



Monsieur Kanner Patrick
Président du Conseil Général du Nord

Lille, le 27 mai 2011

Objet : Plate-forme revendicative 2011

Monsieur le Président,

La crise a montré l'utilité de toutes les missions du Conseil Général du Nord. Elle a également montré que le service public joue un rôle essentiel d'amortisseur social et économique. Les salariés, dans leur ensemble, subissent une crise qu'ils n'ont pas à payer. Ces derniers temps, la rigueur et la crise ont servi de prétexte, au sein de notre collectivité, pour mettre en place de nouvelles formes de management et d'accompagnement des mesures régressives de l'Etat.

Afin d'engager les négociations annuelles 2011 et après avoir pris connaissance de vos dernières interventions publiques, nous vous communiquons les éléments de notre plate-forme revendicative que nous vous demandons de traiter lors des instances paritaires de l'année.

Cette plate-forme est développée autour des axes principaux suivants :

- **la rémunération et les carrières ;**
- **les conditions de vie au travail ;**
- **l'activité syndicale**
- **la délégation du personnel**
- **revendications spécifiques**

-0-0-0-0-

1 -LA RÉMUNÉRATION ET LES CARRIÈRES

En contradiction avec les principes du service public, la rémunération des salariés des trois versants de la Fonction publique, est de plus en plus mise à mal par la réduction des dépenses publiques, par le gel du point des rémunérations et par la volonté gouvernementale d'introduire l'individualisation, l'arbitraire (le mérite) et la concurrence comme modes de gestion.

Le management RH actuel, par manque d'exigence politique, accompagne les choix gouvernementaux en régulant vers le bas au lieu d'harmoniser vers le haut. Aujourd'hui, nous revendiquons :

a -Pouvoir d'achat

- la revalorisation du régime indemnitaire de grade pour tous ;
- le versement du rappel de la prime promise dès 2007 aux agents départementaux des collègues ;
- l'attribution élargie de la NBI sur des critères objectifs et valables pour tous (création d'une commission de recours) ;
- la prise en charge financière d'une couverture complémentaire santé ;
- le remboursement à 100 % des frais de transports collectifs ;
- l'augmentation de la valeur faciale du chèque de table ; garantir la pérennité du restaurant administratif ;
- que toute heure supplémentaire effectuée puisse être payée à la demande de l'agent.

b -Carrière : garantir l'égalité

Précarité

- la stagiairisation de tous les contractuels et vacataires (sur des postes supérieurs à 50% ETP) ;
- respect des délais de prévenance concernant le renouvellement ou les fins de contrat.

Mobilité

- la création d'une CAP de mouvement pour toutes les filières et pour tous les grades ;
- la publication de tous les postes vacants ;
- mise en place d'un protocole d'accompagnement des agents dont le poste est supprimé ;
- la nomination des agents lauréats de concours sur les postes vacants (pas de reçus-collés au sein de la collectivité) ;
- le respect des grades, des filières et des métiers (pas de polyvalence) et des niveaux de responsabilité/grade (même grade, même missions).

Promotion et avancement

- l'augmentation des ratios promus-promouvables ;
- la garantie de la transparence et de l'égalité de traitement en matière de promotion pour tous les agents ;
- l'épuisement des quotas de promotion interne et d'avancement de grade ;
- le respect des critères internes de promotion ;
- de ne pas encourager le clientélisme syndical par des réunions individuelles avec les organisations avant la CAP promo. Procédure mise en place par la DGARH cette année.

2 – LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

- arrêt des suppressions d'emplois : le 1% dit la « livre de chair » prélevé par la DGARH dans les directions.

Les suppressions d'emplois n'ont aucun fondement, elles sont purement idéologiques. L'accumulation des suppressions de postes au sein des services met d'ores et déjà en en péril les missions publiques, détériorent les conditions de travail en mettant les agents sous pression. La dégradation des conditions de vie au travail c'est aussi la dégradation des missions.

Nous demandons :

- un point sur les effectifs départementaux : nombre de postes/agents/temps travaillé ;
- l'arrêt des politiques d'externalisation ;
- l'arrêt du management et de la gestion par indicateurs statistiques : c'est le travail qui nourrit la statistique, pas l'inverse... ;
- l'arrêt de la gestion par activité ;
- l'arrêt de la valorisation de la fonction d'encadrant (RIF) : le soutien technique de l'encadrement doit redevenir une priorité.

Nous nous déclarons pour :

- le renforcement des moyens et des fréquences des CHS et des CTP ;
- une amélioration de l'organisation du travail sur des bases progressistes (moins d'audits mais plus de bon sens au quotidien – moins d'expérimentations managériales néo-libérales et plus d'emprunts aux sociologies du travail).

Formation professionnelle et continue

- aucun agent ne doit en être écarté faute de moyens et de temps. Trop souvent les demandes des agents demeurent sans réponse, les refus ne sont pas motivés ;
- La gestion paritaire des budgets formation doit être effective ;
- le budget de la formation professionnelle continue doit être augmenté et être intégralement utilisé aux formations collective et individuelle ;
- La recherche et le dégagement de moyens financiers afin d'assurer la reconversion du personnel ;
- l'harmonisation des jours pour congés de révision : 8 jours pour tous les concours.

3 - L'ACTIVITE SYNDICALE

- des lieux de permanence décentralisés ;
- la possibilité d'interpeller directement les vice-Présidents en fonction de nos revendications/délégations ;
- rééquilibrage des prises de décision Autorité départementale/DGARH ;
- restauration de l'autorité du DGS/DGARH ;
- arrêt de la censure et de la discrimination à l'encontre de notre organisation ;
- compensation des temps syndicaux dans les services.

4 – LA DELEGATION du PERSONNEL

- la mise en place de CHS décentralisés ou par filière ;
- l'augmentation de la fréquence des CHS et des CTP ;
- le respect du calendrier prévisionnel annuel des instances paritaires ;
- les dossiers d'instance transmis dans les temps ;
- des procès-verbaux en verbatim corrigé, transmis puis adoptés dans les délais réglementaires ;
- des comptes-rendus de réunions et groupes de travail fiables et exhaustifs – soumis à approbation des organisations dans des délais raisonnables ;
- un meilleur suivi des décisions prises (traçabilités) ;
- la négociation du temps syndical des élus du personnel (ex : visites CHS) ;
- la participation de droits des élus du personnel dans les groupes de travail : Observation des conditions de travail, commissions « bien-être », etc...sur du temps « mandats électifs » ;
- le passage en instances paritaires des conclusions et travaux des groupes de travail RH/syndicats ;
- prise en charge des repas lors de l'exercice des mandats électifs ;
- compensation salariale des pertes de « salaires et primes » dues à l'activité syndicale (primes insalubrité, astreintes,...).

5 – LES REVENDICATIONS SPECIFIQUES

Port de Gravelines

- embauches salariés dans cadre du préavis grève CGT, FO. ;
- prise en compte de l'âge pour le service de nuit du service d'écluse.

DGAS

- L'amélioration de l'accueil et du service rendu aux usagers ne peut se satisfaire de la seule rénovation des locaux. Cela nécessite que l'ensemble des agents de la DGAS puisse s'appuyer sur une politique Départementale, en matière d'action sociale, claire et cohérente qui tienne compte des moyens, octroyés par l'assemblée délibérante ;
- Plus large concertation des acteurs de terrain pour l'élaboration du schéma départemental d'organisation social et médico-sociale, notamment l'axe développement des actions du volet enfance famille ;
- Amélioration des droits des usagers et des possibilités de recours vis à vis des décisions administratives ;
- Cesser l'infantilisation des Travailleurs Sociaux et médico-sociaux en reconnaissant les compétences validées par un diplôme d'état (3 ans d'études minimum), développées et enrichies par l'expérience de terrain ;
- Améliorer la communication entre les différentes strates de l'organigramme de la DGAS ;

La prise en compte des différents points ci-dessus est incontournable pour l'élaboration du projet de réorganisation des UTPAS. La volonté de faire plus avec moins de moyens qui se dégage du projet n'est pas à la hauteur des discours politiques sur l'action sociale « d'accueillir toutes les personnes que les circonstances de la vie ont fragilisées, de les accompagner dans leur parcours d'insertion, de les orienter afin de répondre à leurs demandes ». (B Derosier- le Nord- décembre 2010) ;

- Jurys de recrutement indépendants.

- 6 -

Assistantes Familiales :

- intégration effective des Assistants Familiaux au sein des équipes éducatives ;
- mise en œuvre d'une médecine professionnelle ;
- redéfinir les missions et objectifs opérationnels des UAF, bilan de ces premiers mois de fonctionnement ;
- mise en œuvre de mesures conservatoires permettant le maintien de salaire jusqu'à la fin des procédures judiciaires lorsqu'un(e) assistant(e) familial(e) est soupçonné(e) de faits de maltraitance ;
- améliorer la réactivité du service de paie lors des changements de situation (début de placement – fin de placement). Aujourd'hui, il y a trop d'intervenants, cela crée des retards parfois de plus de deux mois qui engendrent des périodes sans aucune ressource ;
- clarifier les différentes prestations (indemnités, allocations, suppléments de traitement...) leur modalité d'octroi. Que celles-ci suivent l'augmentation du coût de la vie ;
- différenciation entre bulletins de salaire et allocations d'entretien.

MDPH :

- en finir avec le management « par la terreur », les hiérarchies doivent prendre en considération l'engagement professionnel des agents de la structure ;
- retrouver le sens du service public en associant tous les agents (quelle que soit l'administration d'origine) à l'organisation de leur service dans le cadre d'un dialogue constructif ;
- intégrer correctement les travailleurs handicapés dans les organigrammes ;
- transformation des derniers CDD en CDI ;
- organisation d'élections en vue de l'instauration d'instances représentatives du personnel.

Collèges :

- clarifier la double-autorité ;
- améliorer les conditions de travail (enquête CGT en cours dans les collèges sur la base d'un questionnaire) ;
- revoir les moyens et le fonctionnement de la mission Agents des Collèges (nombreuses plaintes d'agents en l'absence de réponses à leurs demandes) ;
- création d'une commission « résolutions des problèmes individuels » associant la mission et les organisations syndicales.

Voirie Départementale :

- Cf. annexe 1

Médecine du travail :

Les deux médecins du travail démissionnent pour entrave. Nous revendiquons le maintien d'une médecine du travail en interne, indépendante des services avec un statut équivalent à celui de l'IGS.

-0-0-0-0-

Vous le constatez, les revendications sont nombreuses et leur satisfaction aurait des conséquences bénéfiques sur les conditions de vie et de travail de nos collègues conformément aux intentions que vous avez affichées. Nous attendons impatiemment vos premières prises de position sur ce chantier social.

Veillez croire, Monsieur le Président, en l'assurance de notre considération.

Le Secrétariat Général

Gisèle Jamotte

Martine Vis

Jean-Michel Desreumaux

Copie à :
Agents et organisations syndicales
Présidents de Groupe
Fédération des services publics CGT
Fédération du Nord du PS

Quotidiens régionaux