

## Le Grain de Sel

Journal d'information de la FSU TERRITORIAUX LE MANS – LE MANS METROPOLE – CCAS

Les agents de nos collectivités se sont fortement mobilisés contre la réforme injuste des retraites, chacun à sa manière : manifestations, grève, distributions de tracts tôt le matin dans les zones industrielles ou en journée dans les zones commerciales...

Depuis de nombreux mois, les attaques du gouvernement contre la fonction publique et ses agents sont fortes et violentes : suppression d'emplois publics, gel des salaires, dégradations des conditions de travail, augmentation de la précarité... autant de remises en causes insidieuses ou brutales du service public, de la cohésion sociale, des solidarités territoriales, de l'intérêt général et de la protection sociale.



Le SNUCLIAS a été au cœur des mobilisations dans les conseils généraux et les villes telles que : Marseille, Limoges, Avignon, Bourges, Le Mans, Paris... Nombreuses ont été les initiatives d'action portées par nos syndicats. Si nous déplorons de ne pas avoir pu gagner sur le retrait de cette contre réforme, ce mouvement restera comme un moment fort des mobilisations sociales.

Nous regrettons que toutes les pistes d'actions, notamment la généralisation de la grève et le blocage du pays, n'aient pas été proposées par l'intersyndicale inter professionnelle et que les actions locales n'aient pas toujours été suffisamment soutenues, surtout lorsque les conditions en étaient réunies, en particulier la semaine du 12 octobre.

La bataille des retraites n'est pas close. Le haut niveau de mobilisation l'a démontré. Il faudra maintenir nos revendications pour les futurs rendez-vous. D'autres luttes nous attendent, en particulier la question de la protection sociale et la défense des acquis en matière d'assurance maladie.

Nous avons au moins collectivement gagné sur le terrain des idées : une réforme, d'accord, mais basée sur le partage des richesses.

Fier de l'engagement de ses syndicats locaux et convaincu que les salariés ne pourront gagner qu'en étant majoritairement mobilisés dans un puissant mouvement unitaire, le SNUCLIAS défendra des revendications et des stratégies pour que les luttes sociales à venir soient gagnantes et pour maintenir ou obtenir des services publics de qualité, garants des solidarités.

**Pour avoir des explications précises sur le nouveau dispositif des retraites :**

<http://www.snuclias-fsu.fr/>

<http://sd72.fsu.fr/>

**Ou sur TILT, sites utiles, organisations syndicales : SNUCLIAS-FSU OU FSU Sarthe**

## Ecole des Beaux Arts / ESBAM

La mise en place du futur EPCC (Etablissement Public à Caractère Culturel) regroupant les Ecoles d'Art du Mans, d'Angers et de Tours est prévue pour le 1er janvier 2011.

Au niveau du Personnel administratif et technique du Mans, le constat est édifiant. Historiquement il faut savoir que le Personnel en activité dans ce service l'est dans sa quasi-totalité depuis plus de 10 ans et ce, avec deux périodes de plus de 6 mois chacune sans direction. L'Ecole a cependant continué à fonctionner en se reposant sur le personnel présent. La mission principale de chacun étant d'accompagner des étudiants tout au long de leur cursus universitaire tant dans les domaines administratif que technique.

Dressons un bilan de la situation actuelle depuis la rentrée universitaire 2010/2011

Sur les 12 membres du personnel administratif et technique, le constat est le suivant.

Deux départs en retraite, 1 changement de service, 3 agents qui demandent à réintégrer la ville du Mans. Enfin 6 agents ont demandé la mise à disposition mais deux d'entre eux partent à la retraite dans les dix huit mois à venir. L'équipe est décimée. Mais pourquoi ?

Nous dénonçons : le manque de concertation et de communication dont fait preuve l'actuelle direction, l'absence d'écoute des agents et de leurs fonctions n'a fait qu'envenimer un passage à l'EPCC qui aurait pu se passer dans de bonnes conditions.

La situation se dégrade, il n'y a pas eu de remplacement prévu suite au départ en retraite d'un technicien à la rentrée universitaire. Résultat, plus personne pour assister les étudiants sur plus d'un tiers de leur année universitaire.

Pour les enseignants, la situation n'est guère plus satisfaisante puisque seule la mutation est proposée aux titulaires. Ici aussi l'absence de travail en collaboration se fait également sentir.

Recruter un agent en tant qu'enseignant (Catégorie A), puis, sans le prévenir, le rémunérer sur la grille de cat B, est-ce la tendance qui se profile pour les prochains recrutements ?

***On ne peut que s'inquiéter sur le devenir de cette Ecole et de son Personnel, mais également sur le devenir de certains services culturels tel le Palais des Congrès...***

## L'Etat envoie les contrats aidés à Pôle Emploi !

Suite au désengagement financier de l'Etat, les agents en CUI (contrat unique d'insertion) ne pourront voir leurs contrats renouvelés, et ce, malgré l'intervention de Monsieur Le Maire auprès de la Préfecture (restée sans réponse) et la recherche de solutions par la DRH. Au sein de nos collectivités, 4 agents, dont les contrats arrivent à échéance au 30 novembre 2011, n'ont d'autre choix que de s'inscrire à Pôle Emploi. Plus largement, la FSU de la Sarthe mène un combat au sein de l'éducation nationale concernant les contrats EVS (emploi vie scolaire) et AVS (auxiliaire de vie scolaire), fortement impactés par ces nouvelles mesures !

## PETITE ENFANCE : Sans enseignant, la Passerelle a fermé ses portes !

Depuis Janvier 2003, La Passerelle, située au cœur du quartier Ronceray-Glonnières en « Zone d'Education Prioritaire / Réseau Ambition Réussite », a existé grâce à un partenariat tripartite Centre Social Quartiers Sud (pilote de l'action), la Ville du Mans et l'Education Nationale avec :

- Un enseignant mis à disposition par l'Education Nationale, 4 demi-journées par semaine
- Une Educatrice de Jeunes Enfants responsable de la structure et une Auxiliaire de Puériculture, mises à disposition par la Ville du Mans.

Pour l'enfant, une scolarisation en douceur :

La Passerelle permettait de préparer en douceur la scolarisation des enfants de plus de 2 ans qui étaient ensuite scolarisés dans une des 3 écoles du quartier (E. Cotton ; M. Bastié ; A. Vivaldi) :

Des petits groupes, des activités adaptées tout en amenant un rythme scolaire, une intégration progressive de chaque enfant dans sa classe... Tout était fait pour que les tout-petits se sentent à l'aise lors de leur rentrée à l'école (on sait qu'une bonne scolarité en maternelle permet ensuite de meilleurs apprentissages à l'école primaire).

**213 enfants au total ont pu bénéficier de ce dispositif.**

Pour les parents :

Depuis sa création ce dispositif a démontré son utilité sociale et répondait à un besoin et une demande des familles du quartier. Ce lieu permettait également d'échanger avec les familles. Les professionnels soutenaient et valorisaient les parents dans leur rôle éducatif, les accompagnaient dans la séparation avec leur enfant, tout en leur donnant une image positive de l'école.

# VIE PARITAIRE

## Mutualisation du DSI (service informatique) CCAS/Le Mans Métropole (CTP du 24/11/2010)

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, les services informatiques communautaires et du CCAS seront officiellement fusionnés. Après plusieurs échanges et groupes de travail, l'administration a globalement répondu aux demandes des agents qui avaient été réunis en assemblée générale : mises au point de l'organigramme, missions confiées aux agents du CCAS... Un rendez-vous paritaire est programmé début 2012 pour faire le point sur :

- La communication à chaque agent de Le Mans Métropole d'une fiche de poste détaillée
- La création d'un poste au secteur « parc micro et bureautique » qui aura 420 micros et imprimantes supplémentaires en maintenance ; à voir avec l'évolution de la téléphonie IP (convergence de l'informatique et de la téléphonie)
- Le remplacement des agents qui vont partir en 2011

**Vote « pour » de la FSU sur la base de ces engagements.**

## Mutualisation de la DRH (service du personnel) CCAS/Le Mans Métropole (CTP du 24 novembre 2010)

Trois organisations syndicales (dont la FSU) ne voulaient pas siéger en CTP sur cette réorganisation. Les 2 autres organisations syndicales siégeant, le quorum était atteint. Nous avons donc siégé pour exprimer les inquiétudes des agents mais en refusant de prendre part au vote. La mutualisation, qui n'est pas contestée en soi, s'effectuera dans de mauvaises conditions alors qu'il était possible de la décaler à 6 mois ou 1 an :

- Pas de fiches de postes détaillant les missions des agents de la DRH (un comble !) et surtout quantifiant les tâches supplémentaires dues au regroupement.
- Un organigramme adopté avec des modifications marginales à la veille d'un changement de directeur
- Une séparation claire des fonctions assistante sociale/mobilité interne sera opérée, le transit par l'assistante sociale donnait une connotation négative aux demandes de changement de service. Un recrutement d'une nouvelle assistante sociale devrait avoir lieu
- Pas de réorganisation des locaux permettant aux agents d'être moins nombreux par bureau et d'accueillir leurs collègues correctement, en respectant la confidentialité. Une solution provisoire serait trouvée en logeant une partie de la DRH sur le plateau du service Archi au 2<sup>e</sup> étage de Maine 2000... et ce, en attendant une éventuelle affectation définitive...

***Pourquoi réorganiser des services alors que ceux validés en CTP en 2009 ne sont toujours pas finalisés ! Avons-nous réellement les moyens de faire face à ces réorganisations ?***

## Adoption d'un règlement intérieur de formation

Après des années d'absence de débat (et même d'intérêt ?) sur la formation professionnelle, le CTP a enfin pu être réuni sur cette question. Nous avons adopté à l'unanimité un règlement intérieur de la formation professionnelle, qui a pris en compte les observations des délégués du personnel. Il sera applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2011 (voir son contenu sur TILT).

Le règlement prend particulièrement en compte le droit individuel à la formation (DIFP) :

C'est un droit individuel de 20 heures de formation par an, cumulables sur 6 ans, dans la limite de 120 heures (hors formations statutaires obligatoires comme par exemple l'intégration, hygiène et sécurité...). Les préparations aux examens et concours seront imputées sur le DIFP.

Restera à débattre en début d'année, du plan de formation pluriannuel.

1<sup>ère</sup> info concernant ce plan, la formation de l'encadrement aux entretiens individuels y sera inscrite... 1<sup>ère</sup> étape à l'évaluation individuelle ?

## CRITERES D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION (réunions de travail des 07/06 et 11/10 2010)

Il s'agit de réactualiser le protocole des critères qui sert de base pour les chefs de service et la CAP. Promotion : compte-tenu des possibilités très limitées par les quotas et un sentiment d'injustice que ressentent les collègues, des règles semblent se dégager :

- plus de maréchalat, il faudra assurer les nouvelles responsabilités au moins 3 ans ?
- fournir un document permettant de mieux évaluer le parcours des agents (mode d'accès au grade initial, mobilité...)
- fiche de poste détaillée sur les missions assurées s'il y a transformation du poste
- pas de double promotion avec changement de catégorie sans examen

Avancement : les discussions démarrent

- pour les catégories A et A+, critères fonctionnels, pas de maréchalat. Le verrou « adjoint au chef de service » pour attaché principal pourrait être supprimé.
- Pour les catégories B et C, l'administration insiste pour un examen de la technicité pour les grades terminaux ; nous estimons que chaque agent devrait avoir la possibilité d'aller au bout de son cadre d'emploi initial ! Pour les accès aux grades intermédiaires, à valeur professionnelle égale, prise en compte de l'ancienneté dans la fonction publique (contractuel y compris) ou de l'âge si le départ en retraite est programmé.
- 2 ans minimum entre 2 avancements

### PROCHAINE ETAPE POUR 2011 AVANCER SUR LE REGIME INDEMNITAIRE

Il y a sur cette question aussi un sentiment d'injustice, lié à l'absence de transparence et au développement de l'individualisation des traitements annexes au salaire.

La gestion des NBI (nouvelle bonification indiciaire) fait parfois « grincer des dents », mais le régime indemnitaire est encore plus opaque !

Des primes complémentaires sont ponctuellement versées à des catégories C, non agents de maîtrise, sur des critères non définis. Des écarts importants existent entre filières à niveau de responsabilité équivalent (catégories A et B). Des assemblées générales du personnel vous seront proposées ultérieurement par les organisations syndicales

### Chiffres extraits du BILAN SOCIAL 2009

Contrairement à certaines idées reçues, les chiffres de l'absentéisme (maladie ordinaire, longue maladie, accidents de travail et de trajet, maternité et...paternité) sont loin de s'envoler dans nos 2 collectivités :

|                        | 2007 | 2009 |
|------------------------|------|------|
| Taux LMM               | 6.6  | 6.0  |
| Taux VDM (+ de femmes) | 7.1  | 7.0  |

Alors que le nombre total de demandes de recrutements dans nos collectivités s'est monté à 5592 (dont 22% pour des emplois saisonniers) en 2009, le taux de recrutement est en chute libre depuis quelques années :

|          | 2007 | 2009 |
|----------|------|------|
| Taux LMM | 8.4  | 5.5  |
| Taux VDM | 9.7  | 7.6  |

Et l'évolution du poids des salaires/budget des 2 collectivités connaît des sorts différents...  
(En hausse pour la ville du Mans et en baisse pour Le Mans Métropole)

|       | 2005   | 2009   |
|-------|--------|--------|
| % LMM | 37.51% | 35.62% |
| % VDM | 61.08% | 62.63% |