

Édito

Ensemble pour de nouveaux droits

Il était prévu que le printemps 2016 soit marqué par l'adoption de la Loi travail, symbole de l'orientation libérale du gouvernement. Mais c'était sans compter sur le mouvement social qui s'est développé dans tout le pays à travers les grèves, les manifestations, les pétitions, les votations...dans le cadre d'une large intersyndicale.

Il était décidé en haut lieu que le printemps 2016 soit celui du bouleversement de la politique de personnel au Conseil départemental 93, à travers les chantiers RH de l'agenda social. Mais, en haut lieu, on avait juste

oublié d'anticiper la puissante réaction des agents départementaux avec l'intersyndicale CGT-CFDT-FSU-SUD qui porta un coup d'arrêt à ces projets.

Dans sa contestation de la remise en cause des droits des salariés, ce long mouvement social du printemps 2016 est porteur de nouvelles revendications. Avec ce journal, à travers ces différents articles portant sur le travail, la révolution numérique, le régime indemnitaire... nous voulons contribuer à clarifier les enjeux des luttes en cours, à décider ensemble des revendications pour de nouveaux droits.

Le travail rend-il malade ?

Maintenir un haut niveau de service malgré les postes vacants ou non remplacés est lourd de conséquences sur le personnel. Toujours plus de polyvalences, palier les absences, faire face à l'urgence, les agents sont pris en tenailles entre les injonctions de résultats, le manque de moyens pour y parvenir, l'effritement des identités professionnelles et des collectifs de travail. La revue Santé et travail note dans son édition de mai 2014 « La mise en tension des effectifs joue sur la qualité du service rendu par les agents. Or le sentiment du travail bien fait ainsi que sa reconnaissance par la population sont importants pour les fonctionnaires, d'autant que leur travail est peu reconnu par ailleurs (rappelons que le point d'indice a été

gelé depuis 2010 et a bénéficié de... 0,6 % d'augmentation en 2016) ».

Dépréciation du travail des cadres

Dans un contexte d'intensification du travail lié à la pression sur la masse salariale et à la montée en puissance des exigences économiques, le rôle de l'encadrement a évolué vers des modalités abstraites, à base d'indicateurs statistiques et comptables. On exige des cadres non plus de prescrire et évaluer le travail réel mais de manager, de déployer des approches gestionnaires et techniciennes. Les méthodes de management se déclinent en termes d'objectifs et de performance (la performance me-

Suite P. 2

Sommaire :

- Édito p. 1
- Le travail rend-il malade ? p. 1-2
- Pour lutter contre l'absentéisme, il faut d'abord s'intéresser aux conditions de travail p. 2
- J'ai mal à ma médecine p. 3
- Billet d'humeur p. 3
- Le mérite, c'est quoi ce travail ? p. 4
- Les primes incitatives sont contre-productives p. 5
- Au boulot H24 p. 6
- Pour le droit à la déconnexion p. 6
- Loi travail : convergence des luttes Public/privé p. 7
- Automatisation du travail... Le tertiaire est aussi concerné p. 7
- La masse salariale, bête noire de la DG p. 8
- Bulletin d'adhésion p. 8

sure désormais la capacité de chaque agent à s'adapter à un contexte « dégradé » pour l'atteinte d'objectifs fixés) et progressivement, toute référence au travail et à ses conditions de bonne réalisation s'estompe.

Ce n'est pas le travail qui rend malade, c'est l'empêchement à bien travailler.

Selon Michel Gollac, sociologue et co-auteur

avec Yves Clot du livre « *Le travail peut-il devenir supportable ?* » : « L'intensification du travail a des incidences directes sur la santé des salariés : stress, développement de maladies cardiovasculaires et mentales, et probablement aussi des allergies et des cancers. Elle empêche aussi les gens à bien faire leur travail. Les salariés sont alors pris dans des conflits de valeurs, également facteurs de stress ».

Le nombre d'arrêts de travail, accidents du travail, conflits entre collègues... sont souvent révélateurs d'une souffrance au travail. Si ces indicateurs sont analysés et sont à l'origine de plans de prévention des risques cela va dans le bon sens. Cependant, force est de constater que l'organisation du travail et ses conditions de réalisation, souvent à l'origine de situations de souffrance, sont peu questionnées par les employeurs.

Pour lutter contre l'absentéisme il faut d'abord s'intéresser aux conditions de travail !

Une étude de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) publiée en 2013 montre que les variations du taux d'absentéisme relèvent de la nature des expositions des salariés à différentes contraintes physiques et/ou mentales.

L'étude souligne que lorsque ces contraintes s'accroissent ou se combinent, le taux d'absentéisme des salariés augmente fortement. Exemple : un salarié exposé à une seule contrainte physique (poussières, produits dangereux, port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations ou bruits, etc.) voit son taux d'absentéisme atteindre 2,5% alors qu'avec trois contraintes ou plus ce taux atteint 5,5%. Cette incidence des conditions de travail sur l'absentéisme serait encore plus marquée **pour les contraintes psychosociales** (l'obligation de « se dépêcher », le risque d'agression physique ou verbale, etc.). Les auteurs indiquent que les salariés qui ne sont exposés qu'à une seule contrainte ont un taux d'absentéisme de 2,5%, alors que ceux subissant trois contraintes ou plus connaissent un taux qui atteint 7,5%.



À lire sur <http://www.anact.fr/>

J'ai mal à ma médecine professionnelle et préventive !

En 1 an et demi, 3 médecins du travail ont quitté la collectivité, il reste 1 médecin du travail et un médecin en formation (sur 5 postes) La collectivité compte d'autre part 1,4 ETP infirmier sur 3 et 1,6 ETP d'assistants sociaux pour 7.500 agents de la collectivité.

Comment notre collectivité va-t-elle répondre à ses obligations ?

D'importantes missions qui incombent aux médecins de prévention deviennent impossibles à réaliser (visites médicales périodiques, surveillance médicale des agents, avis sur la compatibilité de l'état de santé des agents avec les conditions de travail, propositions d'aménagement de postes de travail, protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel...)

Plus largement, ce sont toutes les missions du service de santé et sécurité au travail qui sont impactées (concernant les locaux, l'utilisation de produits dangereux, les accidents du travail et maladies professionnelles, les risques professionnels...).

Les représentants du personnel au CHSCT (CGT, FSU, SUD, CFDT et FO) se sont alarmés de la situation et ont interpellé l'administration lors du CHSCT.

Au-delà des difficultés de recrutement de médecins de prévention au plan national on est en droit de s'interroger sur ce qui fait « partir » nos médecins de prévention (présents, pour certains, dans notre administration depuis plus de 30 ans). Cela invite surtout à agir pour remédier à cette situation, mettre tout en œuvre pour recruter des médecins, doter le service de santé et sécurité au travail d'un nombre suffisant de professionnels et en particulier d'infirmiers et d'assistants sociaux.



Billet d'humeur

Comment réduire les moyens financiers alloués à l'administration en racontant qu'on va faire plus...

Quelques éléments de langage...

Un bureau X d'une direction Y (les noms ont été changés !) avait un budget de 38 000 euros en 2015 pour aider quelques associations travaillant dans le département. C'est pas grand-chose, je vous l'accorde.

Mais pour les « décideurs » qui nous dirigent, c'est encore trop. Alors, pour l'année 2016, ils décident de descendre le chiffre à 30 000 euros. Mais il faut bien argumenter auprès des associations et des agents concernés. C'est là que le langage technocratique intervient. Certains appellent cela des éléments de langage.

Écoutez plutôt :

Au départ, on constate que 38 000 euros, ça ne permet pas de faire grand-chose. Jusque là, tout va bien. Et on pourrait imaginer naïvement, pétris que nous sommes par le souci du service public, que le nombre va augmenter. Que nenni : pour justifier la baisse de quasiment 1/3 du budget, on va lancer un « appel à projets » et on va réunir les associations concernées.

Le tour de passe-passe est malicieux :

- On part d'un constat juste,
- On met les associations en concurrence entre elles,
- On les sélectionne non pas en fonction de leurs activités ou bilan mais en fonction du budget dont on dispose.
- On profite de la réunion des associations pour faire un coup de com pour le Pt du CD, la VP chargée du secteur : discours, photographe du Pt, plein de blabla sur l'intranet, Acteurs, Le Parisien, etc.

À l'arrivée, vous avez l'impression que le CD fait plein de « choses », qu'il est près du « terrain » comme on dit, alors que la vérité des prix (au sens propre), est que vous avez un service public départemental un peu plus pauvre, un peu moins efficace, des associations en passe de disparaître, etc.

Tout va très bien Madame la Marquise, tout va très bien, tout va très bien !!!

Le mérite, c'est quoi ce travail ?

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 entre en application dans la Fonction Publique Territoriale (FPT). Ce dispositif s'applique à certains cadres d'emploi depuis le 1^{er} janvier 2016.

Cette prime comporte ainsi :

1) Une composante Principale : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée mensuellement ;

2) Une composante facultative: le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est versé annuellement et est lié à l'engagement professionnel ainsi qu'à la manière de servir.

« Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un complément indemnitare annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir [...] » Cette prime a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet. Elle est ainsi exclusive de toutes les

autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le nouveau régime indemnitare est applicable aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux depuis le 1^{er} juillet 2015, des attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, éducateurs des APS, opérateurs des APS, animateurs, adjoints d'animation territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'AVIS DE LA CGT :

1. Il n'y a aucun caractère obligatoire à la mise en place de cette part variable.
2. L'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 indique que « l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct ».

C'est donc de cet entretien que découle le montant de l'indemnité variable, lorsqu'elle est mise en place. Ce système favorise la subjectivité et l'arbitraire, parfois même au corps défendant de la hiérarchie, à qui il incombera de distribuer le « budget part variable ».

L'article 2 du décret, est lui aussi problématique : « Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ». Mais la carrière des agents n'est pas « ascendante ». Loin s'en faut. On peut donc considérer que certains agents, à l'occasion de changement imposé de fonctions (réorganisations de services, disparition de leur poste, nouvelles affectations...) vont perdre en revenus alors qu'ils n'auront pas démerité.

La CGT dénonce la part croissante de ce régime in-

demnitare dans le revenu des agents, aux dépens de la faible progression du point d'indice. Rappelons que le calcul de la pension de retraite est assis sur une partie seulement des primes. De plus, la CGT, qui a toujours défendu la fonction publique de carrière, estime que ce nouveau régime indemnitare constitue un changement structurel, vers une fonction publique d'emploi, de fonction. Un changement de matrice qui oblige les agents à la course aux responsabilités s'ils ne veulent pas perdre en revenus. Tous n'y parviendront pas.

C'est pourquoi la CGT s'est clairement prononcée, non pas pour une « neutralisation au maximum » de cette part variable, mais CONTRE cette part variable : pour la CGT, même imparfait, un régime indemnitare à part fixe présente plus de transparence et moins de dérives qu'un régime comportant une part variable.

Par ailleurs et pour rappel, la loi de finances 2016 a supprimé la possibilité d'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale prévue par l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Cette proposition était formulée dans l'accord sur le Protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR). C'est une des raisons pour lesquelles la CGT a refusé de le signer.



Le dossier complet RIFSEEP
sur <http://cg93.reference-syndicale.fr/>

Les primes incitatives sont contre-productives

Les primes d'incitation seraient « désincitatives » c'est la conclusion de rapport de la chercheuse Maya Bacache-Beauvallet sur l'effet des primes d'incitation à l'effort.

Ainsi, elle explique que les deux types de motivation, la première intrinsèque (liée à la satisfaction procurée par le travail lui-même) et la seconde, extrinsèque (qui dépend de compensation financière) sont substituables et non pas complémentaires.

Ainsi entre autre effet pervers, « rémunérer l'agent à la performance revient à l'inciter à allouer son effort de préférence aux tâches les plus mesurables aux dépend des autres ».

Aussi interroge l'économiste « Qui veut être soigné par un médecin avant tout soucieux de chiffre ? Qui veut être jugé par un magistrat qui regarde sa montre pour réduire ses indicateurs de traitement ? ».

L'effet démotivant étant constaté dans les pays où la rémunération est constituée d'une part variable, un rapport de l'OCDE appelle à un arrêt des primes à la performance dans les services publics.

L'économiste relève enfin que les avancements de carrière et la mobilité agissent le plus sur la motivation du personnel.

À lire dans **Alternatives Économiques** février 2016

Un exemple concret : Un an après sa mise en place par la ville de Suresnes, la prime au mérite est remise en cause par la CGT.

« Environ cinquante agents sur les 1300 que compte la commune ont contesté leur évaluation. La majorité a été notée « B » et les primes sont restées stables. Mais plusieurs estiment, au

vu des appréciations, qu'ils méritaient au moins « B + », ce qui leur aurait permis d'avoir une prime en hausse de 10 à 15 % », précise le syndicat « et un peu moins de 10 % auront une prime en baisse ». Certains agents auraient reçu un « B » car la ville ne pouvait pas payer toutes les primes à budget constant...



Au boulot H24 !

Dans une interview publiée dans la Gazette des communes, le sociologue Denis Monneuse qui a publié « le silence des cadres » en 2014, décrit un rapport au temps souvent perturbé chez cette catégorie de personnel.

Selon lui, les cadres qui travaillent beaucoup sont plutôt satisfaits mais s'interrogent sur la qualité de leur travail « Ce qui pèse, c'est d'être pollué par des tâches inutiles, du reporting, les cadres en font beaucoup et ils ont l'impression de réaliser des missions à faible valeur ajoutée ». Pour le sociologue, « La connexion pose aussi question. Dans la territoriale, beaucoup disent que rester connecté fait partie de leurs responsabilités, car un problème retombera toujours sur eux. Ils ne le

vivent pas comme un poids. Ce n'est pas l'urgence ou l'aléa qui sont difficiles à vivre, mais la mauvaise organisation, le dossier prioritaire qui aurait pu être anticipé, l'élus qui se réveille une semaine avant l'échéance. La réactivité qui passe avant la réflexion fait naître un sentiment de frustration chez le cadre, qui a l'impression de manquer de moyens ou de temps pour réaliser un travail de qualité ».

« Le silence des cadres » Vuibert, mars 2014



Pour le droit à la **D é c o n n e x i o n** !

Au plan national, la CGT des ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT) agit pour que le « droit à la déconnexion » figure dans la loi, estimant qu'il y a « urgence à encadrer et limiter le temps de travail et, notamment :

- préciser l'interdiction de solliciter les salariés en-dehors de leur temps de travail ou d'astreinte,
- instituer dans chaque entreprise des périodes de

trêves de mails et de négocier sur l'utilisation des outils numériques.

L'UGICT-CGT a lancé en 2014 une campagne nationale de sensibilisation sur le sujet et pour le Droit à la déconnexion.

Retrouvez tous les outils de la campagne sur le site dédié : ugict.cgt.fr/deconnexion

LOI TRAVAIL :

Convergence des luttes Public/Privé

La fédération CGT des services publics s'est adressée à la ministre de la fonction publique, Annick Girardin et Jean-Michel Baylet, Ministre de l'Aménagement du territoire, de la Ruralité et des Collectivités territoriales :

Extrait : Les mobilisations depuis le 31 mars, ainsi que le soutien majoritaire de la population, démontrent la forte exigence du retrait du projet régressif porté par la ministre du Travail, projet qui constitue une attaque contre l'ensemble du monde du travail.

L'intérêt convergent des salariés et des agents de la Fonction publique est de se mobiliser collectivement contre cette nouvelle attaque portée par le gouvernement.

Concernant les salaires dans la Fonction publique, les insuffisantes revalorisations du point d'indice n'auraient pas eu lieu sans la mobilisation des personnels, mais le compte n'y est pas au regard des pertes cumulées depuis plus d'une décennie concernant les salaires des agents publics. Les réformes engagées en matière d'action publique,

dont celles découlant des lois NOTRe et MAPTAM, vont à l'encontre du développement nécessaire du service public et éloignent les agents de leur mission. Elles aggravent considérablement leurs conditions de travail.

Aussi, lors de son 51^e congrès confédéral, la CGT a appelé à poursuivre et à amplifier la mobilisation unitaire interprofessionnelle.



À suivre sur :

<http://cg93.reference-syndicale.fr/>

Automatisation du travail...

Le tertiaire est aussi concerné

L'avènement du numérique bouscule, transforme, automatise le travail. Il menace l'équilibre de la protection sociale. Le dossier « Les nouvelles trajectoires » du CNN (Conseil National du Numérique) note les transformations liées au numérique : un emploi sur deux serait automatisable...

L'individualisation du travail : en freelance, externalisation du travail, job et autres « Uberisation » du travail fragilise le salarié par le manque de lien avec une équipe et une culpabilisation en cas d'échec. L'intensification du travail, par le rythme imposé par le numérique : appels automatisés, outils de reporting, de contrôle, connexion en dehors des heures ouvrées... entraîne une usure psychologique.

Tout cela n'est pas sans conséquence sur notre modèle social. Le conflit des taxis contre Uber a récemment mis en relief leurs effets pervers : mise à disposition de voitures personnelles, défaut de contribution aux prélèvements sociaux, recours à des sociétés offshores...

Une population, fragilisée par la situation de l'emploi et une augmentation des CDD est prise dans les filets d'un travail précaire qui ne s'avoue pas.

L'automatisation du travail touche les catégories professionnelles moyennes. Avec la numérisation des tâches intermédiaires, le fossé se creuse entre une catégorie supérieure avec des activités à très forte valeur ajoutée et celle de l'exécution à très faible valeur ajoutée.

Face à cette situation qui se profile déjà, il faut AGIR et VITE !

Vite, car c'est sur cette décennie que la révolution numérique fera ressentir pleinement ses effets.

• Agir comme note le rapport: « Les mutations sont globales, interdépendantes et touchent l'ensemble des pays : ne pas agir au niveau national ou européen reviendrait ainsi à d'autres de choisir pour nous. »

- Agir pour l'éducation et la formation, à l'inverse des déqualifications- précarisation massive et paupérisation, et développer la capacité de chacun à l'autonomie, la création, la décision.
- Agir pour inverser la vision hiérarchique et horizontale du travail, et une appropriation réelle du travail réparti-collaboratif en lien avec la recherche... Et placer les garde-fous entre la sphère privée et professionnelle.
- Agir pour réorienter les marges, profits et dividendes, et se donner les moyens du temps libéré, du social, des loisirs : en créant un nouveau rapport à la production pour une nouvelle économie.
- Agir pour le droit du travail, une évolution des normes et une extension des droits sociaux aux nouvelles formes de travail.

La CGT entend investir tous les champs du travail pour le questionner, le réorienter.

Le travail parlons-en !

Comment aimerions-nous travailler ?

Comment travaille-t-on aujourd'hui ?

Qu'est-ce qui va bien ?
Qu'est-ce qui ne va plus ?

Contactez-nous, venez en parler : UFICT-CGT Imeuble Erik-Satie 6^e étage
Tél. : 01.43.93.11.21 – ufict-cgt93.fr

LA MASSE SALARIALE : bête noire de la DG

Depuis plusieurs mois, une commission d'arbitrage des postes s'est mise en place au plus haut niveau de l'administration, et opère en toute opacité pour décider du devenir des postes vacants.

Car chaque poste devenant vacant est en sursis... voué au gel ou à l'oubliette.

Le non remplacement des postes vacants ou non occupés, se traduit inéluctablement vers le rabougrissement des politiques publiques.

Qu'est-ce qui justifie une telle stratégie ? Les habitants de la Seine-Saint-Denis n'auraient-ils plus de besoins ? Les services sociaux et l'ASE seraient-ils devenus inutiles ? N'y aurait-il plus besoin de suivre les bébés dans nos centres de PMI ? Plus besoin de culture, d'économie, d'espaces verts, de santé, d'éducation... ?

Faute de personnel, des circonscriptions de service social, des centres de PMI sont amenés à fermer ponctuellement leurs accueils du public (plusieurs dizaines de jours en 2015 pour une circonscription de service social). Les postes non remplacés ont des conséquences sur les agents en

termes de surcharge de travail, d'impact sur la santé, sur la motivation, le sens que l'on donne à son travail.

La continuité du service public, principe constitutionnel, n'est plus respectée dans notre collectivité et le sacrifice des actions de prévention aura des conséquences incalculables à long terme.

Bon tout n'est pas désespéré.... Parfois la commission « d'arbitrage »... pardon d'arbitrage peut décider, dans sa grande mansuétude, de sauver un poste. Mais, comme elle ne se réunit qu'une fois tous les trimestres... le recrutement prend 6 mois, au bas mot. Une belle technique pour gagner du temps, retarder les recrutements et faire des économies sur la masse salariale.

La MASSE SALARIALE que nous sommes est-elle capable de s'engager dans une large et forte mobilisation pour mettre fin à cette politique délétère ?

Oui, « y'a un truc qui pourrait faire masse ».

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

☐ **J'adhère à la CGT-UFICT**



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

UFICT-CGT

Tél. : 01 43 93 11 21 et 01 43 93 11 27 – e-mail : ufict-cgt@cg93.fr

<http://cgt-cg93.fr>