

Au Conseil Départemental de Seine St Denis ça bout !

Comment imaginer que cette cocotte minute au couvercle apparemment si bien fermé ne finira pas par exploser ?

La place nous manque ici pour évoquer et lister ce que les agents de nombreuses directions nous font remonter; tous les services au contact de la population sont concernés mais aujourd'hui le malaise s'étend. Avant les vacances les conflits, les oppositions avec notre administration se sont multipliés comme à l'ASE, au Service Social, à la PMI, au SPAS ou à la MDPH. Que ce soit simplement pour demander les moyens de répondre aux demandes des usagers, pour s'opposer à la mise en place d'un projet de service ou d'une convention avec l'état, et malgré des mobilisations importantes dans les services, nous avons beaucoup de difficultés à trouver en face de nous des interlocuteurs capables de prendre la mesure des problèmes et de négocier pour trouver des solutions.

Le seul projet, c'est de faire des économies, tailler dans les dépenses, tout en construisant des collèges pour répondre au défi démographique de notre département.



Le rapport de la chambre régionale des comptes dans tout ça ?

Pour le personnel attention danger !!

Cet été « Le Parisien » s'est fait l'écho en partie du rapport en insistant sur la gestion du département par Claude Bartolone. Juste avant la campagne électorale des régionales, l'opposition s'est également saisie de cette question.

Il est reproché au département d'avoir dépassé le nombre d'emplois du cabinet (en 2012 14 postes pour 11 autorisés), d'avoir salarié un ancien vice président du CG de manière fictive sur un contrat d'administrateur. La chambre des comptes s'étonne également du nombre d'administrateurs et directeurs territoriaux contractuels et plus généralement du % de non titulaires.

Le département a répondu à ces questions (figurant sur 3 pages d'un rapport qui en contient 141) : Pour le cabinet, les 3 agents supplémentaires étaient en réalité affectés dans l'administration; l'ancien vice président travaillait vraiment beaucoup, énormément etc.

Pour nous FSU, la réglementation se doit d'être respectée par les élus mais nous constatons souvent que la libre administration des collectivités sert de prétexte pour s'en exonérer.

L'état laisse faire; pourtant au travers du contrôle de légalité des actes administratifs en préfecture il peut bloquer tous les contrats qui posent problèmes,....il ne le fait pas. Les postes d'administrateurs et de directeurs territoriaux doivent être occupés par des titulaires, c'est simple.

Par contre le rapport n'est pas bien documenté quand il critique le % de non titulaires en Seine St Denis il est de 11 %, alors que la moyenne des départements est de 20 %.

Nous partageons toutes les interrogations contenues dans le rapport sur les PPP pour la construction des collèges.

La lecture complète du rapport est inquiétante.

Les rapporteurs commencent par une présentation, un état des lieux. Pour résumer un département très peuplé, très jeune, le plus pauvre de métropole avec un dynamisme économique qui ne profite pas à ses habitants Un taux de chômage élevé à 13,2 % malgré une augmentation de 15 % des emplois depuis 2000, les indicateurs sociaux qui ne cessent de se dégrader.

Dans ce contexte le rapport souligne que la demande d'actions sociales est plus forte que dans les autres départements; ¼ des allocataires du RSA en région parisienne vivent en Seine St Denis. Les trois allocations, RSA, APA, PCH sont en continuelle augmentation.

Le rapport pose la question des marges de manœuvres des élus pour financer la demande sociale du département. Emprunter, c'est déjà fait ! Augmenter encore les impôts locaux, c'est difficile politiquement vu la situation du département, il reste quoi ?

Pour la cour des comptes c'est simple il reste le personnel, la masse salariale ! (19,02 % en 2013)

Sur une part de la masse salariale (l'aspect statutaire décidé par l'état) le département n'a pas la maîtrise des décisions prises, il est dans l'obligation d'appliquer. Reste donc toute la politique du personnel qualifiée de « très généreuse » par les rapporteurs. La liste est établie, le régime du temps de travail et des congés, l'avancement d'échelon à la durée minimum, l'avancement de grade à 100 %. Il est également noté comme étant une particularité les 55 crèches départementales qui représentent 1270 agents alors que c'est une compétence municipale et le budget en annexe de la DEA qui représente 273 emplois.

Le rapport ne dit rien sur le financement des politiques publiques à l'échelle du pays. Rien sur l'austérité programmée pour les services publics dans le pacte de responsabilité, les départements sont fortement ponctionnés avec 1,62 milliards de baisse de dotations en 2015. En dehors des départements riches comme Paris, les Hauts-de-Seine, le Rhône, les Alpes Maritimes, tous les autres vont se retrouver en difficulté avec au premier rang d'entre eux la Seine-St-Denis.

La chambre régionale des comptes ne fait rien d'autre que d'enfoncer des portes ouvertes quand elle préconise pour notre département de bloquer la masse salariale, de contrôler les dépenses sociales, de couper dans les investissements, le soutien aux associations et de généraliser « la gestionnisme aigüé ».

Modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)

Votre avis compte : Vous en pensez quoi ?

En 2014, le ministère de la Fonction Publique a ouvert des discussions sur l'avenir de la FP. Elles ont concerné tant les questions du recrutement, d'architecture statutaire, que les rémunérations.

La version finale de la proposition de l'accord a été envoyée aux syndicats par le ministère le 17 juillet et sera soumise à leur signature jusqu'au 30 septembre. Il faut 50% des suffrages de l'ensemble des organisations pour que les mesures soient validées. Si elles le sont, des groupes de travail déclineront les mesures de l'accord dans chacun des trois versants de la FP.

Il s'agit d'un accord cadre. C'est-à-dire un texte unique proposant des orientations générales qui portent sur les trois versants de la FP.

Il est organisé autour de 2 axes:

1. Le renforcement de l'unité de la FP pour « l'adapter aux évolutions de l'action publique » : Questions statutaires, recrutement, attractivité des emplois.
2. Amélioration de la politique de rémunération : déroulement de carrières, grilles et politiques de rémunérations, négociations salariales.

Il comporte trois annexes : Calendrier de revalorisation des grilles, grilles types des catégories C, B et A, calendrier de travail du comité de suivi et des groupes de travail.

La rénovation des grilles se ferait en 2 étapes :

1. **Par la transformation des primes en points d'indice entre 2016/2018.** Une « nouvelle politique de rémunération privilégiera la revalorisation de nature indiciaire » par « un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire » par le transfert d'une partie des primes en point d'indice: 4 points en C, 6 en B et 9 en A. Sans effet sur le salaire net, ce transfert est utile pour ceux qui n'ont pas de prime et pour la retraite.
2. **Par une revalorisation des grilles indiciaires à compter du 1er janvier 2017 et jusqu'au 1er janvier 2020.**
« Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète, sur au moins 2 grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement ».

Catégorie C:

La fusion des échelles 4 et 5 fait passer les corps et les cadres d'emploi de 4 à 3 grades. Reclassement des agents dans les trois grades en 2017

Au 1er janvier 2017, transfert de primes (ajout de 4 points mensuels majorés et diminution annuelle des indemnités de 166 euros) De 2018 à 2020, ajout de points. En perspective, un agent recruté par concours en 2020 débutera à l'indice 330 (323 actuellement) et parviendra avec un changement de grade à l'indice 473 (actuellement il lui faut deux changements de grade pour parvenir à l'indice 462)

Catégorie B:

Au 1er janvier 2016, transfert de primes (ajout de 6 points majorés et diminution annuelle des indemnités de 277,80 euros) Ajout de points en 2017 et 2018. En perspective, un agent recruté en 2018 débutera à l'indice 343 (326 actuellement); avec un changement de grade il parviendra en fin de carrière à l'indice 534 (actuellement 515; 486 sans changement de grade)

Catégorie A:

Le transfert de primes s'effectuera en 2 étapes : Au 1er janvier 2017, (ajout de 4 points d'indice et diminution annuelle des indemnités de 166 euros), en 2018 ajout de 5 points et moins 222,2 euros de primes.

De 2017 à 2018 revalorisation de la grille « A type » (attachés et cadres d'emplois comparables). En perspective les nouvelles bornes s'établissent pour le 1er grade de l'indice majoré 390 (actuellement 365) à IM 673 (actuel 658), et pour le 2ème grade de IM 500 (actuel 434) à IM 821 (actuel 783).

Pour les autres cadres d'emplois de cat A les conditions de revalorisation feront l'objet d'une concertation au 1er semestre 2016.

L'avancement d'échelon se fera selon une « cadence unique ». Cette formule met fin aux trois rythmes d'avancement (minimum, intermédiaire et maximum) utilisés en particulier au sein de la FPT, et donc à l'avancement minimum pour tous au Conseil départemental du 93.

Autre intention inscrite au protocole le passage en catégorie A pour la filière sociale : « Les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les 3 versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation **à compter de 2018**, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées Leur grille sera revalorisée en cohérence avec celle de la filière paramédicale. »

POUR PRENDRE CONNAISSANCE DE L'INTEGRALITE DU TEXTE DU PROTOCOLE, DE TOUS LES DOCUMENTS ANNEXES, ET DES ANALYSES DE LA FSU : www.fsu.fr

L'accord proposé ne traite pas de la valeur du point d'indice, qui reste la pierre angulaire du maintien ou non de notre pouvoir d'achat, mais prévoit qu'une « négociation salariale se tiendra dès février 2016. Elle sera l'occasion d'examiner la revalorisation du point d'indice au vu des indicateurs économiques. »

Après des années de dégradation dans la fonction publique, les attentes des quelques 5 millions d'agents sont importantes en terme d'amélioration des déroulements de carrière, de reconnaissance des qualifications, d'amélioration des conditions de travail, de la formation, des conditions de recrutements, d'emplois et de salaires.

Dans ce contexte, le protocole doit-il être rejeté même si les propositions qu'il contient ont des effets limités ?

Donner votre avis, participer au débat

La page Facebook de la FSU permet de donner votre opinion, de faire partager votre avis. N'hésitez pas!!

www.facebook.com/fiers.du.service.public

SUPPRESSION DES REMISES GRACIEUSES POUR TROP PERCU, LA FSU ECRIT AU PRESIDENT

Alerté par des agents sur les refus systématiques de demande de remises gracieuses suite à des trop perçus liés aux dysfonctionnements de notre administration ou du CIG dans la gestion des divers congés maladies, notre syndicat s'est adressé au Président pour connaître sa politique sur cette procédure (courrier ci-dessous)



Syndicat FSU
Section des agents du Conseil Départemental 93

BP 193 - 93006 BOBIGNY Cedex
Immeuble E Satie, 6ème étage

messagerie : sdu93-fsu@cg93.fr Tel : 01-43-93-91-88 / 91 72



Bobigny le 30 juillet 2015

A
Monsieur Stéphane Troussel
Président du conseil départemental de Seine-Saint Denis

OBJET: suppression des remises gracieuses.

Monsieur le Président,

Nous avons été sollicités par des agents. Depuis plusieurs mois circule une rumeur faisant état du refus systématique du traitement des remises gracieuses pour trop perçu. Nous vous rappelons que les demandes effectuées par les collègues le sont souvent en raison de dysfonctionnements de l'administration départementale et du comité médical.

Pour nous la remise gracieuse est une réparation du préjudice qu'ils ont subi.

Nous vous demandons de clarifier votre position et de l'indiquer à votre administration :

- quelle est votre politique en la matière ?
- y a-t-il une position de principe de refus systématique des demandes ?
- la procédure de remise gracieuse est-elle toujours en vigueur ?
- s'applique-t-elle pour les futures demandes, en cours et les anciennes (2013, 2014) ?

Nous sommes disponibles pour vous rencontrer afin de vous informer précisément des conséquences d'une telle décision.

Dans l'attente recevez, Monsieur le Président, nos sincères salutations.

Pour la section FSU du conseil départemental 93
R Adell

PREVOYANCE ET COMPLEMENTAIRE SANTE UNE NECESSITE POUR LES AGENTS

La volonté de la collectivité de ne pas répondre aux demandes de remises gracieuses est l'occasion d'attirer l'attention de tous sur l'importance de souscrire à une mutuelle (remboursement frais médicaux) mais surtout d'adhérer à la prévoyance qui compense la perte de salaire en cas de demi-traitement (avec ou sans primes).

Le paiement du salaire à demi-traitement intervient au bout de 90 jours de maladie ordinaire. Or les réponses aux demandes de Congés Longue Maladie ou Longue Durée, imputabilité au service, demande de reprise exigent des délais beaucoup plus longs entre la saisine du comité médical ou commission de réforme et la reprise réelle au département (visite chez un médecin-expert, réunion dudit comité, retour à l'employeur, et prise de décision du Département).

Même si la participation insignifiante du CD à la mutuelle n'y incite pas, protégez-vous, adhérez à celle de votre choix. L'adhésion peut s'avérer difficile, voire impossible après problèmes médicaux, traitement, critères d'âge, alors n'attendez pas, renseignez-vous. Certes c'est un coût, mais nul n'est à l'abri du « pépin » de santé, et prévoir d'être couvert pour la perte de salaire, c'est éviter d'ajouter à des problèmes de santé, des ennuis financiers.

Ca s'est passé au CT (comité technique)

Au CT du 03/07, les 4 élus FSU ont défendu les positions suivantes :

Organisation DEA. Nous avons voté « contre » ce projet. La nouvelle organisation nous a semblé cohérente mais nous avons demandé à l'administration de régler des questions de personnel. Elle ne l'a pas fait, les organisations se font avec les agents, pas contre eux, nous avons décidé de marquer le coup par notre vote.

Centre de contact multi canal. Nous nous sommes prononcés « contre » la mise en place d'une plate forme téléphonique au CD de manière précipitée sans un travail de réflexion avec les services concernés à court et moyen terme.

Organisation de la DNPB. Nous avons approuvé cette nouvelle organisation tout en posant les questions de moyens. Nous avons également demandé que la situation des agents qui encadrent dans les parcs fasse l'objet d'un nouvel examen.

L' EPA. C'est non ! L'an dernier nous avons fait campagne contre la mise en place de l'entretien professionnel annuel en mettant en ligne des clips vidéo sur le site de notre syndicat national le SNUCLIAS-FSU, c'est toujours d'actualité www.snuclias-fsu.fr

Le tableau des emplois (postes créés, supprimés, transformés). Nous nous sommes opposés aux propositions de l'administration qui ne sont pas à la hauteur des besoins. De plus ce tableau entérinait des suppressions de postes de vacataires à la MDPH et des intégrations de cadres de la filière médico-sociale dans la filière administrative sans débat sur l'ensemble des problématiques de cette filière qui ne concerne pas que l'encadrement.

Le vote unanimement « contre » des représentants du personnel nous a donné l'occasion de siéger en CT, de nouveau, sur ce point le 24/07. Le projet n'ayant pas été modifié nous avons maintenu notre opposition.

Le prochain CT est fixé au 18/09, l'ordre du jour prévu est : L'indemnité versée aux stagiaires, le guide de la laïcité, le bilan social, l'égalité hommes/ femmes et le protocole sur les droits syndicaux.

Pour plus d'information, ou si vous êtes intéressés par ces points, n'hésitez pas à contacter les élus FSU.

Décentralisation : ce n'est pas la NOTRe Nouvelle Organisation Territoriale de la République

L'histoire commence en 2014 avec la loi MAPTAM (modernisation de l'action publique et affirmation des métropoles) :

Création des métropoles le 01 /01 /2015 Toulouse, Nantes, Rennes, Bordeaux, Brest, Lille, Rouen, Grenoble, Strasbourg et Montpellier.

Création de trois grandes métropoles à statut particulier, Lyon le 01/01/2015, Aix-Marseille-Provence et Paris le 01/01/2016 avec des pouvoirs accrus.

Une nouvelle carte de France est adoptée avec 13 grandes régions administratives.

Après un périple de 2 ans, le parlement a voté définitivement le 16 Juillet la loi NOTRe..

La loi confirme la montée en puissance des régions, des métropoles et de l'intercommunalité, sans que cela se fasse au détriment des départements, au moins dans un premier temps.

La clause générale de compétence qui permettait aux collectivités de s'investir dans toutes les missions est supprimée pour les départements et les régions, exceptions faites du sport, de la culture, et du tourisme qui sont des compétences partagées entre les collectivités.

La loi confie :

Aux régions le développement économique, la formation professionnelle, l'emploi, les lycées, les transports, le transport scolaire, l'environnement.

Aux départements, l'action sociale, les collèges, les routes.

Les intercommunalités devront être d'une taille minimale fixée à 15000 habitants, elles seront obligatoirement chargées de la collecte et du traitement des déchets, et, à partir de 2020, de l'eau et de l'assainissement. Les autres missions se répartiront avec celles des communes .

Enfin, il est inscrit dans la loi (art 23) une procédure de délégation ou de transfert des compétences départementales aux métropoles. Neuf compétences sont définies dans les domaines des routes, des collèges et du social (FSL, action sociale, insertion, aides aux jeunes ,prévention spécialisée, personnes âgées). A défaut d'une convention entre le département et la métropole avant le 01/01/2017, la totalité des compétences départementales seront transférées à la métropole à l'exception des collèges.

Si l'objectif de la réforme était de simplifier et clarifier l'organisation administrative du pays, c'est raté !

C'est complexe et la clarification des missions entre les départements et les métropoles est repoussée à 2017.

La FSU reste mobilisée sur ce dossier. La réforme s'est effectuée sans véritable concertation avec l'ensemble des acteurs, les élus ont confisqué ce débat. Aucun bilan des politiques publiques menées et aucun diagnostic préalable visant à déterminer le niveau territorial le plus pertinent pour exercer les compétences et rendre les meilleurs services aux usagers, n'ont été faits.

Il reste de fortes interrogations pour nous les salariés du service public ; suppressions d'emplois, baisse des budgets, réorganisations et fusions à perpétuité, délocalisation des services et enfin quelle politique RH dans les services concédés en matière de carrière, primes, temps de travail, mobilité et action sociale (nivellement par le bas ?).

A VOS AGENDAS

**8 septembre
de 12h30 à 14h**

AG ASE

Salle de conférence
Picasso

**10 septembre
de 12h30 à 14 h**

AG Service Social

Salle de conférence
Picasso

**14 septembre
de 9h30 à 12h**

AG assistantes familiales

Salle K1 cité2
Bobigny

PERMANENCE RETRAITE

Pour vous permettre de répondre aux questions que vous vous posez sur votre retraite (montant, conditions d'âges) notre section organise une permanence retraite ouverte à tous les agents du Conseil départemental 93

**Sur rendez vous
tous les mercredis**

01 43 93 91 72 ou 10 84



BULLETIN CONTACT FSU sduclias 93 section Conseil Départemental Immeuble E Satie – 6ème étage Bobigny

NOM.....PRÉNOM.....TEL.....

ADRESSE.....

Direction/Service

SOUHAITE Être contacté Adhérer Autre (préciser)

Plus d'info sur le site WWW.SNUCLIAS-FSU.FR

