



le petit conseiller généreux

bulletin de la section Sud des personnels des services du Département

d'Ille-et-Vilaine

n°194
janv.-fév. 2017

page 2

vos délégués rendent compte

- CT du 6 février

page 3

elles et ils se mobilisent dans les services départementaux

- fusion agences Bain-Redon
- PPCR : le miroir aux alouettes
- point d'indice

page 4

ici et ailleurs

- à Dinard, 2017 rime avec disette
- syndicalisme et extrême droite
- 8 mars : grève pour les droits des femmes



section Sud Départementaux 35
téléphone : 02 99 02 39 82

mel : sud-departementaux@ille-et-vilaine.fr

permanence : Rennes-Beaugard

Dialoguons, dialoguons !

Le 16 janvier dernier, le président du Département recevait les organisations syndicales pour, entre autres, dresser le bilan et les perspectives des relations partenariales dans la collectivité.

Comparée à d'autres départements (Côtes-d'Armor et Nord, par exemple), la situation en Ille-et-Vilaine est plutôt favorable à la discussion. On nous le fait régulièrement remarquer et SUD le reconnaît sans problème.

En 2016, 50 réunions partenariales ont eu lieu sur des sujets aussi divers que la réorganisation, la qualité de vie au travail, la mise en place des services civiques ou encore l'égalité femmes/hommes...

Cependant, il ne suffit pas de clamer "dialogue social" pour que celui-ci soit réel :

- comment créer en effet de bonnes conditions d'échange quand, lors de certaines réunions, nous n'obtenons les documents qu'au dernier moment ou sur table ?

- trop souvent, lorsque nous proposons des cahiers revendicatifs travaillés avec les agents ou des alternatives aux projets de l'administration, nous nous heurtons à l'intransigeance de nos interlocuteurs.

- ou alors, l'administration organise à sa manière des réunions avec des agents – désignés volontaires ou tirés au sort – sans même tenir compte de leur expression si celle-ci ne cadre pas avec le scénario envisagé. Cette pseudo-démarche participative pour légitimer son projet et contourner la consultation des syndicats est l'expression d'une bien curieuse conception du dialogue!

La charte du dialogue social annoncée par le président permettra t-elle de rectifier le tir ?

Toutefois, quelles que soient les propositions, on ne doit pas attendre de SUD une complaisance ou une neutralité de confort. Seules la confrontation d'idées et la négociation sont sources de progrès.





vos délégués rendent compte

de leurs mandats dans les instances

CT du 6 février

● Schéma de lecture publique : création de l'antenne de la médiathèque de Vitré

Cette antenne aura la particularité de ne pas avoir de collections. 2 postes seront redéployés de la médiathèque de Rennes pour assurer l'ingénierie et l'animation de projets pour les professionnels. SUD est favorable au développement de services de proximité. Cependant, le fonctionnement de cette antenne interroge : pas de desserte et de conseils en lecture alors que c'est le cœur du métier. Il persiste un flou sur les fiches de poste. S'il y a un glissement des missions vers le public des CDAS, quelle formation ? Comment les partenariats vont-ils se mettre en place ? Quels projets ? Mme Hakni-Robin suggère « d'accepter d'aller vers l'inconnu avec la vigilance que personne ne se retrouve en difficulté ». Espérons que si c'était le cas, on saura en tirer les conclusions...

Vote : 9 Abstention (SUD et la CGT), 5 Pour (CFDT)

● Evolution des salaires des assistants familiaux pour sujétions exceptionnelles

SUD relève la pertinence de cette avancée pour des AssFam qui ne peuvent accueillir qu'un seul enfant quand il présente des troubles multiples excluant tout autre accueil. Un nouveau taux est créé pour appliquer une majoration de salaire spécifique (taux 6).

Une grille est proposée pour établir les différents taux. Cela permettra d'harmoniser le mode de calcul.

Vote : Pour à l'unanimité

Il est proposé une voie de recours en cas de désaccord sur le taux retenu. Si SUD y est très favorable, la décision finale relevant de la responsable de la mission assistants familiaux du siège n'est pas adaptée.

Vote : 9 Abstention (SUD et la CGT), 5 Pour (CFDT).

● Organisation territoriale des centres d'exploitation routiers (CE)

Pour SUD, la nouvelle carte de répartition des CE est cohérente en termes de proximité d'intervention. Une vigilance sera à porter sur les délais de construction des nouveaux CE, les effectifs et l'implication du CHSCT.

Vote : 12 Pour (SUD et la CFDT), 2 Abstention (CGT)

● Instauration de l'indemnité de départ volontaire

Imaginée en 2009, elle permettait d'inciter des agents à quitter la fonction publique frappée par la RGPP. SUD relève que la collectivité n'a pas les mêmes intentions. Elle veut répondre à des demandes d'agents ayant un projet personnel

et qui souhaitent renoncer définitivement à leur statut. Si c'est un droit, le débat autour des critères de refus possibles de la collectivité et du montant alloué ne fait pas consensus.

Vote : Abstention à l'unanimité

● Fusion des agences des pays de Redon et des Vallons de Vilaine

Cf. une partie de l'intervention de SUD ci-contre.

Vote : Contre à l'unanimité

● Calendrier des jours de fermeture de la crèche

Vote : 9 Abstention (SUD et la CGT), 5 Contre (CFDT)

● Points ajoutés pour information :

EPCI de Liffré-Cormier. Gestion par l'agence départementale du pays de Fougères : des groupes de travail vont être mis en place pour analyser et proposer les ajustements induits sur les services (CDAS, collèges,

médiathèques, animation éducative, ENS, assainissement...). A noter que la réorganisation des CDAS de l'agence de Fougères aura un impact sur ceux des couronnes rennaises. Les réflexions devront aboutir en juin 2017 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2018.

"Ce n'est pas parce qu'on est prioritaire que l'on a le poste que l'on veut." (B. Hakni-Robin), voilà des propos très rassurants pour les agents concernés...

Avec toujours plus de prioritaires, la circulation risque de se compliquer au Département ! On frise le sketch de Raymond Devos ("Ça n'a pas de sens") où tout le monde tourne dans un rond-point sans pouvoir en sortir...

Règles de mobilité RH : suite à la réorganisation des services votée en CT le 28 novembre, un système de priorité à différents degrés a été imaginé. Alors que le guide de la mobilité (travaillé pendant 1 an et voté il y a 2 ans) indique que les postes vacants ne sont diffusés qu'après étude des candidatures d'agents prioritaires, ce ne sera plus le cas... Ils seront ouverts à tous, puis entretien pour les prioritaires et les autres candidats et enfin réunion d'une commission composée de la DRH et du CoDG (directeur général et directeur général adjoint) pour mettre en commun les différents jurys et décider.

Ces nouvelles règles complexes (rangs de priorité différenciés, étapes de recrutement ajoutées) permettront-elles la fluidité visée ? Avec un nombre de plus en plus important d'agents prioritaires (réorganisation, fusion, reclassement...), auxquels

s'ajoutent les agents sollicitant une mobilité classique, trouver un poste va devenir un vrai casse-tête ! Aura-t-on encore la garantie de règles équitables ? La transparence affichée ne favorisera-t-elle pas des choix plus arbitraires...? ■





elles et ils se mobilisent

dans les services départementaux

fusion agences Bain-Redon

En préalable, SUD a souligné que les agences de Bain et Redon ont chacune répondu jusqu'ici, avec leurs spécificités, aux objectifs de territorialisation. Les raisons qui ont conduit à la décision de fusion, basée sur le choix d'une organisation administrative calquée sur le découpage des EPCI, avec des périmètres similaires aux autres agences et avec l'objectif d'une rationalisation des moyens appartiennent aux élus. SUD a mis en avant les conséquences sur la qualité du service public et les moyens pour garantir l'accès aux droits et la solidarité en milieu rural, avec une vigilance particulière sur l'organisation, le sens et les conditions de travail des agents (intensification du travail, développement de la polyvalence...).

Concernant la méthode, entre la réflexion des élus sur la fusion, le scénario définitif retenu, les conséquences RH et un passage en CT en février, la mise en œuvre du projet en 5 mois est précipitée et anxiogène. Or, le temps de l'élaboration institutionnelle n'est pas celui de l'appropriation du projet par les agents. Quand bien même les ateliers animés par le service Organisation ont été l'occasion de s'exprimer sur ce changement, encore une fois, les interrogations ne sont pas prises en compte et les craintes ne se dissipent pas. Surtout quand il n'y a pas de visibilité sur la réalité des missions au quotidien. Dans cette fusion, chacun a le sentiment d'y perdre quelque chose et de vivre une certaine compétition pour sa survie.

Outre les agents contraints à la mobilité (poste supprimé ou transféré) et ceux dont le poste est reconfiguré, par cette réorganisation expresse, tous les agents seront impactés d'une façon ou d'une autre :

- soit dans leurs tâches par la mutualisation des fonctions, la coordination des fonctionnements et, possiblement, une nouvelle charge de travail,
- soit parce qu'ils auront à couvrir un territoire plus large, ce qui nécessitera davantage de déplacements.

Pour SUD, on ne peut pas envisager une fusion uniquement sous l'angle organisationnel avec une répartition quantitative des ressources et à l'économie. Il faut poser un regard qualitatif sur le travail accompli jusqu'ici et sur sa pertinence au regard des besoins sur le territoire. Aussi, SUD a proposé une fusion progressive en laissant plus d'effectifs (stabilité) sur les 2 sites pendant le temps nécessaire à un travail de collaboration pour accompagner cette fusion.

Cette proposition n'a pas été retenue.

PPCR : le miroir aux alouettes

Avec le PPCR, en 2017, la structure des grilles est modifiée et conduit à des opérations de reclassement statutaire. Il n'est pas possible, ici, de reprendre chaque grille car il y a trop de spécificités : chaque agent aura un reclassement adapté à sa situation. A vous de vous faire une idée mais quelques exemples concrets vous permettront de voir que les améliorations vantées par certains ne sont pas forcément au rendez-vous :

- en catégorie C, un agent à l'échelle 4 qui n'a pas pu bénéficier d'une promotion à l'échelle 5 en 2016 se verra reclassé dans la nouvelle échelle fusionnée C2 mais à un, voire plusieurs échelons inférieurs, occasionnant une perte d'ancienneté dans la carrière. Quant à l'échelle C1, elle passe d'une durée de 22 ans à 25 ans. Autant dire que dérouler sur deux grades complets, comme annoncé, reste une douce chimère...

- en catégorie B social, si le dernier échelon (11^{ème}) du 2^{ème} grade a été bonifié de 18 points, un agent à l'échelon 7 de ce grade sera reclassé à l'échelon 6 de la nouvelle grille, soit + 3 ans pour atteindre le dernier échelon. Ce n'est pas en redescendant d'une marche que l'on arrivera plus vite en haut de l'escalier !

Attention, pour les agents sur le point de partir en retraite, n'oubliez pas qu'il vous faut passer 6 mois dans votre nouvel échelon pour pouvoir en bénéficier au moment de votre départ. En clair, ne partez pas avant le 30 juin !

Enfin, la revalorisation indiciaire que vous pourrez découvrir sur votre feuille de paie résulte, en grande partie, de la transformation d'une partie des primes en points d'indice.

point d'indice

Après avoir augmenté de 0,6 % en juillet 2016, le point d'indice est revalorisé à nouveau de 0,6 % au 1^{er} février 2017. La valeur du point d'indice passe à 4,68 € brut.

Déjà pas la panacée, pas sûr que vous le ressentiez dans le porte-monnaie car cela se conjugue avec la hausse du taux de la retenue sur traitement pour pension civile de 0,35 point (en application des réformes des retraites de 2010 et 2012)...

On est loin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis 2010 !



à Dinard, 2017 rime avec disette



A l'appel de l'intersyndicale SUD-CGT, 200 agents de la Ville de Dinard ont manifesté le 18 janvier. Ils contestaient l'opacité dans laquelle la Maire a mis en place le RIFSEEP et ses conséquences (baisse significative de régimes indemnitaires, pénalisation financière au 3^{ème} jour d'arrêt maladie).

Le 31 janvier, à l'occasion de la tenue

du conseil municipal, ils étaient rejoints par une partie de la population mécontente de la politique menée par la Maire. Avec la démission de nombreux élus, de nouvelles élections municipales vont se tenir en avril.

Pour un vrai dialogue social et l'ouverture de nouvelles négociations, les agents restent solidaires et mobilisés !

syndicalisme et extrême droite

"Le syndicalisme est-il légitime pour combattre l'extrême droite ?" était le thème du débat public organisé le 26 janvier par la CGT, FO, la FSU, Solidaires et l'Unef à Fougères. La réponse est clairement OUI !

L'extrême droite, c'est : désigner les chômeur.euse.s comme des parasites, libérer des emplois en renvoyant les femmes au foyer, véhiculer un discours de haine pour opposer les salarié.e.s entre eux, appeler à la violence contre les militant.e.s défendant les migrants, etc.

Parce que nous sommes aux antipodes de ces valeurs et de cette idéologie, il est bien de la responsabilité de nos syndicats de mener le débat sur le terrain. A l'heure où l'extrême droite se nourrit de la désespérance, nous devons

démystifier ses discours et montrer en quoi c'est un poison mortel pour les salarié.e.s.

Remettre en avant la solidarité de classes, défendre les services publics et mener les luttes pour améliorer les droits individuels et collectifs, comme de montrer que des alternatives sont possibles, c'est ainsi que la force d'un syndicalisme porteur de transformation sociale renverra l'extrême droite et ses idées nauséabondes dans les poubelles de l'histoire !



8 mars : grève pour les droits des femmes



Le contexte politique, social et économique international comme national n'offre pas de répit pour tous.tes celles et ceux qui œuvrent à plus d'égalité et de justice sociale. La banalisation des idées d'extrême droite, la montée des conservateurs dans les élections (aux USA et en Europe) sont des signes inquiétants pour les droits des femmes.

Pour la fin des inégalités au travail, la garantie du droit d'accès à l'avortement et à la contraception, la fin des violences sexuelles et sexistes, pour des politiques volontaristes contre les stéréotypes de genre... Parce que les femmes sont payées 25% de moins que les hommes, cela signifie qu'elle travaille gratuitement après 15h40.

**Toutes dans l'action et dans la grève,
le 8 mars à 15h40**

Place du Parlement - Rennes

<https://www.solidaires.org/Un-8-mars-de-luttes-et-de-greves>

information ou adhésion à adresser sous enveloppe à : section 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 :