

Édito



Depuis près d'un an, nous sommes confrontés à une volonté de remise en cause de la politique de personnel au Département. Quel que soit le nom utilisé- agenda social, chantiers RH, stratégie RH... Elle se caractérise par une vision comptable et managériale de la politique de personnel: réduction des effectifs, mise en concurrence des agents, mesures coercitives envers les agents...

Grace à notre mobilisation, sous toutes ses formes et en intersyndicale (AG, pétitions, rassemblements, actions des élus au Comité Technique...), nous avons empêché la mise en place de plusieurs projets liés à cette stratégie. Au printemps 2016, nous avons obligé notre employeur à renoncer à deux projets phares de cette « tragédie RH »: la remise en cause de notre régime de congés et de RTT. Et à l'automne 2016, nous avons obtenu l'abandon du projet de régime indemnitaire à la tête du client (le fameux CIA).

Nous devons rester vigilants, car d'autres sont projets de cette « tragédie RH » sont en préparation: la fin de l'avancement de grade à 100 %, de nouvelles baisses d'effectifs pour 2017, la déconcentration de la politique de personnel et son cortège d'inégalité de traitement des agents...

Durant toute cette période, la CGT et son Ufict vous ont alerté, informé et proposé des actions. Comme au plan national avec la « loi travail », la CGT a animé de larges intersyndicales, condition de l'action unie et de la participation du plus grand nombre.

Dans la période qui s'ouvre, nous aurons encore plus besoin de luttes et d'action unie au plan local, et au plan national aussi, avec les menaces de suppressions d'emplois de fonctionnaires par centaines de milliers, de remise en cause des 35 heures, de report de l'âge de départ en retraite...

Dans les combats présents et à venir, vous pouvez compter sur la CGT.

Sommaire :

- Édito p. 1
- Réglons les causes de passage à demi-traitement p. 2 - 3
- Déconcentrer la fonction RH... ou déconcentrer la gestion de la pénurie ? p. 4
- Régime indemnitaire : la lutte paie p. 5
- Temps de travail : cachez cette RTT p. 5
- Tirer profit du numérique p. 6
- Billet d'humeur p. 7
- Budget 2017 p. 7
- Services publics : demain sans fonctionnaires ? p. 8

SURVEILLER ET PUNIR OU LE PILOTAGE EN MODE BINAIRE...

Dans le document « Stratégie RH » : sur les 10 mesures proposées pour lutter contre l'absentéisme, 5 concernent uniquement des outils de pilotage et de contrôle pour l'encadrement.

S'il nous paraît utile et important que les règles et procédures liées aux absences soient rappelées et respectées par tout un chacun, il nous semble essentiel de soulever ce qui nous apparaît comme un leurre :

Aujourd'hui les cadres rencontrent des difficultés dans la gestion quotidienne du travail et la réalisation des missions. La moindre absence dans des équipes déjà exsangues et tout se complique : Il faut bricoler, gérer au jour le jour, compenser le manque de personnel, répartir le travail sur les collègues qui restent, prendre en charge les tâches et remettre à plus tard celles pour lesquelles on a été recruté... Or est-ce en donnant plus d'outils de gestion et de contrôle des absences que l'on va réellement régler le problème ?

Au contraire, ces mesures visent à nous faire oublier l'essentiel des difficultés que nous rencontrons générées par les postes vacants, gelés, escamotés et non remplacés. Ces outils sont là pour faire endosser aux cadres la responsabilité de gérer la pénurie et ils seront, si rien ne change, dans l'incapacité de faire face à cet objectif. Ne tombons pas dans le piège qui vise à faire des encadrants les relais d'une idéologie austéritaire, individualiste et de concurrence.

QUID DE LA PRÉVENTION SANS MÉDECIN DU TRAVAIL ?

La lutte contre l'absentéisme passe d'abord par la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Les dispositifs de prévention sont brièvement présentés dans le document « stratégie RH » mais à ce stade, on voit mal comment la collectivité pourra continuer à mener à bien ces actions sans médecin du travail ? En effet, le dernier médecin du travail en exercice vient de quitter la collectivité et de nombreux postes sont vacants au service santé et sécurité au travail.

De plus, comment pourra-t-elle améliorer les conditions de travail sans remettre en cause le mode managérial à l'œuvre ainsi que la politique de compression de la masse salariale ?

En effet, comment prévenir les risques d'épuisement ou d'accident dans un contexte où les postes ne sont plus remplacés ? Comment éviter les risques psychosociaux avec la pression mise sur les équipes, les agents contraints de faire toujours plus avec moins ? On en déduit que, par conséquent, seules les mesures coercitives et de contrôle pourront se concrétiser, ce que nous ne pouvons admettre.

La CGT revendique de :

- Renforcer le service santé et sécurité au travail,
- Recruter sur les postes vacants et remplacer les longues absences,

 Pour aller plus loin :
le manuel de survie
du management
à télécharger sur :
cg93.reference-syndicale.fr



RÉGLONS AUSSI LES CAUSES DE PASSAGE À DEMI-TRAITEMENT !

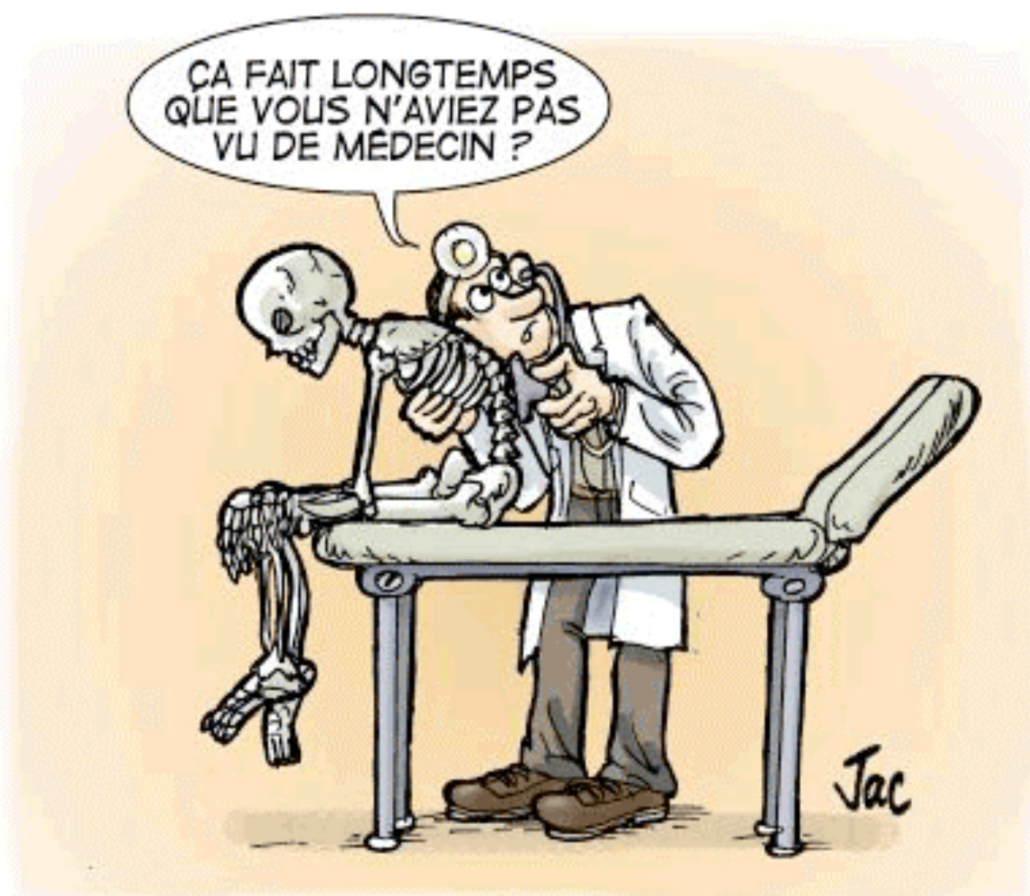
Dans le document « stratégie RH » la collectivité se propose d'informer les agents sur les conditions de passage à demi-traitement en cas d'arrêt pour maladie et de les sensibiliser à l'intérêt de recourir à une complémentaire santé et une prévoyance. La collectivité envisage une prise en charge financière comme mesure incitative sur ce dernier point, ce qui constitue une avancée pour les agents. La prévoyance permet en effet de compenser un éventuel passage à demi-traitement. Ce volet doit compléter le dispositif visant à améliorer la qualité de vie au travail et la lutte contre l'absentéisme ainsi que les actions de prévention votées en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En attendant, cette action ne règle en rien la situation d'un certain nombre d'agents passés à demi-traitement. Cela serait dû, nous dit la direction générale, aux retards pris par le comité médical ou la commission de réforme interdépartementale (CRI) dans l'instruction des dossiers.

Laisser perdurer cette situation est inacceptable.

Les représentants du personnel CGT au CHSCT demandent :

- À l'autorité territoriale d'interpeller le centre interdépartemental de gestion de la petite couronne (CIG) pour avoir des éléments quant aux difficultés rencontrées et aux moyens dégagés pour y remédier. En effet, Monsieur Molossi (qui est par ailleurs Président du CHSCT du CD93) siège au Conseil d'administration du CIG et a toute légitimité pour s'emparer de cette question.
- Une expertise en interne afin d'identifier ce qui pourrait être amélioré et de dégager moyens pour traiter les dossiers des agents malades dans des délais acceptables.
- Davantage de transparence et la mise en place d'un plan d'actions pour l'amélioration du dispositif dans sa globalité.
- L'inscription de ce dossier en CHSCT



Déconcentrer la fonction RH... ou déconcentrer la gestion de la pénurie ?

Dans le rapport présenté au comité technique du 9 décembre 2016, il est mentionné que « le PPRS doit rester le garant de la légalité des procédures et de l'équité de traitement des agents ». Or, il est question de « déconcentrer certaines procédures pour une plus grande réactivité ». Quelles procédures ? Et quels risques pour les agents ?

1. « Déconcentrer certaines étapes de la procédure disciplinaire » pour une partie des sanctions du premier groupe (avertissement et blâme), qui seraient instruites par les directions ». La procédure et le référentiel seraient définis par le PPRS, qui in fine, apposerait sa signature sur l'arrêté portant sanction. Avec la déconcentration des procédures disciplinaires comment garantir l'équité et l'objectivité ? Ne risque-t-on pas des décisions arbitraires ? (voir exemple 1)

2. « Établir une liste de métiers pour lesquels les directions peuvent conduire les commissions de recrutement sans la présence du PPRS »

Un simple rappel a posteriori suffit-il à garantir la même procédure de recrutement pour tous, dans le respect du label diversité ? Comment garantir la fiabilité des informations RH transmises aux candidats ? (voir exemple 2)

3. « Associer les directions à la sélection des CV, en s'assurant du respect des critères de non-discrimination et de la transparence des choix ».

Cette disposition permet une meilleure prise en compte des besoins et avis des directions mais le PPRS doit, in fine, continuer à garantir le respect des engagements du Label Diversité dans le processus de sélections des CV.

4. « Déconcentrer en cas de besoin les commissions d'affectation ».

Comment, dans ce cadre continuer à garantir le respect des règles fixées par le guide du recrutement et de la mobilité interne ? Le risque n'est-il pas, à terme, de favoriser le copinage ?

La CGT regrette qu'en dépit de leur importance, ces changements ne soient, pour la direction générale, que des mesures « d'ordre interne » ce qui exclut à priori la délibération de la commission permanente, l'avis du CT et du CHSCT...

Pour la CGT, la déconcentration de la fonction RH vers les directions n'est qu'une façon de gérer la pénurie : du fait du manque de personnel au PPRS pour répondre aux besoins des directions et des agents, chaque direction se voit déléguer la gestion... de sa propre pénurie !

Pour la CGT, le PPRS doit rester le prescripteur et le garant des règles communes en matière de politique RH.

Exemple 1

« Un agent, malade, appelle son médecin qui lui fixe un RDV pour l'après-midi. Il contacte la secrétaire de son service pour l'en informer et prévoit de la tenir au courant des suites de la visite médicale. Son médecin lui prescrit un arrêt de travail. Il adresse un courriel à la même secrétaire, qui, malheureusement, est absente l'après-midi. L'information n'est donc pas relayée auprès des supérieurs hiérarchiques qui sont appelés à gérer l'absence de ce collègue et notamment son astreinte. L'arrêt de travail est arrivé, légalement dans les 48 heures.

Qu'elle ne fut pas l'étonnement de ce collègue convoqué pour non information directe par téléphone de son absence, engendrant un dysfonctionnement dans la gestion de l'astreinte. Un entretien contradictoire avec sa hiérarchie est mené à charge. Le collègue reçoit un avertissement pour non-respect des procédures de travail (procédure interne de gestion des astreintes) ».

Exemple 2

« Par mobilité interne, deux collègues, exerçant leurs missions sur deux mi-temps, postulent, chacune pour un mi-temps sur un poste vacant sur un de leur lieu d'exercice. Elles percevaient jusque-là la NBI, quartier sensible.

Lors de la commission organisée en interne, sans la participation du PPRS, à leur question du maintien ou pas de cette bonification, il leur a été certifié de son maintien.

Qu'elle ne fut pas leur surprise de constater, avant même leur changement de poste, la suppression de cette NBI puisque n'étant plus affectés dans un quartier prioritaire ».

RÉGIME INDEMNITAIRE :

Des avancées grâce à la mobilisation des agents avec l'intersyndicale

Suite à la mobilisation des agents et de l'intersyndicale CGT-FSU-CFDT-SUD et FO, le Président Troussel s'est engagé à annuler la première phase de mise en oeuvre du RIFSEEP et à entamer une réflexion sur le régime indemnitaire concernant l'ensemble des agents.

Tous ensemble, nous avons notamment obtenu que les objectifs de refonte du régime indemnitaire (complément indemnitaire annuel excepté) soient inscrits dans les décisions. Nous avons gagné que « l'hypothèse d'une expérimentation du CIA réservé à l'encadrement supérieur... » soit retirée du rapport au comité technique du 9 décembre.



L'intégralité de la déclaration de l'intersyndicale à lire sur <http://cg93.reference-syndicale.fr/>

TEMPS DE TRAVAIL

Cachez cette RTT !

Décision inédite et rendue discrète, la direction de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) a censuré un rapport sur la RTT qu'elle n'a donc pas remis au gouvernement.

Les inspecteurs de l'IGAS ont donc décidé de laisser fuiter ce rapport de 105 pages qui démontre que 350 000 emplois ont été créés entre 1998 et 2002 grâce aux 35 heures. Plusieurs recommandations des inspecteurs laissent penser que l'emploi se porterait mieux si l'on favorisait la réduction du temps de travail, et notamment des cadres...

32 heures :

Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous !

L'Europe et la France sont au bord de la rupture, les politiques d'austérité ont engendré les crises financières et économiques, le chômage massif et la pauvreté : l'Europe compte 24 millions de chômeurs, 85 millions de ses habitants vivent sous le seuil de pauvreté et 60 % des nouveaux emplois créés sont des emplois à temps partiel, précaires en grande majorité. Les nationalismes, le racisme et la xénophobie sont les autres conséquences de ces politiques désastreuses, entraînant les peuples européens à s'opposer entre eux sur fond de repli nationaliste et communautariste.

Poursuivre ces politiques austéritaires, s'attaquer encore et toujours aux droits des travailleurs, à leurs protections sociales, déréglementer la législation du travail et augmenter la durée légale du travail dans ce contexte, c'est tout simplement faire basculer plusieurs dizaines de millions de personnes dans le chômage et la pauvreté.

A contrario, utiliser tous les leviers pour renouer avec la croissance en s'assignant l'objectif du plein emploi et la lutte contre les inégalités et la précarité réconcilierait les citoyens et les travailleurs avec la construction européenne.

Cela nous orienterait vers l'Europe des peuples et des nations qui coopèrent entre elles plutôt qu'elles ne livrent leurs populations au marché et aux lois de la concurrence.

Un de ces leviers de croissance est assurément une nouvelle réduction du temps de travail à l'échelle européenne et nationale.

Alors que la commission européenne a annoncé la réouverture de la directive temps de travail, nous proposons à toutes les organisations syndicales européennes, au travers de la confédération européenne des syndicats, de lancer une grande campagne pour une nouvelle réduction du temps de travail. L'objectif est d'obtenir que la nouvelle directive européenne se donne pour objectif de réduire le temps de travail à l'échelle de l'Union européenne, en renforçant les droits et protections des travailleurs

La CGT en lançant sa campagne entend mener ce débat avec l'ensemble des travailleur-se-s.



5 arguments pour une nouvelle réduction du temps de travail, à lire sur <http://cg93.reference-syndicale.fr/>



TIRER PROFIT DU NUMÉRIQUE !

Essor du numérique, révolution informationnelle, les publications vont bon train qui abordent l'avènement du tout numérique et avec eux les pires scénarii de destruction d'emploi. En réalité, il s'agit de préparer les esprits au pire pour les rendre inéluctables.

Car si le numérique, l'informatique permettent effectivement de supprimer les tâches répétitives et non valorisantes, la classe dirigeante et financière entend bien en tirer profit et accaparer les gains de productivité qu'ils induisent.

Si l'Histoire ne se répète pas, elle nous donne de nombreux enseignements. Ainsi le travailleur des XIX^e et XX^e siècles en se dotant d'un code du travail et des conventions collectives est passé d'un statut de quasi-esclave à un statut de salarié protégé.

Aussi rien de fatal. Nous ne casserons pas les métiers Jacquard* du XXI^e siècle. Mais pour cela, nous devons réinvestir notre conception du travail, selon deux objectifs qui s'imbriquent :

- Créer de la valeur sous formes d'objets et de services qui répondent aux besoins humains.

- Créer les bonnes conditions du travail, de salaire en favorisant un travail intelligent, chargé de sens pour notre épanouissement en son sein et en dehors.

Sacré enjeu : car, ici pas de délégations de pouvoir, de grandes responsabilités nous incombent, les revendications à venir sont multiples, formation pour les métiers d'exécution d'aujourd'hui, nouvelles organisations liées à la dématérialisation, aménagement du temps de travail...

Philippe Martinez, Secrétaire général de la CGT, en clôture d'un colloque « numérisation, emploi et travail » nous exhortait à ne pas écouter les soi-disant spécialistes...

Précisant les vrais spécialistes c'est vous...

Qui le mieux en effet connaît notre travail, les améliorations et évolutions que nous pouvons lui apporter.

Plus que jamais notre place et son écoute aux comités techniques dépendra de la qualité de ce travail d'investissement pour une préparation collective.

Ainsi nous pourrions tirer profit du numérique...

** Les métiers à tisser « Jacquard » sont les premières machines à commande numérique : symbolique de la révolte des canuts.*

Billet d'humeur

BILLET D'HUMEUR POÉTIQUE-ADMINISTRATIVO-MÉLANCOLIQUE,

le 6 décembre 2016 en chemin pour Bobigny...

Par un matin blême de décembre 2016, entre une nuit pas terminée et un matin fatigué, je descendais vers le métro et mon travail. J'observais avec des yeux embués quelques scènes plutôt grises...

Je croisais des collégiens bruyants et j'avais entendu des voisins parents d'élèves se plaindre de l'absence d'un prof de math depuis 3 semaines. Plus bas, je regardais du coin de l'œil un petit bonhomme, bonnet enfoncé sur les yeux, fouillant les poubelles des HLM, son vélo posé contre lui avec une caisse ficelée sur le porte-bagage.

En passant le portillon du métro, les habitués fraudeurs sautant par-dessus... J'étais admiratif de leur souplesse (que je n'ai jamais eu) et contrarié par leur incivisme (que j'ai déjà pratiqué...).

Ces 3 moments quotidiens, reflets d'une société souffrante, à bout de souffle, étaient en réflexion plus ou moins rigoureuse dans mon esprit brinquebalé par un métro qui lui fonctionnait bien ce jour là. « Faut pas toujours tout critiquer » comme me glisse une voix intérieure quand on a la goutte au nez et que des gens dorment dehors.

Arrivé au bureau, j'ouvrais l'ordinateur et tombais sur le monde enchanté du CD... On me montrait des photos de gens souriants, des élus rayonnants cravatés et tous en bleu marine, des paysages ensoleillés, le mot Egalité écrit en gros et gras, un sapin de Noël équitablaire et solidaire, des réunions avec des collègues attentifs, concentrés, propres sur eux.

La matinée avançant, je me rendais à une réunion Interservice où on nous présentait le budget 2017, le tableau des effectifs et les projets de réorganisation de la Direction. Du copieux.

Ces réunions, ce sont de grands moments entre angoisse de ne pas comprendre et angoisse de bien trop comprendre... J'anticipe toujours un moyen de m'échapper, par l'esprit, à ces rituels interminables. Certains tripotent leur portable en cachette ou ostensiblement, d'autres papotent même pas en cachette, d'autres piquent du nez, j'ai des noms... Moi, comme je n'ai pas de portable et que je ne m'endors pas (le matin... l'après-midi je garantis pas) je dessine. Et quand un collègue chef me dit « tu prends des notes », mi amusé mi moqueur, je réponds « ça m'aide à me concentrer », ce qui est en partie vrai. Et je pense très fort « de quoi y se mêle ce fayot ».

Mais revenons à l'ordre du jour accompagné de ses diaporamas (comme la pintade et ses risolades) au point 1 : le budget de l'année prochaine. Moi je dis diaporama, power point ça ne me plaît pas, c'est de l'anglais que je ne supporte que quand c'est causé par les Rolling Stones, AC/DC ou Springsteen.

Le collègue commente son tableau et les chiffres sont implacables : moins X millions pour l'investissement, moins X millions pour le fonctionnement. Je vous fais grâce des détails techniques sans intérêt. Je traduis : moins d'argent pour le service public départemental, pour les gens quoi. Et les scènes que j'observais quelques heures avant me remontaient à la mémoire. Ce qui m'a touché, vraiment, ce sont les efforts du présentateur pour minimiser la baisse des budgets genre « attention, les chiffres ne veulent rien dire, on ne peut pas comparer à l'année dernière qui était une année spéciale, on va enlever X milliers d'euros de là pour mettre ailleurs, on va toucher des remboursements bientôt, et bla bla bla ». Manque juste la météo et le réchauffement climatique... Je serais bien incapable de vous ressortir son jargon dans son intégralité. J'ai compris depuis longtemps que le signe – (moins) s'applique à tous les budgets nationaux et locaux et même familiaux trop souvent depuis des décennies. J'en profite également pour souligner la loyauté du cadre défendant l'indéfendable... Ce n'est plus de la loyauté, c'est de l'abnégation, j'oserais de l'héroïsme (au moins administratif) à ce niveau.

Passons au point 2 : les effectifs. Là, je dois dire que l'on vit de grands moments tragico-comiques de sémantique. Je vous la fait courte : il y a des postes gelés qui resteront gelés (à ce niveau, on devrait parler de congélation). Et des postes libérés prochainement seront gelés. Moi, je serais à leur place (les postes libérés), je refuserais ma libération par crainte de congélation mais bon... Et lorsqu'un collègue parle benoîtement de postes supprimés (il est maso ou il vient de se réveiller ?), il se fait couper la parole sèchement (pratique habituelle quand on est en difficulté), on lui explique en haussant les décibels que « non, le poste n'est pas supprimé, il est gelé ». On se dit que l'apostrophe « t'es con ou quoi » va sortir mais non, le cadre en colère s'arrête à temps. Il a du faire un stage de maîtrise des nerfs au CNFPT. Moi j'aime bien dire des fois « tes c... ou quoi » mais j'encadre pas, alors ça compte pas.

Evidemment, tout le monde autour de la table a compris qu'un poste supprimé passe d'abord par la case « gelé » quelques années et ensuite se retrouve noyé dans d'autres tableaux Excel eux-mêmes noyés dans un jargon « power point » moderne mélangé à du reporting de management en Codir (vous suivez ?). La preuve, la masse salariale a baissé en 2016 alors qu'il y a des augmentations obligatoires à assurer.

Le point 3 : la réorga de la Direction (moi je dis « réorga », ça fait le cadre qui suit, qui a l'habitude de me manier les concepts, qui lit des livres de management). Je me concentre un peu plus, mes dessins (qui sont de vraies œuvres d'art mais c'est un secret entre moi et moi) attendront.

Bien entendu, l'introduction (trop longue et un peu hésitante mais préparer les esprits

à la réduction de la voilure en racontant qu'il n'y aura pas de réduction) est un art compliqué... Je suis soulagé de ne pas avoir à pratiquer ce genre d'acrobatie. La course à pied me suffit amplement.

En gros, il va s'agir de modifier le nom de la direction pour s'adapter à la loi Notre qui réduit les compétences des Départements mais que bien évidemment, cela ne changera strictement rien aux nombreuses tâches plus exaltantes les unes que les autres que nous assurons quotidiennement. Au passage, il n'y aura que des consonnes dans la nouvelle appellation de la direction ce qui promet quelques lancers de postillons bien regrettables en ces temps de gripes rampantes ou aviaires. J'espère que la médecine préventive pratique toujours les vaccinations mais je n'en jurerais pas.

La réunion se termine enfin. Encore une fois, je me dis « 2 h 30... Ça pouvait tenir en une heure si on supprimait les présentations interminables, pas préparées, où on répète 2 ou 3 fois la même chose ».

Allo le CNFPT, vous n'auriez pas un stage « je prépare ma réunion, je liste les points à aborder, je reste à l'essentiel et je réponds aux questions sobrement » ?

Je me dis aussi : jamais dans les discours des uns et des autres on n'évoque les inégalités à réduire, le vivre-ensemble, les déséquilibres sociologiques et géographiques, la souffrance humaine... Pour qui travaille-t-on ? Quelles connaissances avons-nous de la vie des gens du 93 ?

Le plus comique, c'est le débriefing de la réunion à la cantine avec les copains et les copines. On se demande même parfois si on a assisté à la même...

Exemple mi réel mi inventé :

- Elle a dit ça tu crois ?
- Oui oui, elle l'a dit au moins 2 fois !
- Mais elle parlait pas de ça, elle parlait d'un autre dossier !
- Mais non, elle parlait de l'EPA,
- EPA... Plaine France ?
- Mais non banane, EPA : l'ex entretien annuel de notation,
- Ah d'accord, je comprends mieux pourquoi Josette faisait des clins d'œil à Garcin,
- Quel Garcin ?
- Bah Garcin, le nouveau chef de bureau,
- Et son nom, c'est comment ?
- Lazare, Garcin Lazare.

La prochaine fois, je vous entretiendrai de l'EPA, grand moment d'introspection psychologique... Je ne vous dis que ça.

TRAGÉDIE RH

BUDGET 2017 : UNE NOUVELLE BAISSÉ PROGRAMMÉE DES EFFECTIFS DÉPARTEMENTAUX

Lors de la séance du 15 décembre 2016, le Conseil départemental 93 a voté le budget prévisionnel (BP) 2017. Si les dépenses en matière de personnel sont en légère hausse par rapport au BP 2016, celle-ci ne suffira pas au simple maintien des effectifs départementaux.

Une augmentation du budget de personnel 2017 en trompe l'œil...

Le BP 2017 prévoit des dépenses de personnel en hausse de 1,578 millions d'euros et de 0,4 % par rapport au BP 2016. Rien à redire à priori. Sauf que le rapport précise que le BP 2017 inclut les

dépenses supplémentaires qui s'imposent au Département en matière de personnel : l'effet « glissement vieillesse technicité » (GVT) (2,02 millions) ; l'effet report des mesures statutaires et réglementaires (2,1 millions) ; la revalorisation du point d'indice au 1^{er} février 2017 (1,46 millions) ; la revalorisation d'échelles catégorielles pour (2,24 millions)... Pour un total de 10,373 millions d'euros.



L'intégralité à lire
sur <http://cg93.reference-syndicale.fr/>

La CGT du Conseil départemental 93
invite les agents départementaux à participer
à une journée d'étude et de réflexion :

« **Demain sans fonctionnaires ?** »

Service public départemental :
analyse, perspectives, modalités de lutte.

Une journée d'étude et de réflexion centrée sur le local,
les enjeux nationaux (avenir du statut, menaces contre les fonctionnaires,
leur retraite...), les combats à mener et leurs modalités.
Des témoignages d'agents, de personnalités, de sociologues,
d'économistes d'experts et de syndicalistes...
notamment :

Baptiste Talbot,
Secrétaire général
de la fédération CGT
des services publics

Anicet Le Pors,
Ancien ministre
de la fonction publique
de 1981 à 1984

Sophie Binet,
secrétaire générale
adjointe
de l'Ugict-CGT

Jeudi 23 mars 2017

Bourse du Travail de Bobigny

Place de la Libération

Pour s'inscrire :
envoyer un mail à : cgt@seinesaintdenis.fr

☐ **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://cg93.reference-syndicale.fr/>