



FONCTIONS PUBLIQUES

Ensemble les Territoriaux

Syndicat National des Territoriaux CFE-CGC

Pour un syndicalisme de
progrès et de propositions

ELECTIONS 2014

Positions / propositions / Argumentations

Décembre 2013

Pour un syndicalisme de progrès et de propositions

Nos objectifs du SNT CFE-CGC pour 2014

Nombre d'adhérents fin 2013 : 500

Nombre d'adhérents fin 2014 : 800

Nombre de sections fin 2013 : 45

Nombre de sections fin 2014 : 80

Elections fin 2014 : des élus

Des militants, des adhérents, des voix, des élus

!!!!

Un programme et des propositions :

- A décliner au niveau national

Au niveau de la Direction du SNT CFE CGC auprès de la confédération, des ministères, des associations d'élus, de la presse etc...

- A décliner au niveau local

Au niveau des sections, de nos collègues, des élus locaux, de la presse locale etc

SNT CFE CGC Pour un syndicalisme de progrès et de propositions

Les principaux thèmes porteurs pour 2014

- **Pour une amélioration du pouvoir d'achat**
- **Pour la reconnaissance de nos compétences et de nos spécificités**
- **Pour une réforme des collectivités territoriales qui n'oublie pas les Territoriaux**
- **Pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle**
- **Pour une prévention des risques psycho-sociaux à la hauteur des enjeux**

Pour une amélioration de notre pouvoir d'achat

- **Exiger une revalorisation du point d'indice pour stopper le gel de pouvoir d'achat depuis 2010**
- **Refondre les grilles indiciaires pour toutes les catégories**
- Prolonger les grilles indiciaires (indices terminaux et intermédiaires) pour redonner des perspectives aux carrières longues, redessiner les zones de chevauchement des grilles entre les catégories, améliorer les possibilités de promotions par des quotas plus larges
- **Lutter contre l'écrasement de la pyramide salariale**
- Maintenir les écarts indiciaires dans les grilles sur la durée
- **Intégrer le régime indemnitaire dans le calcul de la pension à un niveau plus important qu'il ne l'est aujourd'hui**
- **Harmoniser, simplifier, clarifier le dispositif de régime indemnitaire**
- **Demander l'ouverture d'une discussion OS/Employeur sur l'évolution de la masse salariale, ses perspectives de progression, la situation des effectifs et la projection pluriannuelle.**
- Favoriser les protocoles d'accord pluriannuels pour prévoir l'évolution des crédits affectés au régime indemnitaire

Pour la reconnaissance de nos compétences et de nos spécificités

- **Valoriser la dimension managériale et d'expertise de nos missions**

Par l'intégration systématique de ces dimensions dans les fiches de poste, par la mise à jour régulière des connaissances, par la reconnaissance indemnitaire et symbolique des managers, d'experts et d'agents qualifiés

- **Accompagner les personnels l'exercice de leur mission**

En favorisant le dialogue sur les attentes des supérieurs hiérarchiques et les marges de manœuvre, en développant l'autonomie de gestion des ressources humaines et financières, en assurant aux responsables, chefs de service le soutien explicite de leur hiérarchie, en priorisant les urgences pour favoriser l'existence d'un temps managérial

- **Développer le fonctionnement en réseaux et les projets transversaux**

Privilégier la gestion par conduite de projets, favoriser la dimension compétence à celle du rapport hiérarchique, développer le management par objectifs individuels et/ou collectifs

Pour la reconnaissance de nos compétences et de nos spécificités (suite)

- **Associer les personnels aux orientations stratégiques pour favoriser le partage des sens**
 - Elargir l'accès à l'information stratégique, les décliner à chaque échelon de la chaîne hiérarchique en moyens humains et financiers, développer les occasions d'échange avec la Direction
 - les faire partager et communiquer sur leur impact
- **Prôner la mise en œuvre d'une fonction publique des métiers**
 - Abandonner la classification par catégorie au profit de filières et de niveau de qualification (cf guide CFE-CGC)

Pour une réforme des collectivités territoriales qui n'oublie pas les Territoriaux

- **Rendre attractif les mobilités entre les collectivités et entre Fonctions publiques**

Pour une harmonisation par le haut, une transparence et une simplification des régimes indemnitaires entre collectivités et (entre Fonctions Publiques)

- **Sécuriser les parcours professionnels entre collectivités au moment des transferts de compétences**

Pour la valorisation de l'expérience professionnelle, des savoir-faire des experts, des managers et agents, au moment des fusions/absorptions des organigrammes

Pour une sélection transparente des cadres aux postes à responsabilité dans les nouvelles structures

Pour le temps du dialogue, de l'écoute et du partage avec les personnels chargés de la mise en œuvre

Pour la prise en compte des contraintes familiales et/ou personnelles des agents concernés

- **Accompagner les changements d'affectation**

Pour la déclinaison d'un plan de formation spécifique durant la phase de transition

- **Mesurer les effets du changement, rendre compte aux Organisations syndicales**

Présenter aux OS le sens des évolutions, les effets positifs attendus pour le service rendu aux usagers et pour les personnels, présenter les organigrammes cibles et le rapport coût / économie projeté

Pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

- **Veiller au respect de la séparation vie professionnelle / vie personnelle**

En veillant à limiter les rdv ou les réunions à des heures incompatibles avec une vie familiale (très tôt le matin, tard le soir, le Week-end etc...)

En évitant l'envoi de mails, appels tél en soirée, durant les périodes de repos.

En élaborant une charte ou des recommandations

- **Combattre la stigmatisation des régimes à temps partiel**

En assurant aux responsables concernés un déroulé de carrière normal, un niveau de régime indemnitaire selon la compétence déployée

- **Demander la généralisation des Comptes Épargne Temps, leur monétisation et/ou leur transformation en points retraite**

- **Mettre en œuvre un plan pluriannuel de mesures destiné à promouvoir l'égalité Homme/Femme**

- **Combattre toutes mesures propres à accroître la désociabilisation des personnels, leur isolement**

- (le télétravail pour qui ?, pour quel usage ?, quel contrôle des personnels concernés ?)

Pour une prévention des risques psycho-sociaux à la hauteur des enjeux

- **Sur la base de accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique**
- **Mise en œuvre par chaque collectivité d'un plan d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux**
- Analyser les exigences et l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie et de marges de manœuvre, les mauvaises qualité des rapports sociaux et des relations de travail, les conflits de valeur, l'insécurité de la situation de travail
- **Formation des membres du CHSCT et des managers à la prévention des risques psycho-sociaux**
- **Evaluer la mise en œuvre des plans de prévention**

FIN