements internes (ex. : temps de travail).

Le service va être transféré, réorganisé.
L'organigramme va être modifié
On veut nous augmenter le temps de travail, baisser le régime indemnitaire...

C'est au CT que ces décisions se prennent. Les élu-e-s sont là pour vous informer, recueillir vos remarques, suggestions, revendications et les défendre au CT.

Les résultats en CT déterminent le nombre de sièges en CHSCT. Chaque syndicat désigne les membres qui y siègeront.

CAP

La COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE traite de toutes les questions individuelles relatives à la carrière des agents (formation, promotion, avancement, conseil de discipline, disponibilité, fin de stage). Les listes CAP sont composées par catégorie A, B et C, divisées en groupes hiérarchiques.

Je dois prendre 1 échelon,
Je devrais passer au grade supérieur,
J'ai demandé une disponibilité...

Les élu-e-s CAP du personnel sont là pour vous défendre. SUD défend la mise en place de règles objectives et partagées, autorisant aussi la promotion sociale et non une foire clientéliste.

CAP, CT, CHSCT : ces trois instances paritaires rythment votre vie professionnelle et obligent la collectivité à rendre des comptes aux représentants du personnel.

Les élus du personnels sont représentés en nombre égal avec ceux des élus de la collectivité, mais le Maire / Président a une voix prépondérante.

Toutefois ces instances émettent des avis qui peuvent être ou non suivis par la collectivité...

CHSCT

Les missions du COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL relèvent des questions de conditions de travail du point de vue de la santé, de la sécurité, de l'hygiène et des risques psychosociaux.

On déménage mais les locaux ne sont pas adaptés.
Je manipule des produits toxiques sans équipements adaptés.
Un plafond risque de s'effondrer.
Notre chef de service est un tyran...

N'hésitez pas à interpellier les élu-e-s CHSCT qui déclencheront une alerte et programmeront une visite sur site. Ils feront valoir le droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour les agents.

**POUR NE PAS LAISSER
L'ADMINISTRATION
DÉCIDER SEULE
DE NOTRE AVENIR
ET DE NOTRE
CADRE DE TRAVAIL**



Le 4 décembre 2014,
vous élirez vos représentants à :

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

LE RÔLE DES ÉLUS EN CAP

Les élus SUD en CAP sont soucieux d'un déroulement de carrière linéaire pour l'avancement d'échelon, de grade, les promotions internes et la prise en compte des examens et concours pour évoluer dans la carrière.

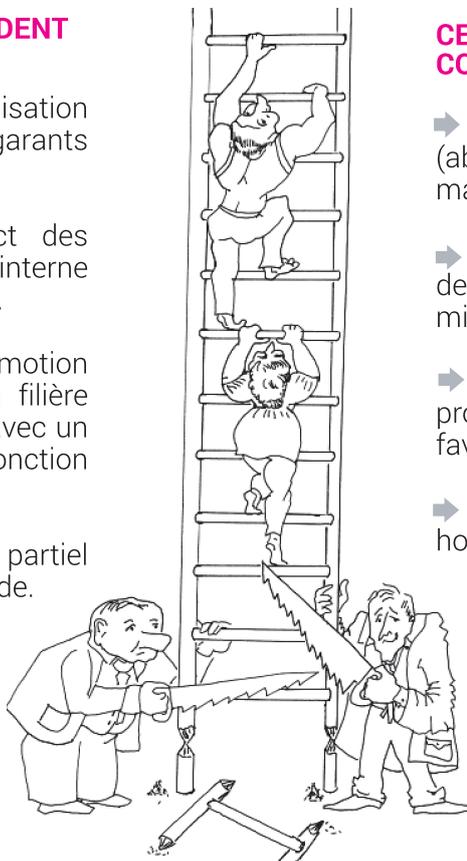
Ils donnent leur avis sur les prolongations de stage et demandent des comptes sur les refus de titularisation, de temps partiel, de formation. Ils veillent à la bonne application du statut lors des détachements, mises à disposition, intégrations. Ils défendent les agents lors des conseils de discipline et en cas de perte de primes suite à une maladie, une évaluation défavorable, une sanction disciplinaire.

Ils siègent également en commission de réforme, compétente pour l'appréciation de l'imputabilité au service des accidents de travail, des conséquences et du taux d'invalidité qu'ils entraînent.



CE QUE LES ÉLUS SUD DÉFENDENT ET REVENDIQUENT

- ➔ Ils demandent l'organisation d'examens professionnels, garants des évolutions de carrière.
- ➔ Ils demandent le respect des propositions de promotion interne d'agents d'une année sur l'autre.
- ➔ Ils soutiennent la promotion sociale pour les agents de la filière technique partant à la retraite avec un accès à la maîtrise sans fonction d'encadrement.
- ➔ Ils défendent le temps partiel choisi et l'adéquation poste/grade.
- ➔ Ils défendent le droit à un parcours professionnel individualisé par la formation anticipée des agents, notamment pour les métiers à forte usure professionnelle.



CE QUE LES FUTURS ÉLUS SUD COMPTENT OBTENIR

- ➔ 100 % du régime indemnitaire (abandon de la double peine en cas de maladie, sanction).
- ➔ le maintien du ratio d'avancement de grade à 100% et de la durée minimum pour les échelons.
- ➔ des critères objectifs pour la promotion interne pour mettre fin au favoritisme.
- ➔ une véritable égalité de carrière hommes/femmes.
- ➔ l'avancement automatique des agents, même en cas de maladie.
- ➔ la possibilité d'étudier les dossiers dans des délais raisonnables et pas à la dernière minute.

CE QUE VOS ÉLUS SUD ONT OBTENU

- ▶ L'augmentation du régime indemnitaire et son harmonisation vers le haut avec des critères plus transparents.
- ▶ Des ratios d'avancement de grades à 100% tant à la ville qu'à la CU.
- ▶ La prime de spécificité liée à la fonction (ASVP, service courrier...).

POUR METTRE FIN AU CLIENTÉLISME ET À L'ARBITRAIRE

POUR DÉFINIR DES CRITÈRES OBJECTIFS ET GARANTIR LA PROMOTION SOCIALE ET LE POUVOIR D'ACHAT POUR TOUS



Le 4 décembre 2014,
vous élirez vos représentants au :

COMITÉ TECHNIQUE

VOTER POUR DÉSIGNER DES
DÉLÉGUÉS SUD DANS CETTE
INSTANCE, C'EST AGIR SUR LES
QUESTIONS D'ORDRE COLLECTIF,
L'ORGANISATION ET LE FONC-
TIONNEMENT DES SERVICES :

Organisation du temps de travail,
plan de formation, ratios d'avance-
ment de grade, suppression d'em-
ploi, etc.

EN COMITÉ TECHNIQUE, LES ÉLUS SUD S'ENGAGENT :

- ▶ à consulter les agents des services concernés avant la présentation du dossier en CT.
- ▶ à intégrer au dossier les observations du personnel concerté.
- ▶ à engager si nécessaire une mobilisation inter-syndicale partout où c'est possible.
- ▶ à rendre compte des débats et des positions qu'ils ont défendus en CT.
- ▶ à combattre toute forme de privatisation et de démantèlement des services publics.

1/ RÉORGANISATION DES SERVICES ET MÉTROPOLISATION

En 2009, à la suite de la création de la Communauté Urbaine (CU), l'administration a découpé le territoire en 8 pôles territoriaux et mis en place la mutualisation de ses services et directions avec ceux de la Ville de Toulouse. Cette organisation transversale a considérablement bousculé les organisations alors en place à la Communauté d'Agglomération, dans les communes périphériques et au sein de la Ville de Toulouse.

Cette réorganisation, insuffisamment préparée et accompagnée, a généré une souffrance importante au travail qui persiste aujourd'hui. Ceci a peu de chance de s'arranger vu le programme annoncé par les nouveaux élus politiques.

De larges réorganisations et fusions sont en effet déjà annoncées par le pouvoir politique, surtout au niveau des Directions Générales (DGA) et pôles, avec pour principal objectif la réduction du nombre

d'agents (non remplacement des départs en retraite, mise à la porte de contractuels) qui serait compensée par des opérations de "modernisation de l'administration" et de "mutualisation des moyens humains, logistiques".

SUD a analysé les transformations prévisibles de nos collectivités sous la pression du libéralisme ambiant et de celles du monde de la finance.

Pour défendre les intérêts des salariés, déjà mal payés dans les collectivités territoriales, pour qu'ils ne soient pas la "variable d'ajustement" des mesures libérales en cours et à venir, il faut :

- réagir et développer du mouvement social,
- rechercher la convergence des luttes syndicales,
- agir local et penser global

SUD agira en ce sens avec les salariés et continuera à impulser des dynamiques intersyndicales pour une action efficace en CT.

2/ AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ATT)

Le règlement intérieur sur l'Organisation du Temps de Travail (OTT) élaboré en 2010 :

- a mis fin à la badgeuse
- a permis le maintien de la durée légale du temps de travail à 35 Heures
- a permis à certains services et agents (sur des missions à caractère administratif) de faire 35h + 2h avec 12 jours de compensation

SUD A OBTENU :

- ▶ la reconnaissance du travail du samedi (43 euros à partir du 10^{ème} samedi travaillé)

- ▶ le droit aux 35 h pour certaines catégories (ex. directeurs et directrices de CLAE/ADL) et la semaine de 4,5 j pour certains services techniques de Toulouse Métropole.
- ▶ le choix entre la récupération et le paiement des heures supplémentaires et du dimanche
- ▶ le passage de la prime de compensation du dimanche de 50€ à 70€
- ▶ la limitation du nombre de dimanches travaillés dans l'année (ex : maîtres nageurs sauveteurs)
- ▶ la reconnaissance et la rémunération du travail de nuit (usine de production d'eau potable)

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL LES ÉLUS SUD SE PRONONCENT :

- ➔ **CONTRE toute tentative de remise en cause des 35h.**
- ➔ **CONTRE toute annualisation imposée.**
- ➔ **POUR la réduction du temps de travail,** créatrice d'emplois, et en reconnaissance de la pénibilité de certains métiers : voirie, eau et assainissement, gestion des déchets, travail dans les écoles, travail de nuit, travail dans les nuisances sonores, etc.
- ➔ **POUR le respect des acquis de l'OTT** votée en CTP et une mise en application dans les services adaptée aux problématiques des directions,
- ➔ **POUR la consultation des salariés et la concertation systématique** avec leurs représentants, largement en amont des CT.
- ➔ **POUR la prise en compte d'une OTT adaptée pour les métiers "atypiques",** c.a.d. autres que ceux de "bureau" : animateurs, ETAPS, veilleurs de nuit, gardiens logés, ...

3/ RÉGIME INDEMNITAIRE ET NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)

Lors du précédent mandat, un des principaux acquis de l'action syndicale lors des conférences sociales de 2009 - 2010 a été l'harmonisation progressive du régime indemnitaire (RI) vers le haut et une réelle évolution de son attribution aux catégories B et C.

En revanche, l'administration refuse l'attribution systématique de la NBI aux agents susceptibles d'en bénéficier. SUD a donc lancé une vaste campagne de demande d'attribution de la NBI qui a permis à nombre d'agents d'en bénéficier ou d'engager des recours contentieux auprès du Tribunal Administratif.

LES ÉLUS SUD S'ENGAGENT ET AGIRONT :

- ➔ **POUR le maintien du régime indemnitaire pour tous, quel que soit le statut, contractuel ou titulaire :** tout agent doit bénéficier du Régime Indemnitaire à 100% sans aucune retenue qui serait basée sur des critères d'absentéisme ou de mérite.
- ➔ **POUR plus de transparence et la mise à plat des modalités d'attribution des primes fonctionnelles**
- ➔ **POUR le respect des conditions d'attribution d'octroi de la NBI** définis par les textes et précisée sur la fiche de poste

4/ FORMATION

Un plan de formation ambitieux a été mis en place lors du précédent mandat. Toutefois, certains services / Directions pratiquent des refus réitérés pour « raisons de service », bloquant les agents dans leur demande et un manque d'information généralisé en direction des personnels.

- ➔ le maintien du **plan de formation annuel**, pour développer les compétences et faire face aux défis à venir,
- ➔ le maintien des formations personnelles qualifiantes,
- ➔ la mise en place de mesures incitatives pour la formation des agents les moins qualifiés,
- ➔ le maintien et le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- ➔ l'amélioration du panel de formations afin de favoriser l'accompagnement du parcours professionnel des agents,
- ➔ l'anticipation de formations en vue d'un repositionnement professionnel notamment pour les métiers à forte usure.

5/ METROPOLISATION

En 2009, le passage en Communauté Urbaine s'est réalisé au prix de restructurations non préparées, non respectueuses des organisations et agents en place.

Il est maintenant question de passage du statut de Communauté Urbaine à celui de Métropole au 1er janvier 2015.

Pourtant, à moins de 2 mois de cette échéance, nous ne savons toujours rien sur les projets de la collectivité.

La métropolisation
enfin expliquée aux agents



➔ **Pour SUD, il n'est pas question de faire revivre aux personnels cette expérience à l'occasion d'un nouveau passage aux forceps.**

➔ **Face aux éventuelles tentations des élus d'externaliser ou de privatiser, SUD sera aux côtés des agents et usagers pour défendre le service public.**

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ et CONDITIONS DE TRAVAIL

Le C.H.S.C.T. COMITÉ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL a pour mission de veiller à la protection de la santé, à la sécurité, à la prévention des risques et à la qualité des conditions de travail pour tous les salariés.

COMPOSITION DU CHSCT :

- ➔ représentants de l'autorité territoriale
- ➔ représentants du personnel,
- ➔ agents de prévention (ADP)
- ➔ services de la Médecine du travail et de la prévention.

Le volet santé hygiène et sécurité au travail est loin d'être la priorité de tous les responsables. Beaucoup de progrès restent à réaliser pour évaluer les conséquences des conditions de travail pour les agents, surtout quand la logique de rentabilité est appliquée au service public. L'évaluation des risques et la mise à jour du document unique sont en suspens, pour combien de temps encore ?

RAPPEL - CODE DU TRAVAIL

L'article L 4121-1 impose à tout employeur d'évaluer les risques auxquels sont soumis ses salariés.

L'Employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents. Son rôle est aussi de mettre en place les missions des Agents De Prévention et de tenir à disposition le registre de sécurité pour tous les agents.

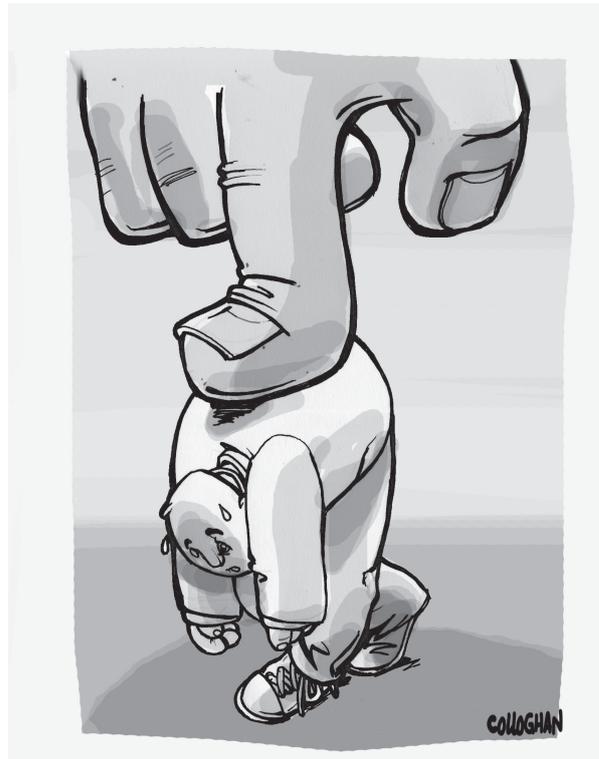
Face au constat de la pénibilité ou de mauvaises conditions de travail, il peut être tentant de monayer des primes . Pourtant :

- ▶ Quel est le prix des pathologies qui handicapent les professions dangereuses ou salissantes (voie publique, de la propreté, de l'assainissement et des déchets,...)
- ▶ Quel est le prix de 5 années de vie en moins pour les travailleurs de nuit ou pour respirer des produits toxiques ?
- ▶ Quel est le prix des dépressions des agents soumis au management "sans ménagement" ?

➔ **Chercher une contrepartie (rétribution ou temps) aux mauvaises conditions de travail n'est pas acceptable : c'est sur les causes qu'il faut agir !**

LES MISSIONS DU CHSCT

- ▶ Contribuer à la protection de la santé, à la sécurité des agents, à la prévention des risques ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail
- ▶ Veiller au respect du règlement concernant la sécurité au travail
- ▶ Analyser les conditions prévenir tous les risques professionnels particuliers que pourraient encourir les agents
- ▶ Participer aux consultations de plan
- ▶ Développer la prévention par des actions de sensibilisation et d'information
- ▶ Effectuer des enquêtes, notamment à la suite d'accident du travail, en cas de maladie professionnelle ou de danger grave et imminent.
- ▶ Réaliser régulièrement des inspections.



POUR SUD, LA SANTÉ AU TRAVAIL NE SE NÉGOCIE PAS, C'EST UN DROIT.

C'EST LE TRAVAIL QUI DOIT S'ADAPTER À L'INDIVIDU, ET NON L'INVERSE !

LES REPRÉSENTANTS SUD AU CHSCT, ACTEURS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL, S'ENGAGENT A :

- ➔ Défendre la santé et la sécurité au travail des agents dans tous les secteurs en participant à la mise en œuvre d'une politique commune de prévention (alerte sur l'amiante, sur la pénibilité au travail,...).
- ➔ Exiger la mise en place des registres de santé et sécurité au travail
- ➔ Défendre l'indépendance des médecins du travail et psychologues, et un effectif suffisant pour permettre des visites médicales régulières.
- ➔ Demander la création de postes d'agent de prévention (ADP) en nombre suffisant.
- ➔ Permettre à chacune et chacun de travailler dans nos collectivités, sans discrimination, avec un poste aménagé selon ses capacités

1/ HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Locaux vétustes ou mal agencés ? Problèmes d'hygiène et sécurité ? Interpellés par des agents, vos représentants ont déclenché des alertes CHSCT, sont intervenus sur site et ont analysé les situations.

CE QUE VOS ÉLUS ONT OBTENU :

- ▶ Déménagement vers des sites plus adaptés (ex. Service des publics du Musée des Augustins)
- ▶ Déplacement du personnel en cas d'insalubrité des locaux (ex. Droits de place de Parking Victor Hugo)
- ▶ Réaménagement de locaux : création de salles de repos et travaux divers (ex. Musée Paul Dupuy)
- ▶ Aménagement du lieux de travail pour prendre en compte les personnels en situation de handicap.
- ▶ Prise en compte par l'administration des risques psychosociaux et désaveu de la hiérarchie responsable de maltraitance vis à vis du personnel (ex. Conventuel des Jacobins).
- ▶ Attribution de matériel réglementaire et adapté aux agents pour améliorer leur conditions de travail (Équipement EPI,...),
- ▶ Reconnaissance de la pénibilité du travail
- ▶ Équipement de protection individualisé et prise en charge du nettoyage par l'employeur...

2 / RISQUES PSYCHOSOCIAUX / TROUBLES SOCIO-PSYCHOLOGIQUES

On qualifie de « risques psychosociaux » (ou RPS) les faits qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé des salariés au sein de leur environnement professionnel.



Ces risques peuvent prendre différentes formes : le stress, l'épuisement professionnel. Ils peuvent aussi occasionner de nombreux maux et pathologies dus au harcèlement ou à toutes formes de violences au travail: problèmes de récupération, de sommeil, de dépression, de troubles musculo-squelettiques, de maladies psychosomatiques, etc.

PRÉVENIR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL, UNE ATTENTION DE TOUS LES INSTANTS !

- ➔ pour alerter l'administration
- ➔ pour exiger que les risques socio-psychologiques soient évalués comme tous les risques, et traités à la source, en prenant en compte les conditions de travail, le management et l'organisation des services.



PRINCIPALES CAUSES DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX :

- ➔ Restructuration des services
- ➔ Succession de réorganisations
- ➔ Suppression d'effectifs
- ➔ Surcharge de travail
- ➔ Manque de considération, voire de respect des agents de la part de leur hiérarchie ou entre eux
- ➔ Manque de reconnaissance
- ➔ Management "toxique"

Face à ces risques avérés, nos collectivités ont payé - assez cher - des audits de qualité variable, dans différents services (Urbanisme et Développement Durable, Pôles, Cycle de l'Eau, Écoles, Politiques des solidarités, Sports...)

Tout cela pour découvrir que pour faire fonctionner un service et le faire évoluer, il fallait nécessairement que l'encadrement soit à l'écoute des agents pour entendre les difficultés qu'ils rencontrent ainsi que leurs propositions et les faire remonter à la hiérarchie.

Certains audits formulaient des préconisations pertinentes pour résoudre des problèmes posés dans certains services et directions :

Pourquoi ne sont-elles pas appliquées ?

A notre demande, la DRH présentait en 2013 un **Guide des bonnes pratiques en matière de management** et nous demandions sa diffusion :

Pourquoi est-il encore dans les cartons ?

SUD DÉFEND ET ENCOURAGE :

- ➔ un encadrement participatif, éthique et respectueux des agents
- ➔ comme un réel animateur d'équipe, motivant et associant ses collaborateurs autour d'un projet commun
- ➔ et non un cadre relais docile de l'administration ou un manager autoritaire.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX NE SONT PAS UNE FATALITÉ, NI UNE PANDÉMIE, NI UN NUAGE TOXIQUE !

N'ACCEPTONS PAS QUE LE TRAVAIL RENDE MALADE !



3/ LUTTER CONTRE TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

En matière d'Handicap et repositionnement pour inaptitude physique, **le quota réglementaire des 6% d'embauche de personnes en état de handicap n'est pas atteint**, ni à la Communauté Urbaine, ni à la Ville de Toulouse.

SUD sera vigilant sur la mise en œuvre de postes aménagés et de dispositifs adaptés pour les agents concernés :

La taille de nos collectivités et la diversité des métiers devraient permettre à chacun d'y travailler, sans discrimination, avec un poste adapté à ses capacités.

LE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Un agent de la fonction publique dont l'état de santé est altéré doit bénéficier d'un aménagement de son poste de travail conforme à son état physique.

Lorsque cet aménagement est impossible ou insuffisant, il peut bénéficier d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique. Le reclassement s'effectue sur un autre emploi de grade équivalent.

LES ÉLUS SUD EN CHSCT CONTINUERONT À SE BATTRE POUR :

- ➔ La mise en œuvre de postes aménagés et de dispositifs d'accueil adaptés,
- ➔ L'intégration des travailleurs handicapés dans les services et leur maintien dans l'emploi
- ➔ L'égalité de traitement pour toutes et tous
- ➔ Un accompagnement bienveillant et adapté dans la durée des agents reclassés et handicapés.

4/ DISCRIMINATION FAITE AUX FEMMES

SUD se bat pour une égalité de traitement pour toutes et tous, en terme de rémunération, mais aussi d'accès aux postes à responsabilité.

LES ÉLUS SUD REVENDIQUENT :

- ➔ une véritable prise en compte des discriminations faites aux femmes
- ➔ une réelle égalité des recrutements sur des postes à responsabilité
- ➔ un déroulement de carrière sans ralentissement de l'avancement pour congé parental
- ➔ un libre choix du temps partiel

CE QUE VOS ÉLUS ONT OBTENU

- ➔ la création de postes d'agent de maîtrise dans les écoles, agents essentiellement féminins qui auparavant n'avaient jamais accès à ce grade!
- ➔ l'attribution du grade d'agent de maîtrise en fin de carrière et pour certaines fonctions spécialisées



Un syndicat, c'est quoi ?



Depuis maintenant plus d'un siècle, le mouvement ouvrier s'est battu pour disposer de droits à s'auto-organiser et défendre collectivement et individuellement ses intérêts. Le résultat de cette lutte, c'est le droit à constituer des syndicats et de pouvoir intervenir sur le lieu de travail.

Le syndicat est pour les salariés un outil, un lien indispensable pour leur construire un réel rapport de force pour se défendre face à la forte baisse du pouvoir d'achat, à la dégradation des conditions de travail, au laminage des droits sociaux et démocratiques, aux impacts pour les agents et les usagers de la future réforme territoriale

SUD Métropole et Ville sont 2 sections locales toulousaines du syndicat départemental SUD Collectivités Territoriales 31. Elles sont indépendantes, mais travaillent en coordination étroite.

Qui est Sympathisante /Sympathisant ?

Une personne qui se reconnaît dans les valeurs d'un syndicat et le soutient en votant pour lui aux élections professionnelles.

Qui est Permanente/Permanent ?

Une personne motivée qui veut s'investir dans le fonctionnement de son syndicat qui le désigne pour être détachée 0,5 à 5 jours par semaine (chaque syndicat à un quota d'heures à distribuer, qui est défini au prorata des résultats aux élections professionnelles).

Cette personne peut ainsi participer à la gestion de sa section syndicale, travaille sur des dossiers, va sur le terrain à la rencontre des agents et distribue les informations.

Il ou elle peut également être amenée à participer aux réunions, formations aux instances syndicales locales, départementales, nationales ou interprofessionnelles (Solidaires).

Qui est Adhérente/Adhérent ?

Une personne qui partage les valeurs d'un syndicat et qui le soutient par les urnes mais également en prenant la carte d'adhésion.

Elle reçoit les informations syndicales et peut participer aux différentes formations, assemblées générales organisées par celle-ci. Elle peut aider le syndicat en contribuant à la remontée et la diffusion des informations (affiches, journaux) dans les services...

Qui est Militante/Militant ?

Une personne qui porte ouvertement les valeurs du syndicat dont elle fait partie.

Elle contribue activement à la vie du syndicat en donnant de son temps, son énergie, ses connaissances. Elle contribue au débat en participant aux assemblées générales, conseils syndicaux, bureaux et autres réunions avec l'administration où elle porte les décisions collectives.

Qui est Élu/Élu du personnel ?

Une personne syndiquée, militante ou permanente, qui s'engage - sur la base des idées et du programme électoral de son syndicat - pour représenter le personnel dans les instances paritaires pour porter leurs paroles, faire remonter leurs problématiques, défendre des dossiers...

Les élus SUD défendent tous les agents, syndiqués ou non, sans préalable lié à leur appartenance syndicale.

Le droit syndical pour toutes et tous.

Tout agent a droit, après accord de sa hiérarchie et selon le statut des agents de la Fonction Publique Territoriale, à participer à des heures d'informations syndicales, aux formations proposées ou encore avoir des autorisations d'absence pour participer à la vie de son syndicat.

Seule l'action collective permet de sauvegarder et gagner des droits. Seuls nous n'allons nulle part, ensemble tout est possible.

VOTEZ POUR VOUS, VOTEZ SUD



LE CONSEIL SYNDICAL DE SUD VILLE ET METROPOLE...



Solidaires :

Parce que c'est dans la solidarité que salariés, précaires et sans droits pourront résister aux attaques du libéralisme et imposer leur revendications.

Unitaires :

Parce que c'est tous ensemble, localement et nationalement, que salariés, organisations syndicales et associations pourront défendre les conditions de travail, l'emploi, le service public et la protection sociale.

Démocratiques :

Parce que chacun, chacune doit pouvoir donner son avis et participer aux décisions pour que l'action syndicale soit solide et efficace. L'action syndicale doit refléter le débat démocratique à tous les niveaux, en commençant par la base.

... D'ABORD UN TRAVAIL D'EQUIPE !



Retrouvez la liste des candidats SUD à la CAP et au CT en supplément.

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