



CHAMP LIBRE décembre 2010

BULLETIN du sduclias93 FSU

SECTION DU CONSEIL GÉNÉRAL

DE SEINE SAINT DENIS

1 rue Y Gagarine 93000 BOBIGNY

8ème étage bureau 817-818

01 43 93 91 88 - sdu93-fsu@cg93.fr

Le service public, on l'aime, on le défend Sur le plan national comme sur le plan local

Avec le gouvernement fillon 2 aucun changement n'est attendu.



Ce qui est nouveau est que face à lui s'est construit un mouvement social profond qui en faisant le lien entre l'emploi, les salaires et les retraites s'est emparé peu à peu des vrais débats et des vrais enjeux pour revendiquer d'autres choix pour plus de justice sociale.

Sarkozy est pressé d'en finir avec le dossier des retraites car il a définitivement perdu la bataille de l'opinion. Le mouvement a reçu un soutien massif et continu de la population.

Nous devons poursuivre dans l'unité le travail entrepris sur le dossier des retraites, sur les conséquences des choix politiques faits pour la répartition des richesses, le blocage des salaires, la destruction des emplois, la démolition des services publics.

Même affaibli ce gouvernement a d'autres dossiers sous le coude, comme celui de la protection sociale, de la dépendance.

Pour le faire reculer la FSU continuera de mettre tout son poids dans l'unité pour la construction d'un mouvement social.

Dans le même temps, au Conseil Général, la politique du gouvernement a de graves conséquences sur le service public départemental :

asphyxie des finances des départements, réforme territoriale à venir etc....

Pour autant, des choix récents du Président en matière d'investissement (Partenariat Public-Privé) pour les collègues, et d'emplois ne vont décidément pas dans le bon sens.

M. Bartholone a beaucoup communiqué pour dénoncer, à juste titre, le désengagement de l'Etat, la dette de 650 Millions envers notre département et 75 Millions pour l'année 2010. Son budget de révolte a fait beaucoup de bruit dans les médias ou à l'entrée de l'immeuble Picasso avec la banderole « département menacé, services publics en danger » jusque là tout va bien **ce combat est aussi le nôtre, mais les choix qui sont faits ensuite par la majorité départementale ne vont pas dans le bon sens pour la défense du service public départemental et de nos conditions de travail.**

M. Bartolone déclarait en mars 2008 « les ambassadeurs de l'avenir ce sont les agents départementaux, je veux que chacun d'eux soit associé à la mise en œuvre du projet, je veux qu'ils prennent la parole, apportent leurs idées et participent aux débats ».

A peine investi, le changement de logo, mesure incomprise par le personnel parce que superficielle et coûteuse montre que notre consultation n'est, en réalité, pas une priorité.

Le projet d'administration avec sa cohorte de réorganisations de directions dans l'urgence n'est pas la bonne réponse aux difficultés qui existaient au CG.

Nous sommes envahis par un nouveau vocabulaire BAP, PAP, POP, le management institué en pensée magiquemais nous constatons que l'usager n'est plus au centre des préoccupations.

Dans les directions médico-sociales, les collègues, nous sommes en train d'exploser devant les demandes du public touché par la crise économique. Nous devons faire face, sans moyens suffisants en personnel, en fournitures, comme les stylos ou les agendas, mais également sans aucune perspective à court, moyen, et long terme.

Décidément ici, dans notre département il faut que cela change, il est urgent de développer une autre politique de l'emploi, de pourvoir les postes vacants, les postes gelés, de pérenniser les contractuels sans qui aujourd'hui le Conseil Général ne peut plus fonctionner, **il est urgent de nous donner les moyens et l'ambition de sauver le service public départemental.**



LA PRIVATISATION EN MARCHÉ DANS LES COLLÈGES DE SEINE SAINT DENIS

6 nouveaux collèges – 5 reconstructions

Cela devrait être une bonne nouvelle, si ce n'était pas en PPP*

La plus grosse opération de ce type en France !

Le 17 octobre, l'Assemblée départementale du Conseil Général de Seine-Saint-Denis a voté un plan exceptionnel d'investissement pour les collèges, mais près de la moitié est envisagée en Partenariat Public Privé pour 324 millions d'Euros.

Seules les opérations de rénovation lourde seront financées par l'emprunt (400 millions d'euros). En revanche, pour mener à bien la construction de 6 collèges, il a décidé de recourir à un partenariat public-privé (PPP). Dans les faits, il s'agit de demander à de grands groupes privés (Bouygues, Eiffage, Vinci) de procéder à la construction et à l'entretien de ces six établissements. Le département devra s'acquitter d'un loyer pendant 25 ans avant d'en devenir propriétaire. Il s'agit donc d'un emprunt déguisé. Le problème tient notamment au fait qu'à la différence d'un emprunt classique qui se négocie autour de 2%, on estime à 9% le coût du remboursement des établissements issus d'un PPP. La Seine-Saint-Denis se trouve donc dans une situation comparable à celle de la Grèce. Trop endettée pour emprunter à bas prix, elle devient la proie de prêteurs qui entendent profiter de ses difficultés pour augmenter leurs profits.

Si la pratique des PPP est assez nouvelle en France, il existe des bilans issus de pays où elle est plus ancienne. Ainsi, l'étude de la Fédération canadienne des municipalités en tire la conclusion suivante : un coût parfois plus élevé, aucune économie réalisée et une qualité du service rendu aux usagers en baisse. Autre exemple, au Royaume Uni, le domaine hospitalier où les PPP ont été pratiqués couramment se trouve sinistré, en partie de ce fait.

La mise en place des PPP s'inscrit dans un vaste mouvement de privatisation de l'action publique. Comment imaginer que de grands groupes feraient passer la qualité d'un service public avant la recherche de leur profit ? Or là nous parlons d'établissements scolaires... Quant aux garanties que le Conseil général espère obtenir au moment de la signature de ces PPP avec les rares entreprises qui ont l'assise financière nécessaire à la réalisation de ces collèges, elles demeurent pour l'instant largement hypothétiques. Comment s'assurer de la qualité du bâti quand l'entreprise a intérêt à tirer sur les coûts, du sérieux d'éventuels travaux d'entretien, des règles d'utilisation des bâtiments hors temps scolaire ? Au vu de la réalité des besoins sociaux de la population, de la situation financière du département et de l'absence d'alternative envisagée, on peine à croire que le Conseil Général sera en position de force pour négocier ces partenariats.

Non content de jouer les apprentis sorciers par manque de ressources budgétaires, pour réussir son effet d'annonce, le Conseil Général a refusé toute concertation et défini seul les priorités sans autre critère que celui de la montée démographique.

La Seine-Saint-Denis, a certes grand besoin de ressources pour maintenir des réponses de qualité dans ses domaines d'intervention, mais d'autres choix sont possibles plutôt que l'abandon du service public au privé.

Les élus FSU au Comité Technique Paritaire de notre collectivité vont exiger l'inscription de ce point à l'ordre du jour d'une prochaine séance afin d'obtenir des explications aux nombreuses questions posées par ce projet.

Vers un entretien professionnel annuel au CG93 !!!

Un article récent «e-d'acteur» (l'intranet départemental) nous apprend que notre administration étudie la possibilité de substituer la notation traditionnelle par un entretien annuel d'évaluation individuel comme le permet (ce n'est pas une obligation mais une possibilité d'expérimentation !!) un décret paru en juin dernier.

Dès la sortie de ce texte nous avons écrit à notre employeur pour lui demander de ne pas jouer, là aussi, les apprentis sorciers en expérimentant un système dont les résultats sont catastrophiques pour les agents comme le prouvent tous les témoignages de nos collègues de l'État à qui cette réforme a déjà été imposée.

Aucune réponse ne nous a été apportée mais il apparaît qu'un groupe de travail «réfléchisse» à sa mise en place.

La FSU rappelle donc son opposition à cette fausse «innovation».

Le changement essentiel introduit par cette évaluation est que chaque agent n'est plus jugé sur sa manière de servir mais sur le fait qu'il a rempli ou non les objectifs qui lui ont été fixés l'année précédente.

Ce système individualise et isole chaque agent, il détériore le climat de travail, l'esprit d'équipe, la collaboration de tous et l'entraide collective au service public. Chaque agent se sent «en concurrence» par rapport à ses collègues. Les agents les plus fragiles sont encore plus fragilisés par ce système qui fait peser sur chacun des difficultés dont il n'est pas responsable. Les services ne sont plus envisagés comme des équipes ayant des missions à assurer collectivement, mais comme addition d'individualités.

Ce texte s'inscrit dans la logique de toute la politique menée par le Gouvernement actuel d'individualisation, de casse des garanties statutaires et des mécanismes de solidarité. Même avec les meilleures intentions, la décision d'expérimenter ce système, qui remontera au conseil supérieur de la fonction publique territoriale, sera interprétée au niveau national comme en accord avec la logique rétrograde du texte.

*PPP Partenariat Public-Privé :

un outil pour vendre le bien public aux intérêts privés

Extrait de la lettre d'Attac 45 n°46 (été 2008),

Un PPP est une procédure qui permet à une collectivité de déléguer à un groupe privé la construction et la gestion d'équipements publics sur une durée pendant laquelle la collectivité versera un « loyer », avant de récupérer le site en fin de contrat. La prose des zéloteurs de cette invention nous renseigne suffisamment sur ses avantages supposés : « il a pour but d'optimiser les performances respectives des secteurs public et privé pour réaliser dans les meilleurs délais et conditions les projets qui présentent un caractère d'urgence ou de complexité pour la collectivité : hôpitaux, écoles, systèmes informatiques, infrastructures. Les avantages de cette forme nouvelle de contrats sont multiples : l'accélération, par le préfinancement, de la réalisation des projets ; une innovation qui bénéficie à la collectivité par le dynamisme et la créativité du privé ; une approche en coût global ; une garantie de performance dans le temps ; une répartition du risque optimale entre secteur public et privé, chacun supportant les risques qu'il maîtrise le mieux. À ce titre, le contrat de partenariat vient compléter et enrichir la panoplie des outils de la commande publique en France. ».

Profits Privilégiés pour le Patronat

En fait, loin de servir l'intérêt public, ce dispositif accumule plutôt les risques de clientélisme et de soumission aux grands groupes privés. Un gros cadeau aux grosses entreprises : avec le PPP, les pouvoirs publics confient à un seul groupe à la fois la responsabilité de l'investissement, de la construction et de la gestion dans la durée d'un établissement. Il est du coup bien évident que les monstres du BTP (Vinci, Bouygues, Eiffage) sont avantagés : quelle PME pourra proposer un éventail de services aussi large ? En France, en quatre ans, les trois « majors » se sont partagés les contrats les plus importants. C'est ainsi qu'est foulé, pour le plus grand bonheur des actionnaires de ces multinationales, le sacro-saint principe du libre marché : les profits et le pouvoir aux entreprises monopolistiques, et les miettes de la sous-traitance locale, pieds et poings liés, avec des conditions de travail et des salaires dégradés, à tous les petits qui auraient aimé croire à la libre entreprise...

Un tour de passe-passe budgétaire : la collectivité commanditaire n'investit plus puisque c'est un groupe privé qui s'en charge ! Du coup, les comptes publics semblent s'en porter beaucoup mieux ; c'est une dépense de moins dans la comptabilité, à une époque où tout investissement public est dénoncé comme un gaspillage par la propagande néolibérale. Bonus, donc, pour l'équipe en place qui fait pousser comme par miracle des structures sans compromettre l'équilibre apparent des comptes. Par contre, dommage pour la génération suivante, qui aura à honorer les versements pendant des années (de dix à quarante, suivant les cas). C'est un point, au passage, qui a été gentiment qualifié de « myopie budgétaire » par la Cour des comptes en 2007...

Une privatisation de l'action publique : hôpitaux, écoles, commissariats... A chaque fois, c'est en fait un désengagement du pouvoir public dans les missions qui lui incombent. Plus besoin de faire une sélection équitable des partenaires, ni d'assumer la responsabilité de la gestion du personnel. En effet, la décentralisation mise en place par le gouvernement Raffarin avait dessaisi l'Etat des établissements scolaires pour en remettre la responsabilité aux collectivités locales (région, département) avec, dans le même sac, le statut des personnels TOS (Techniciens et Ouvriers Spécialisés). Du coup, avec un PPP, ceux-ci peuvent passer sous la coupe d'un groupe privé.

EXAMEN DE RÉDACTEUR

Où en est on ?

Réponse du ministère de la fonction publique à la question d'un sénateur (n°15295 du 11 novembre 2010) relative à la promotion interne des rédacteurs territoriaux

...Tous les lauréats ne peuvent, dans les faits, être inscrits sur les listes d'aptitude. Pour répondre à cette situation, le décret n° 2006-1462 du 28 novembre 2006 a prorogé cette durée exceptionnelle de cinq ans en reconduisant le même dispositif jusqu'au 1er décembre 2011. Ainsi, jusqu'à cette date, les adjoints administratifs qui ont réussi l'examen professionnel et sont inscrits sur la liste d'aptitude au titre de la promotion interne peuvent encore par cette voie, qui initialement devait être fermée le 31 décembre 2009, être recrutés en qualité de rédacteurs stagiaires. Eu égard au nombre important de lauréats des examens professionnels qui dépasse effectivement les possibilités de promotion interne, une réflexion a été engagée au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur l'opportunité de proroger une nouvelle fois le dispositif transitoire au-delà de 2011 ou de reconsidérer ses règles de promotion interne. L'accession au grade de rédacteur de ces lauréats sera examinée dans ce cadre.

A SUIVRE



Réforme de la Catégorie B

C'est parti..... (mal parti) pour les Techniciens Territoriaux !

Le 21 février 2008, 4 organisations syndicales, (CFDT – UNSA – CFTC et CGC), sur les 8 présentes dans la fonction publique ont signé un mauvais accord salarial, entérinant la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, et incluant le projet de réforme de la catégorie B.

Seules ces organisations ont ensuite été invitées à participer aux discussions aboutissant à la nouvelle structuration de l'ensemble des cadres d'emplois de la catégorie B.

Depuis novembre 2009, le CSFPT examine les statuts particuliers, à ce jour seul le décret concernant les techniciens territoriaux est paru ! - *Décret n° 2010-1357 du 9 novembre 2010 portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux (JORF n°0263 du 13 novembre 2010).*

Ce qu'il faut retenir et l'analyse du SNUCLIAS-FSU :

- la fusion des cadres d'emplois des contrôleurs et des techniciens. La fusion des cadres d'emplois conduit à une uniformisation et à une polyvalence accrue des missions que nous dénonçons et qui se développent depuis des années (voir exemple de la refonte de la catégorie C, en particulier pour la filière technique).
- un recrutement externe à 2 niveaux (BAC et BAC+2), donc sur 2 grades différents pour un même cadre d'emploi, ce qui est une première en catégorie B ! Avec un risque évident de recrutement par les employeurs sur le 1er grade ce qui coûtera moins cher.....
- une grille indiciaire très en deçà de nos revendications. La revalorisation des indices, de début et de fin de carrière reste très limitée et s'accompagne d'un allongement de la durée de carrière : exemple : indice de début de carrière 310 contre 297 (+ 13 points d'indice) et se termine à 562 (+ 48 points d'indice).
- un déroulement de carrière moins accessible et complexe, la mesure la plus contestable étant la suppression de toute possibilité d'accéder du 1er au 3^{ème} grade même avec examen professionnel. Durée maximale théorique de 33 ans pour atteindre l'indice terminal contre 26 ans actuellement.

Ce que revendique le SNUCLIAS-FSU :

- la revalorisation indiciaire n'est pas à la hauteur des qualifications exigées, la FSU revendique des mesures d'urgence de revalorisation des traitements des fonctionnaires : 60 points d'indice pour tous.
- une véritable reconnaissance des qualifications qui se traduise par des grilles de salaires et des déroulements de carrière plus attractifs.
- une prise en compte du niveau de recrutement, exemple Bac+2 dans le déroulement de carrière, totalement absente dans le cadre d'emplois actuel des techniciens territoriaux.
- Reconnaissance des diplômes des travailleurs médico sociaux au niveau licence et requalification des professions en cat A (Educ spéc, EJE, AS, CESF)

Circulaire n° NOR: IOCBI023960C du 10 novembre 2010

La réforme de la catégorie B de la fonction publique territoriale, inscrite dans le décret cadre n° 2010-329 du 22 mars 2010, comporte de nouvelles modalités d'avancement de grade, avec notamment l'instauration d'une proportion entre le recours au choix et à un examen professionnel.

La circulaire commente et explicite les modalités d'avancement de grade des agents appartenant à la catégorie B de la fonction publique territoriale, prévues à l'article 25 du décret.

Cette circulaire précise que «le principe de base repose sur le fait que l'avancement de grade a lieu obligatoirement par deux voies possibles», soit l'examen professionnel, soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, avec une proportion entre ces deux voies (minimum 1/4 et maximum 3/4 pour chacune des deux voies).

Ce dispositif ne s'appliquera à un cadre d'emplois que l'année suivant la promulgation du statut particulier le rattachant au décret du 22 mars 2010 précité, les tableaux d'avancement de l'année en cours demeurant en vigueur l'année de la publication du nouveau statut. Dans la mesure où une grande partie des nouveaux statuts particuliers de la catégorie B devrait paraître au cours de l'année 2011, ces nouvelles modalités d'avancement de grade ne devraient donc s'appliquer qu'à partir de l'année 2012, sauf pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux

**POUR PLUS D'INFORMATIONS OU OBTENIR LE TRACT AVEC LE DÉTAIL DES NOUVELLES GRILLES.
TÉLÉPHONER AU LOCAL SYNDICAL 01 43 93 91 88 ou 91 72 (répondeur)**