

JUSTICE SOCIALE ET SALARIALE POUR LES FONCTIONNAIRES !

Depuis l'ostracisme des délégués syndicaux à Air-France (rendez-vous le 2 décembre au tribunal de Bobigny), depuis l'amendement du gouvernement dans le projet de loi de finances visant à préempter 35 millions d'euros par an consacrés à la formation des fonctionnaires territoriaux et au CNFPT et la baisse des dotations de l'Etat, les rapports sociaux se sont tendus et les agents sont inquiets tant leur pouvoir d'achat diminue, leurs conditions de travail se dégradent. Bref, c'est le bien travailler et le bien vivre qui sont compromis.

Faut-il accepter la baisse du niveau de vie et les suppressions des droits collectifs sous prétexte que nous n'aurions plus les moyens financiers, que la dette étouffe toute relance économique et que nous



vivrons au-dessus de nos moyens ? Foutaises !

D'abord, de l'argent il y en a beaucoup dans les entreprises multinationales françaises. C'est l'argent qui a été produit par tous les salariés, placé pour une proportion dans les paradis fiscaux c'est-à-dire qu'il n'est pas au service de la production de richesses et de l'investissement économique. C'est comme si, jouant au Monopoly, certains joueurs trichaient avec la complicité de la banque et mettaient des billets dans leurs poches. Quelles conséquences pour nous ?

Le gouvernement n'applique pas une politique sociale, salariale et économique en faveur des travailleurs et des plus pauvres.

L'ambition politique devrait être à la justice sociale, au développement des services publics, à une politique salariale de rattrapage des 15 % de perte de pouvoir d'achat et une augmentation du point d'indice gelé depuis 5 ans.

Comment ? Par une redistribution des richesses, par des mesures bancaires sans précédent, par une augmentation des recettes de l'Etat, par une véritable reconnaissance salariale, sociale et statutaire des fonctionnaires, des créations massives d'emplois, par l'augmentation des pensions et une loi d'amnistie des syndicalistes.

Oui, la CGT l'affirme : c'est possible ! La France, 5ème puissance mondiale, est un pays riche qui produit. La France n'a pas non plus à rougir du travail de ses fonctionnaires : les cadres territoriaux travaillent en moyenne 44h par semaine selon une étude de l'UGICT.

Alors que débute la COP21 au Bourget, les pays du monde ne réussissent toujours pas à mettre en oeuvre des mesures d'urgence pour réduire considérablement la production de CO2, de méthane et à s'attaquer à l'élevage intensif, première cause de la destruction massive de la planète, de la déforestation, des migrations climatiques. Quelles sont les conséquences d'une augmentation de 2° à 4° degrés sur la planète ? Augmentation des réfugiés climatiques, guerres des ressources, montée des totalitarismes, fermetures des frontières, suppression des libertés fondamentales... Pour faire bouger les consciences, à ce titre, la mise en place d'un Agenda 21 par la municipalité est une bonne chose (encore faut-il que les agents soient consultés).

Il est toujours tant de changer ce processus infernal et de construire un avenir fait de paix et d'abondance pour tous. **A vous de choisir : Subir ou lutter ? Il est peut-être déjà trop tard.**

AFFAIRES A SUIVRE...

PPCR, TEMPS DE TRAVAIL, SALAIRES : NE PAS LACHER LA PROIE POUR

L'OMBRE !

Il est temps de rétablir quelques vérités sur le contenu de cet accord « mort-né » que la CFDT a présenté comme une avancée pour les agents publics et un recul pour le dialogue social.

Si certaines mesures salariales courts-termistes relèvent du saupoudrage, le gouvernement est resté flou sur l'agenda des principales mesures revendiquées par la CGT (passage des agents de maîtrise en B, fin des reçus-collés, augmentation du point d'indice...). Le gouvernement a laissé croire que la porte de la négociation était ouverte. c'est faux. Il a enfumé les syndicats réformistes qui ont accepté de lâcher la proie pour l'ombre avec des mesures régressives (suppression de l'avancement au minimum, négociation salariale nationale tous les 3 ans, allongement de la durée de carrière, maintien des inégalités salariales entre filières). Tout cela a bien entendu été refusé par la grande majorité des agents que la CGT a consulté en Assemblée générale dans toute la France. On ne peut pas en dire autant des autres organisations syndicales.

de se faire berner par le gouvernement (par bêtise, par calcul ou par accointance idéologique?) sur les retraites complémentaires (AGIRC, ARRCO) et l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) fragilisant encore un peu plus le droit des femmes et les 35 heures. Les personnels ne doivent pas l'oublier.

L'accord majoritaire inscrit dans la loi du 5 juillet 2010 bafoué par le gouvernement

Pour le protocole PPCR, il n'aura échappé à personne que le gouvernement est passé en force au mépris des règles de l'accord majoritaire inscrit dans la loi du 5 juillet 2010 suite à l'application des accords de Bercy de 2008 (que la CFDT a aussi signé !).

La loi du 5 juillet 2010 de rénovation du dialogue social renforce et étend le champ de la négociation (carrière et promotion professionnelle, formation, action sociale, hygiène, sécurité et santé au travail, insertion professionnelle des handicapés ou égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) dans la Fonction publique à tous les niveaux, local au national.

Cette loi précise les critères de la validité politique d'un accord et pose le principe de l'accord majoritaire : depuis le 4 décembre 2014, seuls les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau où l'accord est négocié, seront valides.

En d'autres termes, au niveau national, aucune organisation syndicale n'ayant recueilli 50% des voix, la règle qui s'applique est l'addition des voix des syndicats nationaux obtenus aux élections professionnelles. Dans le cas du protocole PPCR, la CGT et FO ont totalisé 51 % des voix. Les syndicats réformistes 49% ! Puisque la loi s'impose à tous, le gouvernement la mort dans l'âme, aurait dû suivre les résultats de la consultation démocratique.

Le gouvernement, mauvais joueur, n'a non seulement pas respecté le résultat de la consultation mais a également pointé du doigt la CGT et FO en les accusant de ne « pas

ALLONGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL



0En acceptant des miettes alors qu'on peut exiger une juste revalorisation du point d'indice et des salaires, la CFDT vient, encore une fois,

prendre leurs responsabilités». C'est le gouvernement qui ne les prend pas.

Le 4 décembre 2014, la CGT de La Courneuve a recueilli 67% des voix ; la CFDT 33%. Par conséquent, aucun protocole ne peut être signé sans l'accord de la CGT. Nous ajoutons que la Municipalité a une obligation morale de consulter prioritairement la CGT en tant que première organisation syndicale dans la Fonction publique

Un gouvernement qui change les règles au cours du jeu perd toute crédibilité. C'est le gouvernement qui ne tire pas l'enseignement de l'échec de la négociation. C'est le gouvernement qui utilisant le ton du patronat paternaliste veut faire peur aux agents et aux syndicats. C'est le gouvernement qui discrédite le dialogue social. C'est le

gouvernement et le patronat mondialisé qui font régresser le pays.

La CGT affirme qu'un gouvernement de gauche doit :

- **augmenter le point d'indice,**
- **augmenter les salaires et les retraites,**
- **amnistier les délégués syndicaux,**
- **augmenter les droits syndicaux,**
- **internaliser les services publics à vocation universelle (eau, transport, éducation, énergie...)**
- **développer les services publics comme la petite enfance et l'aide aux personnes âgées.**

Les fonctionnaires territoriaux attendent des mesures de justice sociale et un projet de société de développement humain durable !

INFOS ÉCLAIRS

OBTENIR LA RECONNAISSANCE STATUTAIRE DES CASC

Le conseil municipal du 30 septembre 2015 a voté un vœu demandant à la Ministre de la fonction publique et au CSFPT d'agir pour la reconnaissance statutaire des CASC. Certaines collectivités confient les activités sociales et culturelles au CNAS (association nationale sous contrôle des élus locaux), dont la gestion et le fonctionnement sont bien éloignés des préoccupations locales des agents. La CGT dit non ! Les agents doivent pouvoir continuer à gérer par et pour eux-mêmes les activités sociales et culturelles au nom de principes fondateurs : éducation populaire, adaptabilité des activités, démocratie sociale.

Un exemple d'activité sociale favorisant le bien-être au travail : le jardinage

Chacun d'entre nous reste trop souvent assis et une activité qui offre des mouvements variés, des postures diversifiées et qui permet au corps de se mouvoir, est indispensable. Semer, planter, arroser, enlever les herbes adventives, récolter, déguster, le tout, dans la joie et la bonne humeur, telles sont les activités de ce moment de jardinage ! Nous retrouvons le contact de la terre et de la nature et tout le stress du travail retourne à la terre. Et puis cette activité permet les rencontres. Les fruits et légumes produits ont été

distribués le plus largement possible aux collègues durant l'été. Et quels sourires sur le visage des collègues en voyant arriver les paniers de légumes à se partager ! Nous pourrions même aller plus loin. Les légumes pourraient être vendus à bon marché par le CASC au profit des activités sociales et des agents en précarité. Ainsi nous bouclerions une boucle... On fait du bien à l'environnement en promouvant les circuits courts. Une activité par les agents, pour les agents ! Agents contents, forcément !



Les CASC prennent aussi en compte le besoin d'émancipation et d'égalité d'accès à la culture et aux droits sociaux des agents les moins rémunérés.

La CGT continue la lutte pour obtenir la reconnaissance statutaire des CASC. Cela vous concerne, rejoignez-nous !

COMMISSION CONSULTATIVE DES DEROULEMENTS DE CARRIERE

Promotion interne des techniciens territoriaux (catégorie B, filière technique)

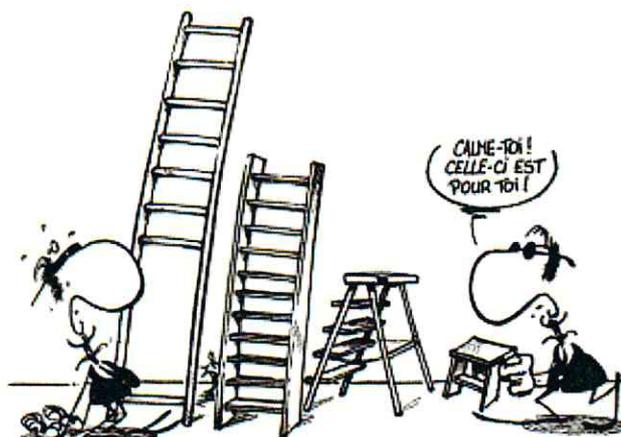
La Commission Consultative des Déroulements de Carrières (CCDC) du 2 novembre 2015 a acté la présentation de seulement 4 agents au titre de la promotion interne au choix de technicien territorial. En effet, sur les 21 agents : 13 agents remplissaient les conditions mais la plupart sont loin d'avoir le niveau de points requis (entre 100 et 115) ; 8 agents ne remplissaient pas le critère obligatoire de formation de professionnalisation (2 jours en 5 ans) entre 2011 et 2015.

La CGT a demandé que les conditions soient créées pour que, soit dans le cadre du plan de formation pluriannuel de la collectivité, soit dans le cadre de l'entretien professionnel, l'agent et l'encadrement direct (N+1) planifient ces formations au CNFPT afin que cela ne soit pas préjudiciable au déroulement de carrière et à la montée en compétence dans les services principalement concernés (services techniques, service éducation) par le tassement des carrières et les problèmes de reclassement.

La CGT s'est également réjoui de la prise en compte, dans les critères du CIG, d'une part de la responsabilité fonctionnelle « cadre spécialisé ou chef de projet » (avec le cumul au moins de 3 des 4 fonctions : conduite de projets, pluralité des missions, transversalité, spécificités des missions) et d'autre part, la reconnaissance de la « fonction syndicale » impliquant une expertise ou un mandat de représentant du personnel ou d'une organisation syndicale dans une instance consultative statutaire locale ou nationale.

Autre nouveauté : alors que le décret portant sur l'entretien professionnel supprimait la notation, le CIG réintroduit une grille de points portant sur la valeur professionnelle. La CGT (toujours favorable à la notation et à la déconnexion de l'entretien avec la rémunération) a exprimé le risque des difficultés de cohérence et de doublon entre la grille CIG et la grille de la collectivité (pour les

sous-critères parfois trop généraux et subjectifs) dans le cadre de l'entretien professionnel. En effet, les cadres devront remplir cette grille (ci-dessous selon un barème entre 0 et 2 points par critère) en plus de celle de l'entretien professionnel. Une information aux cadres et aux agents s'impose.



Critères CIG valeur professionnelle dans le cadre de la promotion interne :

1. Résultats professionnels et réalisation d'objectifs :
 - Sens de l'organisation et de la méthode
 - Fiabilité et qualité du travail effectué
2. Compétences professionnelles et techniques :
 - Qualité d'expression écrite et orale
 - Sens du service public, rigueur et conscience professionnelle
3. Qualités relationnelles :
 - Sens de l'écoute
 - Capacité à travailler en équipe
4. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou capacité à exercer des fonctions au niveau supérieur :
 - Capacité à réaliser ou à contrôler un projet
 - Réactivité, autonomie et capacité d'adaptation
 - Communication (dialogue, écoute et information)
 - Implication dans l'actualisation des connaissances