



Collectivités Locales
Intérieur
Affaires Sociales

FSU-CLIAS 37
18, RUE DE L'OISELET
37550 SAINT AVERTIN
TÉL/FAX - 02 47 64 93 01
PERMANENCE UNIQUEMENT LE LUNDI

CONSEIL GENERAL 37

Le

GRAIN de Sel

N° 32 - JANVIER 2013

En ce mois de janvier, l'équipe FSU vous souhaite une année 2013 positive et solidaire...

Collègue je t'écris une bafouille que tu liras sûrement.....

Ecrire pour moi n'est pas une servitude même si mes mots manquent souvent d'exactitude. Mais si j'expose ainsi ma prose, cela doit bien vouloir dire quelque chose.

Dis moi Tonton, 81 c'est déjà loin, l'est passée où la rose ? Avec toi dans le tombeau je suppose. En cette fin d'année 2012, ça commence à sentir la « Loose », il nous reste un oignon de tulipe, j'ai peur qu'Hollandé nous laisse en slip !

Qu'il n'y ait pas de quiproquo, mon cœur a toujours été à gauche aujourd'hui, j'ai peur qu'on m'le fauche

Sur l'individualisme, fleur du capitalisme, s'envolent tels de vulgaires pétales, des décennies de luttes sociales.

N'oublions pas, 36 et le Front Populaire, c'est comme si c'était hier. Sans eux tu verrais pas la montagne ni la mer ! Savais-tu qu'il fallut attendre 1982 pour obtenir cinq semaines de congés payés, à l'époque, qui gouvernait ?

Une chose est certaine c'était pas l'UMP.

Bien sûr lorsque les choses vont mal, les sacrifices, la solidarité sont les pierres qui doivent soutenir l'édifice, n'empêche notre société aurait bien besoin d'un p'tit coup de « lift » !

Dans notre belle collectivité l'administration applique avec plus ou moins de zèle de nombreux décrets, signe annonciateur j'en ai peur de notre décrépitude, n'empêche les avantages se font la belle.

Saint-Antoine de Padoue, priez pour nous !

Que l'administration nous explique que nul n'est censé ignorer la loi, que c'est normal, n'empêche nos acquis se font la malle !

Oui bien sûr les caisses sont vides, soyons réalistes après tout notre exécutif n'est-il pas socialiste ? Saint Thomas il est vrai ne croit que ce qu'il voit, Jaurès lève toi ils ont perdu la foi. Oui bien sûr les budgets sont contraints, nous sommes encore

bien lotis, au dernier CTP, si, si on nous l'a dit ! Mon Dieu au CG je me sens bien. Devant moi s'ouvre une belle carrière quand je vois ma grille indiciaire, tralala la lère !

Au nom de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), de la réduction de la dette publique, sur l'autel de la technocratie « made in Bruxelles »

Agent de la Fonction Publique Territoriale tu n'as pas eu encore assez mal ! Demain suspendu à l'esse de la parité public/privé tu rempliras leurs étals je ne donne pas cher de notre peau !



Collègue n'entends-tu pas les premiers coups de semonces. Si tu te tais, tu renonces, si tu ne reprends pas le flambeau !

Représentant du personnel sans toi je ne suis rien si tu ne m'appuies pas, me soutiens..

De C.A.P. en C.T.P. je siège, mon avis reste consultatif, non pas que je devienne moins combatif mais ça me gêne un peu au fond du « calcif » !

De C.A.P. en C.T.P. je siège, je flotte tel le bouchon de liège, je m'efforce d'éviter les pièges. Dans un dialogue social à mon goût trop pyramidal où l'information dans les groupes de travail, les réunions supplantent trop souvent la négociation.

Où les organigrammes sans cesse retoqués, laissent ma compréhension à quai, pauvre de moi syndiqué, je crains d'avoir trop parlé, collègue je dois te quitter...

JFT

FONCTION PUBLIQUE, SERVICE PUBLIC : UNE DEGRADATION SANS PRECEDENT

En mai 2009, lors de notre deuxième congrès à Gruissan, nous affirmions face aux politiques mises en œuvre, qu'une récession mondiale était à craindre, pouvant évoluer en dépression.

Trois ans ont passé. La crise s'est approfondie au fur et à mesure que se développaient les plans d'austérité. Dans tous les pays européens, et d'abord dans les pays du sud, Grèce, Portugal, Espagne, Italie, les peuples subissent réductions drastiques de leurs revenus, licenciements massifs et précarité.

Les gouvernements successifs, au nom de la lutte contre la dette, s'attaquent aux services de l'Etat, réduisent les dotations aux collectivités. Ces dernières sont nombreuses à mettre en œuvre maintenant leur propre « révision générale des politiques publiques ». Ces politiques combinées de l'Etat et des collectivités participent à la régression des droits sociaux et des inégalités territoriales.

Face à la montée en puissance des politiques néolibérales, face à la succession des actes de décentralisation et à la montée en puissance des intercommunalités, force est de constater que les lois fondatrices de la fonction publique, de 1982 à 1984, n'ont pas permis de mettre au centre du développement des services publics, une fonction publique assise sur la reconnaissance des métiers et des qualifications. Une fonction publique instaurant un véritable droit à la formation, garantissant le respect de droits universels dans tous les services, les collectivités, les établissements et services quelle que soit leur taille.

Dans de très nombreuses collectivités locales, de droite et de gauche, la masse salariale est considérée comme une variable d'ajustement budgétaire.

Dans tous les domaines de compétence, nous assistons à un développement aggravé des modes de gestion des services par le développement des concessions ou délégués, un accroissement de la précarité, une banalisation des phénomènes de clientélisme renforcés par un taux de chômage important, des rémunérations en chute libre.

Les avancées législatives en matière d'hygiène et sécurité butent sur la pénurie de médecins du travail, le manque de volonté politique et l'absence de dispositif de verbalisation des infractions. Le refus d'augmenter les cotisations de CNFPT, l'absence de véritables droits à la formation ne permettent pas aux collectivités de répondre aux demandes, aux besoins des agents et à la nécessaire modernisation des moyens mis à leur disposition.

Sur des questions comme le temps de travail, le droit aux congés annuels, le travail de nuit ou de dimanche, les heures supplémentaires, les textes restent marqués du sceau du plein pouvoir des élus et des moyens coercitifs exercés sur les agents.

Enfin, la gestion des personnels est l'objet d'une montée en puissance des discours sur la performance individuelle, une culture du résultat et du déni démocratique du droit à la participation. Le nouveau management public

tend à transformer le travail en objectifs chiffrés et quantifiables, à culpabiliser les agents sur les dépenses engagées, à limiter leur champ d'intervention, quitte à ne plus assurer les missions de service public, quand bien même elles seraient de la compétence obligatoire des institutions. Il s'agit de nous mettre au pas d'une organisation gestionnaire basée sur le modèle de l'entreprise privée, avec comme leitmotiv : « faire plus avec moins ».

Cette gestion, de plus en plus individualisée, casse les solidarités. Elle se traduit par la mise en place du dispositif dit « d'entretien professionnel annuel », des carrières de plus en plus longues, des corps et des cadres d'emplois aux multiples grades de moins en moins accessibles, des régimes de primes (quand ils existent) fondés sur le mérite, au détriment des principes d'égalité de traitement et de définition des responsabilités et des cadres d'emplois.

A cela, il faut ajouter une paupérisation importante des agents aux revenus en chute libre, en difficulté pour faire face à leurs obligations financières en terme de logements, de déplacements.... Un quotidien d'autant plus difficile à vivre que le service public repose sur la capacité des personnels à servir l'intérêt général, alors que lui-même, fonctionnaire, est souvent dénigré par le discours public, et n'est pas suffisamment reconnu dans ses fonctions et ses missions.

Un quotidien qui tranche également avec la montée en puissance de phénomènes de hiérarchisation, d'attribution de régime indemnitaire inflationniste et très souvent opaque, d'une haute administration de plus en plus souvent coupée des réalités du terrain.

Il n'y a aucune fatalité à cette situation et le SNUCLIAS-FSU revendique une « révolution statutaire » qui remette l'être humain, les collectifs de travail, le métier et les qualifications au cœur de la constitution statutaire.



RETRAITE

Carrières longues :

les nouvelles conditions du départ à 60 ans

Le décret du 02.07.2012 permet à ceux « ayant commencé à travailler tôt » et « ayant la durée requise » de retrouver le droit au départ en retraite à 60 ans. La mesure consiste en un élargissement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues.

Le droit au départ anticipé, jusqu'à présent réservé à ceux qui avaient débuté leur activité très jeunes, est étendu à de nouveaux bénéficiaires et la majoration de 8 trimestres, exigée antérieurement pour un départ précoce, est supprimée. De plus, certaines périodes, jusque là exclues du décompte de la durée cotisée exigée pour un départ anticipé, font l'objet d'une prise en compte améliorée.

Voici les conditions à réunir pour un départ à 60 ans (*) à compter du 01.11.2012 :

- avoir commencé à travailler tôt

Actuellement réservé aux personnes ayant débuté leur activité avant 18 ans, le dispositif de départ anticipé est étendu aux personnes ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans. Il faut justifier de 5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile de son 20^{ème} anniversaire (4 trimestres pour ceux nés au dernier trimestre).

Il s'agit bien entendu des périodes d'activité professionnelle, mais les périodes de scolarité ayant donné lieu à cotisation (écoles normales, Ipes...) sont elles aussi prises en compte. Le rachat ultérieur d'années d'études en revanche ne l'est pas (1)



ET

- avoir la durée requise

Il s'agit de réunir un nombre minimal de trimestres d'assurance cotisés : 164 pour la génération née en 1952, 165 pour celles nées en 1953 et 1954, 166 pour les suivantes. Sont ici pris en compte, pour la totalité de leur durée, les services à temps plein ou temps partiel (2), ainsi que les périodes d'activité cotisées dans d'autres régimes. Les périodes de scolarité ayant donné lieu à cotisation, les périodes de congé formation sont prises en compte dans la durée cotisée.

Sont en revanche exclus du décompte, les trimestres obtenus par bonification et ce, quelle que soit leur nature (enfants nés ou adoptés avant 2004, services hors d'Europe...), ainsi que les trimestres de majoration d'assurance (enfant handicapé, enfants régime général...). Hormis les périodes de congés annuels, les périodes non travaillées (disponibilité, congé parental) ne sont pas comptabilisées.

Certaines périodes font quant à elles l'objet d'un traitement particulier. C'est le cas des périodes de service national, ou de maladie/maternité/accident du travail, qui ne sont prises en compte que pour une durée limitée : 4 trimestres maximum au titre de chacune de ces deux catégories. Les trimestres de chômage (non comptabilisés jusqu'à présent dans la durée cotisée au titre des carrières longues) seront désormais pris en compte, mais cette prise en compte est limitée à 2 trimestres maximum.

Pas d'amélioration annoncée pour la prise en compte des périodes de maladie/accident du travail (toujours limitées à 4 trimestres sur toute la carrière) mais, pour les femmes relevant ou ayant relevé du régime général ou d'un régime assimilé, les périodes de congé maternité (3), jusque là englobées dans les 4 trimestres ouverts au titre de la maladie, bénéficieront d'une prise en compte additionnelle, à hauteur de 2 trimestres supplémentaires. En cas de pluralité d'activités ou de situations, la durée retenue au titre de la durée cotisée ne peut excéder 4 trimestres par année civile.

(*) Le droit est ouvert à compter du jour où les conditions sont réunies, dès lors que l'on a au moins 60 ans. Attention, cesser son activité le dernier jour du mois travaillé pour éviter toute interruption de revenus.

(1) Pour les demandes de rachats déposées postérieurement au 13.10.2008.

(2) Services de titulaire ou de stagiaire, les services de non-titulaire ayant fait l'objet d'une validation sont pris en compte pour la durée retenue en validation.

(3) Les Périodes de congés maternité des femmes fonctionnaires sont inclus dans la durée des services pris en compte.



CTP du 14.09.2012

• Modification dans l'organisation des services départementaux :

→ **A la DGA1** : Direction de l'autonomie : Mise en place des Pôles Autonomie au sein de chaque Maison Départementale de la Solidarité :

Lors de la mise en place de la territorialisation, l'installation au sein de chaque MDS de référents autonomie en direction des personnes âgées et handicapées, avait été prévue. Toutefois, elle ne devait s'effectuer qu'après une expérimentation au sein de 2 MDS.

Contre toute attente, au cours de l'été, il a été décidé que finalement toutes les MDS accueilleraient dès septembre un référent Autonomie. Soit le redéploiement des deux agents de Touraine Repérage et le recrutement de deux agents, sachant que chacun serait affecté sur 2 MDS.

Nos représentants ont dénoncé le caractère précipité et non concerté de cette mise en place, qui pose notamment de sérieux problèmes dans certaines MDS ne disposant pas de locaux disponibles et qui sont déjà confrontées à des conditions d'accueil du public déplorables.

Ils ont également interrogé le directeur sur la répartition inégale du temps de présence des référents au sein des MDS, puisque chaque référent doit couvrir deux MDS, mais pas toujours avec le même temps. La question du statut de l'agent affecté sur la MDS de Loches a également été posée, puisque cet agent n'est pas recruté par le CG.

Le problème de l'accueil téléphonique des personnes en l'absence du référent a également été posé. Compte tenu du temps de présence limité (de 3 à 4 demi-journées par semaine), comment le secrétariat, déjà submergé d'appels, pourra-t-il apporter une réponse satisfaisante aux usagers. En outre, l'abandon du numéro de téléphone départemental de Touraine Repérage est une vraie perte au regard de la qualité du service rendu aux usagers.

Nos représentants se sont abstenus

→ **A la DGA3** : Modification de l'ouverture des Archives le samedi.

Compte tenu de la faible fréquentation du samedi, il est proposé que les permanences du samedi soient abandonnées au profit d'ateliers plus pédagogiques.

Le personnel que nous avons interrogé s'est prononcé en faveur de cette modification. Nous avons salué la concertation engagée avec les agents. Nous avons par ailleurs, à cette occasion, souhaité que nous soit réaffirmée la volonté du Conseil Général de maintenir un accès gratuit aux archives en ligne, même si la numérisation nécessite l'appui de sociétés privées.

Vote pour

• Conventionnement avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP)

L'Administration poursuit le recensement des agents handicapés et a élaboré une convention destinée à promouvoir l'accueil de travailleurs handicapés et l'attribution de fonds destinés à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnes concernées.

Nous avons posé la question des moyens humains affectés à ce dossier au sein de la DRH, de l'adaptation des

postes de travail et de la formation des équipes de travail susceptibles d'accueillir un personnel handicapé.

• Règlement d'utilisation des parkings :

L'Administration a élaboré un règlement d'utilisation très exhaustif des places de parking attribuées à certains personnels.

Nos représentants ont souhaité savoir quels problèmes avaient pu susciter l'élaboration d'un règlement aussi « cadré » et ont soulevé le problème du nombre de places de parking très insuffisantes sur certains sites.

Sur ce point nos représentants se sont abstenus.

A cette occasion nos représentants ont souhaité que soit précisée la procédure de demande d'autorisation de remisage d'un véhicule de service au domicile de l'agent.

• Habillement des guides des monuments et musées :

Nos collègues des monuments se sont massivement opposés au projet de l'Administration prévoyant la disparition de l'indemnité d'habillement (120€/an) dont les agents bénéficiaient jusqu'alors au profit d'une dotation en nature de vêtements à usage professionnel.

Nos élus ont donné lecture d'un communiqué qui demande entre autres le report du dossier :

« La nouvelle dotation d'équipement professionnel des agents des monuments n'a pas été engagée dans la concertation. Cette décision de ne plus accorder un bon d'habillement annuel de 120€ est une perte d'un avantage non négligeable pour un personnel très qualifié, en majorité de catégorie C. Nous demandons que cet acquis ne soit pas supprimé et que ces 120€ soient intégrés dans la prime départementale.

Il serait souhaitable que l'attribution des équipements de protection soit effectuée en fonction des besoins des agents de chaque site. Cette décision concernant l'habillement des agents des monuments renforce le sentiment de malaise ressenti par le personnel dans les différents sites.

Nous demandons donc que ce dossier soit réétudié. »

• Point sur la réforme du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux :

Nos représentants ont exprimé leur satisfaction de voir que l'Administration avait diffusé sur Intranet la liste d'avancement des rédacteurs.

• Les questions de la FSU :

→ **Communication du nombre d'appels téléphoniques mensuels reçus dans chaque MDS sur le premier semestre.**

Nos représentants ont souhaité attirer de nouveau l'attention de l'Administration sur le problème de l'accueil téléphonique au sein des MDS. Il a été précisé que les secrétaires font face à de très nombreux appels. Les personnes ont du mal à joindre les MDS et les secrétaires doivent passer beaucoup de temps à apaiser les personnes. Elles ont du mal à répondre de façon aussi complète qu'avant. La durée des appels varie beaucoup. Le lundi et le vendredi, elles doivent faire face à un surcroît d'appels, les travailleurs sociaux doivent les aider en prenant eux aussi des appels quand elles sont occupées.

→ **Bilan de la première année d'harmonisation des horaires de travail des ATTEE.**

CTP du 23.10.2012

→ **Qualification des informations préoccupantes et droit des usagers au regard du stockage de données informatiques les concernant :**

Nos représentants ont souhaité que soient reprecisées les conditions d'enregistrement des éléments d'information concernant des personnes ayant fait l'objet d'une information préoccupante classée sans suite, car les données restent stockées pendant 3 ans, ce qui pose une question d'éthique.

→ **Questions relatives aux assistantes familiales :**

Notre syndicat avait adressé en avril un courrier au Directeur de l'Enfance et de la Famille au sujet des assistantes familiales qui était resté sans réponse. Aussi, afin d'obtenir des réponses précises, nos élus ont porté ces questions devant le CTP ;

Ce courrier portait sur le contrat de travail des assistantes familiales, les dommages subis par l'assistante familiale, le statut et la rémunération des logeurs, les règles d'intervention d'une auxiliaire familiale, le calcul de l'indemnité d'entretien, les compensations pour frais supplémentaires de vêture, les frais de déplacements de proximité mal couverts par l'indemnité d'entretien, l'indemnisation des arrêts maladie et enfin la lisibilité des fiches de paie.

→ **Fermeture de l'EPD de Chinon :**

Nous avons demandé la fermeture de l'EPD, la réaffectation de l'agent et des véhicules de fonction.

Il nous a été affirmé que cet espace public départemental serait prochainement fermé, les locaux réattribués à la MDS et le personnel réaffecté.

→ **Conclusions des cabinets qui sont intervenus auprès du personnel de la Direction des collèges et de la Mission Adoption :**

Les représentants du personnel auraient souhaité avoir les conclusions écrites et non les modalités de mise en œuvre de l'audit au sein de la direction des collèges. Les questions liées au management et à l'organisation du travail ont été soulevées par les personnels mais n'apparaissent pas dans le retour qui en est fait aux représentants du personnel.

Ils souhaiteraient en outre que les organisations syndicales soient associées à ces actions dans le cadre de la prévention des risques psycho sociaux, comme c'est le cas dans d'autres institutions.

Quant à l'intervention du Cabinet Orchestra à la Mission Adoption, nos représentants ont souhaité savoir quelles suites seront apportées à l'issue de la restitution au personnel.

Deuxième CTP du dernier trimestre 2012, qui comportait encore de « gros dossiers », notamment une **nouvelle modification dans l'organisation des services de la DGA3.**

Ainsi, une fois de plus, les services culturels sont bouleversés : La Direction du Livre et de la Lecture Publique devient une direction déléguée au sein de la Direction de la Culture, sans plus d'explications. Le Service du Patrimoine disparaît et ses personnels disséminés. Le Service des Monuments et Musées perd ses personnels chargés des questions administratives et budgétaires, au profit d'une Interface Fonctionnelle pour toute la DGA3 .

Notre syndicat a dénoncé une réorganisation décidée plus en fonction des personnes que d'un véritable projet culturel toujours très flou, et qui ne nous a pas été dévoilée ; une gestion regrettable des personnels qui ne se retrouvent plus du tout dans une telle confusion, et une mise à l'écart de personnes près de la retraite.



Nous avons également cherché à connaître, en vain, les nouvelles modalités de fonctionnement pour les personnels des monuments qui auront selon leur demande (expos, plannings, communication,...) différents services pour interlocuteurs, tout en s'interrogeant sur la place laissée aux responsables de monuments ; en précisant que pour deux d'entre eux, les recrutements se font toujours attendre.

Autre question majeure : **Modification de l'organisation au sein de la Direction de l'Éducation**, où, il faut le rappeler les personnels avaient tiré en début d'année la sonnette d'alarme quant à des difficultés très importantes.

Nos délégués ont indiqué que cette situation dure depuis 2004. Ce service a vu partir 15 collègues, dont 4 pour dépression, perdant ainsi des compétences. Si nous pouvons être satisfaits que le personnel ait été entendu sur le volet organisationnel, nous nous interrogeons encore sur le volet « management » qui n'apparaît pas dans le retour qui a été fait de l'intervention du cabinet d'ergonomie qui a rendu son rapport..

Un vrai problème de souffrance au travail se pose dans ce service ; il faut qu'elle soit prise en compte et que le personnel retourne au travail détendu et retrouve enfin confiance.

Cependant, cette nouvelle organisation en pôles pose la question de la délégation de fonctions aux chefs de pôles qui sont jusqu'alors sur le terrain, qui se chargera des tâches qu'ils assument jusqu'alors ? Et quid des fonctions du chef de service ?

Et enfin : **Mise en régie autonome du domaine de Candé** : De nombreuses questions ont été posées sur la future organisation, notamment le recrutement d'un agent d'animation, de ses liens avec les agents d'accueil du monument jusqu'alors impliqués dans tous les volets animation du site. Nos collègues sont inquiets quant à leur devenir et déplorent d'être trop souvent « utilisés » et mal reconnus dans leurs compétences et leurs missions spécifiques (quand il faut notamment nettoyer le parc après Terre du Son !).

Pour chacun de ces dossiers **la FSU a voté contre**

Le point sur **l'habillement professionnel des guides des monuments et musées** est revenu à l'ordre du jour, après son ajournement au CTP de septembre. Notre syndicat s'est fait le porte parole de l'ensemble des agents des monuments qui s'était exprimé à travers une déclaration commune. Néanmoins, en dépit d'un pseudo

consensus trouvé avec les personnels, notre syndicat s'est positionné contre cette proposition, sous tendue par la suspicion et le manque de reconnaissance des agents des monuments, comme nous avons pu l'exprimer à cette occasion.

La FSU a voté contre

Autre point important à l'ordre du jour : **La protection sociale complémentaire « Prévoyance » en faveur du personnel** : La consultation auprès des différents prestataires lancée en juillet par le Conseil Général a conduit à retenir une mutuelle, ayant répondu de façon tout à fait satisfaisante au cahier des charges qui avait été élaboré. Notre syndicat qui s'était positionné favorablement sur le principe d'un contrat « groupe » ou Convention de Participation a accueilli avec satisfaction ce choix qui nous paraissait le plus intéressant pour tous les agents encore non couverts, puisqu'inscrit dans un principe de solidarité, et permettant d'évacuer la question de l'âge et du questionnaire de santé. Si, effectivement, nous avons pu de nouveau déplorer que rien ne soit prévu pour le volet « santé », nous avons plébiscité ce premier pas vers une meilleure protection des agents et **voté pour**.

Modalités d'examen des demandes de congé de formation professionnelle : compte tenu de critères retenus (nature de la formation/besoin de recrutement au CG, coût du congé, durée de l'expérience professionnelle) et de leur taux de pondération, notre syndicat s'est abstenu sur ce point.

Les questions de la FSU :

Pour la énième fois, nos représentants ont soulevé la question de **la mise en place d'une rétribution en faveur des travailleurs médico-sociaux accueillant des étudiants en stage**, à l'instar d'autres collectivités similaires. Une nouvelle fois un refus catégorique nous a été opposé.

Demande de reconnaissance de l'ancienneté des assistants familiaux et création d'une prime d'ancienneté comme bon nombre de départements l'ont déjà fait : Une fois de plus, les revendications portées en faveur de nos collègues assistants familiaux ont été évacuées, au prétexte que les salaires pour 2 et 3 enfants sont légèrement supérieurs au minimum prévu par la loi, et qu'ils bénéficient depuis 2009 d'une prime annuelle de 100€ comme tous les autres agents du Conseil Général.

Budget mensuel (pour les sorties et repas pris avec les jeunes) alloué aux éducateurs de prévention : un changement de modalités de remboursement a été mis en œuvre depuis février, sans information aux professionnels concernés.

Communication des relevés téléphoniques pour les MDS de janvier à juin 2012, afin de vérifier la charge de l'accueil téléphonique des secrétariats.



CTP du 21 novembre 2012

Troisième et dernier CTP du dernier trimestre 2012

Suppression de la Direction du Tourisme : Nos représentants se sont fait l'écho des éléments recueillis auprès des personnels de la Direction du Tourisme, personnels désormais « éclatés » au sein de plusieurs services, dont la nouvelle Agence pour le Tourisme, qui reprend les activités du Comité Départemental du Tourisme et certaines missions dévolues au CG depuis 2009.

Ainsi on assiste à un retour en arrière, sur fond du même discours (lisibilité, mutualisation des compétences,...). Tout cela s'est réalisé sans concertation véritable avec le personnel qui n'a pas été consulté par le cabinet de consultants travaillant sur le dossier depuis l'été (seuls les chefs de service ont été entendus). Les conclusions ne lui ont pas non plus été communiquées.

Nos représentants ont déploré que certains agents ne sachent pas encore dans quel service ils seront intégrés, et que d'autres voient malheureusement disparaître une part de leurs missions, sans savoir ce qu'ils auront à faire... De plus on peut s'interroger sur la « lisibilité » du dispositif, quand le CDT (soit 14 agents) aura à intégrer 3 agents du CG mis à disposition.

Par ailleurs, les réorganisations au sein de la DGA3 conduisent les personnels des monuments à s'interroger sur les circuits de la communication, car ça ne fonctionne pas, et ce n'est pas satisfaisant. A qui sera dévolue la promotion des monuments, entre le Service Communication, l'Agence Départementale du Tourisme et le Service des Monuments ?

Nous avons voté contre

Modification de l'intitulé Agenda 21 qui devient Mission Développement Durable, compte tenu de l'élargissement de ses prérogatives. Se pose alors la question de l'accroissement de la charge de travail pour le personnel en poste.

Abstention

Reprise de l'activité de restauration scolaire du Collège Rabelais :

Sur le principe de l'intégration, notre syndicat s'est prononcé à toute-fois soulevé la question de la reprise des agents actuellement employés par la société de restauration, et agents susceptibles à la reprise de l'entretien à fond des locaux de la cuisine, et soucieux des budgets de produits d'entretien en baisse depuis le dernier exercice.



Abstention

Diverses dispositions relatives aux déplacements et au temps de travail au sein des services départementaux.

Sur les déplacements, nos représentants se sont félicités de la suppression des conditions restrictives (distance de 10kms) appliquées jusqu'alors pour le remboursement des frais de mission, et ont posé la question du dédommagement par effet rétroactif des agents qui avaient été lésés.

Certains professionnels du champ social avaient été omis dans la liste des agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes, nos représentants ont fait en sorte que cet oubli soit réparé. Parallèlement, ils ont voulu se faire préciser qui est concerné en qualité de chef de service pour des mesures essentiellement itinérantes. Ils ont ensuite insisté pour que l'information soit clairement diffusée à tous les agents concernés.

Si nos représentants ont pu déplorer la perte des jours de congés liée à « la remise à plat » générée par les nouveaux textes réglementaires, ils ont posé la question des congés supplémentaires (2 jours supplémentaires si 7 jours de congés restent à prendre au-delà du 31 octobre) qui ne nous sont plus attribués depuis l'accord ARTT. A cela, l'administration nous a opposé le choix de deux jours « subsidiaires » et demi de congés exceptionnels.

et les 2 congés dont bénéficient tous les agents,



respect des 1607h de travail obligatoires...

Face à la perte du jour « sans certificat », des congés annuels au moment du départ à la retraite, des formations dispensées sur le temps de travail (cumul d'activité), les représentants du personnel ont demandé une suspension de séance. Ils se sont entendus pour exiger en contrepartie une « indemnité » de départ à la retraite. La FSU a insisté pour négocier dans les plus brefs délais, et dans l'attente d'un accord, le maintien des dispositions actuelles.

Prolongation du dispositif dérogatoire des ratios promu-promouvables pour les avancements de grade.

Nos élus ont soulevé le problème des travailleurs sociaux doublement pénalisés dans la mesure où leur grille de revalorisation de carrière est toujours en attente, et où les quotas d'avancement restent trop faibles (15%).

Si ces quotas pouvaient être revalorisés à hauteur de 25%, il serait possible de rattraper le retard pris pour l'accès au grade de Principal, avant le départ à la retraite.

Les diplômes de travailleurs sociaux ne sont pas reconnus au niveau national (BAC +3), il serait donc nécessaire de compenser au niveau local, d'autant que le travail se complexifie et que les risques se multiplient.

Avancement sur l'audit stratégique du Laboratoire de Touraine.

Nous avons déploré auprès du Directeur l'absence de documents d'information remis préalablement à tous les membres du CTP.

PROMOTION INTERNE pour LES AGENTS ayant réussi L'EXAMEN PROFESSIONNEL de REDACTEUR

Le SNUCLIAS-FSU s'est mobilisé dès le mois de mai 2010, alertant sur la situation des agents lauréats de l'examen professionnel de rédacteur qui risquaient d'en perdre le bénéfice, en raison de la suppression de cette disposition exceptionnelle au 1^{er} décembre 2011. Nous avons écrit à plus de 300 députés et sénateurs, interpellé les instances concernées afin que la situation de ces agents soit prise en compte et débouche sur une solution.

Notre intervention, notre action ont mis un coup de projecteur sur cette injustice et permis l'ouverture d'une réflexion sur ce sujet, en particulier entre la DGCL et les organisations syndicales. Nous avons réussi à obtenir la pérennisation de la validité de l'examen professionnel, mais pas la suppression des quotas qui aurait permis la résorption rapide des lauréats à l'examen.

Une dérogation exceptionnelle et temporaire pour une durée de 3 ans :

Le décret prévoit une dérogation exceptionnelle et temporaire pour une durée de 3 ans, modifiant les modalités de calcul du nombre de promotions internes pour l'accès au cadre d'emploi de rédacteur.

Les collectivités auront la possibilité, plutôt que d'appliquer le taux de 1 nomination pour 3 recrutements, de calculer chaque année et pendant 3 ans, le nombre de promotions sur la base d'un taux de 5% de l'effectif de leurs rédacteurs titulaires.

Cette dérogation devrait permettre de débloquer, mais seulement en partie, la situation des agents lauréats de l'examen professionnel qui depuis le 30 novembre 2011 n'avaient plus aucune possibilité d'être promus. Le SNUCLIAS-FSU prend acte des évolutions qui ont permis de débloquer ce dossier, mais réaffirme que la véritable solution était de supprimer les quotas.

En Indre et Loire, lors de la CAP B du 23.10.2012, sur 11 agents ayant réussi l'examen, 10 promotions étaient possibles. Nos représentants FSU ont demandé que tous les agents soient promus, alors que l'administration n'en proposait que 5.

En effet, la DRH met en avant que seuls 5 candidats ont été proposés par leurs chefs de services, alors que d'autres ne se sont pas prononcés. Elle ajoute une condition supplémentaire en précisant que la fiche du poste occupé par un rédacteur doit comprendre des fonctions d'encadrement ou des responsabilités spécifiques, et que les rédacteurs doivent être mobiles. Ainsi, les agents ne souhaitant pas quitter leur poste, sont systématiquement pénalisés.

SCANDALE..!!! L'administration use et abuse régulièrement des personnels de catégorie C sur des postes plutôt de « profil B » quand ça l'arrange..!!! **Il y a donc plusieurs poids, plusieurs mesures au Conseil Général d'Indre et Loire...**

ATTENTION LES CAP ARRIVENT !
Si vous souhaitez contester votre évaluation, saisir la CAP pour votre déroulement de carrière,
C'est le moment !
Contactez nos représentants du personnel dont les noms figurent dans l'encadré ci-dessous.



Recevez- vous notre lettre d'information FSU CLIAS sur votre boîte mail ?
Si vous souhaitez vous abonner, allez dans intranet dans l'onglet à gauche au dessous de la rubrique des syndicats « inscription/désinscription à la newsletter » puis suivre les indications.

**Contacts : tel /fax 02.47.64.93.01 LE LUNDI
 02 47 61 86 47 LE VENDREDI**

sdu.clias37@laposte.net

CTP Evelyne SERINET tél. 02.47.37.74.24

CHS Pascale BÉGNON tél. 02.47.42.67.68

COS Michèle ANGÉ tél. 02.47.31.49.01

CAP A Chantal DOUADY tél. 02.47.20.21.31

CAP B Marilyne MAILLET tél. 02.47.37.74.24

CAP B Dominique PINEAU tél. 02.47.54.74.02

CAP C J. François THINON tél. 02.47.54.74.02

CCPD Marielle BARANGER tél. 02.47.41.38.69

COS assistants familiaux Marielle BARANGER tél. 02.47.41.38.69

Je souhaite : être informé (e)

rencontrer un militant FSU 37

adhérer au syndicat FSU 37

NOM - Prénom :

Service :

Adresse personnelle :

.....

Tél.

Date et signature :