

La CFE CGC s'engage durablement pour que ces différents points, très importants pour chacun de nous, fassent l'objet de discussions constructives. Nous reviendrons vers vous régulièrement pour vous rendre compte des avancées.

Retour sur le CT de février

Lors du comité technique du 2 février, il a été présenté la création du «Service aux Territoires» au cœur de l'organigramme départemental. Il sera chargé de mettre en œuvre une offre de services, au profit des communes et intercommunalités, qui couvre des domaines variés allant de l'autonomie et l'insertion, le foncier et l'aménagement, l'habitat, la voirie et les réseaux, l'eau et l'assainissement, le patrimoine bâti, le culturel et le naturel, le numérique et le tourisme.

Il répond à une volonté politique affirmée d'aider et accompagner les communes et communautés de communes dans leur développement par des conseils en faisant appel aux compétences des services départementaux et à un réseau de structures partenaires (Agence Loiret numérique, EPFLI, CAUE, ADIL, AML,...).

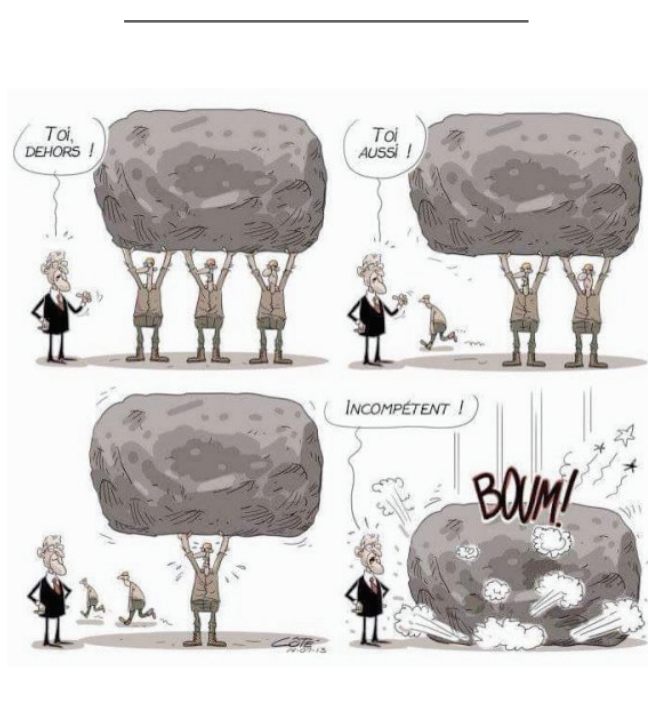
Nous sommes bien conscients des difficultés rencontrées par les communes confrontées à une réglementation toujours plus complexe et des finances difficiles à mobiliser et par les intercommunalités encore en voie de structuration. Faire preuve d'assistance et de solidarité vis à vis de ces collectivités est légitime, la loi NOTRe ayant conforté les Départements dans leur rôle de collectivité en charge des solidarités sociales et territoriales avec toutefois des restrictions en raison de la perte de la clause de compétence générale. Et c'est déjà une pratique bien ancrée dans les services départementaux et portée par de nombreux agents. Cependant, l'organisation proposée vise à industrialiser cette assistance. Elle prévoit, via ce nouveau service aux territoires déjà bien structuré, une mise à disposition avec l'allocation de ressources humaines à aller chercher auprès des directions compétentes pour prendre en charge les demandes venant des collectivités.

Lors du comité technique, nous avons exprimé de nombreuses réserves portant sur la capacité des services à absorber des demandes supplémentaires pouvant aller bien au-delà du conseil au regard des plans de

charges actuels pour la réalisation des projets de mandat. Rappelons que le Département est l'un des plus économes de France en terme de masse salariale rapportée à la population. Les marges ont ainsi été rognées depuis longtemps et, au regard de ce classement, l'action publique départementale paraît déjà bien économe et efficace.

Il y a aussi de réelles inquiétudes et interrogations sur l'étendue des missions et les compétences recherchées, les injonctions contradictoires pouvant surgir, les responsabilités juridiques collectives et individuelles... Pour ces raisons, nous obtenons qu'un comité de suivi paritaire soit mis en place et une première instance de ce comité se tiendra avant l'été.

Sur ce dossier, dont nous avons encore du mal à évaluer le contour et la montée en charge, nous ne manquerons pas de rester vigilants et d'être à votre écoute.



Retrouvez-nous sur www.cfecg45.wordpress.com et sur twitter @cfe_cg45. Vous pouvez nous contacter par mail à cfe.cg45@gmail.com. Vos contacts au Département sont : **Olivier Legros** (06 72 53 85 53), **Hubert Robin** (02 38 25 45 08) et **Marc Vassal** (02 38 25 43 27). Nous tenons des permanences à notre local à l'Immeuble le Loiret, 32 avenue Jean Zay à Orléans.



N° 5 • Avril 2018 • la lettre d'information de la section CFE CGC du Conseil départemental du Loiret

Devoir de mémoire

Il y a peu de précédents dans notre organisation et dans la plupart des collectivités d'ailleurs.

Nous pouvons citer en exemple la note récente de la DCAJ (Direction du Conseil et des Affaires Juridiques) et dans un passé un peu plus lointain celle de la DCPD (Direction de la Commande Publique Durable) lorsque ses effectifs avaient fondu comme neige au soleil.

Et bien, les directions concernées ont face à ces circonstances particulières et à l'absence de perspective quant au remplacement du ou des agents concernés pris l'initiative d'indiquer au reste de la collectivité ce qu'elles ne feront plus comme avant, voire ce qu'elles ne feront plus du tout.

C'est extrêmement vertueux sur le principe et ce type d'attitude doit être selon nous encouragé. Ca répond à ce que l'on peut appeler un devoir de mémoire ; la mémoire de ce que faisaient les agents qui ont quitté l'équipe.

C'est respectueux à l'égard de ces agents, même s'ils ne sont plus là. Beaucoup d'agents sont tristes et parfois un peu éçœurés à l'idée de voir s'éteindre au lendemain de leur pot de départ, sans que personne ne s'en émeuve, ce à quoi ils ont consacré une grande partie de leur temps et de leur énergie parfois pendant de longues années.

C'est respectueux à l'égard des élus qui dirigent notre institution et des Loirétains, car ça laisse une opportunité à l'organisation de prendre en charge ou pas les activités qui étaient exercées. C'est un vrai choix.

Ça doit bien sûr donner lieu à une concertation interne à l'équipe concernée mais aussi avec le reste des services impliqués ; avec les élus également si les choix concernés impactent la nature et la qualité du service rendu aux élus ou aux Loirétains. Au bout du compte, les choix effectués doivent être clairs pour être assumés collectivement. Encore faut-il aménager le temps et créer les conditions de cette réflexion et du travail associé. Mais avec de moins en moins de temps globalement disponible, on comprend aisément que ce temps est rarement mobilisé. Il est pourtant essentiel.

Il faut en finir avec l'idée que l'organisation, une fois allégée d'un ou plusieurs collaborateurs, continuerait de produire le même service, avec la même méthode et la même réactivité. Sauf à considérer que ceux qui sont partis ne faisaient... Rien !

Vos élus CFE CGC

Au CT

- > Élus :
Hubert Robin
Olivier Legros
- > Suppléants :
Marc Vassal
Florence Darchy

Au CHSCT

- > Élus :
Frédéric Legay
Marc Vassal
- > Suppléants :
Josiane Forster
Michel Martin

CAP

- > Groupe 6 :
Hubert Robin
Claudy Duc
- > Groupe 5 :
Frédéric Legay
Jean-Luc Mateos
Josiane Forster
Jean-Louis Geiger

Commission de réforme :

- > Élu(e) :
Anne Moreau
- > Suppléante :
Véronique de La Hougue

A quoi ça sert un syndicat ? Des agents témoignent

Lorsque que je me suis trouvée en difficultés, j'ai rencontré des collègues sachant se rendre disponibles, réellement à l'écoute et bienveillants.

Quand j'ai eu besoin de conseils, j'ai pu compter sur l'analyse objective de la situation par des collègues proches de mes préoccupations, ce qui m'a aidé à prendre de la distance. Cette manière d'agir pour apaiser les conflits et recréer du lien, pour construire une solution avec pragmatisme et dans le respect des parties prenantes, va dans le sens de mes valeurs. J'ai apprécié un accompagnement engagé vers une solution concrète, acceptable, adaptée au contexte. En particulier, mon interlocuteur m'a paru porter une réelle attention aux risques psycho-sociaux, au respect de la personne, aux signes d'alerte en matière de harcèlement.

À certains moments, c'est rassurant de ne pas se sentir isolé ; personnellement, j'ai perçu une attention fine aux problématiques et aux contraintes spécifiques à l'encadrement. Concrètement, j'ai apprécié une action discrète éloignée de toute posture, mais bien réelle, solidaire, transparente et attentive au respect des droits et des situations dans toutes les composantes. Un point important, à aucun moment on ne m'a demandé d'adhérer : cela m'a confortée dans l'idée de rejoindre ce syndicat avec des vraies valeurs.

Déplacements professionnels, enfin des moyens à la hauteur des ambitions

Il aura fallu le rejet à l'unanimité du projet initial et de nombreuses réunions de travail, parfois âpres. Mais le jeu en valait la chandelle.

Il est permis d'espérer à présent un dispositif gagnant - gagnant qui permette aux agents de ne pas payer pour exercer leurs missions et à la collectivité de réduire le budget « frais de déplacements ».

Certes, tout dispositif est perfectible, n'empêche.

Le fait d'avoir permis un défraiement pour les déplacements en agglomération et d'avoir considéré Orléans

et Montargis comme des exceptions à la règle, le fait d'avoir étendu le parc de véhicules et d'avoir affecté les nouveaux véhicules de manière équitable et judiciaire, le fait d'avoir édité un règlement clair et d'avoir assuré des réunions d'information vers les agents et leurs managers constituent des progrès incontestables.

Aller plus loin est toujours possible. Voici quelques propositions :

- améliorer encore le système de réservation en faisant appel à des solutions plus sophistiquées (applications sur smartphones par exemple) pour les réservations et les retours de véhicules ;
- attribuer des responsabilités claires et homogènes à celles et ceux qui ont en charge un pool de véhicules et faire en sorte qu'ils aient la possibilité de remonter les problèmes qu'ils rencontrent et de faire part de propositions visant à améliorer les procédures. Aujourd'hui, c'est sans doute le sujet à traiter en priorité ;
- se doter d'une vision globale, moyen et long terme et élaborer un vrai plan de mobilité durable avec des actions concrètes.

Loi Sauvadet, l'heure du bilan

C'est le 13 mars dernier, que s'est éteint définitivement le dispositif sensé permettre la déprécarisation des contractuels de la fonction publique.

Ce dispositif a fait l'objet d'une loi, celle du 12 mars 2012, bien connue sous le nom de « Loi Sauvadet » du nom de l'actuel président du conseil départemental de Côte d'Or et qui était ministre de la fonction publique à l'époque. La Gazette dans son édition du 5 mars 2018 en fait un bilan et en profite pour interviewer François Sauvadet.

Voici quelques éléments synthétiques à retenir concernant l'impact de ce dispositif sur la fonction publique territoriale et notre analyse.

Tout d'abord quelques chiffres éloquentes (source la Gazette du 5 mars dernier) :

- on comptait, fin 2017, 358 800 contractuels dans la fonction publique territoriale, soit 18,7 % des effectifs de la territoriale ;
- 36 % de ces contractuels sont en CDI. Les autres (64 %) sont en CDD ;
- les 2/3 des agents qui ont intégré récemment des postes permanents de la fonction publique territoriale sont des contractuels ;

- Il y a eu sur les 5 ans d'existence du dispositif Sauvadet, 42 800 agents éligibles, soit, 12 % des agents. Et sur ces 42 800 agents éligibles, seuls 19 000 – un peu moins de la moitié donc – ont effectivement été titularisés.

Il serait intéressant que chaque collectivité dresse son propre bilan. Nul doute que l'on constaterait çà et là de fortes disparités dans l'appropriation du dispositif. Il y eut de bons élèves soucieux de contribuer à la reconnaissance de celles et ceux qui étaient intégrés aux équipes depuis longtemps (au moins 4 ans) et puis il y eut des cancre ; des collectivités qui ne purent ou ne voulurent assurer qu'un service minimum.

Le Département du Loiret a joué le jeu. C'est incontestable. Si l'on doit nuancer le verdict, reconnaissons que des coups de pouce étaient possibles notamment au niveau du RI pour encourager tous les contractuels à s'engager dans le dispositif. La main n'a parfois été tendue que mollement. C'est dommage.

Les débats avaient été nombreux à l'époque et certains de celles et ceux qui devaient leur titularisation à un travail de préparation acharné et un concours très sélectif ont eu du mal à accepter que d'autres accèdent au même statut après un simple examen professionnel. Du coup, un compromis a été trouvé avec des pénalités, dont on peut contester la pertinence, positionnées sur le chemin des contractuels vers la titularisation : une rétrogradation parfois (d'attaché principal à attaché par exemple) et une baisse significative de rémunération parfois. Drôle de manière de reconnaître l'engagement et d'encourager l'accès à l'emploi titulaire.

Au bout du compte, que retenir de tout ça ?

- Que de nombreuses collectivités ont continué et continuent encore leurs petits arrangements avec le contrôle de légalité, bricolant à la marge une fiche de poste pour ne pas donner l'impression de renouveler ad vitam aeternam un contractuel.
- Qu'il est bien difficile de savoir où le curseur entre emploi contractuel et emploi titulaire sera positionné demain. Le « débat » initialisé par le gouvernement avec Action Publique 2022, semble vouloir donner la part belle au recrutement des contractuels sur des fonctions non régaliennes. La fonction publique territoriale serait donc touchée de plein fouet.
- Que la précarité demeure la règle pour de nombreux agents publics qui sont reconduits de semestre en

semestre ou d'année en année ; sans aucune perspective d'emploi pérenne. Les agents de catégorie B sont de ce point de vue les plus défavorisés. Et ceux qui n'ont pas pu être éligibles au dispositif Sauvadet, parfois à quelques mois près, sont condamnés à cette précarité avec toutes les conséquences que les décideurs feignent de ne pas voir (accès à l'emprunt, location, accès à la propriété).

- Que les perspectives de carrière avec la mise en place de l'équivalent des CAP demeure un projet vague. Hélas.

Bref, un bilan mitigé comme le souligne François Sauvadet lui-même dans l'interview de La Gazette et des perspectives bien floues pour les 360 000 agents contractuelles de la fonction publique territoriale. Des agents qui contribuent, comme leurs collègues titulaires, et avec le même engagement à des services publics dont les territoires ont grand besoin.

Grève du 22 mars 2018 pour la défense du service public : la CFE CGC a appelé à manifester, voici pourquoi

La CFE CGC fait partie de l'intersyndicale également composée de la CFTC, de la CGT, de FA-FP, FO, FSU, et Solidaires, constituée pour le mouvement de grève du 22 mars.

Nous nous battons en effet pour que nos demandes ci-dessous soient entendues et prises en compte :

- une négociation salariale immédiate pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- l'arrêt des suppressions d'emplois et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions ;
- un nouveau plan de titularisation des contractuels, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement (voir sur ce point notre article sur la loi Sauvadet) ;
- des dispositions exigeantes pour faire respecter l'égalité professionnelle ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- la défense et la pérennisation du système de retraite par répartition et des régimes particuliers.