

ÉDITO

Les salariés attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité. La réalité des Cadres de la fonction publique territoriale c'est leur place dans le travail, leur formation, la mise en œuvre de décisions auxquelles ils sont de fait, de moins en moins associés, mis à part ceux qui occupent des emplois de direction générale ou de cabinet.

Les cadres expriment des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification, moyens d'exercer leurs responsabilités... Parfois les rapports hiérarchiques peuvent les opposer aux autres catégories.

La section cadres du syndicat CGT du Département des Bouches-du-Rhône a un double objectif :

- rassembler les cadres encadrants et non encadrants, quels que soient leurs statuts et leurs filières, pour faire avancer les revendications qui naissent de leur situation particulière ;
- les unir aux autres salariés pour faire avancer les revendications d'ensemble.

« La Voix des Cadres » dont c'est le premier numéro a vocation à porter ces revendications, à les faire entendre. Ingénieurs, cadres, professions techniciennes, agents de maîtrise, venez nous faire part de vos préoccupations !

Permanences UGICT au local syndical CGT de l'HD-13 : les 1^{ers} et 3^{èmes} mercredis matins du mois.

Pour une politique de promotion de grades plus transparente et plus juste !

Notre syndicat défend depuis toujours des taux de promotion à 100%, seul principe capable d'assurer un déroulement de carrière linéaire, en donnant la possibilité à tous les agents, cadres compris, d'accéder au grade supérieur dès lors que qu'ils remplissent les conditions statutaires.

Cette revendication est d'autant plus légitime que la valeur du point d'indice qui sert de base à la rémunération des fonctionnaires et des agents publics, gelée depuis 2010, a totalement décroché de l'évolution du coût de la vie, et qu'il en résulte une dépréciation réelle du niveau de nos rémunérations.

Dans ce contexte, même s'il faut noter l'augmentation de 10% des taux de promotion en catégorie A décidée par le Département des Bouches-du-Rhône pour les années 2022 à 2024, nous restons très loin du compte avec des taux de promotion à seulement 30% ou 35% selon les grades en catégorie A.

Il ressort de tout cela une limitation forte des possibilités d'avancement de grades ce qui accroît les tensions en fin d'année, lorsque revient le temps des promotions.

En octobre, tout commence par des avis donnés par les encadrants au niveau des services, puis des directions, ensuite on ne sait pas trop. On imagine un intense marchandage entre les directions, des interférences, des arbitrages, tout un pro-

cessus décisionnel qui aboutit à la tant attendue liste des promus pour l'année.

Jusqu'à il y a deux ans, cette liste était examinée, grade par grade, en Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) où les représentants élus du personnel pouvaient donner leur avis, en la confrontant au tableau d'avancement prenant en compte l'ancienneté des agents, et voter.

Ce vote n'était pas bloquant, l'administration restait souveraine faisant assez souvent fi de l'ordre du tableau d'avancement, mais au moins, il pouvait y avoir débat dans une certaine transparence.

Depuis deux ans, avec la mise en œuvre de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique territoriale, la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) n'a plus cette compétence. Désormais, la liste des promus fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des syndicats, sans débat, ni vote, lors d'une réunion d'information mis en place par la collectivité sous la dénomination de Commission de Promotion Administrative (C.P.A.).

Si le système antérieur n'était pas parfait, nous craignons que le dispositif actuel, qui ne dispose plus d'aucun garde-fou, dérive inexorablement vers plus d'injustices.

La section syndicale CGT Cadres, reste à votre disposition pour en échanger et agir pour rétablir des modalités de promotions justes et équitables.

Aménagement du temps de travail, un recul historique !

Depuis plus de 20 ans notre temps de travail est organisé dans le cadre du protocole d'accord sur les 35 heures signé le 15 décembre 2000 et mis en application en avril 2001. Issu de la loi Aubry, la logique du partage du temps de travail répondait, il faut le rappeler à 3 objectifs principaux, la création d'emploi, de meilleures conditions de travail, un partage plus équilibré Vie privée/ vie professionnelle...

La loi du 6 août 2019 elle, vient abroger toutes les dispositions antérieures et c'est bien dans ce cadre que la collectivité a présenté ses premières propositions.

En bref, hormis les agents techniques des collègues (ATC) et les assistants technique informatique (ATI) toutes les filières, métiers ou cadres d'emplois sont impactés par cette remise en cause qui réduit à néant tous les avantages passés même si le temps de travail hebdomadaire est augmenté.

Ainsi, c'est la disparition annoncée

- ➔ des 5,5 jours chômés
- ➔ des 2 jours supplémentaires accolés au 25 jours de congés annuels,
- ➔ des semaines dites de détente et de toutes dispositions particulières,
- ➔ c'est la réintroduction de la journée de solidarité sur notre temps de travail quotidien,
- ➔ c'est le passage de 14 à 12 heures/mois des possibilités maximales du crédit d'heure...

L'augmentation du temps de travail est un moyen pour faire baisser le coût du travail, pour réduire le personnel de plus en plus considéré comme la variable d'ajustement des politiques d'austérité. À la clé, des cadences plus difficiles, une charge de travail croissante, une gradation de la souffrance au travail.

Le syndicat CGT défend la prise en compte des sujétions spécifiques, leviers indispensables pour faire reconnaître la pénibilité au travail et maintenir les conquits sociaux qui permettent un juste équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Partout des Assemblée générales sont organisées... et des actions d'ores et déjà prévues début mars !

Télétravail Après deux ans de Covid-19, où en sommes-nous ?

La pandémie de Covid-19 a accéléré le développement du télétravail dans les entreprises et les administrations.

Par un courrier du 25 janvier 2021, la section cadres CGT alertait le Directeur général des services sur la pression sans précédent exercée sur les cadres du Département, ceux-ci devant combiner exigence de continuité de service et mise en place du télétravail avec des moyens techniques très limités, dans le contexte particulier de la crise sanitaire.

Dans cet écrit, nous avançons notamment l'idée qu'un bilan soit effectué dans chaque direction avec les cadres de service, avant consolidation au niveau de la collectivité, afin de sortir de l'improvisation constatée en matière de "travail à distance" durant cette première année de pandémie.

Dans la réponse que nous avons alors reçue, le Directeur général des services écartait de fait cette proposition de mise à plat globale de la situation en mettant en avant la méthode choisie par la collectivité qui repose toujours sur des protocoles individuels "négociés" dans chaque service.

Cette méthode peut quelquefois amener le meilleur car elle est en principe proche du terrain (connaissance des missions et des moyens réels), comme le pire. Dans tous les cas, elle accroît la pression sur les cadres des services qui doivent l'organiser, seuls ou presque, et très souvent en compenser les manques, par exemple si les moyens ne suivent pas.

Plus d'un an après, aucun bilan global n'a été effectué. De plus, "la 5^{ème} vague" de Covid-19 qui a relancé le travail à

distance contraint, a fortement impacté le fonctionnement des services.

Aussi, il nous semble plus que jamais nécessaire qu'un bilan complet du développement du télétravail dans notre collectivité, ces deux dernières années, soit réalisés, direction par direction.

Et vous, qu'en pensez-vous ? Comment avez-vous vécu cette situation ? En tant que cadres, avez-vous eu ou pas des difficultés à faire face à celle-ci ?

La section Cadres CGT est à votre disposition pour échanger à ce sujet. N'hésitez pas à nous contacter. Permanences au local syndical de l'HD-13 les 1^{ers} et 3^{èmes} mercredis matins du mois.



Loi de transformation de la fonction publique
NON AUX 1607 H.

STOP
au vol de congés

32H!

Le Statut général des fonctionnaires dissout par ordonnance le 5 décembre 2021

Sous prétexte de simplification des textes L'ordonnance portant partie législative du "Code général de la fonction publique" a été publiée au journal officiel le 5 décembre 2021. Le 1^{er} mars 2022, le Code général de la Fonction publique (partie législative) est entré en vigueur. La partie réglementaire interviendra en 2023.

De quoi s'agit-il ? Quelle différence entre un statut et un code ?

Sur le plan du droit, un statut vise à regrouper une ou plusieurs lois organisant la situation professionnelle d'un groupe de personnes déterminé. Il vise à donner un cadre protecteur pour permettre aux fonctionnaires d'assurer leurs missions particulières de service public.

À l'inverse, un code vise à regrouper dans un recueil une ou plusieurs règles normatives adoptées au gré des changements de gouvernements et de leurs différentes orientations politiques. La notion de car-

rière de fonctionnaire disparaît au profit de l'emploi occupé.

Le principe de carrière des fonctionnaires : j'intègre la fonction publique en réussissant le concours externe dans un cadre d'emplois déterminé (exemple : adjoint administratif, rédacteur, attaché, technicien, bibliothécaire, assistant socio-éducatif...). Grâce au Statut général actuel, ma carrière statutaire évolue en fonction des grilles indiciaires qui me sont applicables et qui sont applicables à l'ensemble des fonctionnaires de mon cadre d'emplois. Ma carrière progresse constamment, d'échelons en grades, quel que soit l'emploi que j'occupe.

La fin des droits collectifs

Le livre V du Code est consacré au "parcours professionnel" qui abroge le déroulement de carrière statutaire conçu pour être égalitaire et national. C'est donc la fin des droits collectifs attachés à la personne, puisque l'emploi occupé est mis en avant au détriment du grade. C'est la fin du droit à la carrière, aux avancements. Avec la disparition de notion de "carrière", c'est le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires appartenant à un même

cadre d'emplois qui disparaît. Avec l'apparition de ce Code, c'est désormais l'ouverture à la mise en concurrence entre les salariés, les contractuels et les fonctionnaires. Malheureusement, ces quelques conséquences énumérées ne sont que la face visible de l'iceberg.

La CGT rappelle que les garanties statutaires des fonctionnaires citoyens, reposant sur les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité sont les conditions d'exercice d'une Fonction publique au service de l'intérêt général, du progrès social et de la démocratie.

Loin de constituer un privilège, elles sont constitutives d'un choix de société en permettant notamment le rendu d'un service public neutre, impartial protégeant les usagers et usagères citoyens - citoyennes contre les dérives potentielles de décisions politiques, administratives, etc.

12 ans après la réorganisation de la DGAS, où en est-on des fonctions d'adjoint social de MDSP ?

Des adjoints sociaux de MDST et des responsables de MDSP se sont réunis à deux reprises (octobre et décembre 2021) sur proposition de la section syndicale CGT pour échanger sur certains sujets techniques et sur l'absence de reconnaissance à bonne hauteur de leurs responsabilités, lesquelles n'ont cessé de croître depuis la réorganisation de 2009, mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2010.

Certains adjoints sociaux et responsables MDSP ont fait part aussi de leur épuisement, de leur surcharge de travail, de leur isolement parfois, de perte de sens de la mission socio-éducative. Ils doivent en effet assu-

rer l'encadrement technique des équipes et leur management, concourir à trouver des solutions rapidement dans un paysage carencé notamment en protection de l'enfance, contribuer à la mise en œuvre des missions en cas d'absence par exemple pour assurer la continuité du service public, exercer certaines tâches liées à la gestion des ressources humaines (entretien annuel d'évaluation par exemple, réflexion et organisation liées à la mise en œuvre du télétravail...), représenter la collectivité au sein d'instances partenariales lorsqu'elles existent encore !

Par ailleurs, une disponibilité et une vigilance permanentes sont nécessaires pour mener à bien les missions confiées, celles d'accompagner au mieux les équipes pour rendre le service que nous devons au public. Pour assurer cette fonction, certains d'entre eux ne disposent d'aucune valorisation en termes de prime d'encadrement. Une étude rapide des salaires des présents a montré des disparités notoires

sans que l'on en comprenne le sens.

À l'issue de ces échanges, un courrier sollicitant une rencontre a été adressé à Monsieur le Directeur des Ressources Humaines qui, s'il n'a pas reçu une délégation de personnel, a cependant accepté d'échanger avec la secrétaire générale du syndicat. Lors de cet échange il s'est montré ouvert à une reconnaissance des responsabilités des adjoints et responsables des MDSP qui doit se construire avec Madame la Directrice Générale Adjointe de la Solidarité.

Nous invitons les cadres intéressés à poursuivre la réflexion avec nous sur la fonction occupée par les adjoints sociaux de MDST et les responsables des MDSP, afin qu'un large bilan soit effectué pour faire des propositions à l'administration.

Ingénieurs, cadres, professions techniques, agents de maîtrise, pour être respectés et reconnus, syndiquez-vous CGT !

→ Qualifications et salaires, l'urgente revalorisation. Les études, la qualification doivent être reconnues dès l'embauche.

→ Halte au harcèlement numérique : pour un droit à la déconnexion L'usage intensif du numérique induit une disponibilité permanente et sans limite dangereuse pour l'équilibre de vie.

→ Une retraite à taux plein en facilitant la validation des années d'études car les études, en augmentant la qualification des salariés permettent aussi le développement économique et social du pays.

→ Le temps de travail, ça se compte C'est pourquoi nous revendiquons : la comptabilisation de toutes les heures supplémentaires payées et/ou récupérées ainsi que le décompte de toutes les heures effectuées.

→ Pour des organisations de travail construites collectivement, une course sans fin à la performance dégrade les conditions de travail et la santé des cadres. Les collectifs de travail se trouvent déstabilisés par des objectifs en contradiction avec les moyens pour les satisfaire.

Nous revendiquons de passer d'une administration centralisée à une administration renouvelée, respectant les droits individuels et collectifs, permettant aux cadres de rester maîtres de leurs objectifs et de peser sur les moyens qui leur sont alloués pour les atteindre.

La Voix des Cadres

Journal de la section syndicale CGT-UGICT
Ingénieurs – Cadres – Techniciens du CD-13
www.cgt-cd13.org
suivez-nous sur facebook

Les contractuels dans la fonction publique

La part de contractuels dans la fonction publique a continué à progresser en 2019 pour atteindre 20% de l'effectif total des agents publics, selon un rapport publié récemment en annexe du projet de loi de finances pour 2022.

Sur l'année 2019, le nombre de fonctionnaires a reculé de 0,3% tandis que les contractuels ont vu leurs rangs gonfler de 5,1% selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique et les rémunérations. Ils sont plus nombreux dans les fonctions publiques territoriale (21,1%) et hospitalière (20,9%) que dans la fonction publique d'État (18,8%).

Parmi les contractuels, 57% sont en contrat à durée déterminée (CDD), un pourcentage stable par rapport à l'année 2018. Les CDD sont particulièrement fréquents dans la territoriale où moins de trois agents contractuels sur dix sont en CDI. Le recours aux contractuels, dont le statut est moins protecteur que celui de fonctionnaire, a été encouragé par la loi de transformation de la fonction publique, adoptée en 2019.

À ce titre, la CGT a participé au groupe de travail sur les contractuels de la fonction publique en mars 2021. Pour la CGT cela ne doit pas se résumer à la réfection des décrets de gestion des contractuels par versant mais doit ouvrir des chantiers nécessaires.

Au sein de notre collectivité sur 7 140 agents exerçant sur un emploi permanent, un peu plus de 9% sont contractuels, soit 649 agents. À ces derniers, nous devons rajouter les 763

agents comptant dans l'effectifs des non permanents à savoir 482 assistants familiaux, 187 agents non titulaires occupant des postes non permanents dont 95 vacataires, 43 apprentis et 51 volontaires au service civique. Le repositionnement de la collectivité qui revient à une intégration par la stagiairisation directe des catégories C est un bon signal, mais la loi du 6 août 2019 dite "de transformation de la fonction publique" qui permet le recours accru aux contractuels ne peut qu'inquiéter et c'est à ce titre que notre syndicat reste attentif et mobilisé sur la défense de l'emploi statutaire.

Pour résumer, parmi ces chantiers la CGT demande que soient discutés en priorité :

- ▶ La titularisation des candidats contractuels en longue attente.
- ▶ L'élargissement des prérogatives des CCP qui traitent essentiellement des problèmes de licenciement et de discipline. Un contractuel doit pouvoir saisir sa CCP sur toute question d'ordre individuel.
- ▶ La rémunération et la gestion des contractuels sur des emplois permanents (l'absence de l'automatisme d'une revalorisation tous les trois ans).

Nous reviendrons plus en détail sur les sujets abordés par ce groupe de travail dans le prochain journal.

Loi "3 DS"

La loi 3 DS pour "différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification"

Promulguée le 21 février 2022 après 3 années de gestation elle n'est au final, de l'aveu même de la ministre Jacqueline Gourault, qu'un texte « très technique » mais qui vient une fois encore organiser le territoire par le dépeçage des missions de l'État.

Cette loi fourre-tout va permettre de nouveaux champs de transferts de compétence quand il existe de bonnes raisons d'estimer que la politique publique serait mieux exercée par une collectivité territoriale que par l'État. Elle précise que lorsque celui-ci transfère entièrement une compétence à une collectivité locale, alors « l'État ne doit pas garder des services intervenant dans les champs décentralisés, sinon pour garantir les missions de contrôle administratif et de respect des lois confiées à ses représentants par la Constitution. »

Autrement dit, lorsque l'État devra se débarrasser de ses compétences il devra également se séparer de son service.

Outre les transferts, elle suggère également de développer la délégation de compétence, les contractualisations, les expérimentations.

La loi 3DS ce sont des organisations différentes selon les territoires.

En instaurant "un droit à la différenciation", sur la base d'organisations et de règles différentes selon les territoires, le Gouvernement acte la rupture d'égalité. Et qu'à cela ne tienne, puisqu'il prévoit une révision de la Constitution qui proposerait que certaines collectivités exercent certaines compétences que toutes (collectivité) n'auront pas.

Et sans une ligne sur les conséquences en matière de droit pour les agents qu'ils soient transférés ou délégués. Pas un mot sur les agents en poste sous statut ou sous contrat qui voient leurs missions déléguées et ou transférées voire supprimées, alors que dans le même temps, en région, le projet 3D fait craindre la fermeture de postes.