www.cgt-cd13.org

la cgt

# GRAND-ÉCRAN

Unis et Solidaires

N° 68
OCTOBRE
2018

BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT CGT DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE

## Élections professionnelles du 6 décembre 2018

# Votre meilleur atout : LE VOTE CGT !

## LES LISTES

DES CANDIDATES ET CANDIDATS PRÉSENTÉS PAR LA CGT AUX ÉLECTIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL EN PAGE 17

Une nouvelle réforme pour diminuer les dépenses publiques page 4

Comptes rendus de mandat de vos élu.e.s CGT dans les IRP page 6

La réforme-Macron des retraites : une baisse des pensions page 24

# Éditorial

*Le Président et son gouvernement sortent affaiblis du premier semestre. Ils n'en demeurent pas moins arc-boutés sur leur projet antisocial au service des riches.*
*Depuis janvier 2018, le gouvernement a lancé son projet "Action publique 2022" pour réduire davantage encore les dépenses publiques.*
*Dans la fonction publique, c'est la mise en œuvre du salaire "au mérite", des suppressions de postes en grand nombre, la généralisation du recrutement de contractuels et la fusion et l'affaiblissement des instances représentatives du personnel. Si l'on ajoute à ce sombre tableau la volonté de mettre en place une retraite par points, on se fera rapidement une idée des dangers qui pèsent sur notre avenir.*
*Pour une fonction publique moderne au service de l'intérêt général, nous avons besoin d'une augmentation des traitements, de créations de postes de fonctionnaires à statut, d'un départ à la retraite à 60 ans, d'instances représentatives du personnel avec de nouveaux droits et l'abandon pur et simple de toutes les réformes du gouvernement Macron, dont l'arrêt du processus de réforme territoriale.*
*Qui, mieux que la CGT, s'opposera à cette casse généralisée de notre modèle social ? Réfléchissons bien le 6 décembre : le vote CGT sera notre meilleur atout !* ■

# Augmenter les salaires, pensions et minima sociaux : c'est possible et urgent !

**La question du pouvoir d'achat est une des premières préoccupations des salariés, des privés d'emploi et des retraités. Il s'agit de l'aspiration légitime à pouvoir vivre dignement et ce, quelle que soit sa situation sociale ou professionnelle. Il s'agit aussi de permettre une relance de l'économie dont tous conviennent qu'elle ne pourra véritablement se faire que grâce à la consommation des ménages.**

Rémunérer de manière juste le travail, ce n'est pas "un coût". C'est, au contraire, un investissement dans l'avenir, la reconnaissance de nos qualifications, de nos savoir-faire, de notre travail créateur de richesse ! Assurer un haut niveau de prestation sociale, ce n'est pas « dépenser un pognon de dingue ! » C'est, au contraire, assurer un haut niveau de protection sociale permettant de vivre dignement et d'envisager son avenir avec confiance.

Garantir un haut niveau de pension, ce n'est pas « financer des improductifs. » C'est, au contraire, une question de justice sociale : pouvoir vivre avec une rémunération permettant de maintenir son niveau de vie par un dispositif solidaire et pérenne de redistribution.

Financer un haut niveau de minima sociaux, ce n'est pas « développer de l'assistanat. » C'est, au contraire, assurer des dispositifs de solidarité permettant d'améliorer les situations de celles et ceux dont c'est le seul moyen de subsistance et qui vivent actuellement des situations catastrophiques.

## Patronat et gouvernement "main dans la main"

Le patronat, comme le gouvernement, cherche à limiter – voire à empêcher – toute hausse de rémunération, que ce soit par l'augmentation des salaires, des minima sociaux ou des pensions. Ils prônent et mettent en place des dispositifs de gel des augmentations et, lorsqu'une augmentation de la rémunération des salariés a lieu, c'est quasi systématiquement par le biais de primes, donc d'éléments de la rémunération non pérennes et ne participant pas au financement de notre système de protection sociale.

Pourtant, de l'argent existe pour cela, mais il est attribué à d'autres, notamment la rémunération des actionnaires ! Depuis 2009, d'après l'ONG Oxfam, pour 100 euros de bénéfices, les entreprises du CAC 40 ont versé 67,40 euros de dividendes aux actionnaires, 27,30 euros sont réinvestis dans les entreprises et seulement 5,30 euros dans les salaires…

Parallèlement, les dirigeants de ces entreprises voient leurs rémunérations et primes augmenter : en 2017, les dirigeants du CAC 40 ont perçu 2,3 millions d'euros de salaire moyen, soit 70 fois le revenu moyen d'un salarié (source : agence Bloomberg) ! Si la part des salaires dans le PIB européen avait été la même que celle du début des années 1990, les travailleurs de l'Union européenne auraient en moyenne gagné 1 764 euros de plus en 2017 !

**Des cadeaux qui coûtent cher !**

Contrairement à ce que prétendent le président des riches et son gouvernement, les cadeaux aux plus aisés ne font ni l'emploi ni l'investissement. Ils enrichissent encore plus les mêmes et augmentent les inégalités sociales. Le "ruissellement", c'est du baratin ! La suppression des cadeaux fiscaux et des exonérations inutiles permettra de dégager des dizaines de milliards d'euros pour accroître les moyens dans les services publics (y compris pour renforcer la lutte contre l'évasion fiscale estimée entre 36 et 50 milliards d'euros), répondre aux besoins sociaux et renforcer le potentiel productif du pays.

Certains tentent de faire passer les privés d'emploi et les retraités pour des "assistés"… mais qui sont les vrais assistés ? Les entreprises bénéficient de grandes largesses de la part de l'État, sans aucun contrôle, ni aucune contrepartie en termes de développement de l'emploi… Il existe plus de 4 500 dispositifs d'aides aux entreprises, et nombre d'entre elles n'hésitent pas à licencier à tour de bras ! Les niches fiscales pour les entreprises s'élèvent à près de 200 milliards d'euros en 2013 : c'est 5 fois plus que l'impôt sur les sociétés !

Pas de fatalité à cette situation. La réalité est que des augmentations de salaires sont régulièrement gagnées dans les entreprises ou administrations, mais seulement lorsque les salariés les revendiquent, se mobilisent et imposent au patronat et directions leurs exigences salariales ! Cela demande donc à s'organiser et à se syndiquer. ■

## Le blocage du point d'indice

*Depuis 2010, la valeur du point d'indice a subi un gel quasi ininterrompu, sauf par deux revalorisations de 0,6 % en juillet 2016 et février 2017. Le premier des résultats, c'est que, de janvier 2010 à aujourd'hui, par rapport à l'inflation, la dévalorisation dépasse aujourd'hui les 9 % ! La confirmation récente de la décision gouvernementale de ne procéder à aucune augmentation de la valeur du point jusqu'à la fin 2019 ne pourra qu'aggraver ce décrochage d'une ampleur historique sans précédent. Cette injustice sociale et cette ineptie économique détérioreront comme jamais le pouvoir d'achat de tous les agents et plongeront un grand nombre d'entre eux dans des difficultés extrêmes.*

## La CGT revendique :

- **l'ouverture immédiate des négociations salariales dans les branches et les entreprises**
- **une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes**
- **pas de salaire en dessous de 13 € brut de l'heure, un Smic à 1 800 € brut pour un salarié sans diplôme, sans qualification reconnue et sans expérience**
- **une durée du travail hebdomadaire de 32 heures**
- **10 % d'augmentation générale des salaires pour prendre en compte l'inflation, des gains de productivité et un meilleur partage des richesses créées par le travail**
- **le doublement sur toute la carrière professionnelle des grilles de rémunérations, garantissant un réel déroulement de carrière**
- **une véritable reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle**
- **la progression d'un niveau de qualification au minimum sur toute la carrière professionnelle**

**Le gouvernement estime que les réformes menées depuis vingt ans, la "révision générale des politiques publiques" (2007 à 2012) et la "modernisation de l'action publique" (2012 à 2017), n'ont pas suffisamment réduit les dépenses publiques. Elles ont pourtant entraîné abandon de missions et de profondes déstructurations.**

# Action publique 2022 : Une nouvelle réforme pour diminuer les dépenses publiques

Le projet de loi de programmation des finances publiques pour 2018-2022 prévoyant une baisse de la part de la dépense publique dans le PIB de plus de trois points, le gouvernement engage une nouvelle réforme structurelle : "Action publique 2022". Le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, est chargé de préparer et suivre les travaux qui consisteront à *« revoir profondément et durablement les missions de l'ensemble des acteurs publics que sont l'État, les opérateurs, les collectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale »* afin d'atteindre les objectifs imposés en matière de réduction des dépenses publiques.

Cette transformation des politiques publiques doit permettre au gouvernement de privilégier certaines missions et politiques tandis que d'autres feront l'objet de transformations structurelles. Il veut ainsi faire le tri entre les missions qu'il jugera devoir conserver au sein de l'État et les autres, à abandonner ou privatiser.

Il veut aussi définir le nombre d'agents sollicités pour chaque mission, c'est-à-dire répartir les 50 000 suppressions de postes prévues au sein de l'État d'ici à 2022 (70 000 autres étant également planifiées dans le versant territorial). Des plans de transformation ministériels ont été présentés en Conseil des ministres cet été 2018 après avoir été soumis par chaque ministre au Premier ministre et au président de la République "pour arbitrage". Ils ont été élaborés dans chaque ministère en s'appuyant sur les travaux menés avant la fin du premier trimestre 2018 dans le cadre du comité "Action publique 2022" du "Grand Forum de l'action publique" auprès des organisations syndicales et des usagers de novembre 2017 à fin janvier 2018, et de cinq chantiers transversaux de transformation.

## Un seul but, des économies et de la privatisation

Dès maintenant, à partir de sa feuille de route, chaque ministre doit proposer une contribution initiale synthétique traitant quatre points spécifiques : le périmètre souhaitable des politiques publiques dans chacun des ministères, le niveau de portage le plus pertinent pour chacune d'entre elles (suppression des chevauchements de compétences, transfert entre collectivités ou au secteur privé, voire abandon de missions), les économies durables et structurelles, les pistes d'amélioration de la qualité du service.

## Des suppressions de postes par dizaines de milliers

Les cinq chantiers interministériels seront conduits sur les thématiques considérées comme des "leviers de transformation" : la simplification administrative et l'amélioration de la qualité de service, la transformation numérique, la rénovation du cadre des ressources humaines, l'organisation territoriale des services publics et la modernisation de la gestion budgétaire et comptable.

La mise en œuvre opérationnelle des plans de transformation ministériels et interministériel commencera alors. Elle se fera notamment en numérisant "tout ce qui peut l'être", comme le prévoit le Grand Plan d'investissement 2018-2022 dont 4,4 milliards d'euros seront consacrés à "construire l'État de l'âge numérique". Les transferts de compétences proposés permettront la ventilation des 120 000 suppressions de postes dans la fonction publique d'ici à 2022. "Action publique 2022" s'articulera aussi avec les autres démarches de consultation actuellement menées par le gouvernement sur des sujets liés, en particulier la Conférence nationale des territoires. ■

# NE NOUS LAISSONS PAS FAIRE !

**C'est la vérité révélée répétée jusqu'à l'indigestion par l'exécutif, les libéraux, les cohortes de pseudo-experts qui trustent les médias : l'excès de dépenses publiques est la cause de tous les maux !**

## ❶ Salaire

Depuis plus de 8 ans maintenant (avec une courte interruption en 2016/2017), le point d'indice est gelé et le sera encore en 2019. Le mécontentement est massif. En lieu et place du seul mécanisme permettant d'augmenter le pouvoir d'achat général des agents publics, le gouvernement Macron entend généraliser le salaire au mérite : ajoutée à la part fixe (dépendant du point d'indice), la part variable fluctuerait en fonction d'objectifs non définis à ce jour.
Il y aurait quelques gagnants, mais surtout une majorité de perdants et une paupérisation accrue des fonctionnaires puisque les budgets sont à la baisse. Sans compter l'un des travers de ce salaire au mérite : certains agents se concentrent sur les objectifs rémunérés et non sur l'intégralité de leurs missions. Une grave atteinte aux fondements d'un service public au service de l'intérêt général.

## ❷ Emploi

Comme annoncé durant sa campagne, Macron veut supprimer 70 000 postes dans la FPT. Déjà, les agents subissent les conditions de travail dégradées à cause des non remplacements dans les services. Le service public est rendu au minimum dans certains secteurs à cause des effectifs réduits. Et ce, alors même que les besoins de la population augmentent, comme on le voit par exemple dans les EHPAD.

## ❸ Contractualisation

Le Statut contraignant à recruter dans la liste des lauréats aux concours pour les catégories A et B, le gouvernement prend le prétexte d'un assouplissement nécessaire dans le recrutement pour justifier la création des contrats de missions. Des contrats d'une durée maximale de 6 ans (soit la durée d'un mandat municipal…) qui pourraient s'arrêter, avec un délai de prévenance de deux mois, une fois la mission accomplie.
Au regard de l'instabilité des gouvernances politiques de nos collectivités, on imagine aisément les conséquences d'une telle mesure dans la Fonction publique territoriale. L'agent dépend ainsi entièrement du politique, lui est redevable et fera tout pour conserver son poste, car entièrement dépourvu de protections. Un statut bien moins sûr encore que dans le secteur privé.

## ❹ Retraite par points

Et voilà une énième réforme depuis 1993, à chaque fois la dernière « pour sauver le système ». Cette fois au nom de l'universalité et de « l'harmonisation », ce sera au final toujours moins pour les pensions et des retraites livrées aux appétits des fonds de pension. Il s'agit dans un premier temps de généraliser la retraite par points à l'opposé de la solidarité intergénérationnelle. Le montant de la pension ne serait plus calculé sur le dernier salaire brut, mais à partir d'un cumul de point capitalisé tout au long de la carrière. Le montant de pension serait non garanti dans la durée puisque la valeur du point fluctuerait en fonction des aléas économiques. Un système déficitaire (comme pendant la crise de 2008) provoquerait immédiatement une baisse brutale des pensions.

## ❺ I.R.P.*

Ce chantier est, sur la forme, symptomatique de la façon dont le gouvernement considère le dialogue social : « causez toujours, nous on avance, on vous écoute, mais on s'en moque ». Bref, seules les mobilisations des agents ont pu faire reculer le gouvernement sur des points essentiels et notamment la décorrélation du point d'indice.
Concernant la fusion des Comités techniques et CHSCT et la disparition des principales prérogatives des CAP, le gouvernement continue à avancer. Ces nouveaux principes devraient être applicables en 2023, après les élections de décembre 2022. Ce projet, tout comme celui du privé, a vocation à individualiser les situations pour affaiblir le niveau de protection collective, casser les outils de prise en compte de la souffrance au travail, couper les représentants du personnel de l'activité syndicale et les tenir à distance de leurs collègues par leurs multiples obligations institutionnelles.
Les dernières consultations sur ce point ont eu lieu en juillet et ont rencontré l'opposition de l'ensemble des 9 organisations syndicales.

**I.R.P. : instances représentatives du personnel.*

# Comptes-rendus de mandats de vos élu.e.s CGT au Conseil départemental des Bouches-du-Rhône (mandature 2014-2018)

*Depuis les dernières élections professionnelles, vos élu.e.s de la CGT se sont investis dans leur mandat et leur mission de défense des agents, fonctionnaires, non-titulaires ou contractuel.le.s.*

*Que ce soit dans le secteur médical et social, dans celui des routes et de l'environnement ou dans celui des collèges, ils et elles ont eu à cœur de porter haut et fort vos revendications et vos luttes.*

*Vous trouverez dans les pages suivantes le compte-rendu de leur mandat. Ceci n'est qu'un aperçu non exhaustif de leur action. Tous les jours sur le terrain ou dans des réunions avec l'Administration ils et elles ont donné de leur temps pour vous représenter et défendre les missions de service public.*

## La CGT... active toute l'année !

**La CGT, un syndicat actif toute l'année. Manifestations, luttes, grèves, participation aux instances représentatives du personnel, rencontres avec les directions et les dirigeant.e.s politiques, édition de nombreux tracts et journaux spécifiques... Le syndicat CGT est avec vous, vous aide, vous soutient.**

*La CGT du Conseil Départemental vous informe aussi quotidiennement sur son site internet et sur les réseaux sociaux...*

Rejoignez-nous sur facebook

# ROUTES

**En quatre ans de mandat, vos élus de la section CGT-route n'ont eu de cesse de lutter pour accroître et maintenir :**

➔**La prise en charge du nettoyage de la vêture** par des entreprises spécialisées, les modalités restent à définir d'ici la fin de l'année. L'objectif de cette démarche était double. Le premier concernait l'hygiène de nos foyers, pour ne plus avoir à mélanger nos habits professionnels et personnels.
Le deuxième concernait le nombre de lavage des vêtements de haute visibilité pour lequel nous sommes tenus de respecter un nombre précis de lavage.
➔**L'augmentation de l'astreinte de 10 euros**, même si ce n'est pas encore assez ; la CGT continue au niveau national de mener les négociations par le biais de l'implication d'un militant de la section route au sein du "Collectif national voirie" de la Fédération des services public.
➔**La pérennisation de nos "emplois avenir" et CDD** de notre direction : la section route a obtenu la titularisation de 99,9 % de ces derniers. Par ailleurs, grâce à notre détermination sans faille, un certain nombre d'agents "emploi avenir" ont été stagiarisés à l'issue de leur seconde année, et en ce qui concerne les agents en contrats à durée déterminée, nous avons obtenu leur stagiarisation au bout d'un an.
➔**La mise en place d'une cellule d'écoute**, avec la présence d'une psychologue du travail dans les centres d'exploitation lors d'accidents ou incidents, obtenue lors de multiples négociations de nos élus CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
➔**Après des années sans matériels de premiers secours, nous avons obtenu des trousses de secours** dans chaque véhicule et dans chaque centre d'exploitation ainsi qu'un réapprovisionnement durable.
➔**Lors des négociations RIFSEEP** (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), la CGT a obtenu la reconnaissance des diplômes et concours pour la prise en compte de l'IAT de C2 en C3 englobé à ce jour dans l'IFSE (Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise).
➔**La dotation individuelle de gants et chaussures de tronçonnage** ainsi que de nombreux équipements de protection individuelle (EPI).
➔**La résolution des dépassements horaires et des temps de repos** souvent non respectés lors de différentes périodes (viabilité hivernale, astreinte….).

## Avec la CGT, conquérir de nouveaux droits

▶Pour la diminution du nombre des astreintes de 75% depuis notre intégration de 2008, avec des conséquences financières, des dégradations de nos conditions de travail et le démantèlement progressif mais continu de nos métiers et des services publics.
▶Contre le projet de regroupement des centres d'exploitations. Les risques de ces fusions sont le non renouvellement d'un poste sur deux, la destruction de nos métiers pour mieux privatiser et les faire disparaitre du service public.
▶Pour l'obtention de la prime de dangerosité, incommodité et salissure. Le Tribunal Administratif a arrêté la date du 1er octobre 2018 pour instruire le dossier. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés lors d'un flash info spécifique.
▶La collectivité à ce jour, refuse l'application de la loi sur le paiement des heures supplémentaires pendant la pause méridienne. Nous continuons notre combat pour le respect des règles et l'obtention de notre dû, comme par le passé.
▶Nous continuons à défendre le recrutement d'emplois statutaires pour maintenir nos services.
▶Pour le maintien des astreintes, nous continuerons à défendre le droit d'avoir des véhicules de service, quelle que soit la domiciliation des agents.

## ENVIRONNEMENT

**La section Environnement est composée de femmes et d'hommes qui ont œuvré pendant ces quatre dernières années. Par leur action au CTP et au CHSCT, ils ont fait améliorer les conditions de travail ; dans les CAP ils ont contribué à faire respecter les tableaux d'avancement. Force de propositions, les élu.e.s CGT ont été actifs pour la défense de notre régime indemnitaire et pour la garantie de nos acquis.**

Nous avons toujours été le fer de lance pour rassembler, écouter, proposer, se mobiliser dans un seul but : développer nos missions de service public l'hiver comme l'été. Être le garant de nos acquis sociaux pour les anciens comme pour les nouveaux recrutés. Ce ne sont pas que des mots, nous avons toujours dit ce que nous allions faire. Et surtout faire ce que nous avons dit (en réunion ou en assemblées générales devant les personnels).

Voici quelques exemples des avancées que nous avons obtenues tous ensemble durant ce mandat de quatre ans :

➔**La titularisation des "emplois avenir" :** c'est ensemble que nous avons gagné grâce à votre mobilisation avec le syndicat CGT.

➔**Pour le régime indemnitaire** (RIFSEEP) : avec le changement de lieu de la résidence administrative et la perte du panier, la forte mobilisation de tous les personnels a permis d'obtenir un équilibre financier sans perte pour les sapeurs-forestiers, les ouvriers-forestiers et la garde départementale à cheval avec la stagiairisation des emplois avenir.

➔**Pour la préparation d'un règlement intérieur des ouvriers-forestiers** qui garantira les conditions de travail et leur cadre d'emploi. Toutes ces avancées sociales ne se sont pas faites par magie mais grâce à notre mobilisation avec la CGT à nos côtés. D'autres échéances sont à venir et notamment l'intégration des emplois en CDD dans nos services.

Nous n'accepterons pas que les nouveaux recrutés aient des contrats d'un an renouvelable. Nous avons toujours refusé que la précarité rentre dans nos services : à travail égal, statut égal !

Nous l'avons toujours dit : nous mettrons une fois encore toutes nos forces pour que ces contrats soient rapidement supprimés et qu'un avenir stable soit donné à tous. Il n'est plus concevable que des agents soient confrontés à une vie précaire.

### La métropole AMP

Monsieur Gaudin a quitté la présidence de la Métropole Aix-Marseille-Provence et c'est Madame Martine Vassal qui en est devenue la présidente par intérim avec son élection sans surprise le 20 septembre. Immédiatement, la CGT a demandé un rendez-vous avec elle pour débattre de l'avenir des agents, pour la garantie de nos missions de service public, des avantages acquis et du devenir de notre régime indemnitaire, s'il devait y avoir fusion entre les deux institutions.

Il va falloir peser de toutes nos forces pour que cette fusion à venir se passe sans aucune perte financière en gardant tous nos acquis. Continuons ensemble le travail que nous avons fait durant toute ces années. Pour cela il faut être entendu. Il faut être respecté. Il faut être porteur de propositions pour notre devenir.

*La section CGT-environnement*

**Donnons-nous plus de force le 6 décembre en votant CGT !**

SOLIDARITÉ

## Des actions efficaces, un bilan offensif, une exigence au quotidien !

Protéger tous les professionnels œuvrant au cœur de l'action sociale et medico-sociale, défendre leurs intérêts et se battre pour le maintien de leurs acquis, agir pour une revalorisation salariale digne des missions confiées, lutter au quotidien pour un service public cohérent et renforcé voilà ce que défend la CGT !

La section CGT de la DGAS expose son bilan après 4 annnées d'engagement dans un contexte de changement de majorité départementale. Le respect des modes d'intervention, des qualifications, des principes éthiques et déontologiques des personnels, la défense des outils et moyens nécessaires à la mise en œuvre des missions confiées, la protection des agents dans leur quotidien de travail, mais aussi l'exigeance d'un déroulement de carrière linéaire garantissant à chacun d'entre nous la promotion au grade supérieur et des revenus en progrès constants, sont les principes qui guident l'action de la CGT.

Notre positionnement responsable et en adéquation avec les valeurs et principes du service public contribue à renforcer et maintenir le caractère incontournable d'une action sociale de qualité centrée sur l'usager. Notre exigence : un service social fort, pivot d'une politique départementale volontariste au service des populations.

## 2015 - 2018 : de belles victoires grâce à la mobilisation !

**Notre organisation syndicale œuvre depuis de nombreuses années pour le renforcement de l'action sociale départementale au plus près des populations. Cette exigence demeure l'atout majeur de notre organisation syndicale qui a pu enregistrer de belles victoires de 2015 à 2018 grâce à la mobilisation des personnels avec :**

➔la création de plus de 10 postes d'assistants socio-éducatifs dédiés à la protection de l'enfance
➔la création d'une maison à caractère social pour l'accueil de 30 enfants de 3 à 12 ans confiés au Département
➔la création de 4 postes pour renforcer la MDS de la Belle-de-Mai en janvier 2017
➔la création de 4 postes pour renforcer la MDS de l'Estaque en mars 2018
➔l'intégration en catégorie C des 6 redacteurs auxiliaires ayant atteint la limite de renouvellement de leur contrat en fin 2015
➔La mise en œuvre du RIFSEEP :
➔l'obtention d'une augmentation de 60 euros brut pour tous les personnels exerçant en MDS et de 30 euros brut pour tous les professionnels qui recoivent du publics mais travaillent hors MDS
➔l'obtention d'une revalorisation du futur régime indemnitaire des auxiliaires de puériculture allant de 69 à 75 euros
➔l'obtention d'une révision de la classification RIFSEEP pour les conseillères conjugales de catégorie C en CG1
➔l'obtention d'une reclassification en groupe supérieur pour de nombreux agents dans le cadre du RIFSEEP dont des collègues de la MDP, mais aussi à la Direction des routes !
➔le ratrappage pour les catégories C des 60 euros bruts obtenus pour tous les agents exerçant dans les MDS avec rappel à compter de janvier 2018
➔l'attribution de la NBI aux travailleurs-euses sociaux et infirmier.e.s de la Maison départementale de l'adolescent
➔l'obtention de places de parking pour le pôle d'insertion d'Aubagne,
➔l'obtention de véhicules de service supplémentaires notamment pour la MDS d'Istres
➔l'obtention pour les ASFAMS, profession pivot du placement familial, de la prime de 100 euros sous forme de chèques vacances qui seront dès 2018 intégrés à la prime de fin d'année, l'accès au spectacle de fin d'année à l'instar de tous les agents et de leurs enfants,

*Suite page 10*

*suite de la page 9*

➔l'obtention aux élections de février 2017 d'un siège supplémentaire dans le cadre de la Commission consultative paritaire départementale (CCPD) instance dédiée au ASFAMS et ASMATS des Bouches-du-Rhône
➔le repositionnement du projet de réorganisation de la PMI d'octobre 2017 qui prévoyait la mobilité des personnels sur les territoires et l'obtention d'une prime d'encadrement pour les sages-femmes référentes
➔la suspension de la fusion des MDS Littoral et Pressensé prévue au CTP de décembre 2015 et l'obtention de la réunification des équipes de cohésion sociale et d'enfance famille sur le site de la Joliette ; la volonté de retrouver une cohérence de travail a primé, mais des conditions restent extrêmement difficiles du fait de l'exiguïté des locaux
➔l'obtention du renforcement du pôle inspecteurs enfance famille de Marseille avec la création d'un poste d'agent de gestion administrative et d'un poste d'inspecteur
➔la défense au quotidien du personnel de PMI avec le maintien partout des postes alloués sur les MDS (ex. PMI de Saint-Marcel)
➔une mobilisation sans faille pour dénoncer la situation d'abandon des institutions autrefois partenaires du CD 13 et l'obtention d'une table ronde le 18 octobre présidée par Madame la Présidente afin de faire valoir les propositions des personnels et l'obtention d'un cycle de négociations mi-octobre 2018 sur les aspects plus matériels de notre quotidien de travail (frais de déplacements, budget éducatif, organisation et temps de travail...)
➔enfin, la lutte permanente pour la défense de la protection de l'enfance et des plus vulnérables est au cœur de l'action de la CGT.

## Une certitude : nous ne laisserons pas s'installer l'intolérable !

À la DGAS, la CGT ne baisse pas la garde et ne se résout pas à laisser la Collectivité dégrader l'action sociale par son inconséquence, sa passivité ou son manque de volonté à accomplir les missions dont elle est le chef de file. Aucun argument ne pourra expliquer de tels manquements dans la prise en charge des enfants et des plus vulnérables.

**Avec la CGT, mettons fin à l'intolérable !**
➔Exigeons un traitement respectueux des enfants, exigeons leur protection, la consideration de leur état de vulnérabilité
➔Exigeons des conditions de travail dignes et qui n'obligent pas les personnels à faire l'avance de leurs frais de déplacement, des budgets éducatifs...
➔Exigeons une politique d'action sociale, médico-sociale et d'insertion reposant sur des définitions départementales communes, garantissant à l'usager une même qualité d'accueil et de service sur l'ensemble du territoire,
➔Défendons des conditions de travail décentes respectant nos métiers, l'usager, le sens de nos missions en respectant la spécificité des professions, des fonctions, des diplômes et des cadres d'emploi
➔Exigeons des moyens indispensables à l'exercice des missions obligatoires de service public centrées sur les besoins du public, le respect de son identité, de son parcours et de son projet personnel.
➔Obtenons la mise en place des modalités de compensation financière pour tout agent bloqué depuis plus d'un an au dernier échelon de son grade
➔Obtenons le repositionnement immédiat de notre collectivité sur le cœur de ses missions, à savoir la protection des plus vulnérables !

**Faisons ensemble le pari du social... Votons CGT !**

## Une détermination à toute épreuve pour faire entendre nos propositions !

L'ampleur de la dégradation des conditions de travail au sein des MDS avait conduit les personnels réunis en assemblée générale en juin dernier à voter un préavis de grève reconductible à compter du 3 juillet, jour de tenue du CHSCT plénier. Ce préavis qui avait immédiatement fait réagir la DRH avait entraîné l'organisation de deux réunions extrêmement importantes pour l'avancée de nos revendications et qui portaient sur les points suivants :
▶la levée des freins matériels quotidiens à l'exercice de l'activité (frais de déplacements, assurance voiture, prise en charge de toutes les dépenses supplémentaires, téléphone portable, budget éducatif...)
▶l'organisation de tables ronde départementales, l'une dédiée à la prévention sociale sur le département, l'autre sur la protection de l'enfance, ces dernières ayant pour but de

mettre fin :
➜à la perversion des modes d'intervention en travail social induite par le désengagement des institutions autrefois partenaires et/ou la dépendance à des partenaires défaillants qui ont centré leur organisation de travail sur l'introduction de plateforme téléphonique complétement "chronophage" pour nous et absolument inefficace.
➜à l'explosion de la précarité aggravée par la posture des certaines institutions – dont la CAF – à l'origine de plusieurs milliers de suspension de droits tous les mois, source d'exclusion et responsable en partie de la forte augmentation de l'accueil du public en MDS.
➜à des conditions de travail intenables en certains endroits
➜à l'absence de prise en compte de l'intérêt premier de l'enfant
➜à une prise en charge indigne des jeunes MNA
➜à la mise en danger des professionnels dans l'exercice de leurs missions

La dégradation de prise en charge des enfants a atteint un tel paroxisme que certains travailleurs sociaux, faute de place, ont dû, en septembre, héberger un enfant à leur domicile... et cela parce que l'institution est incapable de répondre à la protection minimale qui est due et qui d'ailleurs est passible d'une condammantion en justice !

Alors que le processus de concertation semblait pouvoir s'ouvrir, voilà que, 3 mois après, devant l'absence de réponse quant à la mise en œuvre des tables rondes, le personnel s'est invité à la DRH. La semaine suivante nous étions informés qu'une table ronde sur la protection de l'enfance – et plus particulièrement les MNA – aurait lieu le 18 octobre, mais sans en connaître les modalités, ne prévoyant aucune présence syndicale et ne garantissant pas la défense des propositions faites par les professionnels.

Le personnel, comme notre organisation syndicale, ne peuvent que constater l'absence de volonté politique d'agir dans l'urgence pour trouver des solutions à la crise de la protection de l'enfance et d'entendre les propositions pourtant élémentaires concernant une amélioration de la prise en charge des publics précaires et vulnérables de la cohésion sociale. Dans ce contexte, et face à l'explosion des situations d'urgence absolue, les professionnels multiplient les droits d'alerte.

L'AG du 2 octobre a été d'importance car source de propositions offensives ! ■

# La disponibilité : un atout syndical au service du personnel

***Sur le plan individuel, c'est l'accompagnement des collègues dans leur mobilité, leur parcours professionnel, leurs conditions de travail, dans la reconnaissance de leurs compétences et c'est défendre tous les jours leur place et la qualité de leur travail***

***Sur le plan collectif départemental, la CGT agit tous les jours au plus près des personnels pour défendre des conditions de travail dignes des missions confiées et du service rendu au public. Sur le plan de son engagement, la CGT défend farouchement les droits des enfants et n'a eu de cesse de dénoncer par sa mobilisation les atteintes faites à la Charte internationale des droits de l'enfant qui fêtera le 20 novembre prochain son 29ème anniversaire. Elle sera d'ailleurs au rendez- vous et réunira à cette occasion l'ensemble du personnel de la DGAS.***

***Sur le plan de l'éthique et de la Déontologique, la CGT a su intervenir à chaque fois que le secret professionnel a été mis à mal par l'institution. La saisine de la DRH est en cours, notamment sur le plan du partage des données médicales dans le cadre du logiciel NOVA.***

***La CGT, parce qu'elle est au service du personnel, va à la rencontre des agents dans le cadre de tournées de service, de rendez-vous sur site et n'hésite pas à se déplacer aux quatre coins du département pour diffuser de l'information, organiser des assemblées générales déconcentrées... Par sa proximité avec les réalités de terrain, la CGT a su être au rendez- vous de toutes les batailles, coller au quotidien du travail des agents, défendre leur points de vues et leurs intérêts.***

***Notre organisation syndicale est déjà présente sur l'ensemble du territoire pour expliquer les enjeux, les conséquences et apporter son analyse de la réforme territoriale dont elle demande l'abrogation. Au-delà des tracts reguliers, la CGT s'exprime aussi à travers le journal Solidarité Info dédié à l'actualité des directions de la DGAS et le Grand-Écran plus généraliste qui fait un point départemental des luttes et avancées locales et traite des sujets plus généraux sur le plan national.*** ■

# ASSISTANTS/ASSISTANTES FAMILIALES

**La section syndicale des assistants et assistantes familiales CGT a été très active pendant cette mandature, avec ses réunions, sa presse, sa fête champêtre en été et l'activité de ses élues à la CCPD. Vous trouverez donc ci-contre des extraits d'interventions de la CGT concernant les personnels assistantes et assistants familiaux.**

**Assistants et assistantes familiales, n'oubliez-pas que vous votez le 6 décembre 2018 pour élire vos représentant.e.s au Comité Technique et à la Commission Consultative Paritaire!**

## Activités syndicales

La participation de la CGT a été très active dans les réunions avec les chefs de services du SAF (service d'accueil familial) et du SMAPE (service du mode d'accueil de la petite enfance). Le guide de l'accueil familial a été retravaillé en intersyndicale et avec la direction à la suite de plusieurs réunions de travail. Ensuite, une nouvelle réactualisation a été effectuée sans les organisations syndicales et la finalité a été validée par l'administration et mise en page sous la forme d'un livret.

Le manuel de sécurité de base était obsolète et ne correspondait plus au nouvelles exigences de la profession d'assistant/assistante familiale. Nous avons revendiqué des spécificités étant donné que le cœur de notre métier est différent du métier d'assistante maternelle. Nous avons demandé la mise en œuvre d'un travail avec les équipes du SMAPE afin de différencier et travailler au cœur des problématiques de sécurité qui sont bien sûr la priorité. Nous avons aussi su préserver l'éducatif, les rythmes des enfants, leur accompagnement personnel et aussi leur développement personnel de motricité avec professionnalisme et empathie.

Le manuel de sécurité en concertation a été rectifié, retravaillé avec plus de précision tout en spécifiant les problématiques de sécurité indispensable pour les assistantes familiales.

Les critères d'agréments et de renouvellement concernant la sécurité des domiciles des asfams étaient extrêmement rigides. Grâce à notre activité syndicale, un calendrier de travail sur un référentiel sécurité a été mis en place et a permis d'élaborer un nouveau manuel de sécurité totalement réadapté qui répond réellement à la profession d'asfam.

## La problématique du vieillissement des asfams

Suite à une étude nationale publiée en juin 2018, il a été démontré qu'un tiers des assistantes familiales partira à la retraite dans les 5 ans à venir. Les conditions étant devenues de plus en plus difficile par l'absence de structures et les profils d'enfants présentant de plus en plus de troubles de comportement relèvent pour certains de la psychiatrie, les asfams ont de plus en plus de mal à exercer leur métier et les recrutements de moins en moins nombreux. Les témoignages font état de problématiques rencontrées, comme par exemple faire partie des équipes de suivi et comme la présomption d'innocence en cas de difficultés avec les enfants.

## Les comités de concertation

Les comités de concertation qui se tenaient autrefois deux fois par an sont passés actuellement une fois par an. Depuis, des difficultés liées aux changements de direction empêchent apparemment la régularité de ces comités. La CGT demande la tenue régulière de ces comités avec les responsables politiques, rencontres essentielles à leur bon fonctionnement. La CGT s'est mobilisée par une action sans précédent pour obtenir cette instance politique. En effet, les comités se déroulent avec les responsables politiques en charge de la délégation de l'enfance au niveau du département : y sont présents également la direction de l'enfance, le SMAPE, la DRH, la DPMIS, les organisations syndicales re-

présentatives ainsi que les associations d'assistantes familiales.

Il est important que cette organisation de comité de concertation se réunisse afin d'établir un calendrier de revendications mais aussi l'élaboration d'une ligne politique claire envers les assistantes familiales du département.

## La CGT a obtenu des avancées sur plusieurs revendications

Ce que nous avons gagné depuis des années de luttes :

▶Le smic dès le premier enfant

▶Les services d'action sociale comme Escapade, les chèques vacances...

▶Plus récemment les tickets cultures qui ont été augmentés grâce à nos interventions régulières.

▶Les primes de fin d'année depuis 2015 sont effectives et nécessaires pour une reconnaissance de nos métiers mais nous continuerons à réclamer la même prime que tous les agents du département.

▶Les accès au locaux à l'aide du badge personnalisé et l'accès au matériel nécessaire (ordinateurs, photocopieurs) dans les maisons de la solidarité afin de constituer nos dossiers pour les enfants placés et autres documents.

▶L'augmentation de l'indemnité d'attente a été une lutte de notre organisation syndicale depuis 1992. En effet, depuis des années nous demandons qu'elle soit équivalente au Smic. Par notre mobilisation, nous l'obtiendrons. Entre 2016 et 2017 nous avons obtenu une augmentation de l'ordre de 1 000 euros net de cette indemnité d'attente... La lutte continue pour obtenir 1 200 euros net.

▶La présidente avait annoncé lors des vœux pour 2017, la mise en place sur intranet de chèques vacances pour tous les agents. Hélas ! après questionnements auprès des services, les asfams n'étaient pas concernés. Nous sommes donc intervenus auprès de Madame la Présidente du Conseil Départemental et avons obtenu l'accord de ces chèques vacances d'un montant de 100 euros pour toutes les assistantes familiales travaillant pour le département des Bouches-du-Rhône. Concernant l'accès au spectacle et au goûter de Noël pour les moins de 12 ans, nous avons obtenu officiellement de recevoir nommément notre invitation jusqu'alors "non officielle" et très aléatoire....

## Vos élues CGT actives à la CCPD

La CCPD (Commission concultative paritaire départementale) est une instance paritaire chargée de défendre les assistant.e.s familiales et les assistant.e.s maternel.le.s au niveau des agréments et dans laquelle notre organisation syndicale a gagné 1 siège aux dernières élections de mars 2017. Cette commission consultative est chargée de donner un avis préalable obligatoire au décision du Président du Conseil départemental en cas de retrait ou refus d'agrément, non renouvellement ou restriction. Elle constitue une instance incontournable de la défense des salariés. Vos élues CGT s'y consacrent totalement et vous y défendent avec engagement, sérieux et détermination. De nombreux dossiers ont été ainsi défendus et les asfams accompagné.e.s. Grâce à notre efficacité, ces dossiers ont abouti au maintien ou à l'obtention de l'agrément.

## Bref compte rendu d'une journée nationale d'études de la CGT

*Le 31 janvier 2018 s'est déroulée dans les locaux parisiens de la Fédération CGT des services publics, une journée d'étude dédiée à la profession d'asfam en présence de représentants d'une vingtaine de départements. Notre syndicat était représenté par Sandrine Thiery assistante familiale en activité sur Martigues et une déléguée Delphine Moretti qui siège au niveau national dans le collectif médico-social.*

*Cette journée a été riche en débats et des échanges libres sous la forme d'ateliers participatifs ont permis d'évoquer les problématiques communes sur tous les territoires et révélé les inégalités entre certains départements.*

*Il en est ressorti un cahier revendicatif commun. Des rencontres plus proches au niveau régional, ont été organisées pour construire des plans de travail, des réunions futures afin de faire avancer collectivement et avec équité les territoires qui sont le plus en difficulté.*

*L'enfant était au cœur des débats. Notre rôle et notre métier sont considérés comme une vocation mais certains profils d'enfants mettent à mal quelquefois les équilibres familiaux nécessaires pour le bien être et l'épanouissement des enfant accueillis.*

*Ce fut une journée de partage d'expérience et de savoir-faire en matière d'accompagnement, de défense et d'activité syndicale pour ce métier très particulier pour lequel presque tout reste à faire ! Il est essentiel que nous nous dotions d'une plateforme revendicative portée par toutes et tous, permettant à la fois la reconnaissance du métier et la défense des enjeux de cette profession.*

COLLÈGES

## Adjoints techniques des collèges (ATC)

# Quel bilan depuis 2014 et quelles revendications ?

**Nous avons vécu des années particulières avec plusieurs changements de majorité que ce soit départementale avec l'arrivée d'une nouvelle présidente ou au niveau du pays avec l'avènement de Macron, le président des riches.**

**Les présidents changent mais les politiques à destination de la fonction publique, elles, ne changent pas :**
**➜coupes drastiques dans les budgets aux collectivités**
**➜suppression de postes dans les 3 fonctions publiques**
**➜gel du point d'indice**
**➜réforme "PPCR"**
**➜réforme territoriale**
**➜métropolisation**

Les fonctionnaires restent les boucs émissaires et sont durement impactés dans les choix gouvernementaux ou départementaux :

➔culpabilisation par le rétablissement du jour de carence
➔individualisation des rémunérations par le RIFSEEP
➔carrières ralenties par les mesures PPCR
➔précarité galopante
➔conditions de travail dégradées

Le service public se détériore dangereusement, pourtant le pire est à venir avec "CAP2022" qui prévoit la précarité institutionnalisée, un plan de départ volontaire, la rémunération au mérite…

### Pourtant d'autres choix sont possibles

Dans un pays qui n'a jamais créé autant de richesses, le financement d'un service public de haut niveau avec de hautes garanties pour ses agents est possible, encore faut-il prendre l'argent où il est !

### Mais qu'en est-il du conseil départemental ?

Dans l'ensemble de la collectivité, déjà des transferts d'agents départementaux ont eu lieu vers la région ou la métropole ; à chaque CTP des réorganisations sont effectuées, les carrières sont toujours soumises au "mérite" par le biais des ratios de promotions restrictifs et injustes, les choix budgétaires privilégient l'aide aux entreprises au détriment de l'emploi dans les services, la précarité se généralise, le manque de postes est alarmant.

### Dans les collèges :

Les missions qu'exercent les ATC dans les 136 collèges du département sont aujourd'hui durement menacées. La première étape de cette destruction est la désorganisation organisée par les décideurs politiques et financiers :
➡la dégradation des conditions de travail.
➡la précarité qui explose avec les CUI, vacataires, auxiliaires et de nouveaux CDD à 26 heures !
➡le non-remplacement des agents en arrêt maladie.
➡l'ntensification du travail et de la polyvalence à l'excès.
➡la stagnation voire la baisse des salaires.
➡l'explosion du nombre d'agents en situation d'incapacité ou de reclassement sans poste

### Pourtant des luttes initiées par la CGT se sont avérées payantes !

▪Grâce aux mobilisations des agents, avec la CGT, depuis 2014, près de 150 précaires des collèges ont été recrutés sur les postes vacants.
▪face à des suppressions d'emplois aidés, là où la CGT existe, des luttes locales ont permis la réintégration de CUI menacés de licenciement !
▪face à une administration hors la loi, la possibilité d'avoir une mobilité hors collège a été obtenue par la CGT après 10 années de haute lutte et d'interpellations de notre direction et de nos "politiques" !
▪la création de titulaires remplaçants polyvalents vient d'être actée.
▪les IAT revalorisées mensuellement : nous avons obtenu une revalorisation des IAT pour les catégories les plus basses (agent d'accueil, polyvalents), les ATC promus en maîtrise bénéficient, eux, du RIFSEEP

comme dans les autres cadres d'emplois. Il est évident que pour la CGT, c'est le point d'indice qui doit être revalorisé car les primes, elles, ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite. Un agent de catégorie C perd en moyenne mensuellement 249 euros, soit 2988 euros par an !

La CGT est le dernier rempart contre l'appétit des financiers qui lorgnent sur le marché potentiel que représentent la restauration, l'entretien et la maintenance des établissements scolaires. Les personnels issus du cadre d'emploi des ATTEE sont reconnus par le code de l'éducation, Art. L913-1, comme membres de la communauté éducative. ■

**VOTER CGT, C'EST SE DONNER LES MOYENS DE DÉFENDRE VOS DROITS ET VOS INTÉRÊTS POUR UN MEILLEUR SERVICE PUBLIC**

## En choisissant la liste CGT, nous nous donnons la force pour revendiquer et gagner

➡**Le maintien du cadre d'emploi spécifique** des ATTEE leur donnant ainsi la possibilité de faire partie intégrante de la "communauté éducative". Oui, il faut le préserver, car il garantit nos missions et nos acquis issus des luttes de 2003 !

➡**La priorité à la titularisation des précaires** de plus en plus nombreux. La précarité dans les collèges doit être abolie ! Aujourd'hui, la CGT demande la mise en œuvre d'un vaste plan d'embauches pour pérenniser les 300 contrats "type 26 h", CUI ainsi que plusieurs centaines d'auxiliaires vacataires qui travaillent, pour certains, depuis des années, dans les 136 établissements scolaires.

➡**Le service public de restauration, d'accueil, d'hébergement et d'entretien** des collèges doit faire aujourd'hui l'objet d'un programme ambitieux que la collectivité est à même d'intégrer dans le plan "Charlemagne" qui trace l'avenir des collèges du département. Pour la CGT, être précaire, ce n'est pas une vie !

➡**La prise en compte de la réalité de la pénibilité** de certains métiers.

➡**L'accès en catégorie B de tous les postes d'encadrement** et des missions qui ont évolué techniquement.

➡**À la polyvalence** tant souhaitée, nous répondons expertise et respect des métiers.

➡**La création de postes en nombre** pour remplir les missions et le remplacement systématique de toutes les absences.

➡**Des ratios de promotions à 100 %**, tous les promouvables doivent être promus ! La situation ne peut plus durer ! Le système "au mérite" continue de fabriquer des déçus.
La CGT seule revendique un ratio de 100 %qui permettrait une carrière plus linéaire pour tous les agents.

➡**Une véritable CAP de mobilité** doit être créée afin d'éviter toute opacité lors des mutations inter collèges.

**Retrouvez l'actualité syndicale CGT sur www.cgt-cd13.org et suivez-nous sur facebook**

COLLÈGES

## ■ Adjoints techniques informatiques (ATI)

# Des revendications satisfaites... d'autres en attente : il faut continuer la mobilisation

**Lors des différentes assemblées générales, la CGT a élaboré avec le personnel un cahier revendicatif. Ces quatre dernières années, nombre de nos revendications ont été satisfaites, grâce à notre mobilisation. Après la fusion de 8 collèges et la suppression de 4 postes ATI, nous avons obtenu, après avoir longuement bataillé, qu'un ATI par collège et à temps plein soit la règle. Ce qui équivaut à la création de 4 postes.**

Afin d'améliorer les conditions de travail des ATI et de pourvoir à l'augmentation de la charge de travail, notre organisation syndicale revendique la création d'une équipe d'ATI brigade d'a minima 18 personnes, soit deux brigades par bassin.

Pour la carrière des agents, la CGT a obtenu :

➡que chaque ATI lauréat d'un examen professionnel de la filière technique soit nommé sur son poste,

➡l'ouverture auprès du CDG de poste de catégorie B, et la mise en place d'un concours de catégorie B.

Nous demandons la requalification des postes ATI en poste de catégorie B, où des catégorie C font office. Nous attendons que le recrutement des futurs ATI s'effectue en catégorie B (par concours). Nous continuerons à mettre toute notre énergie à faire titulariser les ATI contractuels en interpellant la présidente du Conseil Départemental.

Dans un objectif de professionnalisation accrue des personnels et afin d'améliorer la qualité du service rendu, la CGT avec le personnel, revendique que tou.te.s les agents ATI et ATP bénéficient du même cursus de formation.

Après avoir obtenu un système de mobilité à critères hiérarchisés, la CGT, forte du soutien des personnels, demande la transformation des critères hiérarchisées en points afin que tous les critères comptent. Nous demandons également la mise en place d'une CAP de mobilité afin d'assurer la transparence du mouvement.

La renégociation de notre règlement spécifique reste pour nous une priorité, afin d'obtenir de meilleures conditions de travail qui répondent d'une part aux nécessités de services et d'autre part au respect de notre vie privée. ■

Avançons ensemble
je me syndique
la cgt
PAS DE CONQUÊTES SANS CONQUÉRANTS

# Les listes des candidates et candidats

présentés par
la Confédération Générale du Travail
aux élections professionnelles
du jeudi 6 décembre 2018
au Conseil Départemental
des Bouches-du-Rhône

*Les femmes et les hommes de la CGT que vous allez élire, vous les connaissez. Elles et ils sont vos collègues de travail. Vous pouvez compter sur leur intégrité, leur dévouement, leur compétence et leur disponibilité.*

## CT COMITÉ TECHNIQUE

**1. ZAMMIT Alain**
Agent de maîtrise ppal
*Forestiers-sapeurs - Peyrolles*

**2. MARQUE Valérie**
Assistante socio-éducative ppale
*Pôle d'insertion 13ème/14ème*
*Allauch - Plan-de-Cuques*

**3. CANU François**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement
*Collège Mignet*

**4. GAST Jean-François**
Agent de maîtrise
Direction de l'environnement
*Grands projets et recherche*

**5. JANOYER Eric**
Adjoint technique 2ème Cl. des établissements d'enseignement
*Service informatique des collèges*

**6. THIERY Sandrine**
*Assistante familiale*

**7. JAMES David**
Attaché ppal
*MDST de la Belle-de-Mai*

**8. PONSON Laurent**
Adjoint du patrimoine ppal 1ère Cl.
Museon Arlaten

**9. SEIGNOUR Luc**
Agent de maîtrise ppal
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Châteaurenard*

**10. FRENTZEL Lydia**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*DGAS*

**11. DE LA CRUZ Blanche**
Attachée
*Direction de l'environnement*
*Grands projets et recherche*

**12. LINSOLAS Philippe**
Agent de maîtrise
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Châteaurenard*

**13. LEGOUPIL David**
Technicien ppal. 1ère cl.
*Direction des routes*
*Arrondissement d'Arles*

**14. MESSINESE Muriel**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Pôle d'insertion 15ème/16ème*

**15. BOURDIN Nathalie**
Assistante socio-éducative
*MDST d'Istres*

**16. MORCHER Nicole**
Conseillère socio-éducative
*Direction personnes handicapées et bel-âge*

**17. ABID Marie-Josée**
Adjointe technique 2ème cl. des établissements d'enseignement
*Collège Simone de Beauvoir*

**18. DE SMET Nathalie**
Rédacteur ppal 2ème cl.
*CMPP de Saint-Barnabé*

**19. BOUKEBAL Mourad**
Agent de maîtrise
*Forestier-sapeur - Lambesc*

**20. NEGRO Karine**
Pasychologue classe normale
*MDSP de La Ciotat*

# Candidatures

**21. CANU Denis**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement
*Collège Mignet*

**22. ARNAC Véronique**
*Assistante familiale*

**23. AZEBOUCHE Razika**
Technicienne ppale 1ère cl.
*Collège Sophie Germain*

**24. CANU Denis**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement
*Collège Mignet*

**25. COTTA Frédéric**
Adjoint administratif ppal 2ème cl.
*Direction des études prog. et du patrimoine*

**26. GUY Gaëlle**
Assistante socio-éducative ppale
*CMPP Saint-Adrien*

**27. POUPIN Sabine**
Adjointe administrative
*Forestiers-sapeurs - Peyrolles*

**28. ROLLIN Béatrice**
Technicienne ppale 2ème cl.
*Collège les Matagots*

**29. RENEVEY Martine**
Assistante socio-éducative ppale
*Service de l'APA*

**30. DAHAK Larbi**
*Agent de maîtrise*
*Forestiers-sapeurs - Lambesc*

**31. LAMPASONA Anne**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Direction de l'environnement Grands projets et recherche*

**32. BASSET Magali**
Assistante socio-éducative
*MDST Pressensé*

**33. LOUMEAU Cédric**
Agent de maîtrise ppal
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Saint-Menet*

**34. CIAVARELLA Chrystelle**
Sage-femme hors-classe
*CPEF de la Joliette*

**35. BARCZYK Stéphanie**
*Assistante familiale*

**36. MUNOZ Xavier**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement.
*Collège Sylvain Menu*

**37. CORTES Noëlle**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*MDST d'Arles*

**38. MARY Christelle**
Technicienne ppale 2ème cl.
*Collège Virebelle*

**39. CAPPELLINI Jean-Pierre**
Agent de maîtrise
*Forestiers-sapeurs - Peyrolles*

**40. CATANIA Sandrine**
*Assistante familiale*

**41. WOLF-MOULON Rebecca**
Assistante socio-éducative ppale
*Service de l'accueil familial*

**42. GRAZZINI Laurent**
Technicien
*Collège Jean-Jaurès*

**43. MIKAELIAN Nathalie**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST Marignane*

**44. GUIRAL Myriam**
Éducatrice jeunes enfants ppale
*MDST La Viste*

**45. FOURNIER Diane**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST d'Arles*

**46. KORDOBAS Romuald**
Agent de maîtrise ppal
*Forestiers-sapeurs - Peyrolles*

**47. HERMITE Sylvie**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*MDST Vitrolles*

**48. CANU Yves**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement
*Collège Mignet*

**49. SANCHEZ Marina**
Puéricultrice
*Direction de la PMI et de la santé publique*

**50. FERRER Vanessa**
Assistante socio-éducative
*MDST d'Aix-en-Provence*

**51. SIRAT Farid**
Adjoint administratif ppal 2ème cl.
*Service de l'offre d'insertion et des partenariats*

**52. MORETTI Delphine**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST Le Nautile*

**53. SHINESHEN Nacera**
Adjointe administrative 2ème cl.
Direction des routes et des ports
*Service maîtrise d'ouvrage*

**54. BERDOU Martine**
*Assistante familiale*

**55. DESVIGNES Amina**
Sage-femme de classe normale
*CPEF de l'Étang de Berre*

**56. GIRAUD-LOPEZ Michèle**
Technicienne ppale 1ère cl.
*Service de l'impression*

**57. BLASCO Marie-Christine**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*MDST de la Belle-de-Mai*

**58. OLIVIERI Sophie**
Adjoint technique ppal 2ème cl.
*Collège Yves Montand*

**59. MAS Céline**
Adjoint technique
Service d'informat. des collège
*Collège Henri Fabre*

**60. MASANET Laurence**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*MDST d'Aix-en-Provence*

# CAP COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

## CATÉGORIE A

### GROUPE 6

**1. DUPONT Thierry**
Directeur territorial
*MDST Romain Rolland*

**2. SEIGNEAU Marie-Christine**
Directrice territoriale
*DRH, service des positions*

### GROUPE 5

**1. ASSANATI MAKUALA Nathalie**
Assistante socio-éducative ppale
*Maison Départ. de l'Adolescent*

**2. FANNY Dominique**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST Littoral*

**3. DE LA CRUZ Blanche**
Attachée
*Direction de l'environnement*
*Grands projets et recherche*

**4. MORCHER Nicole**
Conseillère socio-éducative
*Direction personnes*
*handicapées et bel-âge*

**5. MEGUENNI - TANI Zoubida**
Attachée territoriale
*Direction de la vie locale*

**6. SANCHEZ Marina**
Puéricultrice
*Direction de la PMI*
*et de la santé publique*

**7. BOURDIN Nathalie**
Assistante socio-éducative
*MDST d'Istres*

**8. FOURNIER Diane**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST d'Arles*

**9. SIDIBE Laëtitia**
Assistante socio-éducative
*MDST de la Belle-de-Mai*

**10. MARQUE Valérie**
Assistante socio-éducative ppale
*Pôle d'insertion 13ème/14ème*
*Allauch - Plan-de-Cuques*

**11. JAMES David**
Attaché ppal
*MDST de la Belle-de-Mai*

**12. CIAVARELLA Chrystelle**
Sage-femme hors-classe
*CPEF de la Joliette*

**13. SIMON Pedro**
Assistant socio-éducatif ppal
*MDST Les Flamants*

**14. BASSET Magali**
Assistante socio-éducative
*MDST Pressensé*

**15. DANIEL Marc**
Conseiller socio-éducatif sup.
*MDST Gardanne*

**16. GUIRAL Myriam**
Éducatrice jeunes enfants ppale
*MDST La Viste*

**17. MACHACH Abdelatif**
Assistant socio-éducatif ppal
*MDST Littoral*

**18. FACCHINI Sabine**
Puéricultrice hors-classe
*Service de la protection*
*maternelle et infantile*

**19. DEBOURD Jean-Noël**
Infirmier hors-classe
*CEGIDD Saint-Adrien*

**20. RENEVEY Martine**
Assistante socio-éducative ppale
*Service de l'APA*

**21. WINTZ Thibaud**
Assistant socio-éducatif
*MDST de la Belle-de-Mai*

**22. MIKAELIAN Nathalie**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST Marignane*

**23. GUY Gaëlle**
Assistante socio-éducative ppale
*CMPP Saint-Adrien*

**24. FELOUZIS Delphine**
Assistante socio-éducative
*MDST de l'Estaque*

**25. FERRER Vanessa**
Assistante socio-éducative
*MDST d'Aix-en-Provence*

**26. MORETTI Delphine**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST Le Nautile*

**27. MIGNON Marie-Christine**
Attachée ppale
*MDST Le Nautile*

**28. PARIS Audrey**
Assistante socio-éducative ppale
*MDST d'Aubagne*

**29. HEDAB Fadila**
Assistante socio-éducative ppale
*MDSP de Miramas*

**30. ANDRES Emmanuel**
Assistant socio-éducatif ppal
*MDSP de Port-de-Bouc*

## CATÉGORIE B

### GROUPE 4

**1. ES-SAFI Karine**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*Service de l'impression*

**2. GIRAUD-LOPEZ Michèle**
Technicienne ppale 1ère cl.
*Service de l'impression*

**3. CHANNAC Martine**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*MDST des Chartreux*

**4. LEGOUPIL David**
Technicien ppal. 1ère cl.
*Direction des routes*
*Arrondissement d'Arles*

**5. MASANET Laurence**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*MDST d'Aix-en-Provence*

**6. HERMITE Sylvie**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*MDST Vitrolles*

**7. ZEPHIR Marcelline**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*MDST de Martigues*

**8. MICHEL Latifa**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*MDST de l'Estaque*

**9. PECOUL Marie**
Technicienne ppale 2ème cl.
*Collège Pont-de-Vivaux*

**10. AZEBOUCHE Razika**
Technicienne ppale 1ère cl.
*Collège Sophie Germain*

**11. FERRER Véronique**
Rédactrice ppale 2ème cl.
*MDST de Marignane*

**12. MALERBI Régis**
Technicien ppal 1ère cl.
*Collège Henri Vallon*

**13. FERI Lina**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*Direction de l'insertion*

**14. FRONTERI Pierre**
Rédacteur ppal 2ème cl.
*Direction de l'insertion*

**15. TOCHE Arlette**
Rédactrice ppale 1ère cl.
*MDST de Salon-de-Provence*

## GROUPE 3

**1. SANSONI Hélène**
Rédactrice
*Pôle d'insertion d'Istres - Martigues - Marignane*

**2. BOURAHLA Linda**
Rédactrice
*MDST de l'Estaque*

**3. VANNI Frédéric**
Technicien
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Aix-en-Provence*

**4. MARY Christelle**
Technicienne ppale 2ème cl.
*Collège Virebelle*

**5. ARRIGHI Maryse**
Rédactrice
*MDST de La Viste*

**6. GRAZZINI Laurent**
Technicien
*Collège Jean-Jaurès*

# CATÉGORIE C

## GROUPE 2

**1. BELMONTE Patrick**
Agent de maîtrise ppal
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Aix-en-Provence*

**2. CRAUSAZ Philippe**
Adjoint technique 2ème cl. des établissements d'enseignement
*Collège René Cassin*

**3. MESSINESE Muriel**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Pôle d'insertion 15ème/16ème*

**4. BAUDON Michel**
Adjoint technique ppal 2ème cl.
*Archives Départementales*

**5. NASO Thierry**
Agent de maîtrise
*Forestiers-sapeurs - Sainte-Baume*

**6. BRAUN-BAUMELA Geneviève**
Auxiliaire de puériculture ppale 1ère cl.
*MDST d'Aix-en-Provence*

**7. DEL CHIAPPO Christine**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Service finances et Comptabilité*

**8. OLIVIERI Sophie**
Adjoint technique ppal 2ème cl.
*Collège Yves Montand*

**9. SEIGNOUR Luc**
Agent de maîtrise ppal
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Châteaurenard*

**10. FOURNIER Fabienne**
Agent de maîtrise
*Collège Font d'Aurumy*

**11. SIRAT Farid**
Adjoint administratif ppal 2ème cl.
*Service de l'offre d'insertion et des partenariats*

**12. FRENTZEL Lydia**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*DGAS*

**13. JANOYER Eric**
Adjoint technique 2ème Cl. des établissements d'enseignement
*Service informatique des collèges*

**14. BLANC Véronique**
Auxiliaire de puériculture ppale 1ère cl.
*MDST Littoral*

**15. LINSOLAS Philippe**
Agent de maîtrise
*Service d'entretien et d'exploitation de la route - Châteaurenard*

**16. MUNOZ Xavier**
Adjoint technique ppal 1ère cl. des établissements d'enseignement.
*Collège Sylvain Menu*

**17. BOUKEBAL Georges**
Agent de maîtrise
*Forestiers-sapeurs - Peynier*

**18. PEREZ Chantal**
Adjointe administrative ppale 1ère cl.
*Équipe Quiétude 13*

**19. CORTES Noëlle**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*MDST d'Arles*

**20. MARCHETTI Antoinette**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Service du courrier, de l'accueil et de la manutention*

**21. TORRES Annick**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Service de l'accueil et des syst. d'information*

**22. HASSAN Corinne**
Adjointe administrative ppale 2ème cl.
*Collège Henri Bosco*

**23. HACHICHI Nacera**
Adjointe technique ppale 1ère cl. des établissements d'enseignement
*Collège Mignet*

## GROUPE 1

**1. LARGUEM Fatima**
Adjointe administrative
*Pôle d'insertion 15ème/16ème*

**2. HEDHLI Sarhane**
Adjoint technique des établissements d'enseignement.
*Collège Coin Joli*

**3. POUPIN Sabine**
Adjointe administrative
*Service forestiers-sapeurs - Peyrolles*

**4. TIMRICHT Nora**
Adjointe technique des établissements d'enseignement.
*Collège Simone de Beauvoir*

**5. MARTINET Jean-Yves**
Adjoint technique
Service d'informat. des collèges
*Collège Henri Bosco*

**6. SILVESTRE Anne-Laure**
Adjointe administrative
*Direction des personnes handicapées et bel-âge*

**7. BRULIN Michel**
Adjoint technique
*Service d'informat. des collèges*
*Collège de Port-de-Bouc*

**8. SAVALLI Laëtitia**
Adjointe technique des établissements d'enseignement
*Collège Glanum*

**9. MAS Céline**
Adjoint technique
*Service d'informat. des collège*
*Collège Henri Fabre*

**10. SHINESHEN Nacera**
Adjointe administrative 2ème cl.
*Direction des routes et des ports*
*Service maîtrise d'ouvrage*

# CCP COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

## CATÉGORIE A

**1. LOMBARDO Cyril**
Psychologue
*CMPP Florian*

**2. CLARY Jean-Paul**
Médecin
*Pôle d'insertion d'Istres*

**3. SALHI Mustapha**
Attaché
*Prestations urgentes et atelier*

**4. PEDINIELLI Sabine**
Médecin
*Pôle d'insertion d'Aix-Gardanne*

**5. MARQUE Michel**
Restaurateur de mosaique
*Musée départemental l'Arles Antique*

MA VOIX DOIT COMPTER
**LA CGT,**
**NOTRE MEILLEUR ATOUT !**

## CATÉGORIE B

**1. YAHIAOUI Malik**
Assistant socio-éducatif
*MDST de l'Estaque*

**2. MIHIDJAY Muriel**
Assistante socio-éducative
*MDST Le Nautile*

**3. GARETON Valérie**
Assistante socio-éducative
*MDST de l'Estaque*

**4. MELLOULT Sophia**
Rédactrice
*MDST de l'Estaque*

**5. MESNARD Magali**
Assistante socio-éducative
*MDST de l'Estaque*

**6. SEVESTRE Alizée**
Assistante socio-éducative
*MDST de* l'Estaque

**7. TIR Zohra**
Rédactrice
*MDST de la Viste*

## CATÉGORIE C

**1. THIERY Sandrine**
*Assistante familiale*

**2. BOUCHAMA Fatima**
Adjoint technique
*Collège Edgard Quinet*

**3. CATANIA Sandrine**
*Assistante familiale*

**4. ARNAC Véronique**
*Assistante familiale*

**5. BARCZYK Stéphanie**
*Assistante familiale*

**6. BERDOU Martine**
*Assistante familiale*

**7. BERRABAH Karim**
Adjoint administratif
*MDST La Viste*

**8. FERNANDEZ Christelle**
*Assistante familiale*

**9. GRAMMATICO Véronique**
*Assistante familiale*

**10. RIPPERT Marianne**
*Assistante familiale*

# Le travail de vos élu.e.s CGT au CHSCT

**Les représentant.e.s CGT au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ont obtenu pendant ces 4 dernières années des améliorations des conditions de travail pour un grand nombre d'agents.**

## Être efficace, intervenir rapidement

Le CHSCT est une instance de la Collectivité dont les élu.e.s sont nommés en fonction du résultat au Comité technique. Les bons résultats électoraux précédents ont permis l'attribution d'un nombre d'heures suffisant pour permettre à la CGT de mieux s'organiser et d'être plus présente sur tout le territoire, de mener des luttes et d'intervenir quand cela est nécessaire sur les questions liées aux conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lorsque notre syndicat a besoin de répondre rapidement aux demandes des personnels, nous essayons dans la mesure du possible d'intervenir dans les plus brefs délais et surtout d'être efficace. Le sens de l'engagement de nos élu.e.s est de permettre d'être au plus près des préoccupations et des attentes des agents.

En CHSCT "pléniers", les représentants CGT interviennent individuellement ou collectivement en intersyndicale sur des sujets concernant les risques sychosociaux, hélas ! courants dans notre collectivité. Le bien-être et bien vivre au travail sont très importants pour notre organisation syndicale. Nos interventions régulières ciblent l'indépendance des professionnel.le.s de la santé et notamment de la psychologue du travail car la DRH "chapote" fréquemment ses décisions. Pour assurer son indépendance la CGT demande son rattachement au service de médecine préventive.

## Réunions, tournées de service, visites de sites

Les réunions CHSCT spécifiques pour pratiquement tous les sites du Département se sont succédé. Les Documents Uniques (DU) ont été élaborés par les services de la DRH, les services concernés et les représentants CHSCT des organisations syndicales. Chaque lieu de travail concerné a été passé "au crible" pour mesurer les risques encourus par les personnels et pour essayer d'établir des plans d'action ou de travaux afin de limiter les accidents et améliorer les conditions de travail des personnels. Ce sont les agents eux-mêmes, sur les sites, qui nous informent des difficultés rencontrées lors de nos distributions de documents syndicaux ou par des appels au local syndical. Immédiatement et régulièrement nous intervenons directement ou par courrier pour les demandes qui nous sont confiées. Ce sont ces "tournées de services" qui nous permettent de mesurer les difficultés rencontrées par les agents.

Le nombre d'interventions de la CGT, pendant 4 ans, est tellement grand qu'il serait impossible de toutes les citer. Néanmoins nous donnons ci-contre quelques exemples (non exhaustifs) de ce que les représentants CGT au CHSCT ont pu aborder comme problématiques.

**Renforcer la CGT lors des prochaines élections du 6 décembre permettra de nommer plus de délégués dans cette instance importante et ainsi d'être plus efficace encore pour toutes les questions liées à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail.**

Des centaines d'interventions pour tou.te.s les agents, dans tous les services

## Interventions diverses et variées non exhaustives

La CGT est intervenue pour des problématiques individuelles et collectives pendant cette mandature. Les cas particuliers portent souvent sur des accidents du travail, des atteintes aux conditions d'exercice des missions et à la sécurité physique et psychologique des agents. Les interventions collectives, c'est-à-dire pour l'ensemble d'un service ou d'une direction (au nombre de 84 rien que sur 2 ans !) sont souvent traitées par l'inter-syndicale.

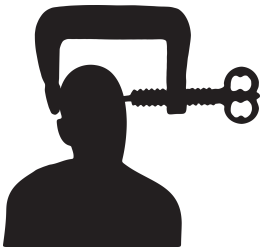
Les services les plus concernés sont les collèges, la direction des routes, celle de l'environnement et bien sûr la DGAS, impactée par les problématiques liées à la réception du public et aux locaux des maisons départementales de la solidarité (MDS).

Concernant la sécurité des bâtiments départementaux, nous faisons justement très régulièrement des interventions pour les MDS : par exemple celle de Miramas dont nous demandons la requalification et le déménagement depuis des années et qui, dans le courant 2019, devrait enfin rejoindre de nouveaux locaux dans le centre-ville. Le déménagement de celle de la Belle-de-Mai auparavant située boulevard Bouès a été un dossier très suivi par nos élu.e.s CGT qui ont essayé d'accompagner au mieux ce nouveau projet et la recherche d'un lieu plus adapté.

Nous sommes intervenus concernant la vêture de plusieurs agents dans l'exercice de leur métier, notamment pour les personnels de la direction de l'environnement (forestiers-sapeurs et ouvriers-forestiers) et nous sommes intervenus pour améliorer le contenu de trousses de secours pour des métiers à risque (directions de l'environnement et des routes). La sécurité dans les collèges du département a fait l'objet d'une attention toute particulière. La dégradation due à la vétusté de certains bâtiments a entraîné des interventions et des programmations de travaux, souvent dans les cuisines de ces établissements scolaires.

## Risques psycho-sociaux et droits d'alerte

La souffrance au travail est une des causes primordiales d'arrêts maladie, souvent provoquée par des rapports de tension entre les agents et le personnel encadrant ou par des inadaptations des lieux de travail. Depuis longtemps, la CGT s'est attelée à cette problématique. Le harcèlement psychologique ou sexuel est réprimé par la loi et le syndicat n'a pas hésité, lors de cas avérés, à intervenir pour faire muter des responsables (non sans difficulté) ou à saisir la justice dans les cas individuels les plus graves.



Les personnels ont d'ailleurs la possibilité de déclencher "un droit d'alerte" en cas de danger grave susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. La CGT du CD13 a accompagné à plusieurs reprises des agents d'un service ou d'un bureau concernés par des risques divers, ce qui a permis l'ouverture d'une enquête et souvent la résolution du problème.

Les assistants et assistantes familiales sont particulièrement touchées par la souffrance psychologique liée soit à la précarité de leur contrat ou à l'obtention ou au non renouvellement de l'agrément. Par l'intermédiaire des élues CGT à la CCPD (commission départementale d'agrément pour les asfams et les asmats) de nombreux cas ont été résolus.

**En conclusion, plus d'élu.e.s CGT aux élections du 6 décembre, c'est plus de problématiques CHSCT résolues !**

## Vers la suppression des CHSCT ?

C'est un avenir morose que le gouvernement réserve aux comités techniques et aux CHSCT. Dans le cadre du premier chantier de la concertation sur la réforme à venir de la fonction publique, en mai dernier, l'ensemble des organisations syndicales a rappelé leur opposition à toute fusion de ces instances.

*"Le retour impromptu et inopiné à une instance unique aurait comme conséquence d'affaiblir et de diluer le travail à mener sur des thématiques très différentes et dont l'importance justifie une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés"*, ont souligné les 9 syndicats de fonctionnaires dans une déclaration unitaire.

C'est vrai que les CHSCT gênent ! Le CHSCT est l'instance la plus proche du travail réel. Le CHSCT est un obstacle. Il renvoie constamment nos responsables à la réalité du travail sur le terrain, à l'absurdité des organisations du travail et des politiques menées n'importe comment et en dépit du bon sens. Le supprimer, c'est attenter aux conditions de travail de tous les personnels. La CGT ne l'acceptera pas.

# La réforme-Macron des retraites

**Le président de la République a nommé un haut-commissaire aux retraites, M. Delevoye, pour faire passer l'ensemble des régimes de retraite existant sur un système par points (les cotisations achètent des points, les retraites sont calculées avec la valeur de service des points achetés, comme par exemple à l'IRCANTEC ou à l'ARRCO-AGIRC).**

## La baisse des pensions pour tous

La même valeur d'achat et de service serait utilisée pour l'ensemble des régimes. Cette harmonisation rendrait inutile de fusionner tous les régimes de retraite en un seul, du moins dans un premier temps. Tout laisse penser qu'un tel système se traduirait par une baisse de la pension pour la majorité des fonctionnaires, même dans l'hypothèse, non confirmée à ce stade, d'une intégration des primes dans la cotisation.

De façon certaine, ne plus lier la pension de retraite à la grille de carrière des fonctionnaires ferait perdre au statut des fonctionnaires toute sa cohérence. La volonté politique du gouvernement d'aligner le public sur le privé conduit à une remise en cause générale du service public et de la défense de l'intérêt général.

## Des régimes différents adaptés aux réalités professionnelles

La retraite des fonctionnaires n'a rien d'un privilège, elle est un mécanisme adapté à la situation statutaire et aux carrières des agents publics. Tout comme le mécanisme du régime général est adapté à la situation contractuelle et conventionnelle des salariés du secteur privé. Si on appliquait à un salarié du secteur privé les conditions de la fonction publique, plus de la moitié d'entre eux verraient leur pension s'effondrer, notamment avec une durée d'assurance acquise en durée travaillée réelle (au lieu d'avoir un trimestre d'assurance acquis pour chaque tranche de salaire de 150 heures de SMIC), et avec une retraite liquidée sur le dernier salaire travaillé (au lieu d'une moyenne des meilleurs salaires).

UNE BAISSE DES PENSIONS PUBLIC-PRIVÉ

De même, si on appliquait aux fonctionnaires les règles du régime général, la moitié des retraités verraient leur pension amputée. Si les mécanismes sont différents, parce qu'ils correspondent à des déroulements de carrière différents, ils produisent au final, pour une carrière complète publique ou privée, un niveau comparable de pension à niveau de qualification égal.

Ce qui est sûr, en revanche, c'est que le passage à une retraite totalement en points produira des dégâts et une baisse des pensions dans les deux cas, privé et public.

## La retraite par points, une pension de bas niveau

Le gouvernement tente de nous vanter les avantages d'une retraite par points où un euro cotisé donne des droits identiques à tous les salariés. Quelle est la réalité dans les régimes qui fonctionnent déjà selon ce principe ?

Le problème est qu'avec ce système, le salarié n'a aucune visibilité sur le niveau de sa pension, qui dépend en partie de facteurs qu'il ne maîtrise pas. À ce titre, l'exemple de l'IRCANTEC, le régime complémentaire de retraite par points des non titulaires de la Fonction publique, est éclairant.

Actuellement, ce système verse des pensions très faibles, notamment pour les femmes qui subissent souvent des carrières incomplètes, et

qui ne bénéficient pas de la garantie d'un niveau de pension minimum (ce qu'on appelle une prestation définie et que la CGT revendique à 75 % du salaire des 6 derniers mois de carrière).

Alors que le niveau global des pensions tous régimes confondus chez les femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes (1 050 euros contre 1 730 euros de droits directs), dans un régime comme l'IRCANTEC la situation pour celles qui ont fait toute leur carrière comme non-titulaire est catastrophique : le montant de leur pension totale (sécurité sociale et IRCANTEC) est de 693 euros par mois (sous le niveau du minimum vieillesse). Dans ce type de régime, tant la valeur d'achat du point (x euros pour acquérir 1 point) que sa valeur de service (1 point donne x euros de pension) peuvent varier au fil du temps.

La réforme de l'IRCANTEC de 2008, basée sur des prévisions alarmistes du gouvernement, a fait varier ces deux éléments en défaveur des salariés : augmentation du nombre d'euros nécessaire pour acquérir un point et diminution du nombre d'euros auxquels donne droit 1 point. Cela se traduira à terme par une baisse des pensions pour les nouveaux cotisants d'environ 25 %.

**Pour en savoir plus, consultez le document de la Fédération des services publics sur notre site, en page "l'actualité"**

# La CGT revendique...

**La CGT refuse la généralisation de la retraite par points et veut le maintien du calcul de la retraite sur l'indice de l'échelon détenu les 6 derniers mois de la carrière, avec un taux de 75 % pour une carrière complète.**

▶ Garantir la possibilité d'un départ à 60 ans, la décision étant à l'initiative de l'agent, avec un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire d'activité des 6 derniers mois dans la Fonction publique, pour une carrière complète.

▶ L'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.

▶ Pour les agents exposés à la pénibilité ou à la dangerosité, départ anticipé à 55 ans dans le cadre du service actif et possibilité de départ à 50 ans pour certains corps ou cadres d'emploi. Même possibilité de départ anticipé pour les salariés du privé exposés à la pénibilité.

▶ L'ensemble des agents des corps et cadres d'emplois exposés à la pénibilité et à la dangerosité doivent bénéficier d'un trimestre de bonification et de départ anticipé par année d'exposition.

▶ Elever le minimum de pension au niveau du SMIC pour une carrière complète.

▶ Indexer les pensions sur l'évolution des salaires et non sur celle des prix.

▶ Une politique volontariste d'égalité salariale femmes / hommes, abondant la retraite des femmes et améliorant les ressources des régimes.

▶ Rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour les femmes, qui compte pour le calcul de la pension.

▶ suppression de la décote, qui ne permet pas aux agent.e.s de choisir réellement leur date de départ en retraite

▶ Aménagement des fins de carrière, par le rétablissement d'un dispositif de cessation progressive d'activité, permettant un travail à temps partiel avec compensation salariale et complément de l'acquisition des droits à retraite.

▶ Mise en extinction de la retraite additionnelle de la Fonction publique, garantie des droits acquis et intégration de ces droits dans les régimes de retraite des fonctionnaires.

▶ Intégration des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers aux assujettis directs du code des pensions civiles et militaires, avec maintien de la CNRACL.

MA VOIX DOIT COMPTER
LA CGT, NOTRE MEILLEUR ATOUT !

*Les prochaines élections professionnelles dans les trois fonctions publiques, partout en France, permettront de mesurer, l'influence de chaque organisation syndicale.*

*L'enjeu est de taille, car, pour faire passer ses réformes et ses mauvais coups, le gouvernement veut à tout prix des syndicats plus complaisants que la CGT, première force syndicale de France !*

*Vos votes sont notre force, pour que nous puissions continuer de résister et de nous battre pour de bonnes conditions de travail, pour des CT, CAP et CCP qui ne soient pas de simples "chambres d'enregistrement".*

*Le 6 décembre, ensemble, mobilisons-nous, résistons, gagnons !*

# Élections professionnelles dans la fonction publique le jeudi 6 décembre 2018

## C'est quand ?

**Jeudi 6 décembre 2018**, l'ensemble des 3 fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) et les agents de la Poste voteront ce jour-là, soit plus de 5 millions de fonctionnaires et d'agents publics.

## Pour quelles instances ?

▶**Les Comités Techniques (CT)** rendent un avis sur les projets d'organisation des services (modification d'organigramme, transferts de compétences, par exemple) et les questions collectivesrelatives au personnel (régime indemnitaire, organisation du temps de travail...)
▶**Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)** rendent un avis sur les questions individuelles ayant trait à la carrière des titulaires (promotions, avancements et discipline, notamment)
▶**Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)** sont l'équivalent des CAP pour les non-titulaires.
▶Le nombre de représentants de chaque syndicat au **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** découle des résultats au CT.

## Pourquoi ?

Les votes exprimés au Comité Technique, aux Commissions Administratives Paritaires et à la Commission Consultative Paritaire du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône et les résultats cumulés de toutes les collectivités territoriales de France permettront de déterminer la présence des représentants au niveau national :
▶**au Conseil Régional d'Orientation** (CRO) qui élabore les formations de tou.te.s les agents à partir des plans de formation des collectivités et organise les concours.
▶**au Centre National de la Fonction Publique Territoriale** (CNFPT) qui organise des formations pour les titulaires et non titulaires.
▶**au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale** (CSFPT) qui examine les projets de lois et décrets relatifs au Statut de la fonction publique territoriale.
▶**au Conseil Commun de la Fonction Publique** (CCFP) qui examine les questions relatives aux trois versants de la fonction publique.

## Qui vote ?

▶**Les fonctionnaires titulaires :** votent au CT et à la CAP de leur catégorie
▶**Les fonctionnaires stagiaires et agents non-titulaires :** votent au CT
▶**Les contractuel.le.s :** votent à la CCP de leur catégorie

**(Voir le détail des personnels concernés par chaque instance sur notre site internet en page "Élections 2018").**

# La CGT indispensable et irremplaçable pour notre statut !

Actrice majeure des luttes et des conquêtes sociales depuis plus d'un siècle, la CGT est forte de son histoire. Singulièrement dans notre champ, elle a été une actrice majeure tant de la création du Statut des fonctionnaires que de son extension aux personnels territoriaux. Ce rôle central est un motif de fierté qu'il nous faut revendiquer alors que le capital s'efforce de mettre à mal cette magnifique conquête démocratique. Le Statut est et restera moderne parce qu'il se fonde sur la logique de l'intérêt général face à l'égoïsme, le choix politique des garanties collectives face à la loi du plus fort.

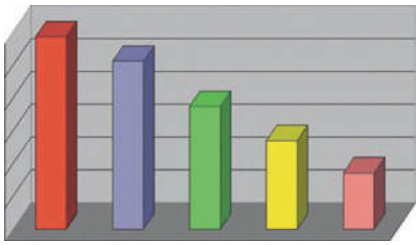
La CGT est interprofessionnelle, présente sur tout le territoire et dans tous les secteurs. Elle constitue un réseau de solidarité qui permet d'élever les luttes au niveau nécessaire.

La CGT est indispensable parce qu'elle lutte au quotidien tout en portant l'ambition de transformer la société. La CGT est irremplaçable et c'est bien pourquoi elle fait l'objet d'attaques si féroces. La CGT est riche de ses centaines de milliers d'adhérent.e.s, de ses dizaines de milliers de militant.e.s, élu.e.s et mandaté.e.s, qui font vivre le combat syndical chaque jour dans les lieux de travail avec leurs collègues.

**www.cgt-cd13.org**

**Les documents concernant les modalités du vote aux élections professionnelles se trouvent sur le site de la CGT du Conseil Départemental en page spéciale "élections 2018". Vous y trouverez également les documents de la CGT et les professions de foi au CT, aux CAP et aux CCP.**

## Rappel des résultats au CD13 en 2014



CGT : 30,64 % – FO : 26,78 %
CFTC : 19,53 % – FSU : 14,13 %
Unsa : 9,00 %

## POURQUOI CHOISIR LA CGT ?

- Nos élu.e.s sont des militant.e.s engagés au service des personnels
- Nos élu.e.s sont disponibles et réactifs
- Nos élu.e.s vous défendent sans relâche
- Nos élu.e.s portent vos revendications pour l'intérêt de toutes et tous
- Nos élu.e.s s'engagent à ne jamais signer des accords contraires aux intérêts des salarié.e.s
- Nos élu.e.s luttent avec vous pour nos intérêts communs

## La CGT

▶premier syndicat de la fonction publique,
▶premier syndicat de la fonction publique territoriale
▶premier syndicat du Conseil départemental des Bouches-du-Rhône

# Un appel du secrétaire général de la CGT du CD-13

*Cher-e-s collègues de travail,*

*Le jeudi 6 décembre auront lieu les élections professionnelles partout en France. Le résultat permettra de mesurer l'influence de chaque organisation syndicale au niveau national, d'élire vos représentants dans les institutions représentatives du personnel (CT, CAP et CCP) et de nommer vos délégués au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).*

*En 2014, lors des précédentes élections, la CGT avait été confirmée comme le premier syndicat de notre Collectivité avec de nombreux élu-e-s dans les organismes paritaires. Vous avez pu apprécier tout au long de cette mandature, leur compétence, leur dévouement et leur intégrité dans la défense de vos intérêts. Leur seule ambition : gagner de nouveaux droits et mieux intervenir dans les choix pour un meilleur service public, faire grandir le rapport de force pour faire aboutir nos revendications.*

*Cette élection apparaît d'autant plus importante qu'elle est située dans une période de grande incertitude pour les agents. En effet, la volonté des élu.e.s politiques de fusionner le Conseil départemental avec la Métropole Aix-Marseille-Provence se fait plus pressante, rendant instable les missions et les fonctions, insécurisant les parcours professionnels, remettant en cause les droits individuellement et collectivement acquis et déteriorant davantage l'organisation et les conditions de travail. La CGT, première organisation de la fonction publique, exige l'arrêt de ce processus de destruction du service public et de la démocratie de proximité et se battra jusqu'au bout pour maintenir une fonction publique de haut niveau accessible à tous.*

*Cette élection est donc d'une importance capitale pour notre avenir professionnel : le pouvoir rêve de syndicats beaucoup plus "complaisants" et "moins résistants" que la CGT. Il sait que le résultat sera déterminant pour l'avenir de tous les fonctionnaires. Si la CGT progresse, la question du traitement, du déroulement de carrière, du statut, de la formation professionnelle, de l'égalité professionnelle, des conditions de travail et de retraite peut-être sérieusement relancée. La solution est entre vos mains !*

*Je compte sur vous pour donner plus de force à la CGT !*

***Alain Zammit***
***Secrétaire général de la CGT du Conseil Départemental 13***

MA VOIX DOIT COMPTER
**LA CGT,** NOTRE MEILLEUR ATOUT !

**GRAND-ÉCRAN**

**Bulletin d'information du syndicat CGT du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône**

**N° 68 - Octobre 2018 / 22ème année**

**Syndicat CGT**
**Hôtel du Département**
**52, avenue de Saint-Just**
**13256 MARSEILLE cedex 20**
▪Téléphones :
04-13-31-19-70 à 19-74
▪Télécopie :
04-13-31-19-79
▪Courrier électronique :
syndicat.cgt@departement13.fr
▪Site internet :
https://www.cgt-cd13.org

© La CGT - Dépôt légal : octobre 2018
Directeur de la publication : Alain Zammit
Photos et illustrations : © La CGT et Pixabay
(Licence Creative Commons et domaine public)

Imprimerie CCI - La Delorme / Marseille
Tirage : 5 000 exemplaires
(Labels Imprim'vert et 100 % PEFC)

Syndicat adhérent à la Fédération CGT des Services Publics

Rejoignez-nous sur facebook

*Ce journal est financé par les cotisations syndicales des adhérents.*