



SDU-13 FSU

du Conseil Général des Bouches du Rhône

Bureau A 2044

Tél : 04.13.31.19.60. Fax 04.13.31.19.69.

Mel : sdu13@cg13.fr—Blog : <http://sducg13.hautetfort.com/>

Janvier 2012

Bonne année 2012

SOMMAIRE

Page 1 : Edito

Page 2 : CHS du 15 décembre 2011

Page 3 : Actualités syndicales générales

Page 4 : DGAS et la réorganisation

EDITO

Cette année devrait être l'année du changement au plus au niveau de l'Etat. Sans faire de vœux précis ou partisans, engageons nous pour qu'enfin le service public re-devienne le centre d'intérêt du prochain gouvernement.

Et ici au Conseil Général 13 pour nous l'augmentation du pouvoir d'achat est au centre de nos revendications.

Nous demandons :

- 1°) des ratios d'avancements de grade à 100 %,
- 2°) la revalorisation de tous les régimes indemnitaires en favorisant plus particulièrement celui des catégories C,
- 3°) la prise en charge de nos mutuelles à hauteur de 25%.
- 4°) L'augmentation des tickets restaurant.

Concernant les conditions de travail elles sont très nettement améliorables. Pour la FSU c'est un enjeu important et nous continuerons de nous investir dans les secteurs concernés par ces problèmes.

Toutes ces revendications sont légitimes et leur aboutissement relève d'une volonté politique...

Parce que nous savons que le Père Noël n'existe pas, la vigilance et l'action syndicale doivent prendre toute leur place.

L'équipe du SDU 13 vous souhaite à tous une bonne et heureuse année 2012.



Le bureau syndical

L'ordre du jour de ce CHS concernait le déménagement des agents de la DGAS sur le site d'ARENC. Nous avons demandé la mise à l'ordre du jour de ce point suite aux deux assemblées générales organisées sur le site à la demande du personnel. Le CHS plénier du 15 décembre a été aussi le moment de faire le point sur la médecine du travail et sur les agents des collègues. Les délégués de la FSU ont fait entendre leur voix pour défendre vos intérêts.



ARENC

La FSU a fait le choix de faire sur ce point une déclaration de principe pour des raisons de lisibilité et cela ne nous a pas empêché d'intervenir sur toutes les questions mises en débat.

Même si nous avons voté pour ce déménagement au CTP du 23 juin 2010, du fait que la collectivité avait accepté l'abandon du système open space, beaucoup d'autres problèmes avaient été évoqués par les organisations syndicales et notamment la FSU.

L'administration semblait alors consciente des difficultés entraînées par ce déménagement (répartition des bureaux, poids des armoires, confidentialité, accueil des publics, etc...). Tout n'a pas été réglé.

De plus, les travaux extérieurs, loin d'être terminés, obligent encore les agents et les usagers qui doivent se rendre sur le site, à effectuer un parcours du combattant. Cet été le personnel a eu à supporter de graves problèmes d'hygiène (puces sur le mobilier) et des températures très élevées dues aux défaillances techniques du système de climatisation.

A cela venait s'ajouter l'angoisse et le stress pour nombreux agents qui étaient en poste sur l'Hôtel du Département depuis 1995.

Lors du CTP du 23 Juin 2010, la collectivité s'était engagée à ce que ce déménagement ne s'effectue pas dans l'urgence et devait mettre tout en œuvre pour réduire l'impact des problèmes évoqués.

Le CHS plénier était donc l'occasion de faire le point sur la situation et d'avoir des réponses concrètes.

Le débat a bien eu lieu et « coups de chapeau » à la DRH et aux Techniciens qui trouvent des solutions. Cependant pour la FSU, malgré tout le modernisme et l'apparat, ce bâtiment n'est pas adapté aux missions de service public qu'y sont affectées notamment en terme de condition d'accueil des usagers.

Le débat a bien eu lieu et « coups de chapeau » à la DRH et aux Techniciens qui trouvent des solutions. Cependant pour la FSU, malgré tout le modernisme et l'apparat, ce bâtiment n'est pas adapté aux missions de service public qu'y sont affectées notamment en terme de condition d'accueil des usagers.



Médecine du travail

Nous avons appris lors de ce CHS que la collectivité va recruter deux médecins du travail. Il était temps car la situation devenait vraiment très difficile pour les agents du service et par voie de conséquence pour tous les agents du CG 13. Nous avons fait savoir à maintes reprises à l'administration les problèmes liés à ce manque d'effectif. Désormais nous espérons que la collectivité fera le nécessaire pour garder ces deux médecins et nous leur souhaitons la bienvenue !

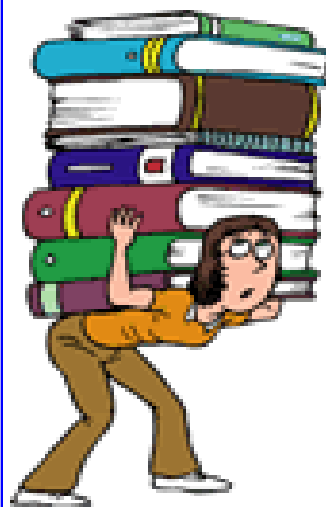


Agents des collègues

La collectivité a entrepris la démarche avec l'appui du groupe PREVIA (prestataire extérieur qui possède l'expertise de réhabilitation socioprofessionnelle) de mener des actions pour le retour à l'emploi sur le même poste des agents en arrêt de travail de longue durée et/ou chronique. Les objectifs sont de diminuer le nombre d'arrêts de travail pour les agents des collègues.

La collectivité connaît les raisons de l'absentéisme mais n'envisage pas d'y remédier.

Nous avons donc réaffirmer que le manque de personnels (4 en moyenne par collègue) était un des motifs de l'absentéisme et en conséquence d'une souffrance au travail.



Prime de Fonctions et de Résultats

La DRH nous a présenté le 14 décembre 2011 le dossier de la **Prime de Fonctions et de Résultats**.

Qu'est ce que la prime de fonctions et de résultats ?

Cette prime est prévue pour les agents de catégorie A de la filière administrative.

La PFR se décompose en deux parts cumulables : Une part liée à la fonction ayant vocation à être stable. Et une part liée aux résultats pouvant faire l'objet d'une modulation chaque année.

Il y aura 6 niveaux de classification au lieu de 4 aujourd'hui. L'enveloppe globale serait augmentée d'environ 150 000 €. Dès son adoption lors du BP 2012, la PFR se substituera au régime indemnitaire actuel et se traduira par une modification des montants versés. Le versement mensuel de la part « *fonctions* » sera versé en Mai avec effet rétroactif au 1er Avril. Le versement de la part « *résultats* » s'effectuera en Février 2013.

Nous avons rappelé que la FSU avait voté contre l'instauration de cette prime lors de la présentation de ce dossier au Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'Etat. Nous sommes opposés à l'individualisation des salaires dans la fonction publique et nous sommes opposés au fait que le critère « *manière de servir* », critère très subjectif, prenne une place de plus en plus importante dans la carrière des agents.

Pour nous ce dossier doit faire l'objet d'un débat en CTP dans le cadre de ce que prévoit l'article 33 de la Loi du 26 janvier 1984 modifié par la Loi du 5 juillet 2010 sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition des primes et des régimes indemnitaires. Nous attendons ce rendez-vous.....

Le personnel des collèges (très) en colère !

Le personnel des collèges du CG 13 soutenus par les syndicats FSU (SDU13 et Unatos) et CGT étaient en grève le Jeudi 17 Novembre.

Lors des rendez vous dans le cadre du préavis de grève, l'administration du Conseil Général 13 nous avait dit être tout à fait consciente des problèmes qu'ils rencontraient, mais ne voulait absolument pas se donner les moyens d'y remédier, il se borne à désigner l'Etat comme seul responsable de la dégradation des conditions de travail dans les collèges du département. Pour nous cette position est inadmissible.

Les syndicats appelaient les agents des collèges à se mobiliser massivement pour obtenir de la part de leur employeur des créations d'emplois, des conditions de travail décentes, l'augmentation de l'Indemnité Administrative et Technique et un déroulement de carrière linéaire dans le cadre d'un dialogue social rénové et constructif.

Nous avons donné rendez vous aux agents sur le parvis de l'Hôtel du département. Ce sont plus de 500 agents sur les 1300 qui se sont déplacés pour crier leur colère. Une pétition était aussi proposée aux agents et plus de 800 agents l'ont signée.



Le 17 Novembre au cours de la rencontre avec l'administration nous avons obtenu des réunions de travail sur la précarité, la mobilité et sur les fonctions de cuisinier. Cela n'est pas suffisant bien entendu. **Le combat continue** et nous devrions organiser dans le courant du premier trimestre des assemblées générales pour programmer une nouvelle journée d'action. **Preuve des difficultés d'avoir un vrai dialogue social dans la collectivité, nous attendons toujours une réponse à notre demande de rendez-vous au Président pour lui remettre les 800 et quelques signatures de pétition.**

Des nouvelles de Philip SION Ingénieur informatique à la DSIT



Ce PUZZLE est pour nous l'occasion de donner des nouvelles de Philip SION, ingénieur informatique à la DSIT qui faisait l'objet d'une procédure de révocation suite à la création de WIKILEAKS 13. **Le référé qui avait été déposé au Tribunal Administratif de Marseille contre cette sanction a été entendu par le juge.** En effet, l'ordonnance du 6 octobre ordonne au CG 13 la suspension de l'exécution de la décision de révocation. Notre collègue a donc été réintégré dans ses droits et dans les effectifs de la collectivité. **La FSU s'était engagée à défendre cet agent afin qu'il puisse faire valoir ses droits. Objectif atteint.**

La réorganisation de la DGAS, deux ans après le CTP d'octobre 2009 (rappelons que nous n'avons pas voté ce projet) se met en place avec bien des difficultés.

Cette réorganisation avait pour but d'absorber les tâches nouvelles imposées par la loi de 2007, c'est-à-dire essentiellement les informations préoccupantes et la prévention. A cela suite au choix du Conseil Général 13 de fermer la maison de l'adoption, les enquêtes et les suivis se sont rajoutés.

Que disent et ressentent les agents travaillant en MDS ?

Les personnels témoignent de charges de travail et de pressions qui rendent de plus en plus, difficile un travail de qualité.

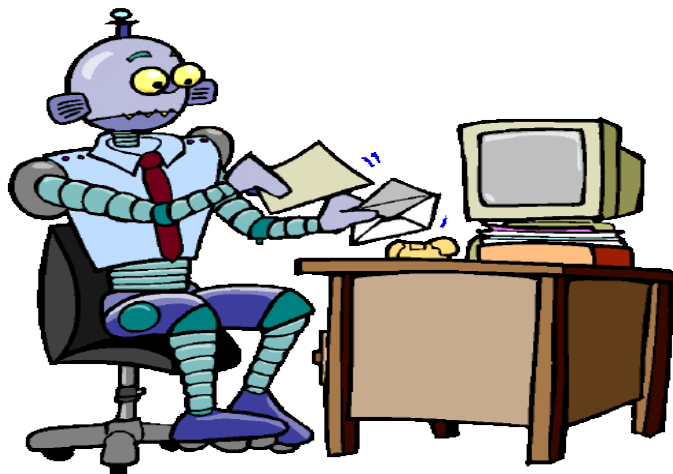
Avec des effectifs qui dans bien des lieux se révèlent insuffisants. Dans plusieurs MDS, comme à BOUES ou aux FLAMANTS le manque de personnels criant a mobilisé durant cette année 2011, les personnels avec l'intersyndicale, ont pu obtenir les postes nécessaires.

Les missions sont-elles mieux remplies ?

Dans une organisation qui privilégie la réponse à l'urgence, les missions de protection sont sur certaines MDS reléguées au second plan. La FSU affirme que les missions de protection nécessitent une disponibilité, une inscription dans le temps qui n'est pas compatible avec le traitement en urgence des informations préoccupantes. Ces deux missions (protection et traitement des informations préoccupantes) ne doivent pas être effectuées par les mêmes agents.

La mission PMI au croisement du sanitaire et du social, subit des attaques, la tentation d'assujettir la prévention en santé à l'urgence sociale est forte !

Les personnels chargés de l'accueil, témoignent de pressions de plus en plus fortes de la part des usagers du fait de la crise mais aussi des exigences de l'institution, sur des procédures et des systèmes qui rigidifient sans apporter plus d'efficacité.



Les personnels sont venus témoigner au cours des Assemblées Générales organisées en intersyndicale FSU-CGT : des moyens quasiment constants, de la tendance à gommer les métiers pour introduire une polyvalence, un encadrement qui utilise par endroits des méthodes peu compatibles avec un travail d'équipe, de collaboration et de confiance, du manque de soutien technique grand oublié dans cette réorganisation. Une plateforme revendicative a été élaborée, regroupant tous les aspects des missions de la DGAS.

La FSU avec la CGT n'a eu de cesse d'interpeller les politiques en charge des dossiers DGAS pour ouvrir des discussions sur ces différents points.

Enfin, nous avons été entendus, puisque M. Amiel chargé de la PMI, de la Santé Publique et de la Protection de l'Enfance, Mme Narducci chargée de l'Insertion Sociale, Mme Garcia chargée des Personnels acceptent de recevoir les organisations syndicales le 24 janvier 2012.

La FSU sera présente pour porter les revendications des personnels. Une rencontre ne suffira pas, nous souhaitons que les politiques et l'administration prennent tout le temps nécessaire afin de poser les problèmes, et d'apporter des solutions pour les professionnels mais aussi et surtout dans le but d'améliorer le service public.

Fiche contact

Je désire :

- rencontrer un représentant du SDU-13 FSU
- adhérer au SDU-13 FSU
- avoir des informations sur mes droits

Nom : Prénom :

Adresse :
.....

Tél :



A renvoyer au :

SDU-13 FSU
Bureau A 2044

Hôtel du Département 13256 Marseille cedex 20

Tél : 04.13.31.19.61 Fax : 04.13.31.19.69

Courriel : sdu13@cg13.fr



Mutuelles et protection sociale : **La participation du Conseil Général 13 est enfin possible !**

Le décret n°2011-1474 du 8 novembre dernier, finalise le dispositif juridique encadrant la participation financière de l'employeur à la protection sociale de ses agents.

La réponse à une attente forte

Deux procédures alternatives et complémentaires permettent aux collectivités de participer à la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- **Soit** une convention de participation conclue, à titre exclusif entre un organisme et la collectivité après un appel à la concurrence.
- **Soit** un mécanisme de labellisation au niveau national de contrats d'assurance ou de règlement mutualistes existants sous la responsabilité de prestataires habilités.

Au conseil général 13 la FSU a fait le choix lors de la réunion du 25 mai 2011 avec l'administration de la labellisation.

Pour la FSU la labellisation est plus adaptée à la multiplicité. C'est un système plus simple et pleinement solidaire. La labellisation rejoint également les attentes des agents. Une grande majorité veulent pouvoir choisir librement leur complémentaire santé.

Labellisation mode d'emploi

L'entrée en vigueur des dispositions de participation se fera dans un laps de temps qui ne devra pas dépasser 9 mois précise le décret.

- **La labellisation** est une procédure simple pour l'employeur, il n'y a pas d'appel à concurrence et pas de cahier des charges. Il délibère sur le montant de sa participation (en euros).
- **Un organisme extérieur** labellise au niveau national les règlements mutualistes ou les contrats d'assurance en fonction du respect des critères sociaux définis par le décret.
- **Chaque agent choisit** librement la protection qui lui convient le mieux, parmi les garanties labellisées au niveau national.
- **Pour bénéficier** de la participation mise en place au CG 13 il faudra que l'agent présente une attestation d'adhésion à des garanties labellisées.

Ce que nous voulons

La solidarité, une condition incontournable

La solidarité est au cœur des modalités de la participation financière de l'employeur ; elle doit même en être la motivation affichée. Elle devrait faire l'objet de contrôles rigoureux quant à sa mise en œuvre dans le dispositif du Conseil Général 13.

L'indispensable dialogue social

Le décret confirme l'importance du dialogue social. Le texte précise que notre employeur a obligation de consulter le CTP sur les modalités de cette participation financière.

Afin de développer une prestation sociale au bénéfice du plus grand nombre d'agents, la FSU demande une participation mensuelle qui pourrait être versée à tous les agents soit de façon forfaitaire soit en pourcentage plafonné et être modulée en fonction de l'indice et de la situation familiale. Au regard des besoins en matière de santé et de protection sociale nous revendiquons le versement maximum possible soit 25 % d'une cotisation moyenne.

Les attentes des agents sont légitimes, le pouvoir d'achat est constamment en diminution et nos conditions de travail ne cessent de se dégrader.