



C'est déjà l'espoir d'un monde meilleur, plus juste et plus solidaire. Et après une année 2015 empreinte de tragédies et de peine, souhaitons que nous trouvions, en France et dans le monde, le chemin de la paix et du vivre ensemble.

2016 doit aussi être l'année de l'emploi, de la formation, de la protection sociale et des salaires.

"L'urgence économique et sociale" ne doit pas être un nouveau slogan du gouvernement mais un réel train de mesures efficaces et concrètes afin que le quotidien de toutes et tous les salarié-e-s, jeunes, chômeurs et retraité-e-s s'en trouve amélioré. Cela suppose de placer la nouvelle année sous le signe du partage des richesses.

Et 2016 doit bien sûr être l'année de la Fonction publique et des services publics, sans qui la cohésion sociale et les valeurs de notre société n'ont pas grand sens.

La FSU, avec vous, fera tout pour que 2016 soit bien une année de liberté, d'égalité, de laïcité, de progrès et de bonheur pour toutes et tous !

Alors, bonne année à toutes et à tous !"

L'équipe FSU mel : Agnès, Alexandre, Carole, Catherine, Clément, Dany, David, Fabienne, François, Hélène, Isabelle, Nadir, Myriam, Romuald, Sandrine, Sylvie, Thierry, Valérie, Véronique.

Se souhaiter une bonne année c'est bien plus qu'un rituel

2016

Toute l'équipe de la FSU vous souhaite une bonne année

nos permanences

En 2016, vos collègues de l'équipe FSU vous reçoivent pour vous aider à y voir plus clair dans le déroulement et les options de votre carrière, votre orientation, vos formations, vos problèmes de santé ou handicap...

N'hésitez pas à prendre rendez-vous avec un de nos conseillers : **03.20.21.31.44**

Sommaire

Page 2

→ Chronique d'une désorganisation amorcée

Page 3

→ 2015 une année syndicale dense

→ 2016 Ce qui nous attend

→ 2016 Du neuf pour les contractuels

Page 4

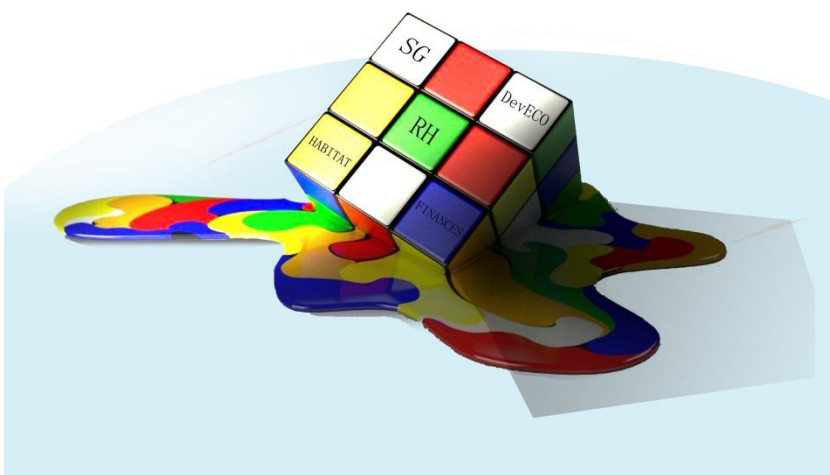
→ 2016 aux aguets

→ 2016 Régime indemnitaire, il est plus que temps

→ Lecture pour tous (histoire d'en sourire)

« J'ai décidé d'être heureux car c'est bon pour la santé ! »

Chronique d'une désorganisation amorcée



« Celui qui a autorité sur moi doit augmenter mes connaissances, mon bonheur, mon travail, ma sécurité, il a une fonction de croissance. La véritable autorité est celle qui grandit l'autre. »

Michel Serres

L'objectif vertueux a été déstabilisé par une machine infernale et incontrôlable qui s'est mise en route et a pris les commandes : la réorganisation s'alimente aujourd'hui elle-même à un rythme incessant, où chaque changement succède au changement...

Bref le changement est permanent. Un phénomène de société à l'image du monde lui-même ? Il faut s'interroger sur le sens et les conséquences : d'abord la pérennité des modes de faire. Quand on change toutes les semaines les méthodes de travail des agents, effectivement, eux-mêmes finissent par penser qu'ils ne savent pas faire leur travail. Quand on prône le travail collaboratif et participatif, mais que l'on impose sans explication régulièrement des changements, les agents sont dans une contradiction qui ne leur permet pas d'être créatifs et innovants. Quand les décisions sont trop fréquemment remises en cause ou précipitées, l'inquiétude et le questionnement nuisent à la productivité.

Alors finalement si le changement est permanent et qu'il est partout, est-ce une raison suffisante pour décider qu'il sera aussi de mise à la MEL ? Ne peut-on décider une autre méthode de fonctionnement ? La réorganisation peut-elle laisser la place à la construction d'un nouveau modèle qui servirait d'exemple et serait reconnu comme un modèle de réorganisation plutôt que de nuire à l'image de la MEL ? Peut-on gérer des ressources humaines en conciliant le quantitatif – les fameux effectifs – et le qualitatif – les compétences des agents, leurs aptitudes et leurs projets professionnels ? Peut-on replacer le projet collectif au cœur des discussions et occulter les intérêts individuels ? Car à qui ou à quoi profite la réorganisation ? Quels sont aujourd'hui les résultats en termes d'absentéisme, de turn-over à l'interne et à l'externe, comment évalue-t-on les résultats individuels après une année 2015 sans entretiens individuels et une année 2016 qui se profile de manière identique ? Autant de questions sans réponses...

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé doit être affecté dans un nouvel emploi : articles 97 à 97 ter de la loi 84-53 du 26/01/1984. Ce nouvel emploi doit correspondre à son grade.

2015

une année syndicale dense,

Risques
Psycho
sociaux

voire difficile. Nous avons réussi à arracher à l'administration le principe d'une reconnaissance de la souffrance au travail. Les organisations syndicales et le CHSCT ont obtenu l'assurance que le plan de prévention des risques psychosociaux ne se ferait pas sans diagnostic préalable de nos conditions de travail, ce qui était initialement « proposé ». Un protocole d'accord garantissant le recours à un cabinet d'experts indépendants et la consultation des organisations syndicales aux diverses étapes de l'expertise a été signé par la FSU début janvier. En attendant le diagnostic et les préconisations qui en découleront, nous avons cependant validé l'adoption du plan de prévention des RPS provisoire (jusqu'au 31/12/2016) qui prévoit d'ores et déjà, comme nous l'exigions, le recrutement d'un médecin de prévention, de psychologues de travail, un positionnement différencié du service de prévention médicale qui lui garantisse l'indépendance.



2016

Ce qui nous attend
(Entre autre)

Plan définitif RPS : nous veillerons, avec vos élus FSU en CHSCT, à ce que les résultats de l'expertise soient transparents et que les préconisations faites apportent à tous une amélioration significative de la qualité de vie et de travail à la Mel

Réorganisation : Histoire sans fin... Nous voulons avoir accès aux données chiffrées de la mobilité, de l'absentéisme, du turn-over sur effectifs, des arrêts de travail pour burn out, actes désespérés...

Règlement intérieur : ouvrir l'œil, le bon...

CAP : à quand la fin des « chouchou » contre les invisibles ?!

Egalité F/H : ensemble faisons sauter le plafond de verre car à la Mel en matière d'égalité c'est la grande fracture !

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des COMPETENCES, mais si on y croit. Vous aussi ? Depuis 18 mois, nous avons noté la complexité des cycles de recrutement, le manque d'anticipation dans le transfert des personnels alors GPEC, au secours !



2016

du neuf pour les
contractuels !

Période d'essai, montant de la rémunération, motifs de licenciement, obligation de reclassement... de nouvelles règles depuis le 31/12/2015 pour en savoir plus : 31.44



2016

Aux aguets...

La loi sur la déontologie, les droits et obligations des fonctionnaires.

Un rapport du CSFPT sur le temps de travail dans la fonction publique.

En février, le Gouvernement et les syndicats ont rendez-vous pour une "rencontre salariale".

La mise en œuvre du "parcours professionnels, carrières et rémunérations" avec prise en compte de la pénibilité et la transformation des primes en points d'indice.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel la (RIFSEEP) se substituera progressivement à la PFR (prime de fonctions et de résultats).

A suivre

2016

Régime indemnitaire il est plus que temps !

Il n'est pas acceptable que le blocage de la valeur du point d'indice et les pertes cumulées de pouvoir d'achat depuis 2001 aboutissent à faire des agents territoriaux des salariés les plus mal rémunérés en France (enquête INSEE)

Il n'est pas acceptable que les déroulements de carrière soient aussi chaotiques voire inexistant pour certains d'entre nous.

Il n'est pas acceptable de continuer à précariser l'emploi des contractuels.

Il n'est pas acceptable que les inégalités flagrantes de traitement perdurent entre les filières en particulier au détriment des femmes...

Oui, il est urgent d'améliorer la qualité des services aux usagers, et cela passe par l'amélioration de nos conditions de travail, la reconnaissance de nos qualifications et de nos compétences, de notre engagement et de notre rôle, en particulier par le salaire.

Lecture pour tous

Pour en rire ...

Après les 15 volumes de la série « Martine » dont nous nous souvenons des titres phares : « Martine à la Mairie, Martine Secrétaire Nationale



du PS, Martine au téléphone, Martine et Marie Caroline réorganisent, Martine candidate à la Présidence, » et les premiers volumes de la série des « Damien » : « Damien et l'Euro de basket, Damien chez les Miss France, Damien et Bruno réorganisent et Damien a quelque chose à vous dire » nous attendons tous avec impatience le prochain volume qui pourrait être « Damien s'occupe enfin de la revalorisation du régime indemnitaire des agents ». Un succès garanti !?

La FSUmel est une voix libre d'expression, ce qui lui permet de se concentrer sur les actions de terrain et d'être au plus proche de vos préoccupations et vos attentes. Sa démarche est constructive et contributive.

FSUmel aussi sur seznam, facebook et twitter.

