

22 janvier 2020 : le syndicat CGT a rencontré Madame Vassal, Présidente du Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône

Cette rencontre placée sous le signe du dialogue a permis à la CGT de souligner sa satisfaction d'avoir obtenu de la majorité départementale la juste attribution de la prime exceptionnelle annuelle pour les assistantes familiales d'un montant de 1 600 euros et d'avoir été entendue sur la demande d'attribution du CIA selon le principe d'égalité de traitement "à grade et fonction identiques".

Ce rendez-vous a permis d'aborder les sujets suivants :

■ **Le mouvement social contre le projet de réforme de notre système retraite ou "retraite à points"**

Notre syndicat a pu brièvement échanger sur les arguments de rejet du projet de retraite à points, à savoir le recul de l'âge de départ à la retraite, la

fin des régimes spéciaux, le calcul du montant de la retraite sur la totalité de la carrière, une valeur du point basé sur l'espérance de vie, le taux d'endettement du pays et le nombre de départs en retraite par année mais aussi la fin d'un système par répartition.

Si Madame La Présidente a rappelé que l'on devrait pouvoir partir plus tard si on le souhaitait, elle s'est dit persuadée qu'il fallait intervenir sur la question du financement de notre système de retraite. Néanmoins elle remet en cause la méthode du gouvernement qui ne pouvait selon elle que conduire au blocage.

■ **La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**

Notre organisation syndicale a rappelé son opposition à ce projet de loi qui attaque les principes fondateurs de la fonction publique et a mis un zoom sur deux des décrets publiés en décembre 2019.



■ L'instauration de la rupture conventionnelle

Madame la Présidente se dit favorable à cette mesure qu'elle considère comme une possibilité pour les agents de pouvoir choisir un "ailleurs professionnel". Elle rappelle sa vision libérale de l'emploi mais néanmoins reste prudente quant aux modalités d'applications et au coût de la mesure. Une étude est en cours.

Notre organisation syndicale a rappelé sa vive opposition à la mise en œuvre de ce dispositif – au caractère non obligatoire – qui assimile l'institution publique à l'entreprise au mépris de son histoire et de sa mission publique. Il introduit un départ volontaire monnayable sur les deniers mêmes de la Collectivité. Ce financement qui fera l'objet d'une dépense certaine devra, de plus, prévoir la part des allocations chômage que la Collectivité devra également verser en fonction des situations. Pour les agents, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne pourra pas excéder un mois de salaire brut par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté :

- ➔ 25% de mois de rémunération brute par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- ➔ puis 40% entre 10 et 15 ans
- ➔ 50 % entre 15 et 20 ans
- ➔ et enfin 60 % entre 20 et 24 ans d'ancienneté et ce dans une limite 1/12ème de rémunération par le nombre d'années....

Dans un contexte où les collectivités territoriales et les services publics peinent à trouver les financements nécessaires au développement des missions obligatoires, comment peut-on concevoir de consacrer des milliers d'euros au départ d'agents publics ?

■ La fusion des instances paritaires

La loi de transformation des services publics prévoit non seulement la fusion des Comités technique et des CHSCT mais aussi la transformation en profondeur des prérogatives de la CAP.

Sur ces aspects, Monsieur le DRH a annoncé la tenue d'un temps de concertation à partir de septembre prochain.

■ Les élections municipales, le Département, la Métropole

Notre organisation syndicale a pu aborder la question du devenir du Département dans le cas où la Présidente serait élue maire de Marseille.

Madame la Présidente nous a informé que si tel était le cas, elle choisirait un membre de sa majorité départementale pour lui succéder et que ce dernier serait mandaté avec l'engagement d'une continuité politique, considérant que 80% des engagements de campagne étaient déjà réalisés.

Sur la question d'une éventuelle fusion Département/Métropole, elle répond « calendrier électoral » et explique que la succession des élections à venir, à savoir les sénatoriales en septembre 2020, les départementales en mai 2021, les présidentielles et législatives en 2022 laisse une marge certaine et qu'elle n'a pas l'intention d'intervenir dans la période. Statu quo donc !

■ La culture et ses agents

Notre syndicat a pu aborder la question de la Politique culturelle départementale et Madame La Présidente rappeler sa conception de la culture pour tous. Nous avons porté au débat la question du RIFSEEP des agents de la culture et notamment souligné l'attribution d'un montant socle d'IFSE pour la filière culturelle très inférieur à celui accordé à la filière administrative. Au regard de ces éléments, la Présidente s'est dit favorable à une révision à la hausse du montant attribué.

■ La DGAS et ses agents

La première partie de notre intervention a porté sur la situation de la DGAS au regard des engagements pris en octobre 2018 au cours des tables rondes, dont non seulement les objectifs annoncés peinent à se concrétiser mais parfois des situations pourtant dénoncées continuent à se dégrader (exemple : les relations avec les institutions autrefois partenaires...) les annonces en matière de PAD etc. Nous avons rappelé l'urgence pour les équipes de Prévention sociale comme de Protection de l'enfance à voir ce processus aboutir et être porteur d'un positionnement offensif vis à vis des missions dont nous sommes chefs de fil. La Présidente a rappelé qu'elle souscrivait à une nouvelle rencontre avec Madame Devesa déléguée à l'Enfance et à la PMI afin de reparler des orientations prises et faire avancer la situation du service social départemental.

La deuxième partie a porté sur les dossiers plus spécifiques à savoir :

■ **La nécessaire valorisation du régime indemnitaire des adjoints administratifs** exerçant leurs missions au sein des MDS. la

Présidente favorable à une prise en compte de ces personnels a reparlé des engagements du DRH en la matière. Une réunion est d'ailleurs prévue en février avec le personnel.

■ **Le RIFSEEP des professionnels PMI et plus globalement de tous les agents dont les décrets ne sont pas sortis.** Pour la DPMISP la Présidente a rappelé son attachement aux professions médico-sociales et, comme en octobre 2019, a donné mandat à Monsieur le DRH pour faire des propositions en ce sens.

Pour les autres cadres d'emploi comme les ATC, ingénieurs ou techniciens et pour les professionnels du médical ou para-médical une réunion avec la DRH est prévue le 12 février 2020

■ **Les effectifs de la DGAS** et la lenteur des recrutements ont également fait l'objet d'un échange. La Présidente a, à nouveau, engagé les équipes DRH à faire de ce dossier une priorité.

■ **La prise en compte de la difficulté d'exercice des Agents de gestion administrative des pôles inspecteurs.** Monsieur le DRH a rappelé que le dossier était suivi et avait l'attention de la Collectivité sur les plans des effectifs, outils de travail, relations professionnelles comme revalorisation financière. Des propositions faites depuis sont à l'étude des personnels...

■ La MDPH

Enfin, comme initié lors du RDV d'octobre dernier avec la Présidente, nous avons échangé sur la situation des Agents GIP de la MDPH en rappelant notre revendication, la mise en place d'un plan d'intégration progressif des agents les plus anciens afin qu'ils accèdent à un statut fonction publique après toutes ces années d'exercice auprès du public handicapé. Si dans un premier temps Madame la Présidente a immédiatement fait part de sa crainte de la fuite des effectifs MDPH vers d'autres services du Département, elle a pu ensuite être attentive aux arguments avancés, à savoir l'engagement des agents à servir cette mission et à notre volonté de voir cette revendication aboutir. La Présidente a ouvert un dialogue sur la question nous renvoyant sur la Déléguée dont nous apprenions la position dans les journaux Marseillais.

Notre entretien a été ponctué par des rappels sur la poursuite du plan de résorption de l'emploi précaire.



La CGT reste à votre disposition sur le plan national comme sur le plan local C'est tous les jours à vos côtés qu'elle défend vos intérêts !

LA LOI MACRON NE PASSERA PAS !

Depuis le 5 décembre 2019, la mobilisation contre le projet gouvernemental de réforme des retraites à points se poursuit dans tous les secteurs du public comme du privé, chez les retraités et les jeunes. Avec cette réforme injuste et destructrice pour nos retraites, c'est l'ensemble des missions de la branche vieillesse qui est attaqué : prévention, service médical, accident du travail, maladie professionnelle...

Le gouvernement est isolé, l'opinion publique et le monde du travail sont majoritairement opposés à cette réforme. Pour construire un mouvement de grande ampleur dans tous les secteurs, chacune, chacun doit s'engager dans la lutte par la grève et la participation aux manifestations et actions.

Gagner le retrait de cette réforme c'est l'affaire de tous les salariés du privé et du public, des jeunes, des retraités et des privés d'emploi.