



# La lettre d'info



des cadres, techniciens et agents de maîtrise du CD 93

OCTOBRE 2015

## Budget et emploi le compte n'y est pas !

La discussion et le vote du budget 2016 interviendront le 17 décembre 2015, dans un contexte contraint, avec à nouveau l'effet ciseau d'une forte augmentation des dépenses sociales dues à la crise économique et à la diminution constante des recettes du Département. Certes...

Mais que fait l'exécutif départemental pour résoudre ces contraintes ?

La « crise économique » a bon dos : elle escamote les transferts de charges non-compensés organisés systématiquement par l'État depuis 10 ans au détriment de la Seine-Saint-Denis.

La « crise économique » escamote aussi la politique de dé-financement systématique des collectivités locales et notamment la baisse des dotations aux collectivités locales. Cela laisse d'autant plus de marge pour alléger la fiscalité et les charges des employeurs (CICE).

La réalité de notre territoire aujourd'hui c'est 20340 allocataires du RSA (socle et activité) en plus de 2010 à 2014 ! C'est le contraire de la solidarité nationale : on laisse la Seine-Saint-Denis se débrouiller toute seule avec les besoins sociaux qu'on a concentré.

**Le « contexte contraint », c'est celui d'une politique qui se construit aujourd'hui au détriment de l'em-**

**ploi, des salaires, des besoins sociaux, et d'un service public de qualité. Le changement, c'est pour quand ?**

Le milliard et demi que nous doit l'État nous a conduit au surendettement : toujours plus d'intérêts à verser aux banques, et le Partenariat Public Privé qui se généralise pour la construction des collèges n'a fait qu'aggraver les choses !

**Au CD 93, c'est l'austérité à tous les étages !**

Dans toutes les Directions départementales c'est l'emploi public qui trinque : toujours plus de postes laissés vacants, des centaines d'emplois manquants, des équipes de remplaçants divisées par deux, des contractuels qui servent de variable d'ajustement, des équipes au bord du burn-out, etc.

Mais ça va s'arranger, comme on peut l'imaginer, et comme le pointe la chambre régionale des comptes

dans son rapport de mai 2015 : on a recruté de nombreux contractuels de catégorie A/A+ et principalement des administrateurs territoriaux (26,5 % de contrats) et attachés principaux, pour nous expliquer que l'on peut faire plus avec moins et appliquer avec zèle la politique d'austérité !

Dans le même temps, il n'y a pas de petites économies pour nos grands gestionnaires. Depuis avril 2012, l'Exécutif départemental ne parle

### Sommaire :

- L'entretien professionnel annuel (EPA) avancée ou recul ? p. 2
- Réforme territoriale : l'adoption de la Loi NOTRe Quel devenir pour les agents territoriaux ? p. 3
- Revendications CD 93 p. 3
- Point d'indice : le dégel, c'est urgent ! p. 4
- Le statut des fonctionnaires : Une garantie d'abord pour les citoyens p. 4

plus de récupérer le milliard et demi que l'État nous doit, se contentant de quelques millions de fonds de compensation pour

boucler son budget 2014, mais pour le reste ça ne mégote pas ! Comme par exemple recruter un ancien vice-président à l'éche-

lon 8 du grade d'administrateur et dépasser allègrement le plafond légal de collaborateurs de cabinet...

# L'entretien professionnel annuel (EPA), avancée ou recul ?

Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 rend obligatoire l'entretien professionnel annuel avec le supérieur hiérarchique direct dès la rentrée 2015, pour tous les fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation.

S'il paraît essentiel que chaque agent ait, une fois par an, un échange avec son supérieur hiérarchique et que l'encadrant puissent faire le point avec cet agent sur les objectifs, les compétences, le projet professionnel et la formation, il semble aussi légitime de s'interroger sur l'utilisation qui pourrait être faite des bilans d'entretiens qui seront gardés dans les dossiers des agents. De nombreuses questions se posent :

Comment absorber le surcroît de travail que représente ces entretiens (sans parler de la refonte de toutes les fiches de postes) pour des encadrants déjà très chargés du fait des suppressions d'emplois ?

Les encadrants auront-ils une vraie formation aux entretiens ? Le PPRS ne semble pas avoir les moyens d'organiser une formation pour tous les encadrants,

Quels seront les nouveaux critères d'avancement qui remplaceront la note annuelle, sur quelle base seront-ils établis ?

Cet outil ne pourrait-il pas servir à faciliter l'individualisation des rémunérations dans une période de disette budgétaire, dans le but de donner plus à quelques uns, avec des primes au mérite, et moins à beaucoup d'autres, au risque de monter les agents les uns contre les autres et de démotiver une grande partie des effectifs ?

**Dans le magazine Liaisons Sociales du 10 juillet dernier, on trouve l'exemple de la mairie de Su-**

**resnes qui a mis en place des primes au mérite sur la base de l'entretien professionnel annuel : les personnels jugés comme ayant un investissement personnel insuffisant ou très insuffisant par leur hiérarchie verront leur régime indemnitaire diminuer de 15 % à 35 % pour les fonctionnaires de catégorie A ; de 10 % à 30 % pour ceux de catégorie B ; de 10 % à 25 % pour ceux de catégorie C. A l'inverse, leurs collègues les plus investis, ou ceux ayant progressé par rapport à l'exercice précédent, pourront voir leur rétribution augmenter dans les mêmes proportions. Les salaires resteront identiques.**

**La CGT et l'UFICT seront très vigilantes sur les conditions de réalisation et l'utilisation qui sera faite de ces entretiens.**



**D'autres articles à lire sur le site de l'UFICT-CGT CD93 :**  
<http://cg93.reference-syndicale.fr>

- **La CGT se positionne pour un digne accueil des réfugiés et pour la reconnaissance et le travail des salariés migrants,**
- **Avenir du Parc Georges-Valbon : la CGT reste mobilisée,**
- **Bobigny s'attaque aux Droits des salariés,**
- **Protocole parcours professionnel carrière et rémunération : pourquoi la CGT ne signe pas,**
- **Grève des agents des crèches : le point des revendications.**
- **NBI Zus et indemnité kilométrique pour les déplacements à vélo : la CGT intervient auprès du Président du CD93**

## Quel devenir pour les agents territoriaux ?

Quel sera le devenir pour les agents soumis aux fusions, mutualisations, abandons de missions, mobilité imposée ? À commencer par les plus vulnérables, les contractuels, vacataires, emplois aidés, les salariés des associations para publiques, SEM ?

Dans un contexte de baisse des dotations et de pression sur les finances publiques, les ajustements et réductions budgétaires touchent déjà directement aux dépenses de personnel, aux conditions de travail des agents, à l'emploi et visent à une réduction drastique de la masse salariale.

**Avec la loi NOTRe, le régime indemnitaire est aussi visé**

Art114 de la loi NOTRe pour les agents, une loi « perdants-perdants »... « Dans un délai de neuf mois à compter de la date du transfert définitif des services ou parties de service, la collectivité définit le régime indemnitaire qui s'applique aux agents nouvellement recrutés. Dans l'attente, ils bénéficient du régime indemnitaire qui était applicable à l'emploi auquel ils sont affectés »... Il y aura donc bel et bien une révision des Régimes Indemnitaires à la clé... En effet, le projet de loi NOTRe, pas plus que les précédents, ne prévoit de mécanisme alignant de manière obligatoire les conditions d'emploi des agents transférés sur le mieux-disant. De ce fait, de lourdes menaces

planent sur la rémunération des agents auxquelles s'ajoute la perspective de mobilité forcée, notamment pour les cadres supérieurs et cadres intermédiaires sur des fonctions transversales.

**La CGT demande de respecter cinq principes :**

- **maintien du plus haut niveau de service public,**
- **pas de mobilité géographique forcée pour les agents,**
- **égalité de traitement entre tous les agents,**
- **pas de perte du pouvoir d'achat, maintien de l'emploi.**



Dossier réforme territoriale à lire sur : <http://cg93.reference-syndicale.fr/>

## Revendications CD93 :

### Intégration dans la filière administrative des cadres CSE et cadres de santé

Jusqu'en 2013, les cadres socio-éducatifs pouvaient être nommés attachés dès lors qu'ils avaient quatre années d'ancienneté. Aujourd'hui, la réforme de la filière médico-sociale ne permet plus cette promotion, sous prétexte que la grille d'évolution de carrière du cadre socio-éducatif est la même que celle d'attaché et que cela n'apporterait donc rien aux intéressés.

Pourtant, la filière administrative ne s'arrête pas au grade d'attaché, elle se poursuit au-delà, contrairement à celle des cadres de santé et des cadres

socio-éducatifs, qui se retrouvent bloqués dans leur avancement de carrière et pour lesquels le passage dans la filière administrative correspondait à une vraie ouverture.

Ainsi, le Département de la Seine-Saint-Denis bloque la carrière de soixante agents territoriaux concernés, pour limiter la masse salariale, alors que cette réforme n'interdit pas à une collectivité d'intégrer directement des cadres de santé et des cadres socio-éducatifs qui le demandent dans le grade d'attachés. Elle stoppe la carrière de fonctionnaires

territoriaux investis auprès d'usagers en grande difficulté dans notre Département, alors même que le recrutement externe très coûteux d'administrateurs ne cesse de croître. Comment admettre des choix budgétaires aussi injustes ?

Un dialogue sur cette question est plus que jamais nécessaire et nous réclamons l'ouverture de vraies négociations sur la bonne utilisation de l'enveloppe dédiée à la masse salariale dans ce Département.



→ **Compte-rendu du comité d'hygiène et des conditions de travail (CHSCT) du 26 juin**

→ **Compte-rendu des comités techniques (CT)**

sur : <http://cg93.reference-syndicale.fr>

# POINT D'INDICE : le dégel, c'est urgent !

Dans le cadre de son action pour le pouvoir d'achat, la CGT demande l'augmentation immédiate du point d'indice de 10 %.

**Demande excessive ou simple mesure de justice et de rétablissement du pouvoir d'achat ?**

Si on compare au 1<sup>er</sup> janvier 2000, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice est de 15 % ! Prenons trois exemples de perte sur le salaire indiciaire :

- indice majoré 355 (brut 358) : la perte mensuelle est de 243 euros
- indice majoré 515 (brut 614) : la perte mensuelle est de 352 euros
- indice majoré 783 (brut 956) : la perte mensuelle est de 535 euros

Sans aller aussi loin, depuis le gel du point d'indice du 1<sup>er</sup> juillet 2010, la perte de pouvoir d'achat est 6 % ! Reprenons les mêmes exemples :

- indice majoré 355 (brut 358) : la perte mensuelle est de 91 euros
- indice majoré 515 (brut 614) : la perte mensuelle est de 132 euros
- indice majoré 783 (brut 956) : la perte mensuelle est de 200 euros

Et il faut rajouter les pertes de pouvoir d'achat dues à l'augmentation de la contribution retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit 3,25 % !

Reprenons nos exemples :

- indice majoré 355 (brut 358) : la perte mensuelle est de 21 euros
- indice majoré 515 (brut 614) : la perte mensuelle est de 31 euros
- indice majoré 783 (brut 956) : la perte mensuelle est de 47 euros

Faites vos calculs.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, c'est donc 9,25 % de perte de pouvoir d'achat indiciaire au total.

Alors, l'augmentation immédiate du point d'indice de 10 %, demande excessive ou simple mesure de justice et de rétablissement du pouvoir d'achat ?

## Le Statut des fonctionnaires : une garantie d'abord pour les citoyens

Emmanuel Macron vient à nouveau de s'illustrer par des déclarations dignes de la droite la plus libérale. Après avoir ravi le MEDEF en attaquant les 35 heures, l'ancien banquier d'affaires vient de s'attaquer au Statut des fonctionnaires. Cette stratégie du bouc émissaire, largement utilisée sous Sarkozy, vise avant tout à ce que les regards se détournent de l'échec total du gouvernement en matière économique et sociale, en particulier sur le front de la lutte contre le chômage.

En réponse à Macron, la CGT Fonction publique rappelle tout d'abord que l'un des principes régissant la carrière des fonctionnaires est celui de la garantie

de l'emploi, et non celui de l'emploi à vie, qui relève du domaine du mythe.

La CGT souligne surtout que la garantie de l'emploi est avant toute autre chose une garantie pour les citoyens. **En 2003, le Conseil d'État a rappelé que les principes statutaires fondamentaux de la Fonction publique, dont la garantie de l'emploi, sont « destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens**

**d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité ».** La garantie de l'emploi est donc, dans le cadre républicain, un moyen d'assurer aux usagers un service public rendu de manière impartiale, par des agents préservés des pressions politiques et partisans.



- l'intégralité du communiqué sur le blog de l'UFICT-CGT :
- <http://cg93.reference-syndicale.fr/>



## Je souhaite adhérer à la CGT

Nom : ..... Prénom : .....

Direction : ..... Service : ..... Catégorie\* : A - B - C Tél. : .....

\*Entourer la catégorie

À retourner à La CGT – Immeuble Erik-Satie – 6<sup>e</sup> étage

UFICT-CGT (ingénieurs, cadres et techniciens) : 01 43 93 11 21 – ufict-cgt@cg93.fr • Retrouvez toute l'actualité syndicale sur : <http://cg93.reference-syndicale.fr>