



# TERRITOIRE "EST ENSEMBLE" 10 000 territoriaux concernés

Février / Mars 2017



En ce début d'année 2017, nous sommes dans le 1<sup>er</sup> anniversaire de l'établissement public territorial issu de l'application de la loi Notre et sa réforme territoriale.

L'ancienne communauté d'agglomération, maintenant E.P.T est l'un des 12 territoires de La Métropole du Grand Paris

7 compétences sont obligatoirement exercées par E.P.T :

- La politique de la ville
- Plan. Climat. Energie Territorial
- La gestion des déchets ménagers et assimilés
- Assainissement et eau
- Action sociale et d'intérêt territorial
- le plan local urbanisme
- Equipements culturels, socio culturels, socio éducatifs et sportifs d'intérêt territorial.

Deux d'entre elles sont donc à définir, au niveau de l'intérêt territorial, par le conseil du territoire sur le contenu, la date butoir est le 31 décembre 2017.

Au-delà de ces compétences, ce qui domine l'orientation de nos employeurs c'est : **mutualisation** (se donner les moyens communs), **subsidiarité** (répartir les fonctions à la bonne échelle) **coopération** (agir en façon coordonnée), **territorialisation** (définir un niveau pertinent d'action et de gestion).

## Un pacte de gouvernance, un pacte financier.

- **Préparer l'entrée dans la métropole :** (renforcer la dynamique territoriale, préfigurer le futur partage de compétences).
- **Densifier la relation villes / agglomération** (exploiter les atouts des acteurs du territoire. Développer le dialogue villes – agglomérations et villes-villes).
- **Améliorer la qualité du service public :** (réduire les coûts de service et la coordination. Ancrer la construction communautaire dans une approche usagers).
- **Rechercher des économies :** (réduire ou limiter les coûts de

fonctionnement et d'investissement. Profiter des incitations financières existantes et à venir. Favoriser la péréquation sur le territoire).

Ces orientations des employeurs autour de supports, actions de mutualisation **non obligatoires** par rapport aux compétences de l'E.P.T : (groupement de commande, commande publique, conseil juridique, observatoire fiscal, mutualisation des directions des finances, partage de ressources humaines, matérielles, achat groupé, d'impression espace d'archivage et archivistes mutualisés, mise à disposition des réseaux de fibre optique existants et futurs, mise en place d'une bourse locale du travail, partager en matière de formation, créer un service commun autour de la santé au travail, mutualiser la production logistique des paies).

## Pour la CGT attention danger

Pas de dialogue social, pas de transparence avec et envers les organisations syndicales, il est temps de s'organiser, se rassembler. C'est un enjeu majeur pour la CGT de défendre les services publics de proximité face à un plan social de suppression massive de postes budgétisés.

Les Maires, nos employeurs se rencontrent régulièrement et les DGS hebdomadairement, si des divergences existent, elles ne sont pas publiques mais sur le fondamental à rechercher à remettre en cause nos acquis ou leur interprétation de l'application des droits nous constatons les mêmes contraintes et argumentations de gestion.

Il faut œuvrer pour un protocole d'accord des droits et acquis au niveau du territoire : C'est l'urgence.

La CGT exige des recrutements sur tous les postes vacants, et la stagiairisation de tous les contractuels.

Recherchons les convergences avec les usagers sur le maintien, et l'amélioration du service public sur notre valeur commune d'une satisfaction par des réponses à leurs besoins autour de moyens pour offrir une qualité et surtout une continuité des services publics territoriaux de proximité !

# UNE DESTRUCTION DU STATUT, INACCEPTABLE

**L**e statut général de la fonction publique a passé les soixante-dix ans. Ce texte fondateur, qui inscrit les grands principes d'égalité, de citoyenneté et d'indépendance des fonctionnaires dans la loi, est le socle qui garantit l'égalité de traitement des citoyens qui ont recours au service public sur tout le territoire. C'est en vertu de tous ces principes que les détracteurs de la fonction publique le qualifient de rigide et souhaiteraient le voir disparaître au profit d'une libéralisation sans limite.

Pour atteindre cet objectif, tous les moyens sont bons :

Des décrets imposent des règles qui sapent de l'intérieur le statut de la fonction publique, sans véritable consultation démocratique : PPCR (modification du déroulement de carrière, individualisation de la rémunération), RIFSEEP (prime au mérite)...

Mise en place de règlements intérieurs, spécifiques à chaque collectivité, qui voudraient les faire passer pour des entreprises privées sans lien les unes avec les autres. De la même façon que la loi « travail » a eu pour objectif de casser le Code du travail afin d'isoler les salariés dans chaque entreprise, on voudrait casser le statut de la fonction publique en individualisant le fonctionnement des collectivités.

Sur le territoire d'Est Ensemble, les agents peuvent constater que les employeurs essaient d'instaurer les règlements intérieurs qui sont les portes d'entrée pour remettre en cause le temps de travail, la durée des congés, et les acquis sociaux. Conséquence : moins de droits pour les agents et un « service public » à la carte sur le territoire alors que le caractère unique du statut permet justement de se prémunir de ces dérives.

In fine, la mise en place de règlements intérieurs au détriment du statut est un moyen supplémentaire pour parvenir à l'objectif de privatisation des services publics, expression du libéralisme par excellence.

Après avoir défendu la privatisation au prétexte fallacieux qu'il serait difficile de maintenir des emplois publics sur des missions qui ne le nécessitent pas à l'échelle d'une collectivité, quand bien même il serait possible de les mutualiser à l'échelle du territoire, une autre stratégie, avec les règlements intérieurs, est utilisée pour casser la fonction publique.

Battons-nous pour inverser la tendance à l'individualisation et à la mise en concurrence ! Battons-nous pour garder le cadre national à

l'intérêt général ! Battons-nous pour garder et renforcer notre statut !



## La CGT revendique :

- Mise en place des 32 heures
- Augmentation du point d'indice
- Titularisation de tous les contractuels de 3 mois et plus
- Fermeture du robinet des emplois précaires (contractuels, « vacataires », emplois aidés)
- Suppression RIFSEEP et intégration de toutes les primes dans le traitement indiciaire

**Arrêt de la réforme territoriale  
en cours avec l'abrogation  
de la loi Notre !**

# EPT EST ENSEMBLE : UNE CHARTRE POUR QUOI FAIRE ?

**D**éparts de nombreux cadres, réorganisations de services à tous les étages, incertitudes sur le devenir de la collectivité... c'est sans doute un peu à cause de tout cela qu' Est-Ensemble (avec l'aide d'un cabinet de consultants-coachs) lance depuis la fin de l'année 2016 un important dispositif de consultations autour de la création d'une charte des valeurs et du management auquel sont « invités » à participer les agents et les élus. Reprenant les conclusions tirées d'un diagnostic sur les risques psycho-sociaux mené en 2014, le document qui découlera de ce processus intégrera une série d'actions amenées à être déployées à partir de la mi-juillet 2017 selon le calendrier transmis à la CGT.

L'employeur souhaite, par le biais de cette charte, appuyer et valoriser l'encadrement quant à la gestion des agents et favoriser la diffusion de nouvelles pratiques de travail (le fameux « mode projet »). Ce texte vise aussi à fédérer les équipes sous la bannière Est-Ensemble dont le sentiment d'appartenance n'est à leurs yeux pas assez marqué tout en faisant émerger des valeurs qui nous seraient propres et qui guideraient notre action. Voici donc les préoccupations des directions et des élus dont l'énergie sera de faire aboutir puis de diffuser les recommandations qui en découleront. C'est tout autant de temps et de moyens financiers alloués qui ne le seront pas pour réellement répondre aux revendications des agents, qu'ils soient titulaires, contractuels ou en contrat d'avenir.

Pendant ce temps-là on évite de parler de

développement des services publics de proximité, du remplacement des agents en maladie, à la retraite, du sous-effectif chronique de certains services, du malaise et des réorganisations incessantes dans les étages du Quadrium... du malaise d'une collectivité dont les Directeurs généraux veulent promouvoir comme valeur : L'adaptabilité!!!



## Pour la CGT ça ne répond pas à nos attentes

Une charte sans une batterie de sanctions en cas de non respect de celle-ci n'empêchera pas des dérapages identiques à ceux qu'ont pu constater les syndicats ces derniers mois. Et les valeurs qui y seront inscrites seront sans conteste bafouées si elles sont déconnectés des moyens humains et financiers qui permettraient de les faire vivre. Comment prendre au sérieux un tel processus alors qu'une partie des agents subit une précarité toujours plus grande et que l'ensemble voit son salaire stagner ? Notre

employeur ne pourrait-il pas mieux faire pour fédérer ses agents en répondant aux sollicitations des syndicats et en prenant mieux en compte la parole des agents, y compris quant à la définition de leurs missions ?

Plutôt que de céder aux sirènes du coaching, du mentoring et autres accompagnements du changement, notre employeur ferait mieux de se concentrer sur les vrais problèmes et écouter le personnel et ses revendications.

**LE SERVICE PUBLIC territorial**  
**C'EST UN bien PUBLIC**



# RIFSEEP:



## Nos régimes indemnitaires remis en cause !

### Les effets négatifs prévisibles du RIFSEEP

L'accentuation du clientélisme et du copinage

**L**es freins à une mobilité choisie : la généralisation de la cotation des postes accentuera les blocages à la mobilité choisie. En effet, pourquoi quitter un poste « bien côté » au risque d'y perdre financièrement ?

L'IFSE présente une logique identique à celle de la PFR et aboutira aux mêmes dérives. Le complément indemnitaire annuel autorisera ainsi tous les petits arrangements entre amis. Au-delà des dérives, qu'entraîneront immanquablement les aspects techniques du dispositif, le RIFSEEP accroîtra les phénomènes de promotion ou de mutation, non en fonction des compétences, mais pour favoriser la promotion de certains collègues en dépit de toute logique de déroulement de carrière et du Statut.

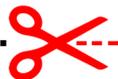
Une tendance au profilage de postes qui bloque les mutations internes. Les collectivités ont de plus en plus tendance à muter en interne un agent qui connaît déjà le travail plutôt qu'un agent qui souhaite changer de domaine et se former à de nouvelles missions. Cette tendance est accentuée par les suppressions de postes dans les services qui créent des freins supplémentaires à la formation des agents en place, requis pour nécessité de service.

**Cumulé aux conséquences du PPCR (avec la remise en cause de l'avancement minimum), c'est une fois de plus une attaque frontale contre les agents publics !**

La dégradation des relations au travail avec : • La mise en concurrence des personnels au sein d'un même service pour bénéficier d'une gratification supérieure à celle du collègue. • Des effets connus, comme les phénomènes de cour, de constitution de potentats locaux, où l'obligation de plaire au chef indépendamment des objectifs de services publics. •

Le régime indemnitaire attaque la neutralité du fonctionnaire. Tout instauration d'un quelconque mérite et sa récompense indemnitaire et individuelle est contraire à l'esprit du Statut. Il est inutile de rappeler que les régimes indemnitaires, odieusement inégalitaires, sont venus « compenser » partiellement la baisse de nos salaires sans compter pour nos retraites. Tout cela justifie une revalorisation immédiate du point d'indice à la hauteur de nos revendications, plutôt que la mise en place de tout régime indemnitaire individualisé et axé sur la « performance » au détriment de l'intérêt général.

**UNE VÉRITABLE USINE À GAZ ! ET UN CHEVAL DE TROIE DANS LE STATUT POUR RENFORCER L'INDIVIDUALISATION ET LA SUBORDINATION !**



Rejoignez la CGT,

Nom: .....Prénom:.....Commune:.....

Adresse:..... Code postal:..... Tél:.....

Lieu de Travail:..... Commune:.....

A remettre à un militant CGT ou envoyer à : CSD CGT 93 Services Publics

1, place de la Libération 93 000 Bobigny Tél: 01 48 96 35 76

