

# La Banderole

Septembre 2011

## Edito **Les agents sont-ils les dindons de la farce ?**

Dans le Contrat d'Administration Départemental dont l'objectif est l'adaptation du conseil général à ses nouvelles missions, il est mentionné de privilégier la dimension humaine, le respect des agents et le souci de leur santé au travail. Notamment, il est prévu que les équipes de direction se tiennent à l'écoute des retours d'expérience et des besoins des agents. Un tel mode d'animation engage les agents à une contribution permanente et à la reconnaissance de leurs attentes et de leurs aspirations. Ainsi des interactions devraient se nouer entre l'administration et le personnel de base.

### **La réalité au CG 79 ?**

#### **Que nenni !!!**

Tant au sein des structures paritaires du département (CAP, CTP, CHS) que des commissions de travail (gestion des temps de travail, assistants familiaux, etc...) l'administration est un grand manitou qui décide de tout et prend toutes les décisions. Les observations, propositions, suggestions des organisations syndicales sont balayées d'un revers de main.

Surdité ? Autisme ? La pertinence des agents engendre-t-elle le mécontentement de nos dirigeants ? Est-ce que la conscience professionnelle gêne l'esprit managérial invoqué tous azimuts par la direction générale ?

La direction force le respect ! Elle se permet d'écrire, de dire n'importe quoi et son contraire, elle emploie des mots qui contredisent ce qu'elle prétend.

Vraiment nos décideurs sont doués pour agiter l'air dont ils ont besoin pour respirer.

Alors ? Un contrat pour faire beau uniquement ???

### **A qui trinque-t-on ?**

Le bilan du diagnostic sur le climat social a pourtant démontré l'attachement des agents de notre collectivité à la qualité du service public qu'ils rendent au travers des missions dont ils ont la charge.

## **Point de suspension...**

Depuis quelques mois, les élu(e)s CGT du personnel ont eu à connaître un certain nombre de situations de collègues en « délicatesse » avec l'institution dans le cadre de procédures disciplinaires. Les procédures en question ont débuté pour chacun de nos collègues par une période de suspension ! Mais, bien que la suspension ne soit pas une sanction au sens du statut, elle est utilisée comme telle. Ces périodes où l'agent se retrouve de fait exclu de sa communauté professionnelle, sont vécues comme des « punitions » traumatisantes et vexatoires. Ce sont de véritables mises « au coin » qui ont comme résultat d'humilier les collègues qui en sont victimes. Ceci est d'autant plus intolérable qu'après une étude un peu approfondie des dossiers, les suspensions se révèlent comme des décisions prises sous le coup de « l'émotion » plus que de la raison !

**Alors NON, la suspension ne doit pas devenir un nouveau mode de gestion de personnel.**

## **Procédure en cas d'arrêt maladie d'un agent ...**

Il semble, qu'encore une fois, chaque service se crée sa propre « procédure » interne, ceci au détriment des agents qui n'ont pour solution que la brasse coulée dans ces eaux troubles.

Vous avez été nombreux à nous interpeller sur ce sujet et pourtant la réponse est claire et s'applique à chaque agent de notre collectivité :

⇒ l'arrêt maladie doit être **transmis dans les 48 heures** à la Direction des Ressources Humaine (le premier volet du feuillet portant le motif de l'arrêt doit être gardé par l'agent car cela relève du secret médical)

⇒ l'agent doit **informer son supérieur hiérarchique direct**, le jour même de son arrêt : par téléphone ou par courriel.

## RÉFORME DE LA CATÉGORIE B

La réforme de la catégorie B doit être achevée **avant 2012**. Certains cadres d'emplois sont encore en attente de l'application de cette réforme.

Pour exemple :

⇒ **les rédacteurs** : la CGT a obtenu que la validité de l'examen professionnel soit sans limitation de durée. La bataille se situe maintenant pour la nomination, hors quota, des titulaires de l'examen professionnel de rédacteur au grade de rédacteur. Le dossier est sur le bureau du 1er ministre pour arbitrage. (voir article sur le groupe de travail CGT des agents concernés dans notre collectivité).

⇒ **Les assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants** : une vaste mobilisation des organisations syndicales est lancée afin d'obtenir une juste reconnaissance de qualification de niveau II (BAC+3).

Les collectivités doivent, par arrêtés, régulariser la situation des agents concernés, dès la parution des décrets.



## Le Collectif des 36 rédacteurs revendique !

Lors de la dernière CAP, la CGT a sollicité la promotion au grade de rédacteur de tous les collègues détenteurs de l'examen professionnel. Cette demande n'a pas été validée et **seulement 2 agents sur les 38 concernés** ont pu obtenir cette promotion en 2011 en application des quotas nationaux : 1 personne nommée pour 2 recrutées (en 2010, au CG 79 : 4 recrutements en B donc 2 possibilités de nominations de rédacteurs).

Le début d'année 2011 a été marqué par une première avancée significative grâce à la Fédération CGT des Services publics qui a obtenu **la validité sans limitation de temps de l'examen professionnel de rédacteur**. En effet, le gouvernement avait limité, dans un premier temps, cette validité à décembre 2011.

Pour évoquer leur situation et à l'initiative de la CGT, 30 agents (sur les 38 concernés) de catégorie C, titulaires de l'examen professionnel de rédacteur, se sont rencontrés à 4 reprises dans le cadre d'une démarche collective (1 rencontre information syndicale et 3 rencontres sur le temps personnel).

Ces échanges ont permis de constater que certains agents ont été encouragés par leur hiérarchie à passer l'examen de rédacteur. Ces agents, qui se sont investis personnellement pour l'obtention de cet examen, attendent de la collectivité la validation et la reconnaissance de cet investissement d'autant que **la plupart occupent un poste de catégorie B** ou un poste initialement de catégorie C auquel des missions de catégories B ont été adjointes.

Dans le cadre de mobilités internes en catégorie B (pour certain poste le grade demandé est Rédacteur ou Lauréat de l'examen professionnel de rédacteur), l'administration valide lors de recrutements en interne la candidature d'agents de catégorie C (avant ou après l'obtention par ces agents de l'examen) tout en sachant que le respect des quotas risque de ne pas permettre la nomination et ce, au mépris de l'adéquation grade - fonction.

Afin d'envisager une solution pour les 36 agents concernés (pour certains depuis 2005 !) il a été décidé l'élaboration d'un **cahier revendicatif** demandant la **nomination hors quotas** de tous les agents comme a pu le faire la ville de Carcassonne.

## ÉLECTIONS CCPD (Commission Consultative Paritaire Départementale)

**Les Assistant(e)s Maternel(le)s et Assistants Familiaux du département ont été amenés à voter afin de renouveler pour 6 ans leurs représentant(e)s à la CCPD.**

**La CCPD est chargée de donner un avis préalable obligatoire aux décisions du Président du CG qui envisage de retirer un agrément, de ne pas le renouveler ou d'y apporter des restrictions. Elle doit aussi être informée immédiatement de toutes les mesures de suspension. Elle doit être consultée sur le bilan de fonctionnement de l'agrément, sur le contenu de la formation professionnelle obligatoire et sur le programme annuel de la formation continue.**

**La CGT a été la seule à présenter une liste constituée, de façon équitable, des deux professions.**

**Nos représentantes élues à la CCPD sont Isabelle DOUCET, assistante familiale et Stéphanie AGAUT, assistante maternelle.**

**Aucun agent n'est à l'abri d'une mesure disciplinaire et les assistants familiaux n'en sont pas exclus ...**

**A la CGT, vous trouverez une écoute dénuée de tout jugement et ceci, dans votre seul intérêt humain et professionnel, que vous soyez syndiqué ou non !**

Dans notre n° de janvier nous avons fait un point sur l'avancement du **dossier des locaux**, faisant le constat que, grâce à l'action des agents et de leurs syndicats CGT, des avancées significatives avaient été faites mais que tout n'était pas réglé,

Aussi, sur le fondement des revendications déjà listées à l'époque, sur l'absence réelle de volonté de l'administration de mettre en œuvre l'organisation de l'AMS telle que définie en 2010 (comme par exemple une volonté inavouée et injustifiée de vouloir vider Les Sablières) ; des négociations ont été engagées avec la Direction générale.

Un courrier a également été transmis à Monsieur le Président pour attirer son attention sur la situation faite, notamment, à nos collègues (ASG) des Sablières.

### **Enfin une journée d'action est envisagée pour le 20 septembre prochain avec préavis de grève si aucun accord satisfaisant n'est trouvé.**

Cette action concerne tous les agents de l'AMS sur la base d'un **cahier revendicatif**. Concernant les motifs de ce mouvement revendicatif, il s'agit notamment :

- ↳ de la situation faite à nos collègues des Sablières ;
- ↳ de l'absence de solution satisfaisante concernant de nouveaux locaux pour les niveaux 2 ;
- ↳ de la surcharge de travail dans certaines missions, conduisant parfois à des conflits au niveau des équipes. Pour l'ASE par exemple, cela conduit à l'impossibilité d'appliquer le guide des procédures ;
- ↳ du non remplacement des agents lors d'absences prolongées ;

- ↳ de la non prise en compte récurrente des demandes de mobilité ;
- ↳ du refus de prendre en compte le nécessaire renforcement de certaines équipes qui en ont besoin ;
- ↳ de l'absence d'une réelle organisation de l'accueil des usagers, notamment sur le site du Clou-Bouchet ;
- ↳ de l'absence d'une organisation simple et viable pour favoriser le travail transversal ;
- ↳ de permettre un réel respect de tous les agents afin de respecter les usagers ;
- ↳ de l'absence trop régulière de réponses aux demandes matérielles des personnels, préjudiciable au travail et/ou à un accueil de qualité du public ;
- ↳ de la perte de sens du travail social et administratif, de plus en plus « bouffé » par la bureaucratisation et la parcellisation des tâches, situation en complète opposition avec la volonté affichée de travail en équipe et en mode « projet » ;
- ↳ de la persistance de l'Administration dans sa volonté « farouche » de vouloir considérer l'AMS de Niort, comme les autres AMS du Département,...



### **Ce cahier revendicatif peut s'élargir !**

**Ainsi nous restons à la disposition de tous les collègues de l'AMS de Niort et des autres AMS pour étendre le champ revendicatif si nécessaire!**

## **NOS DIRIGEANTS FONT LA SOURDE-OREILLE...**

Comme chacun a pu le savoir, les CAP de promotion et d'avancement de grade du 19 mai dernier se sont tenues en l'absence des représentants du personnel FO et CGT.

Les tracts que nous avons pu vous adresser à l'époque vous ont permis de comprendre le sens de cette action :

- *Les avis des représentants du personnel ne sont pas pris en compte.*
- *Pour un certain nombre de grades, toutes les possibilités de promotion, voire d'avancement ne sont pas mises en œuvre.*
- *Rien n'est programmé pour augmenter le nombre de rédacteurs dans les effectifs afin d'améliorer les quotas.*
- *Rien de significatif n'est fait pour inciter nos collègues à passer les examens d'adjoints de 1ère classe pour ouvrir des possibilités d'avancement à l'ancienneté pour les adjoints de 2ème classe.*
- *Le temps imparti pour discuter des dossiers est ridicule : 20 mn par groupe pour « expédier » tous les dossiers.*
- *Manque de considération pour les élu(e)s du personnel donc manque de considération pour le personnel, etc.*

Cette action a dû néanmoins faire réfléchir car l'ensemble des élu(e)s CAP représentant le personnel étaient invités à rencontrer Monsieur le Président de la CAP et Monsieur le Directeur général des services le 7 juin dernier.

Tous les syndicats représentants du personnel étaient présents ( ?! ) et nous avons participé à ce que ce que l'on peut qualifier de « **dialogue de sourd** » !



## RÉSORBER L'EMPLOI PRÉCAIRE DANS LES FONCTIONS PUBLIQUES : UN ENJEU PRIORITAIRE

L'emploi précaire est une réalité dérangeante dans les trois fonctions publiques. Mais c'est dans les collectivités locales que la proportion de contrats précaires est la plus forte : près d'un agent sur quatre, essentiellement des femmes, occupe un poste de non-titulaire (23,5%) dans la fonction publique territoriale contre moins de 14% dans les fonctions publiques d'État et hospitalière. Alors que le recours aux contractuels ne devrait être autorisé, aux termes de la loi, qu' **à titre dérogatoire, et dans des cas limitativement énumérés**, 223 000 non-titulaires sur les 450 000 que compte la FPT occupent un poste permanent qui devrait être occupé par un fonctionnaire.

Le 31 mars 2011, la CGT, comme toutes les grandes centrales syndicales (CFDT, FO, UNSA, CFTC et CGC), a signé avec le Secrétaire d'État à la Fonction Publique de l'époque, Georges Tron, un **protocole d'accord** portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la Fonction publique. Cette signature est intervenue après deux mois de négociations qui ont permis de faire évoluer positivement le texte initialement proposé par le Gouvernement.

Un projet de loi devrait être inscrit au programme de la session parlementaire de l'automne 2011. Le texte actuel (version du 19 mai 2011) prévoit notamment les dispositions suivantes pour la FPT :

1. L'accès des contractuels aux corps et cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux, pendant quatre ans à compter de la date de publication de la loi, **par voie de recrutements professionnalisés** (examens et concours professionnalisés réservés, recrutements réservés sans concours pour l'accès au premier grade des corps et cadres d'emplois de catégorie C accessibles sans concours).
2. La **transformation obligatoire en CDI** des contractuels au sens de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 justifiant d'une durée de service effective, accomplie dans sa totalité auprès de la même collectivité, au moins égale à six années au cours des huit dernières années précédant la publication de la loi. Pour les agents âgés d'au moins 55 ans à la date de publication de la loi, cette durée est réduite à trois années de service effectif accomplis au cours des quatre dernières années.

Bien que signataire du protocole, **la CGT reste vigilante et déterminée** car des insuffisances et des incertitudes demeurent. Elle reste par exemple opposée à ce que le CDI constitue un sas vers la titularisation ou pire, une échappatoire pour l'employeur. Enfin, cette signature ne retire rien aux **désaccords fondamentaux** qui subsistent sur les politiques de démantèlement du service public que sont la RGPP, la loi Hôpital, Patients, Santé, Territoire ou la réforme territoriale en cours

En 2010, le Conseil général comptait encore dans ses effectifs **80 agents contractuels sur postes permanents et 243 sur postes non-permanents**, en grande majorité des femmes (chiffres du bilan social 2010). Même si un effort important a été consenti au cours des dernières années pour résorber l'emploi précaire, un nombre significatif d'agents pourrait bénéficier des dispositions de la future loi.

**ALLONS-Y TOUS ENSEMBLE !  
SYNDIQUÉ TU PEUX AGIR,  
DÉFENDRE TES DROITS ET LE SERVICE PUBLIC !  
ET VOUS ? C'EST POUR QUAND ?**

### BULLETIN DE CONTACT

A retourner au syndicat ou à remettre à un militant CGT

Nom :

Prénom :

Adresse personnelle :

Téléphone :

Courriel :

Direction :

Service :

Je souhaite :

Prendre contact

Adhérer au syndicat

Participer à une formation d'accueil

**SYNDICAT CGT DES PERSONNELS ACTIFS ET RETRAITÉS DU  
CONSEIL GÉNÉRAL DES DEUX-SÈVRES**

Maison du département - Mail Lucie AUBRAC - Bât 5 - Salle 5001

LE SERVICE PUBLIC territorial  
C'EST UN bien PUBLIC

### Ça a été vu avec les syndicats !

Dans un certain nombre de discussions récentes avec la haute administration (voir moins haute) de notre maison, il nous est opposé l'argument «massue» suivant : **ça a été vu avec les syndicats !**

Ce petit article a donc pour objectif d'attirer votre attention sur cet argument.

En effet, il faut savoir :

- 1) Que dans les instances paritaires les représentants du personnel ne sont pas majoritaires ;
- 2) Que, quand bien même ils voteraient tous contre une proposition de l'autorité territoriale, et que leur vote soit majoritaire (absence d'un représentant de l'administration par exemple), cette décision n'est qu'un avis simple ! D'une manière triviale on peut dire que l'administration peut « s'asseoir dessus »...
- 3) Que tous les syndicats du personnel ne votent pas de même manière, ce qui est leur droit. Mais que très régulièrement, la CGT s'oppose à tout ce qui peut, de près ou de loin, se révéler néfaste pour nos collègues, de manière général ou particulière.

**Alors, méfiez-vous, il existe beaucoup de décisions prises par l'autorité territoriale qui le sont sans l'accord de la CGT.**