

Moi, c'est tout vu, JE VOTE F.S.U. ! le 4 décembre 2014

SOMMAIRE

Edito

**P 2
RETOUR des
INSTANCES
PARITAIRES**

**P 3
TEMPS PARTIEL**

**P 4
L'ENTRETIEN
ANNUEL
D'EVALUATION**

Par choix d'une politique de classe en faveur du patronat ou par aveuglement idéologique, les gouvernements successifs n'ont rien d'autre à proposer que l'austérité et des réformes dites structurelles qui, bien qu'elles échouent sont poussées encore plus loin : *remise en cause de la protection sociale et du droit du travail, réduction de la dépense publique et du coût des services publics...*

La vie politique et sociale ne peut se réduire à l'attente des élections de 2017, à se résigner à des choix qui n'en sont pas, en espérant que l'extrême droite n'aura pas trop profité de la situation.

Dans ce contexte de crise économique, politique et sociale, le mouvement social doit s'exprimer : il doit reprendre sa place auprès des salariés pour défendre leurs intérêts mais il doit aller au-delà et **porter des projets de société.**

**Si sa vocation est l'action,
le syndicalisme a aussi
une portée électorale.**

Le 4 décembre 2014, les élections professionnelles auront lieu dans la Fonction Publique alors qu'elle est la cible des politiques austéritaires et de la baisse des dépenses publiques.



Vers quels types de syndicalisme se porteront les suffrages des agents de la fonction publique territoriale ?

Pour sa part, le SDUCLIAS84 avec la FSU n'accepte ni l'accompagnement de l'orthodoxie économique et des réformes structurelles, ni la protestation stérile.

**Le SDUCLIAS 84 avec la FSU
veut incarner :**

- ◆ **un syndicalisme combatif, porteur d'alternatives et de propositions,**
- ◆ **un syndicalisme qui refuse que les fonctionnaires et les services publics soient considérés et traités comme un problème alors qu'ils font partie de la solution à la crise économique et sociale.**

**Vérifiez si votre nom figure
sur les listes électorales disponibles sur
Intranet
dès le 4 novembre.**

**Pour les agents qui travaillent
hors Avignon :**

**pensez à voter
par correspondance
dès réception du matériel
de vote**

entre le 19 et le 24 novembre 2014.

Syndicat SDUCLIAS 84 FSU
Conseil général

116 rue Carreterie-84000 AVIGNON
Local : 6, bd Limbert - 04 90 16 18 74

sducliasfsu84@gmail.com

RETOUR DES INSTANCES PARITAIRES

Comité Technique Paritaire du 11.09.2014

Situation au Laboratoire Départemental d'Analyses (L.D.A.) :

Début juin notre syndicat interpelle l'administration sur le besoin de remplacement de deux agents partant en retraite.

Durant ce CTP, un courrier signé des représentants du personnel en CHS/CT du SDUCLIAS, de FO et de la CGT a été remis au Président pour demander l'examen de la situation au L.D.A. par la commission RPS issue du CHS-CT.

En effet, le non remplacement des agents en retraite impacte les conditions de travail des personnels, déjà dégradées.

→ Au cours du CHS/CT du 23 septembre, la DRH nous avise que la réunion de la commission RPS se tiendra en octobre.

Notre persévérance sur ce dossier doit permettre d'apporter des réponses aux nombreuses interrogations des agents et d'améliorer la prise en compte des besoins de ce service et de ses agents.

Comité Hygiène et Sécurité/Conditions de Travail du 23.09.2014

Dans de nombreux centres d'entretien et d'exploitation routiers (CEER) et agences routières départementales, nous avons repéré des difficultés pour la réalisation des missions : postes non pourvus ou insuffisants – astreintes – récupérations - heures supplémentaires – congés – agents ne pouvant pas exercer tous les travaux.

Le vieillissement et l'usure professionnelle ne semblent pas suffisamment pris en compte. Les conditions de travail ne cessent de se détériorer.

Le 13 juin, notre syndicat a saisi le Président par courrier pour lui faire part de notre constat d'usure physique des chauffeurs et conducteurs d'engins.

Cette problématique nous semble liée au vieillissement des agents aggravé par le recul de l'âge de la retraite et consécutive des postures et gestes répétitifs adoptés pendant la réalisation des missions.

Nous avons demandé qu'un état des lieux des chauffeurs et conducteurs d'engins soit présenté en CHS/CT. *Ce qui a été fait au CHS/CT du 23 septembre.* Il a porté sur les agents d'exploitation de la direction des routes, les chauffeurs de la direction de la logistique, les chauffeurs de la bibliothèque départementale de prêt.

Concernant les agents d'exploitation : sur un effectif de 137 agents la moyenne d'âge est de 50 ans : 63 agents étant âgés de + de 51 ans soit près de la moitié = **une pyramide des âges donc non équilibrée.**

Ces agents font l'objet d'une visite médicale renforcée.

Ces 3 dernières années (2011 à 2013) : 53 accidents de service et 7 maladies professionnelles ont été recensés, entraînant des troubles musculo-squelettiques.

Comme évoqué lors du CHS/CT, il conviendrait à partir de ce constat de poursuivre l'analyse (par exemple recenser les agents ayant des restrictions de conduite d'engins) et la réflexion afin d'améliorer la prise en charge de cette problématique.

Nous demandons que la DRH prenne en compte ces éléments dans la gestion prévisionnelle des emplois.

Grâce à l'évolution des techniques il est possible aujourd'hui d'améliorer les outils et les engins (griobroyeur de « nouvelles générations », équipement de visiobras...), nous demandons le renouvellement du matériel ancien.

Commission Administrative Paritaire du 26.05.2014

A l'issue de la CAP du 26 mai, notre syndicat a saisi par courrier le Président, pour **regretter que tous les ratios ne soient pas atteints** (cf les tableaux joints), pour **connaître les raisons des restrictions** à la promotion au grade d'agents de maîtrise (36 possibilités – 10 nominations), **pour lui faire savoir notre mécontentement** de voir que 4 agents remplissant la double condition d'ancienneté et de réussite à l'examen professionnel obtenu en 2009, ne soient toujours pas nommés, **pour rappeler qu'en application de l'article 39 de la loi 84-53** l'accès à la promotion doit être examiné au regard des acquis de l'expérience professionnelle et de la valeur professionnelle de l'agent, laquelle est appréciée par la notation et l'évaluation.

Sa réponse : « au-delà du critère d'ancienneté et d'âge, des agents remplissent d'autres critères liés notamment à l'exercice des fonctions (positions hiérarchiques, efficacité dans l'emploi, qualités relationnelles), à la carrière (expérience acquise, grade détenu) à l'agent lui-même (diplômes, admissibilité à un concours). »

Mieux vaut le savoir, d'autant que la CAP Promotion-Avancement de 2015 aura lieu très tôt....

PROMOTION

Grades	Nombres de possibilités	Nombres de nominations
Attaché	5	5
Ingénieur	2	2
Conseiller socio-éducatif	1	1
Rédacteur	14	14
Technicien	1	1
Assistant de conservation	1	1
Agent de maîtrise	36	10

4 agents remplissent la double condition d'ancienneté dans le grade d'adjoint administratif principal 1^{er} classe et de réussite à l'examen professionnel de rédacteur (obtenu en 2009) et ne sont toujours pas nommés à l'issue de cette C.A.P.

AVANCEMENT

Grades	Nombres de possibilités *	Nombre de nominations
Directeur territorial	13	6
Attaché principal	10	10
Ingénieur chef classe exceptionnelle	3	1
Ingénieur chef classe normale	7	5
Ingénieur principal	9	5
Conseiller socio-éducatif supérieur	3	2
Psychologue hors classe	2	1
Infirmier hors classe	6	6
Infirmier classe supérieure	1	1
Puéricultrice cadre supérieur de santé	2	0
Médecin hors classe	4	0
Rédacteur principal 1 ^e classe	4	4
Rédacteur principal 2 ^e classe	1	1
Assistant socio-éducatif principal	12	12
Educateur jeune enfant	1	1
Technicien paramédical classe supérieur	2	2
Adjoint administratif principal 1 ^e classe	4	4
Adjoint administratif principal 2 ^e classe	14	14
Adjoint administratif 1 ^e classe	21	21
Agent de maîtrise principal	7	5
Adjoint technique principal 1 ^e classe	18	18
Adjoint technique principal 2 ^e classe	9	5 **
Adjoint technique 1 ^e classe	6	6
Auxiliaire puéricultrice principal 1 ^e classe	1	1
Auxiliaire puéricultrice principal 2 ^e classe	2	2
ATTEE principal 1 ^e classe	12	12
ATTEE principal 2 ^e classe	54	54
ATTEE 1 ^e classe	21	21



**NOUS AVONS DES DROITS
FAISONS LES RESPECTER**
Avec la **FSU TERRITOIRES**
www.mucles-csu.fr



* *rappel des ratios relatif aux avancements de grade : 40 % en A, 50 % en B, et 75 % en C.*

** *mais 3 des agents ont été nommés agent de maîtrise (même grille).*

TEMPS PARTIEL (TP)

Il existe deux formes de temps partiel :

➔ le TP de droit, accordé sur demande aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et non complet :

-jusqu'aux 3 ans de l'enfant, ou 3 ans après l'arrivée au foyer d'un enfant adopté,
-pour s'occuper d'un conjoint, d'un enfant, d'un ascendant handicapé ou gravement malade,

-pour créer ou reprendre une entreprise,
-lorsqu'il relève en tant que personne handicapée de l'article L512-13.

➔ le TP soumis à autorisation de l'autorité territoriale.

Les règles applicables au TP ont été validées en CTP en 2002 et 2004.

Procédure :

en avril : demande faite par l'agent sur l'imprimé disponible sur Intranet. Le chef de service donne **un avis** qui, s'il est défavorable doit donner lieu à un entretien.

fin juillet : notifications des décisions de l'autorité territoriale (le Président) par la DRH pour permettre aux agents d'organiser leur recours en CAP en cas de refus.

EXTRAIT DU BILAN SOCIAL :

2012 : 108 TP de droit (102 pour des femmes) et 336 TP sur autorisation (323 pour des femmes)
2011 : 88 TP de droit et 339 TP sur autorisation

Cette année, l'administration n'a pas tenu compte de cette procédure, puisque les agents n'ont pu accéder à l'imprimé de demande qu'à la fin du mois de juin, suite à l'interpellation du SDU84.

Nos réflexions : nous constatons une augmentation des TP de droit et en parallèle une diminution des TP sur autorisation. Nous l'expliquons par la pression de la hiérarchie sur les agents les incitant soit à renoncer au TP, soit à solliciter un 90 % plutôt qu'un 80 % ou un 50%.

L'argument mis en avant est la non compensation des TP sur autorisation, culpabilisant de ce fait les agents en invoquant la charge de travail et les nécessités du service.

Lors de la CAP du 28 novembre 2013, 16 dossiers de recours, catégorie B et C confondues, ont été présentés et soutenus par le syndicat. Ils ont tous été accordés.

Les refus de TP vont à l'encontre de l'accord cadre national relatif à la prévention des risques psychosociaux du 22 octobre 2013.

Cet accord prévoit que la notion de qualité de vie au travail doit être intégrée aux objectifs de l'encadrement.

Le TP s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux.

Le TP permet de mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie familiale, améliore les conditions de travail des agents et par là même réduit l'absentéisme.

En cas de refus du TP, nous invitons l'agent à utiliser son droit de recours en saisissant la CAP par un courrier au Président du Conseil général avec copie au syndicat afin qu'il puisse intervenir à la CAP.

Il est curieux de constater que les refus de TP concernent toujours les agents des services sociaux ! alors que dans ces services, le TP est aussi une soupape de sécurité.

Nous continuerons à défendre le temps partiel car nous sommes persuadés de son intérêt.

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION

L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION remplacera la notation à partir de 2015.

Notre syndicat dénonce les dangers de l'entretien annuel d'évaluation tel qu'il est prévu.

Certains départements l'ont expérimenté depuis 2012.

Cet entretien résulte des méthodes du «new management public », dans le cadre de la «modernisation de la gestion des ressources humaines ».

L'entretien porte principalement sur les points suivants :

- ◆ Les résultats professionnels, eu égard aux **objectifs qui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service,**
- ◆ Les **objectifs assignés pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels,** compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service,
- ◆ La **manière de servir,**
- ◆ Les **acquis de l'expérience professionnelle,**
- ◆ Le cas échéant, les **capacités d'encadrement,**
- ◆ Les **besoins de formation du fonctionnaire,** eu égard notamment à ses missions, aux compétences qu'il doit acquérir et aux formations dont il a bénéficié,
- ◆ Les **perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.**

Les premières années, peu d'agents se méfient, souvent parce qu'il ne leur est pas encore demandé de répondre à des objectifs intenables qui n'ont pas de sens au regard des missions de service public.

Mais par la suite, les objectifs sont difficilement atteignables car on vous demande toujours plus et l'agent est mis en échec : **« Vos collègues y sont arrivés, pourquoi pas vous ? »**

Là où le système a été expérimenté, les agents déchantent. Chaque agent est mis en concurrence par rapport à ses collègues. Le rendement doit être évalué.

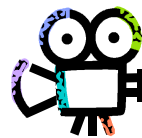
Ce n'est pas une véritable évaluation professionnelle mais un processus pervers destiné à évaluer la productivité des emplois et à mesurer la réalisation d'objectifs collectifs et individuels en mettant sous pression les services et les agents.



Il faut être performant et devenir le meilleur. Les conséquences peuvent devenir dramatiques. Dans un contexte où le poids des procédures et le fossé entre agents de la base et les cadres s'accroissent, **il faut faire mieux avec moins** dans cette société où l'économie financière est le principal objectif.

*En Seine-St Denis, **une mission d'accompagnement au changement,** appelée MAC, a même été créée, en vue d'aider les agents à améliorer leurs performances (ou réfléchir à une mobilité...) !*

Avec l'émergence à terme de la PFR (prime de fonction et de résultat), ce système lie très clairement l'évaluation individuelle au régime indemnitaire, aux différents avancements et à la promotion interne.



Le SNUCLIAS a mis en ligne une campagne vidéo sur son site.

Nous vous invitons à la visualiser :

<http://www.snuclias-fsu.fr/spip.php?article1503>

Il s'agit de plusieurs clips vidéo dont voici les messages principaux :

☞ « *Votre objectif : limiter la dépense sociale. L'action sociale coûte trop cher ; à l'heure des restrictions budgétaires il ne faut pas que ce soit un boulet »*

☞ « *Votre objectif : amener vos Travailleurs Sociaux à accepter les limites de l'intervention sociale. Il faut qu'ils intègrent que prolonger l'accompagnement social des usagers peut nuire à leur autonomie »*

☞ « *Votre objectif : 20 minutes par entretien ne répondez qu'à la demande explicite. Vous n'avez pas atteint les objectifs ; vos collègues eux, ont réussi »* « *Avez-vous réfléchi à votre mobilité professionnelle ? Vous pourriez vous faire aider par la Mission d'accompagnement au changement... »*

Evaluer le travail, c'est donner de la valeur à ce que l'on fait, ce n'est pas « mesurer » ou « quantifier » nos métiers qui ne peuvent l'être dans plein de leurs aspects.

Dans le domaine du service public, il n'est pas possible de tenir compte uniquement de ce qui est mesurable !

