



## CUGES

Mesdames, Messieurs les élus,

Nous avons découvert le texte sur le débat d'orientation budgétaire présenté au Conseil Municipal du lundi 29 février 2016, orienté sur les économies et surtout sur les économies de masse salariale.

9 emplois d'avenir en moins, 3 départs à la retraite non remplacés et plus de recours aux CDD.

Tout d'abord, un petit historique pour expliquer les titularisations de 2011 à 2013. Après la réforme du 10 décembre 2010, les collectivités territoriales ont reçues un petit rappel à la loi :

les collectivités ne peuvent recruter en CDD que

- sur des emplois de remplacement d'agents en maladie, congés maternité, etc.
- sur un accroissement temporaire d'activité ou
- sur un accroissement saisonnier d'activité

Aucun CDD ne peut être gardé éternellement sur un poste permanent, il n'est pas légal de faire tourner différentes personnes en CDD sur ces postes non plus. S'il y a emploi permanent il doit y avoir titularisation. L'ancienne municipalité s'est donc vue obligée par le CT de se mettre en conformité avec la loi d'où la titularisation de nombreux agents entre 2011 et 2013. Les CDD actuels occupent des postes d'agents titulaires en disponibilité, maladie ou autre.....rythmes scolaires par exemple où la collectivité est encore sur le fil du rasoir législativement.

Les emplois que vous visez à supprimer sont des emplois de terrain. Où cela mène-t-il ?

*Actuellement*, toutes les fiches de travaux **transmises** aux employés du service technique sont réalisées en temps et en heure malgré ce que certains prétendent, cette affirmation est vérifiable. Nous insistons néanmoins sur le mot « **transmises** ». 3 emplois en moins annoncés pour ce seul service ! La suppression de ces emplois survient après le vote en CT sur la

délibération d'embaucher un ingénieur (qui équivaut en salaire au 3 emplois qui vont être supprimés), il va s'en dire que si nous avions su que 3 têtes devaient tomber pour embaucher un énième chef de service, le CT aurait voté contre. Le technique ne pourra plus fonctionner mais il y aura un nouveau chef ! Un village **propre** dépend des moyens humains et de la bonne gestion des services.

*Actuellement*, les quotas d'encadrement sont respectés en animation grâce aux emplois d'avenir et aux CAE, formés, qui occupent des postes permanents. S'il y a recrutement, les emplois d'avenir partants sont prioritaires pendant 1 an, alors que fait-on ? Où va-t-on ? De plus, un CAE occupe un poste de direction où elle donne entière satisfaction ayant obtenu un BPJEPS, un diplôme qui a coûté 5000 euros à la collectivité et que nous n'aurons même pas le temps d'amortir.

*Actuellement*, le contrat avenir en poste à l'entretien est le seul agent polyvalent formé à tous les postes (cuisine et entretien). Excellent élément, toujours disponible, qui assure tous les remplacements au pied levé. Si cet agent part, il faudra recruter, alors pourquoi ne pas garder une personne jeune qui possède toutes les qualités liées au poste.

*Actuellement*, le CAE en poste aux finances occupe un emploi permanent qui peut nous le comprenons être repris par une personne en reclassement puisqu'il s'agit d'un travail de saisie accessible. Mais ce CAE a un BTS sanitaire et social et une grande expérience en CCAS et peut remplacer le départ à la retraite d'un agent de ce service. Ce remplacement nécessite une personne ayant les compétences et le diplôme de gestion d'un CCAS et ne peut être donné aux personnes en attente de reclassement, le service irait droit dans le mur.

*Actuellement* des personnes ont postulé pour le poste de chef du service Entretien en remplacement d'un départ à la retraite. Mais une question se pose : qui va remplacer le lauréat ? Ce n'est pas en déshabillant Pierre que l'on habillera Paul, la reventilation du personnel annoncée ne pourra pas se faire avec des comptes en négatif. Pour ces services, Entretien et Satellites, en 2016, 1 contrat d'avenir en moins, 1 départ à la retraite, 1 congé parental, sans compter les maladies éventuelles. Pour remettre quelques vérités à jour, la privatisation de la cantine n'a permis que la reventilation d'1 agent de terrain sur le satellite crèche en remplacement d'un départ à la retraite et d'1 agent administratif dans les locaux de la mairie. Les autres étant 4 CDD que la société Garig n'a pas gardés et qui sont partis vers pôle emploi.

En revanche, nous sommes d'accord sur le remplacement du dernier départ à la retraite. L'agent partant étant sur un poste aménagé, le choix d'un agent en reclassement rentrant de longue maladie en mi-temps thérapeutique nous semble judicieux.

Nous nous étonnons que ce DOB ait été voté à l'unanimité par les élus de la majorité alors que la suppression de 9 emplois y est inscrite. Au mieux, le remplacement de ceux-ci par de nouveaux emplois d'avenir. Ce ne sont à vos yeux que des emplois kleenex à qui vous avez fait miroiter un emploi pérenne, avec l'argument distillé de certains élus « pour qu'ils continuent à travailler sans se démotiver » basé sur du mensonge. Cautionnez-vous cette façon d'agir ? Cautionnez-vous cette considération de l'humain ? La dégradation des services fait-elle parti d'une stratégie afin d'étayer vos critiques à notre égard et nous dénigrer un peu plus à chaque fois ?

Nous, nous ne le cautionnons pas et nous vous demandons de revenir sur cette partie du DOB. Le budget n'est pas voté et nous vous appelons à la réflexion.

Nous attendons de vraies réponses le 18 mars lors de la réunion du comité technique, des réponses cohérentes qui permettront aux services de travailler correctement tout en respectant le travail et l'humain.

Les syndiqués