

ÉDITO

LEUR CREDO : économiser sur la masse salariale

Après le vertige de l'esbroufe managériale, des petits déjeuners d'administrateurs et des Légions d'Honneur distribuées comme des petits pains, la poussière retombe et l'on voit mieux le résultat des courses au Conseil général : rien d'autre qu'une sinistre cuisine de petites et de grandes économies sur le dos de l'emploi public et des rémunérations.

On multiplie les vacances de poste, au prétexte que c'est dur de recruter, alors que les listes d'aptitude sont pleines à craquer !

On ignore superbement les besoins de création de postes les plus criants, quitte à laisser des auxiliaires de puériculture toutes seules dans leur Centre ou à obliger des Circons sociales à fermer de temps en temps, faute de pouvoir tenir tête à la demande.

On ne remplace plus la plupart des congés-maladie, congés-maternité, congés-formation ou dispo, et on a réduit de plus de 50% les équipes de soutien, quitte à épuiser tout le monde et à augmenter les absences, dans les collèges, dans les Directions sociales et ailleurs.

On étend délibérément le nombre des faisant-fonction : un C sur des fonctions de B, à la fin de l'année ça fait déjà une belle petite économie. Un B dans des fonctions de A, ce n'est pas mal non plus. Et les Contrats Emploi-Formation forcés de travailler 5 ans ou 7 ans à petit prix, c'est un pactole ! Du coup on multiplie les recrutements « hybrides » : postes de B ouverts à des C, postes de A ouverts à des B. Quand il n'y aura plus que des faisant-fonction au CG 93, parions que le DRH recevra à son tour une belle médaille !

On continue à payer les contractuels au rabais, car c'est officiel selon notre Direction Générale : il faut que les contractuels gagnent moins que les titulaires à qualification et ancienneté égales dans les mêmes fonctions. Il paraît que c'est une question d'éthique. Pas une question de portefeuille ?

On exclue du régime indemnitaire tous les isolés, ceux qui ne peuvent pas se faire entendre sur la NBI d'Accueil, sur la prime de sujétion, etc...

On refuse toujours les chèques-restaurant pour les sites extérieurs qui n'ont pas accès à une restauration commode, voire à pas de restauration du tout, comme dans les crèches...

Le budget formation, on n'en parle même plus, il paraît que c'est indécent de parler formation avec la crise ambiante...

Quant à la subvention au CDOS, on compte bien la passer à la trappe. C'est qu'il faut bien racler de quoi payer les généreux contrats de Partenariat privé et les surprofits d'Eiffage et consorts.

Comme on a déjà pressuré le contribuable local au maximum, l'emploi public reste le principal mouton à tondre.

Mais faut-il se laisser tondre pour autant ?

Franck Boyer

BUDGET 2012

Récupérons ce que l'État nous doit !

La CGT appelle l'Exécutif départemental à s'engager dans une action forte de mobilisation de la population contre le démantèlement du service public départemental et pour la **restitution des 900 millions d'euros** confisqués par l'État.

Ce n'est pas en confiant les collègues en leasing au groupe Eiffage que le Département va résoudre son équation budgétaire. En pratiquant ainsi, on ne fait que renvoyer au lendemain le règlement de factures encore plus lourdes. Ce n'est pas non plus en asséchant les crédits du FSL, en restreignant ceux de DPAPH et de MDPH, en multipliant les postes vacants à la PMI, à la DEA ou dans les collèges, en réduisant les équipes de soutien, en faisant l'impasse sur les besoins en postes à l'ASE et au service social, en bridant les effectifs et l'expertise à la DSI ou à la DBL, en privant la Direction de l'éducation des moyens de la maîtrise d'ouvrage publique.

Laisser la politique RGPP étrangler le service public territorial et laisser croire que l'on peut sauver les meubles avec une « meilleure gestion » de moyens toujours plus réduits, c'est semer l'illusion et capituler d'avance sur l'essentiel. Pour défendre le service public en Seine-Saint-Denis, il faut reconquérir ses moyens et garantir son financement durable, sinon il n'y aura plus rien à gérer du tout !

DÉCRYPTAGE

Les services publics sont sous le feu croisé des privatisations, externalisations, restrictions budgétaires, diminution des prestations... associé à l'érosion du nombre d'agents et à la remise en cause du statut des fonctionnaires qui garantit pourtant la pérennité du service public.

Deux mouvements en apparence contradictoires, se combinent : il s'agit d'une part de réduire la part du produit national consacré au service public pour augmenter la part des profits et, d'autre part, de livrer les services publics « marchandisables » à l'exploitation privée et à la formation de profits. Tout cela est le fruit d'une politique libérale que notre collectivité a, comme beaucoup d'autres, choisi d'accompagner.

Pour regagner le terrain du service public, il nous reste à nous battre contre cette politique d'austérité et permettre l'intervention des agents sur la question du financement des politiques publiques.



Partenariat Privé-Public (PPP) dans les collèges de Seine-Saint-Denis

Le 15 mars dernier, à l'issue d'une séance houleuse, le Conseil Général a adopté trois contrats de partenariat public-privé (PPP) pour la réalisation et la gestion de 12 collèges à partir de 2014.

Le président Claude Bartolone n'a pu faire entériner ce PPP qu'avec le soutien des conseillers généraux de droite, qui n'ont pas caché leur enthousiasme de voir l'Exécutif départemental succomber aux sirènes du libéralisme le plus échelonné et au dogme de la privatisation du service public.

Bien évidemment ce sont des majors du BTP qui raflent la mise à l'issue d'un « dialogue compétitif » opaque qui constitue une dérogation flagrante aux principes de transparence et de mise en concurrence. Ces principes sont pourtant les seuls

garde-fous aux pratiques d'entente, de surfacturation et de prises d'intérêt qui entachent si souvent les marchés publics du BTP.

Le grand perdant de l'affaire, c'est le service public départemental, qui se voit dessaisi de la maîtrise des coûts et qui voit ses compétences niées. Le budget départemental se voit gravement hypothéqué pour 20 ans par une onéreuse opération de leasing qui ne s'imposait pas.

« L'urgence scolaire » et « l'efficacité supérieure du privé par rapport au public », qui étaient censées justifier les opérations en PPP, restent toujours à démontrer. En réalité, la plupart des opérations en PPP ne vont répondre à aucune urgence, et la procédure de maîtrise d'ouvrage publique permettrait de tenir les mêmes échéances.

Tout montre aussi qu'un financement intégralement public aurait coûté moins cher au Département : non seulement le privé ne va prendre en charge qu'une partie minoritaire du financement, mais il va aussi le faire avec de l'argent public, prêté aux majors du BTP par la Caisse des Dépôts à un taux plus favorable que celui consenti par celle-ci au Département !

Les syndicats du Conseil Général avaient donc d'excellentes raisons de demander le retrait des contrats de PPP et l'étude d'une solution en Maîtrise d'Ouvrage Publique : il s'agissait d'éviter de nouveaux gaspillages financiers, d'assurer un contrôle rigoureux des fonds publics, et de garantir le service final rendu aux usagers.

COLLÈGES : gagner des postes pour la DEJ !

Au début du mois de Mars, à la veille de signer ses fameux contrats de PPP pour 12 collèges, le Président Claude Bartolone annonçait une prochaine fournée de 15 collèges à réaliser.

Quelles dispositions prend-on pour que cette nouvelle fournée ne donne pas lieu à de nouveaux contrats de PPP ruineux pour le Département ?

Va-t-on laisser la Direction de l'Éducation et de la Jeunesse sous-organisée et incapable de prendre en charge la Maîtrise d'Ouvrage Publique des collèges, comme le prétendait Claude Bartolone pour justifier la délégation de mission au privé ?

Va-t-on laisser la DEJ sans moyens de suivi et de contrôle sur les contrats de PPP qui viennent d'être signés, ou bien va-t-on lui donner les moyens de défendre les intérêts publics ?

Il faut créer dès maintenant des

postes d'ingénieur, de techniciens et d'administratifs pour suivre et contrôler les opérations en PPP malheureusement signées, et pour préparer la Maîtrise d'Ouvrage Publique des prochains collèges à programmer.

C'est en faisant l'impasse sur l'emploi public, en coupant la DEJ des ressources de la DBL et en affaiblissant la capacité d'action de l'administration départementale que Claude Bartolone a fait le lit du PPP.

Ne laissons pas la privatisation devenir la solution par défaut du service public.

Anticiper sur les besoins, développer l'emploi départemental, former les capacités individuelles et collectives, voilà une bien meilleure économie des moyens, voilà ce qu'est une bonne gestion publique, voilà ce qui sert vraiment les intérêts de la population. Ensemble, agissons pour la création des postes nécessaires à la DEJ !

COLLÈGES : des classes en plus ou des classes en moins ?

Pour justifier sa politique de « Partenariat privé » dans les collèges, le Président Claude Bartolone nous parlait « d'urgence scolaire » : un raz-de-marée de collégiens supplémentaires allait se déverser à partir de 2014 et seule l'initiative privée permettrait d'assurer la réalisation rapide de nouvelles classes.

Passons sur le fait que l'on savait depuis longtemps que l'on allait avoir une légère recrudescence d'effectifs dans quelques quartiers de quelques villes, et que rien n'empêchait de prendre plus tôt des dispositions dans la sérénité, en étudiant les

projets en concertation avec les usagers et en prenant la garantie d'une véritable mise-en-concurrence des entreprises...

On apprend aujourd'hui qu'au collège Jean-Moulin d'Aubervilliers (l'un des 12 collèges concernés par le PPP), c'est un projet avec 5 classes de moins qui va être réalisé !

Vous avez bien lu : pas des classes en plus, mais des classes en moins ! Petit à petit cette affaire de PPP se révèle n'être qu'une terrible mascarade et un immense gaspillage.

Qui va en rendre compte maintenant ?

LA PMI EN DANGER

LES PROFESSIONNELS SE MOBILISENT LE 31 MAI 2012

Le constat est sans appel, de plus en plus de centres de PMI sont contraints, faute de moyens, de supprimer des consultations. L'augmentation de 20 % en 10 ans du nombre des naissances cumulée à une diminution de l'offre de soin en ville auxquelles s'ajoutent de nombreuses vacances de postes et de nombreux départs à la retraite en PMI ont rendu difficile l'exercice des missions. Cela fait 2 ans que l'intersyndicale PMI (CGT, FSU, SNMPMI) alerte l'Exécutif départemental et fait des propositions afin de sauvegarder la PMI, service indispensable à la population.

Face à la mobilisation des professionnels de PMI, l'Exécutif a donc proposé un plan de recrutement bien tardif et bien en deçà des besoins. En fait, l'administration départementale ne prend pas le problème à bras-le-corps : Lors d'une rencontre avec l'intersyndicale le 21 février dernier, la direction générale reconnaissait en substance, qu'un volant de postes laissés vacants lui permet, tout de même, de faire des économies...

Aux propositions formulées par l'intersyndicale qui visent à muscler le plan de recrutement, la direction générale oppose un sempiternel « budget 2012 catastrophique... Budget 2013, catastrophique... » qui montre que l'on est bien confronté à une politique d'économie sur l'emploi public.

Le 31 mai nous serons en grève pour défendre l'avenir de la PMI, qui passe par :

- un véritable plan exceptionnel de recrutement de médecins, de puéricultrices... ;
- le doublement des équipes de soutien ;
- la présence d'équipes permanentes dans les centres d'au moins 4 équivalents temps plein sans redéploiement ;
- en l'absence de candidatures statutaires : le recrutement des contractuels en offrant des conditions optimales ;
- un renforcement des équipes du service central ;

- une pérennisation du niveau de financement de la PMI par la CPAM et une participation accrue de l'État au financement de la PMI ;
- une revalorisation des statuts et des rémunérations des professions exerçant en PMI. »
- l'alignement des mesures statutaires et des régimes indemnitaires des professionnels sur les régimes équivalents les plus avantageux ;

NBI d'accueil : à la tête du client ?

Dans les Circonscriptions de l'ASE comme dans de nombreux services, le Département ne veut pas entendre parler de la NBI d'accueil.

Il n'y a pas de petites économies et tous les arguments sont bons :

- aux uns on explique que leur grade suppose d'assurer des tâches d'accueil et que la prestation d'accueil est donc déjà payée dans leur traitement !
- à d'autres on raconte qu'ils ne consacrent pas 50 % de leur temps à l'accueil, parce que l'accueil ne fait qu'une ligne sur leur profil de poste !
- aux non-titulaires, on explique que pas de chance, la NBI n'est pas prévue pour eux, même s'ils font le boulot depuis des années.

Ce qui est clair, c'est que le Conseil Général a décidé de nous mener en bateau.

Mais on n'est pas forcés de se laisser faire !

FAISANT-FONCTION où en est-on ?

En Septembre dernier, avec une délégation d'agents faisant-fonction de catégories B et C, la CGT rencontrait le Directeur des Ressources Humaines pour lui proposer une résolution globale de cette situation, à travers 6 mesures principales :

- un recensement exhaustif de tous les faisant-fonction.
- l'arrêt immédiat des recrutements « à catégorie variable » (profil A ou B, profil B ou C...).
- une démarche législative pour la nomination directe hors-quota de tous les faisant-fonction (avec diplôme professionnel correspondant ou VAE ad-hoc).
- une disposition spéciale de concours réservé sur titre pour tous les titulaires de Diplômes d'État exerçant comme faisant-fonction sous la contrainte d'un Contrat Emploi-Formation ou d'une convention de bourse.
- dans l'attente de ces dispositions, attribution d'une prime de sujétion à tous les faisant-fonction, équivalente à la prime de soutien.
- pour les DE en CEF ou boursiers : prime compensatrice intégrale.

La réponse du DRH est arrivée pour Noël, dans nos petits chaussons :

« Notre recensement fait état de moins de 200 agents concernés par cette situation... Il s'agit souvent de situations transitoires (promotion, réussite d'un concours...) ».

Autrement dit : circulez, il n'y a rien à voir.

Pourtant, 200 faisant-fonction cela fait déjà beaucoup de collègues lésés sur le plan professionnel et salarial. On ne nous a toujours pas montré ce fameux « recensement », mais on a fait nos comptes nous-mêmes : les 200 évoqués par le DRH, ce sont les seuls faisant-fonction « officiels », c'est-à-dire les agents que le CG a délibérément affectés sur un poste relevant de la catégorie supérieure à la leur.

Le DRH escamote au passage tous les faisant-fonction « officieux », c'est-à-dire les C sur des postes de C mais exerçant des fonctions de B, voire des B sur des postes de B mais exerçant des fonctions de A. On

estime ceux-ci à au moins 200 de plus, peut-être 300. Soit au total 400 à 500 faisant-fonction que le DRH a choisi d'enterrer.

Quant à parler de « situation transitoire », le DRH se moque : les listes d'aptitude sont pleines à craquer, les promotions sont bloquées, et les concours sont devenus inabornables pour la plupart. Aujourd'hui, c'est au moins Bac+3 et pas de gosses sur les bras pour espérer décrocher le concours de B, même si on remplit brillamment des fonctions de Rédacteur depuis 10 ou 20 ans !

Évidemment, pas la moindre réponse à notre demande de prime de sujétion, et juste une timide lettre au Ministre à propos des Diplômes d'État, sans nouvelles et sans relance depuis le début de l'année.

Il faut voir les choses en face : si l'on veut réparer l'injustice faite aux faisant-fonction, sortir de la déqualification rampante et de la sous-rémunération, il ne faut rien attendre de la concertation avec l'employeur tant que l'on n'aura pas créé du rapport de force.

Sans l'action collective des intéressés sur des revendications communes, on n'arrivera à rien.

Donc préparons-nous en conséquence.

Notez dès maintenant :

**Assemblée générale des faisant-fonction,
le jeudi 14 juin de 12 h 30 à 14 heures.**

On va préparer ça soigneusement et on va essayer d'y être nombreux (nombreuses).

JOUR DE CARENCE :

L'ADMINISTRATION DÉPARTEMENTALE SURSOIT À SON APPLICATION

Suite aux diverses interpellations de la CGT sur l'application du jour de carence, suite à la motion déposée en CTP par la FSU à laquelle se sont associées toutes les organisations syndicales, suite aux différents contentieux engagés contre cette disposition, l'administration a décidé de surseoir à l'application du jour de carence au Département.

La suppression simple et définitive de cette disposition reste encore à gagner.

NON-TITULAIRES : agir ensemble !



Plus de deux années d'actions opiniâtres partout en France, pour arracher une loi de titularisation au rabais, ça peut décevoir, notamment au sein du Collectif des non-titulaires du Conseil général qui mène une action collective exemplaire, avec le soutien de la CGT. Mais on n'a pas perdu notre temps : la loi du 12 mars 2012 doit permettre de titulariser une partie des non-titulaires, de réduire la précarité des collègues étrangers hors-CEE qui vont accéder à un CDI, et même si cela laisse encore trop de non-titulaires en stand-by, on a au moins ouvert une brèche dans le mur de la discrimination et de l'indifférence. À nous d'élargir la brèche maintenant, de gagner des droits nouveaux pour les non-titulaires, et de repartir à l'assaut avec plus de forces et plus de soutiens pour obtenir une loi de titularisation générale dans la prochaine étape. Pour l'immédiat, c'est localement, dans notre Conseil général que l'on doit résoudre deux obstacles majeurs dressés par notre employeur : son choix d'écarter les contractuels de soutien du bénéfice de la titularisation. son refus de s'engager sur un dispositif d'intégration immédiate pour tous les contractuels qui remplissent déjà les conditions d'ancienneté. Là encore, c'est l'action collective qui va être décisive. On compte sur l'union et sur la détermination des syndicats pour ne rien lâcher. On compte sur les non-titulaires pour s'organiser et se faire entendre. On compte sur le soutien des titulaires pour résoudre l'injustice de la précarité et pour empêcher un statut-bis au rabais qui tirerait toutes les conditions salariales vers le bas.

Comptons sur nous, et on va y arriver.

→ Pour en savoir plus sur la Loi : Décryptage

Le collectif des non-titulaires du Conseil général vient de publier une analyse précise de la loi du 12 mars 2012 : son application, les personnes concernées, l'appréciation de l'ancienneté, les plus points de vigilance... Pour recevoir ce document ou rejoindre le collectif des non-titulaires : contactez l'UFICT-CGT au 11.27 ou ufict-cgt@cg93.fr

EXAMENS PROFESSIONNELS : DES LAURÉATS EN CARAFE

Grâce à l'action syndicale, le bénéfice de l'examen professionnel de rédacteur a été prorogé pour tous les lauréats, par décision ministérielle du 1^{er} décembre dernier. Toutefois, il n'y a toujours pas de garantie de nomination, d'autant que le quota de promotion interne est passé de 1 promotion pour 2 recrutements à 1 pour 3, c'est-à-dire que le rythme des promos déjà trop lent va encore se réduire : il faudra désormais 18 000 recrutements pour espérer nommer les 6 000 lauréats de l'examen pro ! À ce rythme, on y sera encore dans 10 ans !

C'est nier les qualifications acquises, c'est laisser le dernier mot aux promotions occultes bidonnées par l'employeur.

La CGT revendique la nomination hors-quota de tous les lauréats rédacteurs. C'est la meilleure garantie de transparence, d'équité et de justice sociale.

À quand la publication de la réforme de la catégorie B ?

Sous la pression des employeurs, le Gouvernement Fillon aura différé jusqu'au bout la réforme de la catégorie B, pourtant très timide. La plupart des cadres d'emploi restent à publier, notamment dans les filières administratives et médico-sociales. Pour ce Gouvernement il ne s'agissait que d'étaler l'évolution indiciaire des carrières sur une plus longue période. Il s'agit maintenant de nous faire travailler, 41, 42 et 43 ans, surtout sans que cela nous rapporte plus. Au lieu de bonifier les carrières avec des échelons supplémentaires, pour reconnaître la prise d'expérience continue, le gouvernement a préféré espacer les prises d'échelon : au total on travaillera plus sans gagner plus !

Pour faire passer l'amère pilule et ménager la paix sociale, le gouvernement finasse :

- il accélère un peu les avancements en début de carrière pour justifier leur décélération sur le reste de la carrière,
- il module différemment selon les filières pour diviser tout le monde,
- il réorganise quelques grades pour favoriser quelques reclassements anticipés qui ne coûtent pas cher et qui calment le jeu.

Mais c'est encore trop pour les employeurs qui ont convaincu le Gouvernement de faire traîner : chaque mois gagné sur la réforme, c'est autant d'économies réalisées sur la masse salariale !

LE PROJET SOCIAL DÉPARTEMENTAL SERA-T-IL UN JEU DE DUPE ?

Après une série de conférences thématiques qui se sont déroulées fin 2011, voici que, toutes affaires cessantes, le projet social départemental doit être bouclé.

Encore faut-il qu'on y comprenne quelque chose et que certains points essentiels ne soient pas occultés dans le débat qui s'engage.

Si projet il y a, on semble le conduire sans appliquer les règles de cette fameuse « démarche projet » si chère aux managers d'exception : **quid de l'état des lieux et de la mise en exergue de ce qui fait problème ?** Quand on ne sait pas d'où on part on ne sait pas très bien où on veut aller. Ce n'est pas l'évocation à grands traits de quelques données sociologiques départementales qui peut remplacer la construction d'une problématique.

De plus, un grand flou entoure la suite du programme : quelles seront les étapes du processus, les formes que celui-ci va prendre, les délais de la démarche ?

Ce qui est clair, c'est que les professionnels du pôle solidarité sont confrontés à l'expression de besoins immenses que l'on a de plus en plus de mal à satisfaire.

Laisser croire que les « projets sociaux de territoire », la meilleure « articulation des politiques départementales », le « progrès de la transversalité », le « développement du lien avec les partenaires », en bref que le « travailler autrement » permettra de mieux assurer, à moyen égal, l'ensemble des missions est un leurre.

Il va falloir que l'administration entende les légitimes revendications sur les moyens matériels et humains.

Sans quoi le projet social départemental ne sera qu'un jeu de dupe.

CDOS sortir de la pénurie.

En n'allouant qu'une subvention de 1,15 million d'euros par an au CDOS, pour un effectif qui dépasse les 8500 agents, le Conseil Général ne consacre que 0,54 euro par agent et par jour à ce qui reste l'essentiel de son « action sociale ».

C'est l'une des contributions les plus ridicules qui soient versées en France.

Pour enrichir les majors du BTP, on trouve tous les millions qu'il faut, mais pour les vacances ou les loisirs des agents, il faut se débrouiller avec 54 centimes.

Et puis bien sûr, on laisse les élus du personnel au CDOS se débrouiller de gérer la pénurie, effectuer des choix forcément injustes et discriminatoires, porter le poids des zizanies et de la déception des agents.

Il ne peut pas y avoir de gestion vertueuse de la pénurie. C'est de la pénurie qu'il faut sortir.

En 2012, la convention Département/CDOS doit être renouvelée : c'est le moment où jamais de changer la donne, en contraignant le Département à relever sérieusement sa contribution à l'action sociale.

Pour la CGT, il s'agit de gagner au minimum le doublement de la subvention au CDOS, c'est-à-dire au moins 1 euro par agent et par jour !

Est-ce déraisonnable ?

Certainement pas. Cela resterait une contribution modique, mais elle permettrait de diversifier l'offre et de servir tout le monde. C'est l'essentiel.

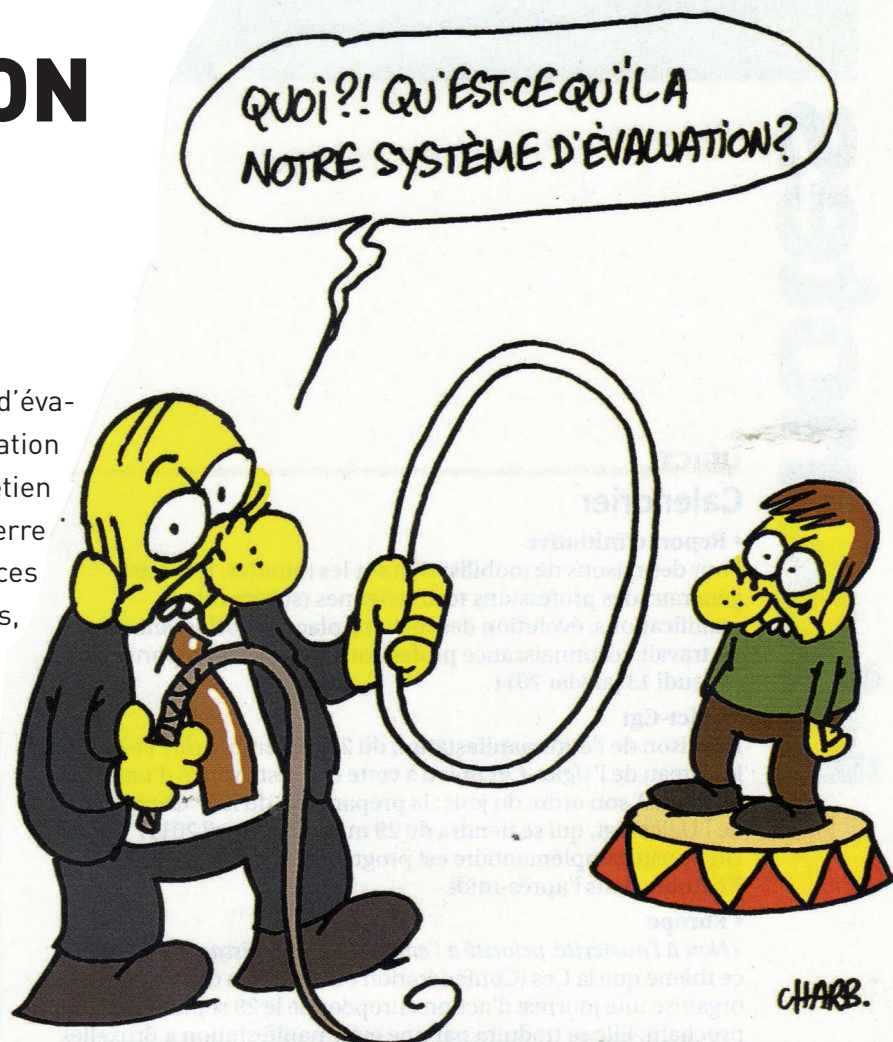
Nous appelons tous les syndicats à se rassembler sur cette revendication et à agir à vos côtés pour la faire aboutir.

L'ÉVALUATION EN QUÊTE DE SENS

L'entretien annuel est-il un outil d'évaluation ou plutôt de déstabilisation des salariés ? Alors que l'entretien annuel d'évaluation est devenu la pierre angulaire de la politique des ressources humaines de nombreuses entreprises, il voit se multiplier les critiques aussi bien de la part des salariés que des managers eux-mêmes, donnant lieu à des contentieux croissants... Si la grande majorité des salariés souhaitent disposer d'un retour sur l'utilité et la qualité de leur investissement au travail, une enquête menée auprès des salariés met en lumière un bilan pour le moins contrasté des procédures d'évaluation. Les salariés évalués se disent satisfaits sur le plan de la reconnaissance de leur travail. Ils pointent des zones d'ombres réelles : une fragilisation des salariés « soumis à une mauvaise évaluation » ; le caractère subjectif de l'évaluation et le choix des critères d'appréciation ; une dégradation des relations sociales au travail, l'évaluation favorisant une mise en concurrence des salariés... Tel qu'il est mené aujourd'hui, l'entretien annuel « n'est pas un espace d'échange sur le travail, sur les moyens de sa réalisation, sa complexité. »

Pour beaucoup, il y a « une incertitude sur l'utilité même des entretiens annuels, si ce n'est d'évaluer la productivité individuelle, ce qu'on appelle « la performance », au détriment de la réalité du travail effectué... » En effet, l'entretien devrait porter sur la totalité des tâches réellement accomplies, et pas seulement le travail prescrit ou les objectifs de l'année précédente. C'est l'une des exigences posées par la CGT qui interroge : Quel est l'objectif de l'évaluation ? Quel est le sens d'une notation ? De quels recours disposent les salariés ? Finalement à quoi sert l'évaluation ?

Rédigé d'après un dossier publié par le magazine Options, mensuel de l'UGICT CGT février 2012.



Qu'en est-il de l'entretien professionnel annuel au Conseil général ?

Dans un courrier adressé au PPRS, l'UGICT CGT a questionné l'administration départementale sur trois points :

- de garantir le découplage entre les résultats atteints par l'agent, la notion d'avancement de grade et la notion de régime indemnitaire. L'objectif est de préserver la rémunération des agents d'éventuelles primes au mérite et d'éviter que le déroulement de carrière soit conditionné à la réussite d'objectifs.
- de garantir que l'appréciation portée sur l'agent soit objectivée, vérifiable et donc contestable par l'agent évalué.
- de permettre que les recours puissent être traités en interne avant la saisie du tribunal administratif

Législatives 10 et 17 juin 2012

Changer de politique, conquérir la justice sociale

Les élections législatives sont un rendez-vous important pour l'avenir du pays et des collectivités locales. Elles sont un rendez-vous important pour l'expression démocratique et sont l'occasion de peser sur les orientations du pays, d'agir contre la vie chère, la précarisation économique, l'insécurité sociale. À ce titre, la CGT ne saurait être neutre, surtout au regard de la gravité de la situation. En effet, après des décennies de creusement des inégalités, il est grand temps de faire prévaloir une répartition des richesses qui privilégie les revenus des salariés, des

retraités et des privés d'emploi. La CGT revendique de :

- **Revaloriser les salaires, les pensions et les minima sociaux.** Le Smic à 1.700 €. Augmentation du point d'indice de 10 % pour rattraper la perte de pouvoir d'achat depuis 10 ans dans la Fonction Publique.
- **Assurer un financement pérenne des collectivités territoriales, à la hauteur des besoins.** Remboursement par l'État des transferts de charge non-compensés (900 millions d'Euros pour le CG 93).
- **Développer l'emploi public,** reconnaître et valoriser les qualifications, résoudre la précarité avec une loi de titularisation générale.

ENRAYER LA BAISSSE DU POUVOIR D'ACHAT

La non-revalorisation du point d'indice de la Fonction Publique conduit à une perte de valeur de 10 % sur 10 ans, soit l'équivalent pour chacun de **la perte d'un mois et demi de salaire par an !**

La CGT revendique une revalorisation de 10 % de la valeur du point.



☐ **Je souhaite prendre contact avec l'UFICT-CGT**

☐ **J'adhère à la CGT des Cadres & Techniciens**

Nom : Prénom :

Direction : Service :

Site de travail : Tél. prof. :

Remettre ce bulletin à un(e) syndiqué(e) UFICT ou faxer au 01 43 93 11 22