

# Le Communard

Feuille d'Infos Syndicales  
FSU. Inter 87. Mairie d'ISLE

JUIN 2017. N°24

## EDITO

Nous vous proposons un Communard qui présente le compte-rendu du CT du 15 mai et qui vous donne un aperçu des questions en jeu actuellement dans la Fonction Publique Territoriale et dans notre collectivité.

Nous venons de passer plusieurs séquences électorales, de la Présidentielle aux Législatives. La FSU, fidèle à ses valeurs et dans un souci permanent d'indépendance, a participé aux débats locaux pour défendre le Service Public. Il y a urgence à rappeler ce qui différencie le public et le privé sans les opposer.

Le statut de fonctionnaire n'a pas été créé pour donner des avantages comme beaucoup le laissent entendre, notamment dans les médias, mais pour que le service à l'utilisateur soit garanti quelque soit l'endroit où les personnes habitent et quelques soient leurs revenus.



Cela s'est traduit par la garantie de l'emploi afin de préserver la continuité de service et bien séparer le politique du fonctionnaire.

Ainsi nous sommes dans une relation gémellaire entre le fonctionnaire et l'utilisateur : « si on touche au statut du fonctionnaire c'est l'utilisateur

qui en pâtit, si l'utilisateur devient exclusivement un client c'est le fonctionnaire qui disparaît ».

L'un sans l'autre, c'est la porte ouverte à un système inégalitaire basé sur la loi du plus fort. Voilà ce qui nous attend si on continue à vouloir faire disparaître la fonction publique. Ce sera l'apogée de l'individualisme et du chacun pour soi. Rien à voir avec l'âge d'or du progrès social que l'on nous avait promis avec le progrès technique.

La majorité des économistes, après les trente glorieuses, nous avaient prédit un avenir meilleur grâce au progrès technique et à la logique qu'ils supposaient : la production automatisée et la plus-value ainsi dégagée en moins de temps devaient aboutir à une réduction massive du temps de travail et à une meilleure rémunération.

C'était sans compter sur l'accaparement des richesses produites par les plus fortunés. Ce partage légitime et attendu ne s'est pas révélé. En trente ans, les plus riches ont augmenté leurs revenus de plus de 300 % et dans le même temps, les revenus du salariat n'ont cessé de baisser.

Nous sommes dans une situation d'inégalité sociale sans précédent qui a ouvert et continue d'ouvrir un boulevard, une autoroute, à l'extrême droite.

La dette publique n'a pas été créée par nous, nous les salariés, mais nous allons quand même devoir la payer ! Elle est due à la fraude fiscale encouragée par le système libéral, aux avantages, abattements, déductions d'impôts consentis aux plus fortunés car ces derniers ne contribuent même plus à la dépense publique et à l'intérêt général.

Nous sommes dans une situation explosive car le progrès social ce n'est pas :

- Le CDD généralisé,
- Le retour aux 39 heures,
- Les travailleurs pauvres comme au Royaume Uni ou en Allemagne.....

Nous vivons une régression qui nous ramène au 19ème siècle, bientôt il faudra re-travailler à l'heure, en vendant sa force de travail au jour le jour.

Ce qui est incroyable c'est que l'on nous présente ces mesures comme nouvelles, comme un vrai changement !

C'est totalement une opération de marketing bien orchestrée par la finance au pouvoir.

Comme disait le philosophe CASTORIADIS dans les années 90, nous assistons à la « montée de l'insignifiance »

Il va falloir redonner du sens à nos actions et ne pas se laisser emporter par cette vague conservatrice et ultra libérale.

Nous allons devoir nous mobiliser contre toutes ces mesures antisociales qui nous attendent, qui permettent toujours aux mêmes de s'enrichir.

Nous ferons gagner la véritable modernité, soit la coopération, la solidarité, pour que le BIEN COMMUN soit défendu dans tous les secteurs de notre vie personnelle et collective.

## Réunion CT du lundi 15 mai 2017 à 10h

Présents : Aymeric Zekraoui, Hervé Faure, Valérie Desmaison, Christelle Dusservais, Richard Chambord, Christophe Grouleau, Marie-France Morelon et David Penot  
Gilles Bégout, Marie Laplace, Pierre Auzemery, Didier Faydi  
Fabienne Buraud, Aurélie Quinque, Joëlle Penaud

### 1/ Approbation du précédent CT (Août 2016)

Nous avons été informés le 29 juin de notre convocation au Comité technique pour le 6 juillet. Aussi, devant le temps limite de consultation des documents fournis (bilan social partiel de surcroît), nous avons refusé de siéger en faisant parvenir un courrier à l'autorité territoriale. Cette dernière nous a reconvoqués le 18 août en nous adressant cette fois le bilan social complet mais peu lisible ! Les élus syndicaux n'ont pas pu y assister du fait de leurs congés d'été... mais le CT a tout de même eu lieu.

L'ordre du jour était l'approbation du bilan social et la participation financière de la mairie à notre mutuelle. Apparemment, les élus présents ont approuvé le bilan social et ont

décidé que puisque la participation aux mutuelles n'était pas obligatoire, ils ne financeront rien...

Mais nous n'en savons pas plus puisqu'il n'y a pas eu de compte-rendu...

### 2/ Actualisation de la délibération du taux de promotion des avancements de grade

Fabienne Buraud explique que la délibération précédente était très contraignante et devait être actualisée pour faciliter les avancements. Hervé demande à modifier certains ratios pour passer à 100 % sur certains grades et ajoute qu'il convient également de fixer des critères précis.

La FSU souhaiterait reconsidérer les décisions prises pour certains agents. 24 agents pouvaient être promus, seuls 6 l'ont été. Un agent ayant réussi un examen professionnel a été refusé.

Chaque agent étant évalué par son chef de service, ne pas en tenir compte revient pour l'autorité à s'asseoir sur l'avis du N+1. L'avancement de grade est le seul moyen de dérouler sa carrière. Ce n'est pas un changement de fonction, cela permet juste d'avancer un peu.

Les décisions prises cette année entraînent du ressentiment de la part des agents à qui on refuse cet avancement sans explication. Le Maire reste sur sa position, arguant qu'on ne peut pas nommer tout le monde et que cela a un impact financier. Nous allons le chiffrer pour voir (article c-dessous). Ceux qui sont en attente seront réétudiés l'an prochain. Concernant l'examen professionnel, la réponse est toujours la même : avec un examen ou un concours, on peut toujours aller voir ailleurs !! On note également que certains services n'ont toujours pas fait les évaluations. Il faudrait les commencer plus tôt.

### 3/ Mouvements de personnel

Dernières modifications intervenues depuis le dernier CT :

#### **Avancements de grade**

- Création d'un poste d'Adjoint administratif principal de 2ème classe à temps complet à compter du 01/06/2017
- Création d'un poste d'Adjoint administratif principal de 1ème classe à temps complet à compter du 01/06/2017
- Création d'un poste d'Adjoint technique principal de 1ème classe à temps

complet à compter du 01/11/2017 (date à laquelle l'agent remplira les conditions d'avancement)

- Création d'un poste de Technicien principal de 2ème classe à temps complet à compter du 01/06/2017
- Création d'un poste d'Éducateur des Activités Physiques et Sportives de 2ème classe à temps complet à compter du 01/06/2017

#### Intégrations directes

- un poste d'Éducateur des Activités Physiques et Sportives de 2ème classe à temps complet à compter du 01/06/2017 (conformément à la demande d'un agent d'intégrer la filière sportive)

#### Recrutements et départs

- Le 01/09/2016, Fabien Tarnaud a mis fin à ses fonctions d'Adjoint d'Animation suite à sa période de mise en disponibilité pour création d'entreprise.
- Le 01/12/2016, Coralie Dufeu et Antoine Philouze ont été nommés en qualité d'Adjoints d'Animation au sein du service jeunesse
- Le 01/01/2017, Olivier Barre est parti en mutation au sein de la commune d'Ambazac, Daniel Colombier a repris ses fonctions de responsable du centre technique municipal
- Le 01/01/2017, Corentin Dunaud et J.Marc Pradier ont été nommés en qualité d'Adjoint Technique au sein du service techniques
- Le 01/03/2017, Léa Honnorat a été recrutée en qualité de rédacteur contractuel afin d'assurer la communication et les relations publiques
- le 10/04/2017, Lalaissa Sy a été recrutée sous contrat CUI-CAE au sein du service jeunesse

#### 4/ Conditions de versement de la prime annuelle

Il nous est proposé de revoir les modalités de versement de la prime durant les congés de maladie ordinaire des agents comme suit :

- « dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence sur une période de 12 mois consécutifs pour un congé de maladie ordinaire à l'exception des congés de maternité (y compris grossesse et couches pathologiques) et d'adoption, la prime annuelle de l'agent concerné sera versée en fonction du nombre de jours

d'absence. Pour les autres motifs d'absentéisme (congé de longue maladie, longue durée, grave maladie, accident de service ou du travail, maladie professionnelle) les conditions de versement de la prime annuelle demeurent inchangées. »

Pour rappel, la délibération précédente stipulait qu'après 3 mois d'absence (90 jours) sur une période de 12 mois consécutifs, la prime annuelle de l'agent concerné serait diminuée de moitié.

On passe donc de 90 jours à 1 jour !

Le maire nous dit que ces nombreux arrêts (!) ont une incidence par rapport au personnel impliqué qui constate des dérives et que la prime doit reconnaître les agents qui sont au travail tous les jours. Il souhaite responsabiliser les agents, lorsqu'ils s'arrêtent trop facilement et trop souvent, cela a des répercussions sur le travail et les collègues.



Richard rappelle que la prime annuelle

sert juste à assurer l'ordinaire. Valérie ajoute que les primes servent aussi à compenser les bas salaires. Hervé fait part de la position de la FSU : on ne doit pas pénaliser les gens malades. Il est possible qu'il y ait quelques abus, mais cela reste minoritaire et on pénalise tout le monde. Dans ce cas, les agents viendront travailler et risquent de contaminer leurs collègues et le public. Ce changement est-il justifié ?

D'après le maire, le taux d'absentéisme de la commune est en-dessous de la moyenne. Le marchandage commence et il nous propose 10 jours ! Avec une vaccination contre la grippe en bonus !

Didier Faydi dit qu'il est également contre la pénalisation de la maladie et qu'il est souvent préférable de rester chez soi pour éviter la contamination et que c'est un peu dur de passer de 90 jours à 1 jour, rajoutant que 10 jours c'est rien !

10 jours peuvent être suffisants pour certains, pour d'autres non. Nous ne pouvons donc pas valider cette proposition.

Le maire annonce qu'il n'ira pas plus loin mais demande une suspension de séance pour discuter avec ses élus.

Au retour, il nous propose 15 jours ! Qui dit mieux ? Les jours d'opération, et la convalescence qui s'en suit, ne compteront pas (en fournissant un certificat d'hospitalisation) et restent à 90 jours.

Nous demandons à notre tour une suspension de séance...

Notre position est que nous restons contre cette proposition mais votons utile ! c'est d'actualité !

#### **5/ Information circulaire du 31/01/2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail**

Fabienne Buraud nous explique que nous devons faire 1607h et qu'il n'y a plus de notion de plancher/plafond.

365 jours/an. 104 week-end. 8 jours fériés en moyenne. Il reste 253 jours de travail. Nous avons 36 jours de CA, 2 jours de fractionnement et 15 jours de RTT. Il reste 200 jours à 7,8 heures, nous faisons donc 1560h, soit 40h de moins pour arriver aux 1607h.

On nous dit que la cour régionale serait en train d'épingler les collectivités qui ne sont pas en règle, alors vite, vite il faut se mettre dans la légalité !

La Résidence Fleurie a anticipé et diminué les jours de RTT pour avoir une pause méridienne plus longue.

Le maire propose de constituer un groupe de travail restreint (3 membres du syndicat/3 élus) pour plancher sur le sujet.



#### **6/ Mise en place prestation service ménage aux écoles**

Le maire souhaite pouvoir mieux gérer le service du ménage des classes et des couloirs et pour cela confiera dès la rentrée de septembre cette mission à... une entreprise de nettoyage privée. Le service de nos collègues poserait des problèmes de difficultés d'organisation du travail accompagnés de problématiques physiques et de retours des usagers systématiquement négatifs. Une entreprise privée pourra gérer des horaires décalés le matin et le soir, ce qui ne peut se faire actuellement à cause de l'amplitude horaire. Il est donc nécessaire de trouver une solution et de prendre une décision comme l'ont déjà fait d'autres collectivités. Dans ce domaine, l'efficacité du service public n'est pas prouvée nous dit-on.

La FSU est évidemment contre la privatisation des services. A long terme, nous ne sommes pas sûrs que le coût soit inférieur à celui qui existe actuellement. Sans oublier la précarité du personnel dans ce genre d'entreprises. Le maire nous dit que le problème est récurrent, que le mécontentement des enseignants et des usagers est noté dans tous les compte-rendus de conseil d'école. Nous avons vérifié puisqu'il y a 5 comptes-rendus en ligne allant de novembre 2015 à mars 2017. Le ménage est en effet évoqué dans 3 CR sur 5. 2 font état de classes non nettoyées dues « à l'absence non remplacée du personnel de service ». Ce n'est pas tout à fait la même chose...

Les autres services de ménage de la commune ne sont pas concernés mais pourraient être envisagés. Il faut faire des choix, il paraît qu'on ne peut plus faire...

Le maire nous dit que ce n'est pas un problème d'argent mais de qualité du service ! Dans ce cas pourquoi ne pas embaucher du personnel municipal supplémentaire ? Un contrat d'un an sera signé avec une entreprise et pourra être revu si le résultat est négatif. Le maire s'est donc engagé auprès des enseignants et des parents d'élèves. Cette entreprise travaillera après 16h, 2h30 par jour et son travail sera vérifié par le futur chef de service.

Nous demandons ce que devient le personnel affecté à ces tâches : 2 personnes ne reprendront pas le ménage et une est prochainement à la retraite. Les sanitaires restent à la charge de la commune. Le

personnel remplaçant reste sur le pôle remplacement et rien ne peut leur être garanti. Passage aux votes : nous nous abstenons.

## 7/ Questions diverses

- Signature des Comptes Épargne Temps  
Nous nous inquiétons du non-retour des C.E.T déposés depuis déjà de longs mois. Ils semblent se promener entre différents bureaux mais on nous dit que c'est en cours.

- Entretiens professionnels  
Actuellement, certains agents n'ont toujours pas été évalués. Le départ du chef des services techniques a retardé les entretiens. Il faudra les commencer plus tôt, dès septembre pour être opérationnels en novembre et le syndicat doit revoir la grille d'évaluation (c'est celle du Centre de Gestion).

- Encadrement des Indemnités de Départ Volontaire  
Cela a été délibéré en 2011, il n'y a pas de prime de départ.

- Résultat de l'audit  
Le maire nous dit que le rapport de l'audit n'est pas exploitable en l'état et qu'il mettrait en cause des agents partis ou encore en place. Il souhaite donc ne pas le communiquer pour ne pas déstabiliser certaines personnes. Il nous dit que depuis les choses ont changé, que les problèmes semblent se régler au fur et à mesure, le maire préférant faire évoluer les agents en douceur sans qu'ils s'en aperçoivent.

Un nouvel audit sera peut-être demandé, avec une autre société quand les nouveaux cadres seront en place.

Nous aurions aimé pouvoir nous faire une idée par nous mêmes et certains agents attendent le résultat. Il paraît que les services pour lesquels il y avait des remarques sont en complète mutation ! Et que le rapport de cet audit est un outil un peu dangereux ! Nous obtenons tout de même d'avoir un résumé succinct service par service qu'on nous remettra peut-être... un jour...

- Problème de manque de personnel  
Le maire n'a pas remarqué de manque de personnel. Aymeric évoque le cas de l'état-civil pendant la période des élections avec un agent en arrêt maladie. Mais apparemment, tout s'est très bien passé, pas de cadences infernales, pas de stress, certains agents ont pu

prendre des responsabilités et en être valorisés. Cette transversalité des services tant souhaitée a été très positive. Valérie fait remarquer que les différents services sont en flux tendu dès qu'une personne est absente. Mais le maire nous dit que la Mairie tourne très bien avec une très bonne chef de service et que, concernant la médiathèque, le départ d'un agent a été fait en toute connaissance de cause. Quant aux services techniques, il s'agit d'arrêts maladie et les arrêts en maladie ordinaire qui s'enchaînent sont difficiles à gérer. En revanche, il n'est pas contre le fait de prendre quelqu'un en intérim si les chefs de services le demandent, ce qui va être le cas pour le déménagement de la médiathèque.

## **AVANCEMENTS DE GRADES**

La collectivité a l'obligation d'établir chaque année un tableau d'avancements de grades qui dresse la liste des agents retenus par l'autorité pour présentation à la Commission Administrative Paritaire.

Le Centre de Gestion fournit en décembre de l'année, à chaque collectivité adhérente, la liste des agents qui remplissent les conditions, une première sélection à partir de **l'ancienneté** de l'agent.

C'est sur cette base que le choix est mené par le Maire sachant que chaque collectivité devra appliquer des ratios par grade, ratios obligatoires votés avec les syndicats au sein du Comité Technique.

Il est à noter que l'on peut également être promu suite à un concours ou à un examen professionnel si le Comité Technique a décidé de voter un ratio de 100 % ( c'est le cas pour Isle) et si l'autorité crée le poste correspondant. Nous avons été sollicités pour discuter des choix proposés par le Maire, soit au total 6 agents retenus sur 24 remplissant les conditions.

**Malgré nos arguments pour nommer plus d'agents, aucune de nos propositions n'ont été retenues.**

Pour cette raison nous avons demandé lors du Comité Technique du 15 mai 2017 que soit reconsidérée la décision du Maire car :

- Tout agent a droit au déroulement de carrière, c'est inscrit dans les textes.
- Le passage de grades est une possibilité, à côté des échelons, d'améliorer dans sa

catégorie d'emploi (C,B,A) sa progression salariale.

- L'ancienneté doit être l'élément prépondérant. On peut ensuite évaluer la capacité des agents à conditions que des critères précis existent ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans notre collectivité.

- De plus les agents sont soumis à un entretien professionnel annuel mené par le responsable hiérarchique (N+1) dont la mission est de donner un avis (favorable ou pas).

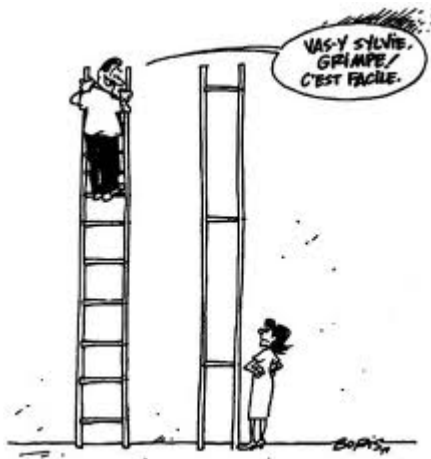
Nous constatons que :

- La réussite à un examen professionnel pour un agent n'a pas été retenue malgré un ratio de 100 %

- Les responsables hiérarchiques (N+1) avaient donné des avis favorables pour de nombreux agents et que leurs propositions n'ont pas été prises en compte par le Maire. C'est contraire à une éthique d'évaluation .

- Avec la réforme PPCR (Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations) un unique cadencement est appliqué pour les échelons ce qui a pour effet de retarder en moyenne de 6 mois un passage d'indice . Encore une perte de salaire !

Au nom du dialogue social nous affirmons que le Syndicat ne doit pas être seulement « une chambre d'enregistrement » des seules propositions du Maire.



Malgré le vote des ratios validés en Comité Technique par l'autorité et la FSU, **18**

agents n'ont pas été promus :

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2ème CLASSE : 4 agents remplissent les conditions. Le ratio étant passé à 100 % les 4 pouvaient être nommés.

Décision de l'autorité : **1** seul agent promu.

Sans parler de nommer les 4 cette année nous pouvions attendre au moins une nomination supplémentaire.

ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ère CLASSE : 3 agents remplissent les conditions, le

ratio étant passé à 100 % les 3 pouvaient être nommés.

Décision de l'Autorité : **1** seul agent promu. Nous pouvions également attendre une autre nomination

ADJOINT D'ANIMATION PRINCIPAL de 2ème CLASSE :

2 agents remplissent les conditions, 1 pouvait être nommé suite à l'obtention d'un examen professionnel, l'autre sur les ratios prévus et votés.

Décision de l'autorité : **0**

**C'est pour nous une décision incompréhensible.**

ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL 2ème CLASSE :

2 agents remplissent les conditions , le ratio est de 50 %, 1 agent pouvait être nommé.

Décision de l'autorité : encore une fois **0**

ATSEM PRINCIPAL 2ème CLASSE : 1 agent remplit les conditions, le ratio étant de 50 % il est impossible de nommer cet agent. Nous avons demandé le passage du ratio à 100 %.

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2ème CLASSE

14 agents remplissent les conditions. Il faut une réussite à un examen professionnel dans la collectivité pour pouvoir nommer un agent. Dans les conditions actuelles (aucune réussite à un examen professionnel) un agent ne pourra être nommé qu'en 2019.

*Il semblerait que cette condition soit supprimée prochainement, c'est en cours de négociations au niveau national. Dans ce cas, le ratio de 20 % permettrait 2 nominations. Il serait judicieux de passer ce ratio à 40 % pour atteindre 5 nominations potentielles.*

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1ère CLASSE.

L'administration venant de modifier le ratio de 50 % à 100 % les 6 agents qui remplissent les conditions pouvaient être nommés.

Décision de l'autorité : **1** seul agent

AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL :

2 agents remplissent les conditions . Ratio 100 % , les deux pouvaient être nommés.

Décision de l'autorité : **0**

*NB : Il manque dans le tableau des ratios un grade : ATSEM PRINCIPAL 2ème CLASSE.*

En fonction des ratios, qui rappelons-le une nouvelle fois, ont été votés en CT par l'autorité territoriale en accord avec les syndicats,

l'ensemble des agents auraient pu être nommés.

Nous comprenons qu'au nom de la « rigueur financière » tous les agents ne pouvaient pas être nommés cette année. Nous avons proposé de reconsidérer la situation pour au moins 9 agents de plus ce qui aurait fait 15 (60%) au lieu de 6 (25%) .

Le coût moyen que représentait ces nominations est de 45€ brut mensuel. *Quel coût exorbitant ! Qui mettrait en danger les finances de la collectivité !!*

Cela ajouté à la baisse drastique du pouvoir d'achat des fonctionnaires, tout va bien, de quoi apaiser le climat social !

Réponse négative du Maire qui nous renvoie à l'année prochaine pour les agents concernés ! Il nous faudra être vigilants sur cette promesse !

A suivre avec votre soutien et vos propositions.

## En marche vers quoi !!?

Le slogan de notre ex-président était : « le changement, c'est maintenant ! »...ah y'en a eu du changement !! On a détruit les prudhommes, le code du travail, les conseils régionaux...

Notre nouveau président a lui aussi un slogan.... «En marche ! » ...oui, mais en marche vers quoi !?



Il semblerait que nous soyons en marche pour finir le travail commencé par Hollande, en y ajoutant le démantèlement de la sécurité sociale, des accords sur les 35 heures, des services de proximité....en marche vers la privatisation, la précarité, le chacun pour soi !!! En tout cas, localement, nous sommes inquiets !!

Nous sommes inquiets parce que de plus en plus de personnel municipal est transféré à l'agglomération. Dans quelles conditions ? à quel prix ? Nous sommes inquiets parce que de plus en plus de services publics de proximité sont privatisés : ménage, espaces verts, maintenance des véhicules, production des végétaux, travaux de maçonnerie, d'électricité...

Nous sommes inquiets quant au respect des procédures de mise en place de la vidéosurveillance, les agents ne seraient pas dignes de confiance ?

Nous sommes inquiets pour le déroulement de carrière des agents. A Isle, peu d'avancement de grade cette année, y compris les agents ayant réussi un examen professionnel !

Nous sommes inquiets car à Isle, on veut anticiper sur la volonté du gouvernement de porter à 1607h le total d'heures de travail des agents alors qu'il n'y a aucune obligation en la matière.

Nous sommes inquiets car nous connaissons une intensification du travail due au non remplacement des agents en cas de maladie ou autre.

Là où les agents de la municipalité étaient reconnus comme la cheville ouvrière du service public de proximité, ils ont aujourd'hui la désagréable impression d'être tenus pour responsables de tous les maux alors que là où les indemnités d'élus augmentent de manière récurrente, leurs salaires n'ont pas évolué depuis plus de 15 ans...

Nous sommes tellement inquiets, qu'il ne faudrait pas s'étonner de voir fleurir moult mouvements sociaux à l'échelon local...

## Vidéosurveillance

Un système de vidéosurveillance a été mis en place aux ateliers municipaux islois il y a plus d'un an.

Comme tout le monde le sait, cette mise en place doit respecter certaines règles :

- Elles ne doivent pas filmer les employés sur leur poste de travail.
- Elles ne doivent pas non plus filmer les zones de pause ou de repos des employés, ni les toilettes.
- Les caméras peuvent être installées au niveau des entrées et sorties des

- bâtiments, des issues de secours et des voies de circulation.
- Elles ne doivent pas filmer les locaux syndicaux ou des représentants du personnel.
- Seules des personnes habilitées et particulièrement formées et sensibilisées aux règles de mise en œuvre d'un système de vidéosurveillance peuvent visionner les images enregistrées.
- La conservation des images ne doit pas excéder un mois.
- Le dispositif doit être déclaré à la CNIL.
- Si les caméras filment un lieu ouvert au public (espaces d'entrée et de sortie du public, zones marchandes, comptoirs, caisses), le dispositif doit être autorisé par le préfet du département.
- Les instances représentatives du personnel doivent être informées et consultées avant toute décision d'installer des caméras.
- Les personnes concernées (employés et visiteurs) doivent être informées, au moyen d'un panneau affiché de façon visible dans les locaux sous vidéosurveillance : de l'existence du dispositif, du nom de son responsable, de la procédure à suivre pour demander l'accès aux enregistrements visuels les concernant.

- Les employés n'ont pas été informés individuellement
- Les panneaux d'information obligatoires n'ont été affichés ni pour la clientèle de la zone d'activités commerciales, ni pour les agents municipaux
- Personne n'a vu ou entendu parler de déclaration à la CNIL ou à la Préfecture
- Les zones filmées vont au-delà de leur limite légale
- On surveille les arrivées et départs des agents sur le lieu de travail avec cet outil, captures d'écran à l'appui

Bien sur, plus rien ne nous étonne, plus c'est gros, plus ça passe... mais enfin, nous sommes curieux de savoir quelle pirouette va réaliser le conseil municipal pour justifier ce manque de rigueur, voire de compétence...



oyé doit être informé individuellement (au moyen d'un avenant au contrat de travail ou d'une note de service, par exemple.).

La section syndicale s'interroge donc logiquement après consultation de ces obligations légales...en effet :

- Le personnel n'a été ni consulté, ni informé lors des réunions du comité technique





1900: durée du travail limitée à 10 h par jour pour tous à partir de 1904 (au lieu de 12).  
1905: Loi du 20 juin; durée du travail réduite à 8 h par jour dans les mines.  
1906: Loi du 13 juillet: le repos hebdomadaire est rendu obligatoire.  
1919: Loi instituant la journée de 8 h.  
1936: Loi instituant la semaine de 40 h.  
1981: Loi instituant la semaine de 39h  
2002 : Loi instituant la semaine de 35h