

février 2007

Contribuables du Lyonnais**Editorial**

A une époque où, partout dans le monde, la compétition internationale oblige les nations, comme les entreprises, à limiter leurs coûts et à augmenter leur productivité, nous constatons que l'inverse se passe dans les principales administrations du Rhône.

Les principaux pays industriels, qui, depuis plusieurs années, ont réduit leurs effectifs de fonctionnaires (Canada, Grande-Bretagne, Suède, Danemark, l'Italie, l'Espagne, ...), ont vu corrélativement leur nombre de chômeurs diminuer.

Pourquoi les administrations françaises, qui dépensent tant d'argent pour faire baisser le chômage sans résultat significatif, ne feraient-elle pas la même chose ?

Si nous comparons la France et la Grande-Bretagne, pays de population équivalente, les effectifs supplémentaires de chômeurs, de RMistes et de fonctionnaires représentent en France 7 millions d'emplois marchands en moins que les Anglais !

Comment pouvez-vous exiger des 17 millions de Français qui travaillent dans le secteur privé, qu'ils produisent autant que 24 millions d'Anglais pour subvenir aux besoins d'une population identique de 65 millions d'habitants ?

Enfin, si nous voulons que le personnel de nos administrations puisse être géré efficacement, il est urgent de revoir complètement le statut des fonctionnaires, qui est indapté, inéquitable et ruineux :

- **inadapté** parce qu'il ne permet pas de rémunérer les agents en fonction de leur efficacité,
- **inéquitable**, car il leur donne des avantages immérités par rapport aux employés du privé,
- **ruineux**, car il aboutit à des dépenses inconsiderées, tant au niveau du paiement des salaires, que de celui des retraites, ce qui grève les finances des administrations, de l'Etat français et pénalisera les nouvelles générations.

Michel VERGNAUD

Gestion du personnel dans les collectivités locales du Rhône : aucun souci de coût, ni de productivité

Une des demandes les plus pressantes de nos adhérents, lors de l'enquête que nous avons faite l'an dernier, était l'étude de la façon dont le personnel est géré dans nos principales collectivités territoriales.

Nous avons étudié l'évolution de cette gestion de 2001 à 2005 à la ville de Lyon, au Grand Lyon, au Département du Rhône et à la Région Rhône-Alpes. Nous vous en présentons les différents aspects dans les pages suivantes :

- Les effectifs par collectivité et par habitant,
- Le coût du personnel par collectivité et par habitant,
- Le temps de travail constaté et l'absentéisme,
- Les avantages sociaux accordés par les collectivités,
- Les principales observations faites par la Chambre Régionale des Comptes sur la gestion de l'absentéisme à la ville de Lyon,
- La comparaison des salaires entre titulaires et contractuels .

Nos conclusions sont les suivantes :

Bien que le personnel de ces collectivités soit très correctement traité :

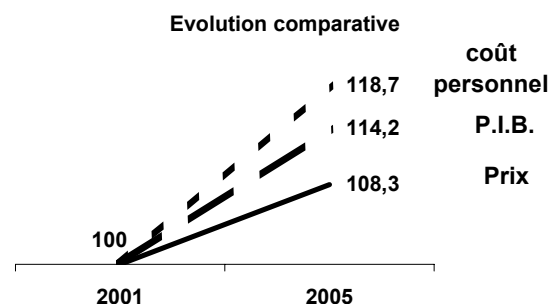
- o **Salaires annuels élevés** : de 25 000 à 35 000 € contre une moyenne de 23 000 € dans le privé (**50% de plus pour le personnel de la Région !**)
- o **Augmentations régulières** de salaires sans considération du travail effectué,
- o **Cotisations sociales inférieures** à celles du privé pour une absence de risque de chômage et des retraites beaucoup plus avantageuses (cf bulletin CANOL n°12, qui reste d'actualité malgré la réforme Fillon)
- o **Avantages sociaux importants** : supplément familial de traitement, pas de jours de carence en cas d'absence maladie, entre 3,2 et 5,4% de la masse salariale versés aux œuvres sociales et sportives (contre un minimum de 0,4% dans le privé !),

les collectivités locales ne paraissent pas prendre les mesures suffisantes pour obtenir une plus grande efficacité de la part de leurs agents. Bien au contraire, en effet :

- o **Les effectifs augmentent sans cesse** (+21% pour l'administration générale !), sans que les nouvelles missions imposées par l'Etat puissent les justifier,
- o **Les réorganisations de service et l'informatique n'ont eu aucun effet apparent,**
- o **La ville de Lyon et le Grand Lyon ont accordé des dérogations abusives de la loi** sur l'ARTT afin d'attribuer des jours de congés supplémentaires et maintiennent des heures de décharge aux délégués du personnel bien supérieures à ce qu'autorise la loi. Ces illégalités coûtent chaque année 7 millions d'euros aux contribuables.
- o **L'absentéisme atteint des niveaux records à la ville de Lyon et au Grand Lyon**, respectivement 14 et 14,7% (plus de 30 jours par agent et par an, entraînant ainsi un surplus d'effectifs de 8% pour remplacer les agents absents !). Il est nettement supérieur à la moyenne constatée dans la fonction publique territoriale (11,3%), qui est elle-même près du double de celle du privé (6,1%).
- o L'exemple de **la ville de Lyon**, étudié par la Chambre Régionale des Comptes, démontre **qu'aucune mesure ne paraît prise pour remédier à cette situation !**
- o **les rémunérations du personnel contractuel à la ville de Lyon sont souvent très élevées et semblent n'avoir aucun lien avec celui des agents titulaires occupant un**

Le graphique ci-joint, qui compare l'évolution des charges de personnel par habitant lyonnais de 2001 à 2005 à celle du coût de la vie (prix) et à celle du Produit Intérieur Brut (P.I.B.) de la France est éloquent : **les dépenses de personnel** de nos collectivités territoriales croissent en 4 ans beaucoup **plus vite que le PIB (+4,5%) et que les prix (+10,5%) !!!**

Où va-t-on s'arrêter ? Qui aura le courage d'arrêter cette tendance néfaste ?



Nous avons calculé que si nos collectivités locales faisaient un petit effort en respectant la loi sur l'ARTT, ramenant le taux d'absentéisme à 6,9% (celui de la Région), réduisant les effectifs de 5% et limitant les avantages sociaux à 1,5% de la masse salariale (taux déjà très généreux !), une famille de 4 personnes verrait ses impôts locaux diminuer en moyenne de 524 € !.

Comment cette étude a été réalisée ?

Nous avons choisi d'examiner l'évolution de la gestion du personnel de 2001 à 2005, 2001 correspondant au début de la mandature municipale, et 2005 était la dernière année pour laquelle les informations sont disponibles.

Les documents de base étudiés sont les bilans sociaux. Nous les consultons depuis plusieurs années. Nos premières constatations nous ont montré que leur qualité était nettement inférieure à celle de ceux publiés dans les entreprises privées :

- délais de publication beaucoup plus important (9 mois en moyenne au lieu de 4,5 maximum dans le privé),
- non soumission aux règles très strictes du code du travail, beaucoup moins complets et beaucoup moins d'indicateurs,
- absence d'indicateurs pérennes : la présentation change d'une année sur l'autre et il est souvent très difficile de retrouver des données cohérentes d'une année sur l'autre,
- erreurs manifestes, dont nous semblons les seuls à nous apercevoir : total général supérieur au total des lignes (1116 agents manquants) à Lyon, disparition d'une partie des effectifs en 2002 (> 100 personnes à Lyon, au Grand Lyon et au Département),
- incohérence des effectifs d'un tableau à l'autre,
- appauvrissement d'une année à l'autre : disparition des jours de grève,

Nous avons également examiné :

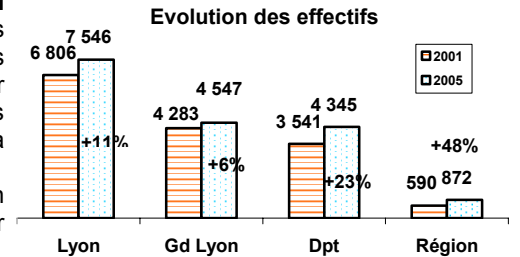
- la synthèse des bilans sociaux 2003 des collectivités locales de la Direction Générale des Collectivités Locales (paru en avril 2006!),
- les comptes administratifs des collectivités locales (salaires, masse salariale, ...),
- le rapport de la Chambre Régionale des Comptes sur l'absentéisme à la ville de Lyon (paru en septembre 2006),
- les délibérations des collectivités locales sur le sujet,
- les articles parus dans la presse locale et nationale,
- le rapport de l'iFRAP (Institut Français de Recherche sur l'Administration Publique) sur l'absentéisme dans l'administration française, paru en février 2006.

Nous avons recalculé les salaires des agents et des contractuels de la ville de Lyon à partir des indices mentionnés dans le compte administratif, afin de pouvoir faire des comparaisons.

Les effectifs

Nous avons relevé les effectifs calculés en "équivalents temps plein" de chaque collectivité. Si on en additionne l'ensemble, **ils ont augmenté globalement de 12% en 4 ans.**

La palme de l'embauche revient au Conseil Régional, le moins pourvu ... mais le plus dynamique ! Ces chiffres n'incluent pourtant ni les transferts de l'Education Nationale, prévus pour 2007, ni la création de "succursales" dans les principales villes. Le budget 2006 prévoyait déjà un effectif de 1 049 postes en fin d'année 2006 !!! **Le Département du Rhône a créé 804 postes en 4 ans !!!** Cette augmentation n'est pas justifiée par la seule "Aide Personnalisée à l'Autonomie" !



On a vu dans le bulletin CANOL n°27, que **l'APA justifiait 70 postes, le RMI peut-être une vingtaine. Mais quoi d'autre justifie la création de 610 postes dans les unités territoriales depuis 2001?**

Pourquoi 264 agents de plus au Grand Lyon ? on n'y ramasse pas plus de poubelles !

Et pourquoi 740 agents de plus à la ville de Lyon? Les services au public se seraient-ils grandement améliorés?

Afin de déterminer où ces postes étaient créés, nous avons examiné la croissance des effectifs par niveau de poste : ce ne sont pas pour les tâches matérielles (catégorie C) que le recrutement s'est fait, mais principalement dans les postes d'encadrement et à responsabilité : globalement, le personnel de catégorie C a augmenté de 8%, celui de la catégorie B de 12% **et les cadres supérieurs (catégorie A) sont passés de 1736 à 2517, soit 44% de croissance !!!** sans doute des penseurs qui nous préparent un avenir merveilleux ... mais coûteux !

Nous avons essayé de déterminer quels étaient les services dont l'effectif avait cru le plus rapidement. Cela nous a été impossible parce que les structures ont changé en 4 ans.

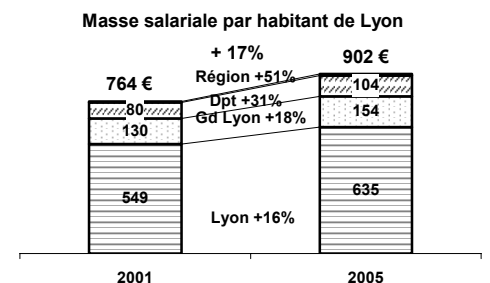
Nous avons regardé alors l'évolution par filière (hors conseil général) : **la filière technique, la plus nombreuse (49%) n'a augmenté que de 5%, alors que la filière administrative (2 900 agents et 21% du total) a augmenté de 21%. C'est à l'opposé de ce qui se passe dans le secteur privé !**

Si on ramène ces chiffres au nombre d'agents par habitant. **Pour mille habitants de Lyon, qui bénéficient des services de l'ensemble de ces collectivités, nous avons 22 agents en 2001, nous en avons près de 25 à fin 2005 : 12% d'augmentation.** Ces chiffres ne tiennent pas compte des 4.100 agents des TCL (Transports en Commun Lyonnais), ni des 1.200 pompiers du Service d'Incendie et de Secours.

Le coût du personnel

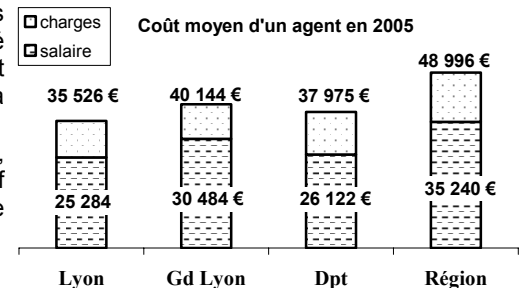
Nous avons calculé l'évolution du coût du personnel de ces collectivités pour un habitant de Lyon. **En 2001, chaque lyonnais (tous âges confondus) donnait 764 € pour payer les agents de ces collectivités. En 2005 c'est 902 €, soit 17% de plus.**

Le coût du personnel de la Région a augmenté de 51%, celui du département de 31%, celui du Grand Lyon de 18% et celui de Lyon de 16%.



A partir des chiffres des comptes administratifs 2005 de chaque collectivité, nous avons calculé :

- le salaire mensuel moyen net (toutes cotisations déduites) versé par chaque collectivité à ses agents : il varie de 2 100 € pour un agent de la ville à près de 3 000 € pour un agent de la Région Rhône-Alpes.
- les charges sociales versées par les agents, beaucoup plus faibles que dans le privé (cf bulletin CANOL n°12) : 16,85% contre plus de 21,50% pour un salarié du privé.



- les charges versées par les collectivités (donc par nos impôts !) sont au contraire plus élevées que dans le privé pour les retraites (26,60% contre 15,50% !), mais moins pour la cotisation maladie (11,50% versus 12,80%), pour les accidents du travail (0,50% versus 2% !) et pour le chômage (maximum 1% versus 4% !).

- nous avons inclus dans la partie "charges" le coût des différents avantages sociaux dont bénéficie le personnel de ces collectivités (dans la mesure où nous avons pu le déceler !). Ces avantages représentent, en pourcentage de la masse salariale : 3,2% pour la Région, 3,6% pour le Grand Lyon, 3,7% pour la ville et 5,4% pour le Département.

Le temps de travail

La loi de janvier 2001 relative à l'**Aménagement et à la Réduction du Temps de Travail (ARTT)** stipule que le temps de travail, dans la Fonction Publique Territoriale (comme dans celle d'Etat), doit être égal à 1 600 heures par an, sauf sujétions particulières. Ces dernières concernaient les agents effectuant des travaux pénibles ou travaillant dans des conditions insalubres. Depuis, compte tenu de l'obligation de travailler le lundi de Pentecôte, cette durée est passée à 1 607 heures par an.

En 2001, les accords passés avec les syndicats de personnel donnaient les durées de travail suivantes :

- **Conseil Régional : 1 600 heures**
- **Conseil Général : 1 533 heures et embauche de 85 personnes**
- **Grand Lyon : 1 568 heures et embauche de 85 personnes**
- **ville de Lyon : 1 568 heures et embauche de 80 personnes**

CANOL a tenté de s'opposer à ces irrégularités en attaquant ces décisions auprès du Préfet et du Tribunal Administratif. Le préfet n'a rien fait, **mais le Tribunal administratif, par un jugement de décembre 2003, nous a donné raison.**

Le Conseil Général, après quelques grèves et manifestations de son personnel, a fini par faire appliquer la loi des 1 600 heures.

La ville de Lyon et le Grand Lyon ont fait appel du jugement et ont obtenu en mai 2004, l'annulation de cette décision par **la Cour d'Appel de Lyon**, pour "défaut d'intérêt à agir" de l'association CANOL. **L'autorité judiciaire les a donc autorisés à continuer à enfreindre la loi.**

Nous nous sommes également rendu compte que les délégués du personnel ne figuraient pas dans les bilans sociaux 2002 du conseil général, du Grand Lyon et de la ville. Après beaucoup de difficultés, nous avons finalement eu communication des heures de délégation octroyées : sauf pour le conseil général, ces heures dépassent très largement ce que la loi autorise : 20.800 pour le Grand Lyon au lieu de 12000 permises,

42 000 heures (au lieu de 18 000) pour la ville de Lyon.

Nos interventions auprès du Préfet et du tribunal pour faire observer la loi n'ont pas abouti : n'ayant pas été entérinés par des délibérations, ces accords ne sont pas officiels ... et ne peuvent faire l'objet de recours !

La Chambre Régionale des Comptes, qui vient de publier son rapport sur la gestion de l'absentéisme à la ville de Lyon a bien confirmé ces illégalités ... mais elles sont toujours en vigueur !

Elle a chiffré à 115 le nombre de postes que le respect de la loi aurait ainsi évité de créer, soit un surcoût de 4 millions d'euros chaque année.

Pour le Grand Lyon, ce surcoût peut être estimé à 3 millions d'euros.

C'est donc 7 millions d'euros de recettes dilapidées chaque année, soit l'équivalent de la construction de 2 nouvelles crèches par an !

L'absentéisme

Les bilans sociaux nous ont informé sur les absences constatées . Nous avons donc additionné les jours d'absence pour les différentes causes (maternité, maladie, accidents du travail, congés exceptionnels et grèves). Il est à noter que le conseil régional et le conseil général n'indiquent pas les jours de grève et le conseil général les congés exceptionnels.

Le graphique ci-contre indique le nombre moyen de jours d'absence par agent et par collectivité. Ces jours ne sont pas tous des jours ouvrés puisque les absences de plus d'une semaine comprennent des jours non-travaillés. **Mais c'est bien 4 à 5 semaines de congés supplémentaires, outre les 25 jours de congés légaux, les 3 jours illégaux et les jours d'ARTT que s'octroie le personnel de la municipalité et du Grand Lyon !**

Ces jours d'absence sont en légère progression au conseil général et au conseil régional, mais diminuent légèrement (heureusement !) à Lyon et au Grand Lyon !

Traduits en pourcentage de jours travaillés par an (227), les taux mentionnés sur le graphique sont à comparer avec la moyenne constatée dans la fonction publique territoriale, qui est de 11,3% et celle constatée dans le privé, qui est de 6,1%.

Ces différences viennent essentiellement des facteurs suivants :

- très grand laxisme des administrations (cf page 4, le rapport de la Chambre Régionale des Comptes)
- manque de motivation de la part de beaucoup d'agents
- pas d'application du délai de carence : quelles que soient les absences, celles-ci ne figurent pas sur le bulletin de salaire des agents et elles n'ont pas d'influence sur leur paie mensuelle.
- rareté du contrôle des arrêts-maladie des fonctionnaires par l'Assurance maladie.

La mise en place de l'ARTT, attribuant des jours de congés compensateurs (on n'est pas malade quand on est en congé !), aurait du favoriser la baisse des absences. Ce n'est pas le cas pour les agents du conseil général et du conseil régional.

Pourquoi et comment aider C.A.N.O.L.?

Notre association ne bénéficie d'aucune subvention ! Elle ne réunit que des bénévoles, qui consacrent beaucoup de leurs loisirs à la faire vivre, à rechercher, analyser, contrôler, publier et diffuser ces informations !

Son but est d'informer sur les anomalies constatées dans l'administration des collectivités territoriales et de faire ainsi pression sur nos élus pour qu'ils gèrent enfin non en démagogues, mais en pères de famille !

Si vous souhaitez qu'elle continue son oeuvre, elle a besoin de votre aide sous 2 formes :

- Financièrement, pour lui permettre de mener à bien les études entreprises
- Matériellement, en lui donnant un peu de votre temps, pour réunir, analyser, rédiger et diffuser toutes les informations.

Merci de nous y aider en nous renvoyant le coupon-réponse situé au verso.

Les avantages sociaux

Voici les principaux avantages sociaux offerts par ces collectivités :

- titres restaurants : (la moitié du coût du repas à la ville de Lyon)
- prise en charge de 25% des cotisations aux mutuelles (déclarée illégale par le Conseil d'Etat !)
- subvention aux associations sportives des agents et de leur famille
- séjours vacances et allocation enfants handicapés,
- versement au Comité des Oeuvres Sociales (C.O.S.) pour les dépenses sociales et culturelles,
- Plan de Déplacements Entreprise (prise en charge de 45% des abonnements transports souscrit par les agents)
- absence de délai de carence maladie

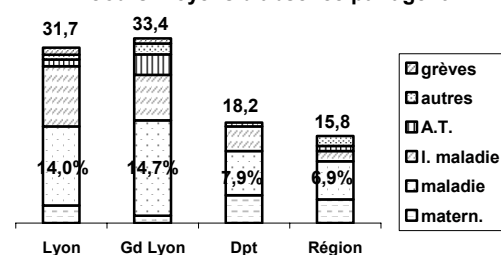
Ces avantages représentent, en pourcentage de la masse salariale :

- o **Région : 3,2%, 1 549€ par agent**
- o **Grand Lyon : 3,6%, 1 451 € par agent**
- o **Ville de Lyon : 3,7%, 1 260€ par agent**
- o **Département : 5,4%, 1 956 € par agent**, beaucoup plus que dans le privé (minimum légal : 0,4%) !

Nous ne pouvons chiffrer le fait que les établissements de ces collectivités (hors Conseil Régional, pour l'instant !) sont situés de telle façon qu'ils sont desservis par le métro, les lignes de tramway, les bus ... et que ces collectivités possèdent ou louent des parkings publics.

Il est également à noter que les "agentes" travaillant à mi-temps bénéficient d'un **saire à temps complet pendant leur congé de maternité** et qu'en plus des allocations familiales, le personnel perçoit un **supplément familial de traitement !**

Jours moyens d'absence par agent



Ce qu'en dit la Chambre Régionale des Comptes

La C.R.C. a rendu public en septembre 2006 une **Lettre d'observations définitives à propos de l'absentéisme et de ses causes à la ville de Lyon**. Ses principales constatations sont les suivantes :

- Confirmation que la ville ne respecte pas la loi sur l'ARTT (congés légaux majorés de 3 jours), ni celle sur les délégations syndicales (majoration de 80% des heures de décharge)
- « Les seules absences pour maladie ordinaire coûtent plus de 10,5 M€ par an et représentent 324 postes à temps plein par an » ! Dans les effectifs au 31/12/05, on constate 276 remplaçants d'agents absents et 294 agents occasionnels (hors saisonniers), **soit 570 personnes employées en permanence pour faire face aux absences de toutes sortes (8% de l'effectif !)**
- « Les absences maladie concernent plus particulièrement certaines directions » : à l'hôtel de ville, le taux d'absence (calculé sur 365 jours !) est de 12,9% contre 2,4% pour le personnel des affaires culturelles !
- « le régime des autorisations spéciales d'absence est très favorable, tant pour le nombre d'évènements familiaux que pour la durée : 3 jours pour le mariage des frères et sœurs de l'agent, 5 jours pour le décès de beaux-parents,... l'agent dont le conjoint recherche un emploi bénéficie d'une autorisation de 12 jours d'absence fractionnée » !
- « en 2004, 69 agents ont été absents irrégulièrement (total de 986 jours d'absence non motivée et parfois non rémunérée, record : 153 jours pour un agent !) ». Dans le privé ce sont des cas de licenciement pour faute grave, sans indemnité, ni préavis.

La Chambre a aussi essayé de déterminer comment la municipalité tentait de juguler ces absences trop fréquentes.

Voici ses conclusions ... édifiantes :

- la ville de Lyon dispose de données globalement précises,... mais les analyses de ces données ne sont pas très poussées
- elle paraît avoir renforcé l'encadrement intermédiaire : nous avons bien constaté une augmentation impressionnante du nombre d'agents de catégories A et B, mais sans résultat !.
- elle voulait instaurer un régime tendant à favoriser le « présentéisme » malgré l'opposition des syndicats : le tribunal administratif a rejeté la requête de ces derniers, mais la mesure n'a jamais été mise en place !
- 5 à 10% des agents concentrent 50% des jours d'absence, mais la ville n'utilise pas les moyens légaux pour pénaliser l'absentéisme
- les contrôles des absences au domicile sont rares et peu efficaces (14 contrôles en 2004 !)
- les absences irrégulières donnent rarement lieu à sanction
- la sous-traitance de tâches peu valorisantes comme le nettoyage n'est pas proposée
- des ex-agents de contrôle de stationnement, récemment intégrés dans la police municipale, ont un absentéisme élevé, sans analyse ni action corrective
- les mutations d'agents fréquemment absents sont rares
- l'engagement fort, affiché par la ville pour lutter contre l'absentéisme, ne se traduit pas par la fixation d'objectifs à l'encadrement.

De notre côté, toujours à la ville de Lyon, nous avons constaté qu'un agent, bénéficiant d'un emploi-jeune, avait été reconnu coupable de vol (3 vélos d'une valeur de 5 200 €) et avait été mis à pied ... avec une indemnité de 25 000 € (cf CANOL Actualités n°20).

Des écarts étonnants entre les rémunérations des titulaires et des non-titulaires à la Ville de Lyon

La loi du 26 janvier 1984 précise que le recrutement de non-titulaires ne doit se faire que si aucun fonctionnaire ne correspond aux spécificités du poste. Le recrutement de non-titulaires doit donc logiquement rester limité à des cas très spécifiques. Or les données concernant la Mairie de Lyon montrent que ses effectifs comptent près de 20% de non titulaires. Parmi les cadres des filières administrative, technique, sociale et sportive, la proportion monte à 35 % ! Les contraintes des grilles salariales de la fonction publique ne sont pas appliquées à ces agents.

CANOL a comparé la rémunération de certains contractuels avec celle d'agents titulaires occupant un poste identique en évaluant approximativement leurs salaires nets respectifs :

• **3 450 € net par mois, c'est le salaire d'Assistants Administratifs contractuels catégorie B, indice majoré 922**, alors que le salaire maximal que peut espérer atteindre un agent titulaire du même poste en toute fin de carrière est de 2 200 € (indice majoré 513) et que **son salaire moyen est de 1 600 € (indice 400) !**

• La Ville compte 25 secrétaires de direction contractuels, indice 713, ayant donc un salaire mensuel d'environ 2700 €.... indice de rémunération de l'ordre de celui qu'aurait l'un des 52 Directeurs Territoriaux titulaires que compte la Mairie, en toute fin de carrière (indice 797).

Ces incohérences se retrouvent également entre non-titulaires :

• Un cadre (Cat. A), chargé de projet de développement économique est rémunéré 2 200 € (indice 548) quand son collègue, non cadre (Catégorie B), chargé de mission développement durable est rémunéré 3 900 € (indice 1042).

• Les 26 « chargés de mission » voient leurs rémunérations varier entre 1900 € (Indice 420) et 6500 € (Indice 1760).

Il semble que, pour les non-titulaires, tout soit possible en terme de rémunération. **Cela va de 1000 € net mensuel pour un CDD de quelques mois à temps plein (indice 262) jusqu'à plus de 7000 € par mois pour un emploi à mi-temps sur un CDD de trois ans (indice majoré de plus de 1800). Soit un rapport de 1 à 14 !**

A ces rémunérations importantes de non titulaires, il est possible d'opposer la précarité des emplois : ils n'offrent pas la sécurité propre aux fonctionnaires ! Cependant la loi du 26 juillet 2005 relative aux contractuels au sein de la fonction publique précise que, dorénavant, ceux-ci pourront être recrutés en contrat à durée déterminée pour 3 ans, renouvelable une fois, soit 6 ans au maximum. Après 6 ans de CDD, le contrat peut être reconduit par décision expresse et pour une durée indéterminée, c'est-à-dire en CDI, donc, de façon pérenne, à un niveau de rémunération nettement supérieur à celui des agents titulaires occupant le même poste !

Ces disparités de traitement induisent nécessairement de la démotivation au sein des effectifs ... et une majoration des coûts salariaux, ... donc des charges supplémentaires supportées par les contribuables !

Aidez-nous!

BULLETIN D'ADHESION 2007 à retourner à :

C.A.N.O.L. - B.P. 19 - 69131 ECULLY Cedex - Tél/fax : 04.78.34.44.87 - e-mail : canol@wanadoo.fr

29

NOM Prénom : e-mail :

Adresse : Téléphone :

souhaite adhérer à C.A.N.O.L. et joins un chèque de : € (adhésion minimum : 20 € - membre bienfaiteur : 50 € ou plus) - le montant versé fera l'objet d'un reçu fiscal qui vous permettra d'en déduire 66% sur vos impôts 2007.

pense pouvoir consacrer un peu de mon temps pour aider C.A.N.O.L. dans son action et vous demande de me contacter pour examiner en quoi je peux être utile.