

Élections professionnelles Fonction publique territoriale



6 DÉCEMBRE
2018

JE VOTE CGT

ON NE LÂCHE RIEN POUR LE SERVICE PUBLIC DÉPARTEMENTAL!

La CGT du CD 93 a toujours mis le service public départemental, l'attachement au territoire de la Seine-Saint-Denis au cœur de son action.

ÉDITORIAL

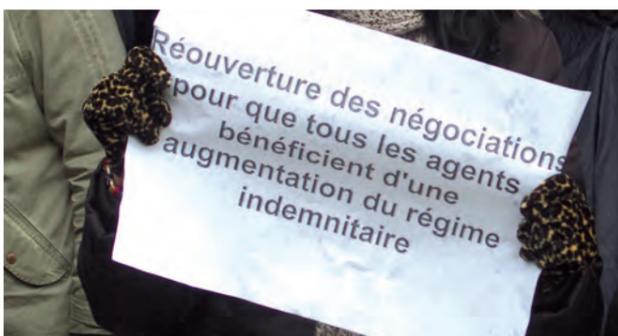
Dès l'annonce début 2014 par le Président Hollande du projet de disparition des départements, la CGT du CD 93 a appelé les agents à se rassembler et à agir. Depuis plus d'un an, les syndicats CGT des Conseils départementaux et de la Région Ile-de-France, de la Ville de Paris et du SIAAP s'expriment et agissent régulièrement en concertation: contribution com-

mune envoyée au Préfet de région fin décembre 2017, « Conférence territoriale alternative » le 6 février 2018 dans le Val-de-Marne, participation à la « Journée sans Département » le 7 février 2018, contribution « Pour des territoires solidaires et novateurs, pour le maintien des départements » présentée lors du rendez-vous à l'Élysée le 2 juillet 2018. Lors de la rencontre à l'Élysée, nous

avons réaffirmé que nous n'accepterons pas de remise en cause de nos emplois, de nos droits et acquis et des services publics auxquels les Séquano-Dyonisiens sont attachés. **L'action pour la défense des services publics se poursuit. La journée du 18 octobre 2018, « Grand Paris: quel avenir pour les services publics départementaux? » en est un moment important. ■**



Journée «Demain sans fonctionnaires ?», 23 mars 2017.



La CGT avec les agent.e.s pour la journée sans département.



Soutien aux salariés Air France devant le tribunal de Bobigny.

C'EST QUOI ?

Le Comité Technique (CT)

Le Comité Technique (CT) est une instance paritaire. Il est composé d'élus, de la direction générale et de 30 représentants du personnel

(dont 8 pour la CGT). C'est un élément fondamental de la défense des droits collectifs des agent-e-s car il est appelé à se prononcer sur :



- **L'organisation** des services (créations, fusions...),
- Les **transferts** de compétences et de personnels,
- Les orientations relatives aux **effectifs**, emplois et compétences,
- La **protection sociale** complémentaire (mutuelle), l'action sociale,
- La formation, l'insertion et l'**égalité professionnelle**,
- Le **régime indemnitaire**,
- La désignation des ratios pour l'**avancement de grade**

LES PRINCIPES D'ACTION DE LA CGT DURANT LE MANDAT (2014-2018)

- **Dénoncer** la dégradation du climat social et du dialogue social dans la collectivité,
- Instaurer de **nouvelles relations** entre le syndicat et les agent-e-s en définissant la position des Représentants du personnel CGT d'après les attentes des agent-e-s,
- Être **ouvert au dialogue** avec l'employeur pour obtenir de nouveaux droits.
- Construire un **rapport de force** dans l'unité syndicale la plus large,

DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL UTILES À TOUT MOMENT

- **Alerter** par l'information régulière des agent-e.s (déclarations sur les décisions prises, alertes sur les projets en cours...) et en favorisant leur **intervention** (assemblées générales, pétitions, manifestations...),
- **Consulter** systématiquement au niveau pertinent (par Direction, service, ou par métiers: secrétaires, huissiers, comptables) des agent.e.s **lors des réorganisations**,
- **Agir** pour faire évoluer les projets de départ, voire retarder les mises en œuvre précipitées,
- **Obtenir** des garanties par des votes conformes aux attentes des agent.e.s,
- **Informers** les agent.e.s lors des journées de formation organisées par la CGT « Demain sans fonctionnaires ? » en mars 2017, « Souffrance au travail, une fatalité ? » en avril 2018, ainsi que lors des café-débats.



LES MOMENTS FORTS DU MANDAT

Combattre la stratégie RH de l'employeur qui remet en cause les « conquis » des agent.e.s départementaux :

- Pour des effectifs qui correspondent aux besoins,
- Pour la défense du régime de congés,
- Contre la course à la réorganisation permanente,
- Pour le maintien de l'avancement de grade à 100 %...

Alerter les agent.e.s des projets en cours :

- Alerte sur l'emploi au Conseil départemental,
- Les trucs de Monsieur Moins,
- Tragédie RH,
- Accompagnement global Pôle Emploi: un protocole inacceptable,
- Les Dix commandements de Monsieur Moins...
- Tracts, mails, blog...
- Révélation du projet de réorganisation du Pôle Solidarité

Aider à la mobilisation par des assemblées générales thématiques et actions menées avec les agent.e.s :

- Stratégie RH, situation de l'emploi, régime des congés, régime indemnitaire (RIFSEEP), avancement de grade...

Les succès rencontrés :

- Abandon du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), le complément indemnitaire « à la tête du client », dans le cadre du RIFSEEP,
- Imposition d'un débat sur l'emploi en juin 2017
- Vote d'une enveloppe supplémentaire pour le budget du personnel 2018 afin de recruter les postes vacants.

L'AVENIR ET LE MANDAT 2018-2022



Obtenir une nouvelle orientation en matière de politique du personnel :

- la **mise en œuvre** réelle de l'enveloppe personnel du budget,
- la **remise à niveau des effectifs** pour un service public de qualité,
- **L'arrêt des réorganisations permanentes** : exiger la fin des réorganisations sans bilan ni point d'étape,
- **le retour à un avancement de grade à 100 % sans conditions** autres que statutaires,
- un **droit réel et minimal** (1 jour par an) à la **formation pour l'ensemble des agent.e.s**,
- la **lutte** pour mettre un terme au régime indemnitaire inégalitaire qui met les agent.e.s en concurrence entre eux-elles.
- une **augmentation du RIFSEEP de 100 euros** pour TOUS les agent.e.s départementaux.

LES REPRÉSENTANT.E.S CGT AU COMITÉ TECHNIQUE

Patrice RUTIN, Corinne CORBANI, Sabino PATRUNO, Annette MOREAU, Chimère N'DOYE, Sylvie PACIFICI, Joël MOLONGO, Yvette LEROUX

C'EST QUOI ?

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est une instance dans laquelle siègent l'employeur (élus et direction générale) et 20 représentant.e.s du personnel (dont 6 pour la CGT). C'est l'autre instance fon-

damentale (avec le Comité Technique) de la défense des droits collectifs de tou.te.s les agent.e.s car il est appelé à se prononcer sur tout ce qui touche aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

LES PRINCIPES D'ACTION DE LA CGT DURANT LE MANDAT (2014-2018)

- **Gagner** de meilleures conditions de travail et préserver la santé des agent.e.s,
- Travailler à un rapport de force dans **l'unité syndicale** la plus large afin de porter des revendications unitaires autour de la santé au travail,
- Veiller à **accompagner tous.les les agent.e.s**, quelle que soient leurs situations, qu'ils/elles soient titulaires ou contractuels,
- Maintenir, **la même équipe** de représentant.e.s du personnel pour assurer une continuité dans le suivi des dossiers liés au CHSCT,
- Combattre **la dégradation** continue **de la situation sociale** impactant les conditions de travail (postes non remplacés créant des sous-effectifs, réorganisations, individualisation des objectifs, instauration de mesures de performance, aggravation de la charge et donc de la pénibilité du travail...)

DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL UTILES À TOUT MOMENT

Pour impulser des actions de prévention:

- par l'analyse des risques professionnels physiques, techniques ou psychosociaux,
- par la proposition d'actions concrètes pour améliorer la sécurité au travail (prévention dans les bâtiments amiantés par exemple),

Pour constater et signaler les problèmes pour lesquels les agent.e.s nous alertent:

- en procédant aux visites régulières des locaux ou postes de travail,
- en rédigeant un compte rendu systématique sur la réalité des problèmes afin d'obtenir leur règlement par l'administration,

Pour alerter et signaler les dysfonctionnements ou des situations qui portent atteinte à la santé des agent.e.s:

- En sollicitant l'intervention des préventeurs des risques (physiques, techniques et psychosociaux), du médecin du travail, des ergonomes, de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI)...
- En proposant l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail et/ou de l'organisation du travail,
- En alertant sur des problèmes d'insalubrité, de violences externes (sécurisation des sites...), de pollution de l'air... (études de la qualité de l'air intérieur...), de chaleur excessive dans les locaux (livraison de rafraîchisseur d'air, de fontaine à eau, installation de protection contre le rayonnement solaire...)
- En intervenant pour obtenir les dotations en ÉQUIPEMENTS de protection individuelle (EPI) et vêtements de travail correspondant aux besoins et dans de meilleurs délais,

Pour informer nos collègues sur tout ce qui touche à la santé au travail (journée « Souffrance au travail, une fatalité ? » organisée par la CGT) et impulser des campagnes de prévention (des troubles musculo-squelettiques par exemple)

- **Pour accompagner individuellement ou collectivement les agent.e.s** en vue de stopper les situations de travail impactant leur santé,
- **En représentant les intérêts des agent.e.s** dans toutes les réunions avec l'employeur: Sur la base des rencontres et des échanges avec les agent.e.s, vos représentants du personnel CGT au CHSCT sont intervenus en faveur de la protection de la santé et de l'amélioration des conditions de travail lors des séances plénières, réunions de concertations, visites de locaux, commissions locaux, cellule égalité au travail... Ils ont fait des signalements et saisi le Président du CHSCT sur de multiples situations portant atteinte à la santé des collègues.



L'AVENIR ET LE MANDAT 2018-2022



Dans la continuité de ce que vos représentants du personnel CGT ont défendu, il sera essentiel d'agir pour:

- La finalisation par l'employeur du document unique d'évaluation des risques (DUE) qui est encore très incomplet,
- Une meilleure reconnaissance des maladies professionnelles ayant notamment pour causes les facteurs de risques psychosociaux,
- L'amélioration du dispositif de maintien dans l'emploi et un meilleur respect, par l'employeur, des restrictions médicales des agents,
- L'analyse des accidents de service afin d'enclencher au plus tôt des plans de prévention,
- L'amélioration du traitement et du suivi des accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP),
- La réalisation d'études d'impact et la consultation du CHSCT en amont de toute réorganisation prévue par l'employeur,
- L'amélioration de la dotation des vêtements de travail et Équipements de Protection Individuels (EPI),
- L'amélioration du dispositif de protection sociale et notamment la Prévoyance,
- Le recrutement de médecins du travail et professionnel.le.s de la santé et sécurité au travail, en adéquation avec les effectifs de la collectivité,
- La diffusion d'une véritable culture de la prévention dans toute l'administration départementale,
- La suppression du jour de carence qui impacte l'état de santé des agents.

LES REPRÉSENTANT.E.S CGT AU CHSCT

Christine LABBÉ, Thierry KIMBOO, Nadine LAUTHELIER, Vivianne LUCCIN-AKINDOU, Jean-Baptiste QUARREZ, Brahim BENKERRI

La Commission administrative paritaire (CAP)

Elle émet un avis ou des propositions sur des questions concernant la carrière des fonctionnaires.

Il existe une commission par catégorie: A, B et C. La CAP émet un avis sur les avancements de grade, les détachements sur demande de l'agent.e, les disponibilités pour convenances personnelles... La CAP siège aussi en conseil de discipline. ■

Les contractuel.le.s sont désormais concerné.e.s avec

La Commission consultative paritaire (CCP)

C'est une nouvelle instance départementale qui concerne les agent.e.s contractuel.le.s de toutes les catégories.

Elle est consultée pour un avis concernant le droit syndical, les demandes de révision d'entretien professionnel, les procédures disciplinaires, le licenciement, le reclassement et le non-renouvellement de contrat des agents investis dans un mandat syndical. La CGT compte utiliser les CCP pour faire reconnaître la nature permanente des emplois occupés par des contractuel.les et obtenir leur titularisation. ■

JOUR DE CARENCE

L'instauration par le Gouvernement du jour de carence est une nouvelle injustice. En plus de constituer une nouvelle ponction sur nos rémunérations, il s'agit d'une mesure:



- Qui va à l'encontre des politiques de santé publiques en dissuadant les agent-e-s de se faire soigner.
- Inefficace et qui ne résorbera en rien le déficit de la sécurité sociale,
- Inutile, ce n'est pas par elle que sera résorbée la prétendue inégalité entre le public et le privé.

Exigeons la suppression du jour de carence!

PÉTITION EN LIGNE SUR

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

Billet d'humour

LE DIALOGUE SOCIAL, UN ÉCRAN DE FUMÉE POUR MASQUER LES RECULS SOCIAUX

Ils n'ont que ça à la bouche, nos directeurs, « le dialogue social ».

Que recouvre cette formule? Un modèle de persuasion publicitaire!

Ainsi le « dialogue social », que notre employeur répète à l'envi, cherche à nous persuader que ce dernier serait ouvert à la discussion et dans des dispositions toutes favorables pour prendre en compte la réalité du travail et l'avis des agents...

Fin de la page de Pub! Retour à la réalité... Les réunions de concertation n'en sont pas. Il s'agit de réunions d'information des décisions déjà prises par l'employeur.

Longue est la liste des régressions sociales et remises en cause des acquis décidée par l'administration de façon unilatérale: suppression des voyages pour les médaillés et retraités, fermeture des services pendant les jours de pont, fermeture des crèches au mois d'août, fin des congés bonifiés pour une très large majorité d'agents, mise en œuvre du jour de carence, suppression de la prime d'installation, restriction des bons de vêture, iniquité dans la mise en place du Rifseep, des avancements de grade et des ratios... À la CGT, nous sommes pour un vrai dialogue qui s'appuie sur la concertation, l'avis des agents et permette l'ouverture de négociations.

Or pour l'instant, notre employeur « disloque social »!

Je souhaite adhérer à la CGT

Nom:

Prénom:

Direction:

Service:

E-mail:

CATÉGORIE : **A** - **B** - **C** (Entourer la catégorie)

À retourner à La CGT - Immeuble Erik-Satie - 6^e étage

e-mail: cgt@seinesaintdenis.fr



6 DÉCEMBRE 2018



POURQUOI ME SYNDIQUER ?



Parce que

L'UNION fait la force !

