



le petit conseiller généreux

bulletin du syndicat Sud des personnels des services du Département

d'Ille-et-Vilaine

n°169
janvier 2014

page 2

vos délégués rendent
compte

- Commission action sociale

page 3

elles et ils se mobilisent dans
les services départementaux

- Assistants familiaux
- ISAE
- frais de déplacement

page 4

ici et ailleurs

- Management au CNFPT
- Avortement libre et gratuit
- Mobilisation du 6 février 2013



syndicat Sud Départementaux 35
téléphone : 02 99 02 39 82
mel : sud-departementaux@cg35.fr
permanence : Rennes-Beauregard
bâtiments modulaires - porte 32

document réalisé et imprimé par nos soins

Désa-voeux...

Lors de sa conférence de presse, le Président de la République sonne le glas de la fonction publique et des services publics. Dans le langage présidentiel, ils sont jugés responsables du déséquilibre budgétaire, ainsi le gouvernement se donne pour objectif de trouver 50 milliards d'euros d'économies budgétaires dans les dépenses publiques. « **Faire mieux avec moins : c'est ce que les Français attendent de nous.** » Il oublie qu'ils tiennent aussi à leur modèle social et aux services publics, vecteurs indispensables d'unité républicaine et de cohésion sociale !

La déclinaison locale n'est guère plus réjouissante. Il suffit de se plonger dans les orientations budgétaires pour constater, qu'en ces temps difficiles, le choix du Conseil général est de continuer à soutenir les entreprises et l'activité économique plutôt que les emplois publics et l'offre de service public. En Ille et Vilaine, notre Président (de gauche) rejoindrait-il ses prédécesseurs (de droite) pour qui « **l'emploi public n'est pas de l'emploi** » (P. Méhaignerie) ?



Enfin, pour nombre de collectivités, dont la nôtre, le statut des agents et les syndicats sont devenus une contrainte. La politique de gestion des ressources humaines est axée sur une logique à effectif constant, de réduction des remplacements, de « redéploiements » (pour créer un poste, il faut en supprimer un autre), d'instauration de règles de recrutement (et non plus de mobilité), de priorisation à l'utilisation de contractuels... Que penser d'une année qui débute par l'annonce d'une

suppression pure et simple d'un service (le pool de remplacement) ! La collectivité ne s'incommode plus de discussions avec les syndicats, pourtant représentants du personnel. Le dialogue social se résume à de l'information : la consultation est de pure forme (quand elle n'est pas oubliée) et les espaces de négociations ont disparu. Pour l'administration, donner aux agents la primeur des annonces de suppressions de postes est une preuve de dialogue social réussi !

Faudra-t-il longtemps continuer à faire semblant ? Pour SUD, il faut faire vivre le dialogue social. Ni cogestion, ni politique de la chaise vide, SUD portera ses choix au regard de ce qui fonde le rôle de représentants du personnel. SUD poursuivra son projet syndical et son engagement auprès des agents : informer, rencontrer et construire des revendications avec eux.

**SUD vous souhaite une belle année 2014.
Comptez sur son inconditionnelle détermination
dans la défense du service public, de vos emplois
et de vos conditions de travail !**





vos délégués rendent compte

de leur mandats dans les instances

Commission Action Sociale

Bilan MNT:

Dans le cadre de la complémentaire Prévoyance (maintien de salaire), la MNT (Mutuelle Nationale Territoriale) a présenté un bilan alarmant en matière d'équilibre financier compte tenu de la baisse du nombre d'agents cotisants et de l'augmentation des arrêts de travail longs pour maladie. **Le vieillissement des agents et la pénibilité des métiers mettent en péril le système actuel.** SUD y voit la conséquence des choix du gouvernement de repousser l'âge de départ à la retraite conduisant les salariés à travailler plus longtemps et fragilisant leur santé. Cela renforce nos revendications d'une amélioration des conditions de travail et la prévention sur des postes usants.

Où vont les sous récoltés grâce au jour de carence ?

La fonction publique ne fonctionne pas comme le privé. L'argent collecté par la journée de carence n'est pas reversé à la sécurité sociale mais reste dans les caisses de l'employeur. Sur cette enveloppe d'économie réalisée sur le dos des agents malades, SUD avait légitimement questionné l'utilisation qui en serait faite à la commission sociale de juin et était disposé à discuter de la manière la plus juste pour la reverser aux agents. Pour Mme Huon, la question n'était plus d'actualité puisque ce budget a déjà été réinjecté pour financer la réforme de la catégorie B, la revalorisation de la catégorie C et la hausse des cotisations retraites !!! **Cette décision unilatérale n'offre plus la possibilité d'envisager les améliorations de l'action sociale en faveur des personnels.** On appréciera le sens du dialogue...

Chèques Déjeuner... en bois

L'attribution des titres restaurant est une prestation sociale accordée aux agents ne pouvant disposer de restauration collective sur leur lieu de travail. Les agents des collèges doivent donc pouvoir en disposer, au nom du principe d'équité, sur les 20 jours de permanence annuels où ils n'ont pas de restauration dans leur établissement. Le CG 35 leur a pourtant refusé catégoriquement cette revendication. Mme HUON estime en effet que les agents des collèges bénéficient de "tarifs de repas favorables" et que la mise en œuvre de cette attribution serait compliquée en raison des jours de permanence différents d'un collègue à l'autre...

Pour SUD, ces arguments ne sont pas recevables. **Cette participation très modique de l'employeur**, n'engageant pas un coût considérable pour les finances de collectivité (80 euros /an et par agent), **aurait été forte appréciée compte tenu du bas niveau des salaires en catégorie C.** Face à cette injustice, SUD se réserve un droit de réponse à la prochaine commission d'action sociale.

La mutuelle : Petite piqûre de rappel...

En France, la sécurité sociale garantit pour tous une couverture santé de base pour le remboursement des frais médicaux.

Les mutuelles prennent en charge les coûts de santé supplémentaires par une mise en commun des cotisations. Elles proposent ainsi des contrats de complémentaires santé et de prévoyance (garantie maintien de salaire en cas de maladie ou accident, capital et rente décès, invalidité, ...) pour protéger les membres d'une famille. Le choix d'une mutuelle santé reste facultatif et dépend souvent des possibilités financières du foyer. Si les mutuelles sont à l'origine **à but non lucratif et s'appuient sur des valeurs de solidarité et d'entraide**, l'ouverture de ce secteur à la concurrence a depuis plusieurs années vu l'arrivée de compagnies d'assurance qui s'en distinguent clairement par des tarifs pratiqués sur le risque individuel et avec un objectif de bénéfices.



Dans le privé comme dans le public, **l'employeur peut prendre en charge une partie ou totalité de la complémentaire santé et la complémentaire prévoyance de l'agent.** Au Conseil général 35, la participation à la complémentaire santé des agents est mise en place depuis 2012. La procédure est désormais étendue à la prévoyance et l'employeur devra choisir une nouvelle fois, après consultation du CTP, entre la labellisation ou la convention de participation.

Pour SUD, le dispositif à retenir doit reposer essentiellement **sur des choix éthiques** (pas de profits - pas d'augmentation de tarifs) **et non discriminants** (selon l'âge des agents par exemple) dans le respect des valeurs mutualistes. C'est pourquoi nous avons écarté le choix du conventionnement pour les complémentaires santé. Mais l'expérience nous a montré que la labellisation des contrats, sensée offrir plus de garanties, a été souvent détournée par bons nombres de mutuelles au détriment des prestations ou des tarifs aux adhérents. Nous serons donc très vigilants sur les choix retenus et sur la mise en œuvre d'une **participation significative et majorée de l'employeur pour les bas salaires.** ■



elles et ils se mobilisent

dans les services départementaux

Assistantes familiales

Après les différentes rencontres de SUD avec les assistants familiaux, notre syndicat a mis en évidence leur difficultés pour s'inscrire sur les sessions de formation continue sans en connaître les dates à l'avance. A ce jour les modalités n'ont pas changé.

SUD avait également interpellé le service formation continue des assistants familiaux. Nous demandions un élargissement des thèmes. Ont été retenus entre autres: « de l'enfant roi à l'enfant tyran », « relation famille d'accueil principal/ famille d'accueil relais », « les écrits professionnels », « impact du placement dans la famille d'accueil ». SUD a ouvert la réflexion pour améliorer l'accès à la formation (cumul emploi-formation, passerelles via la VAE...).

Frais de Déplacement

Faute de véhicules de service mis à disposition, des agents utilisent leur véhicule personnel pour exercer leur mission. SUD dénonce cette pratique car l'agent doit avancer des frais souvent importants et en est, au final, de sa poche (0,25 cts du km depuis 2006, usure précoce du véhicule, emprunt pour s'équiper...).

Cette situation est d'autant plus inadmissible que, depuis la mise en place d'un **logiciel obligatoire sensé accélérer le remboursement**, les agents attendent toujours des mois avant le paiement en raison de validations et de blocages multiples. Au point que **certain se découragent et renoncent à déclarer leurs frais et faire valoir leurs droits !** Un comble pour un système prévu initialement pour faciliter la gestion mais qui s'avère complexe et chronophage pour les agents désormais chargés de déclarer leur frais par saisie informatique. Il apparaît que la charge de travail des gestionnaires de frais de transport n'ait pas diminué pour autant mais a été, à la demande de leur hiérarchie, réorienté vers une vérification pointilleuse des frais de déplacement pour traquer l'erreur.

On expérimente un nouvel adage pour la dématérialisation au CG 35 : le temps gagné est mis au profit du contrôle des agents. **Le jeu en vaut-il la chandelle ? Pas sûr, mais il illustre à merveille le climat de confiance...**

ISAE

Contractuel= intérimaire

Le service de gestion du personnel s'initie à jouer à l'agence d'intérim, avec des cafouillages non exempts de conséquences. Voici, quelques exemples concernant les contractuels:

- N'apprendre sa réembauche que le vendredi à 17 heures pour le lundi suivant,
- Signifier une fin de contrat et recruter un autre contractuel pour la même mission
- Poursuivre son contrat durant 2 jours alors que sa mission n'était en fait pas renouvelée.

Trop, c'est trop !

Les collègues de l'ISAE ont réagi. A leur initiative, une pétition a été signée par 36 agents (titulaires ou contractuels) sur 50, afin de soutenir l'une de leur collègue contractuelle malmenée par ces agissements. Dans son cas, elle a été informée seulement 1/2 heure avant la fin de son contrat qu'il ne serait finalement pas reconduit...

Quelle délicatesse et quel respect pour les contractuel-les !

S'IL VOUS PLAÎT LE PLEIN
D'OPTIMISME





Management : au CNFPT aussi !



Une première au CNFPT en octobre 2013, 25% des agents étaient en grève contre les méthodes managériales subies .

En décembre à Lyon, SUD-CNFPT, SUD CT 69 et Solidaires 69 ont mené une action lors d'un congrès du CNFPT à destination des cadres dirigeants, pour dénoncer :

- l'orientation du contenu des formations qui installe cette logique managériale,

- la dérive qui fait du CNFPT un instrument des employeurs au service de l'idéologie libérale.

L'appropriation du budget de formation du CNFPT (prélevé à hauteur de 1% sur tous les salaires de la territoriale) au profit de ce type de formation est inacceptable !! Les fonds doivent servir à la formation de TOUS les agents et non en faveur des pratiques managériales que subissent le plus grand nombre.

Solidarité avec les femmes espagnoles

**Pour un avortement libre et gratuit
Partout, pour toutes et sans condition !**

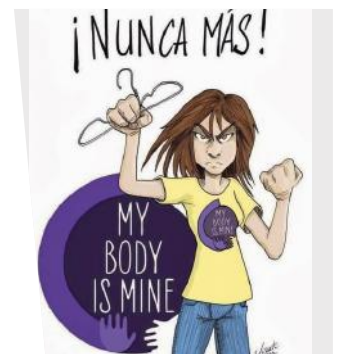
Depuis le 20 décembre, l'avortement est un délit, le gouvernement espagnol, restreint le droit à l'avortement pour ne l'autoriser que dans les cas de viol (avec dépôt de plainte) ou de danger pour la vie ou la santé de la femme

Nous sommes solidaires de la lutte des

femmes espagnoles contre cette régression qui ouvre la porte à la remise en question des droits des femmes en Europe. Soyons de toutes les initiatives pour s'associer à leur combat.

1^{er} février : Journée Européenne de mobilisation contre la loi espagnole sur l'IVG.

A Rennes, 15h place de la mairie.



Emplois, salaires, protection sociale



Poursuite des suppressions de postes dans les entreprises et les services publics. Pas de perspective d'amélioration du pouvoir d'achat. Remise en cause de la protection sociale. Accentuation des politiques d'austérité...

Dans un contexte qui s'est aggravé depuis la mobilisation du 23 novembre, Solidaires, CGT,

FSU et FO du 35 appellent les salariés d'Ille et Vilaine à **s'unir et agir pour changer de logique, pour changer la donne le 6 février**

A Rennes, rassemblement à 12h devant la Préfecture Martenot

information ou adhésion à adresser sous enveloppe à : syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud adhérer à Sud

nom :
prénom :
service ou adresse :
téléphone :
mel :

date :
signature :