



Editorial :

Que retiendra-t-on de l'année 2010 ?

Les luttes sociales auront été marquées par un **gouvernement sourd** en ce qui concerne les retraites; une société française gouvernée en liquidant les acquis collectifs: toujours plus de gestion individuelle que ce soit avec le compte épargne temps, la loi dite de mobilité en plein mois d'août, la réforme territoriale en cadeau de fin d'année !

Avec l'État Sarkozy la police fait peur, c'est l'impunité pour « la France d'en haut », les cadeaux aux banques, aux milliardaires; **le capitalisme a atteint sa période maffieuse ! (voir article page 2)**

2010 c'est l'année des puissants ! L'un assèche les régimes de retraites par répartition, tandis que l'autre pose les fondements du système par capitalisation: l'un s'appelle Nicolas, l'autre Guillaume. L'un avec le bras armé de l'Etat (la Caisse des Dépôts et Consignations) et sa filiale la Caisse Nationale de Prévoyance, l'autre avec une société qu'il va créer au 1er janvier prochain, ces deux partenaires vont rafler une bonne part du marché des retraites complémentaires qui se profile.

Tel qu'il est exercé le pouvoir piétine les valeurs républicaines, LA DEMOCRATIE EST EN DANGER.



2010, année de la propagande nauséabonde sur l'identité nationale, l'encouragement à la délation, de Eric BESSON avec la xénophobie institutionnelle, en passant par Jean-Marie BOCKEL sur le dépistage des futurs délinquants par les professionnels de la petite enfance dès la crèche, on peut compléter par la traque des sans papiers, les expulsions des ROMS.

En d'autres termes: **toujours plus de sacrifices pour les uns, et, toujours plus de privilèges pour les autres!**

Et c'est dans cette période que les syndicats SUD – SOLIDAIRES sont accusés « de déranger » les collègues qui travaillent, de faire des opérations escargots dans Bobigny, d'être du côté de ceux qui bloquent les raffineries, les centres de traitement des ordures ...

OUI ! cette économie capitaliste il faut la bloquer, ne pas se satisfaire de petits aménagements: dès 2011 à nouveau il faudra résister, se mobiliser, lutter, se syndiquer, se mettre en grève.

2010 nous en retiendrons l'unité syndicale au niveau national, et localement un début de mobilisation intersyndicale que nous souhaitons depuis si longtemps.

Dès 2011, nous allons pouvoir **interpeller ceux qui sollicitent nos suffrages citoyens**, même si nous disons: «c'est pas à l'Assemblée, c'est pas à Matignon, c'est pas au FMI, c'est pas en 2012 qu'on obtiendra satisfaction», car l'action doit continuer.

Bonne fin d'année, bon début 2011 et à bientôt dans les luttes.

Michel BORG

Dans ce numéro :

édito	p1
- une société qui remet en cause la séparation des pouvoirs.	P2
- Nos collègues AT-TEE chargés de l'entretien des collèges.	
- Suite de la page 2.	p3
- Secrétariats en colère.	
Respect des horaires variables, et évaluation.	p4
- La liberté d'opinion.	
- Que se passe-t-il au CTP.	p5
- cadre d'emplois des techniciens territoriaux	p6

Syndicat SUD des personnels du Département de Seine Saint-Denis

Comment appelle-t-on une société qui remet en cause la séparation des pouvoirs ?

Ils défendent leurs collègues qui ont **frappé un automobiliste, ont fabriqué un faux procès verbal en vue de le faire condamner à tort pour tentative d'homicide** ... rien que ça ???? rien que de plus normal !!! Mais pourquoi des magistrats veulent-ils les sanctionner, n'ont-ils pas tous les droits ?

Rappel des faits:

Un policier est blessé à la jambe, percuté par une voiture de police lors d'une course-poursuite. Lui et ses collègues décident alors de mentir et d'accuser dans leur procès-verbal le conducteur de la voiture qu'ils poursuivaient. Ce dernier est placé en garde à vue pour tentative d'homicide sur fonctionnaire de police, un crime passible de la perpétuité. Mais au fil des heures, les témoignages des policiers s'effondrent : ce sont en fait des collègues d'une deuxième voiture qui sont à l'origine de l'accident. De plus les policiers avaient frappé l'automobiliste à terre, qui s'était vu prescrire 5 jours d'incapacité totale de travail.



Ce jugement, dans la mesure où il condamne chacun des sept fonctionnaires à une peine de prison ferme, peut légitimement apparaître, aux yeux des forces de sécurité, comme disproportionné», a jugé de son côté le ministre de l'Intérieur Brice Hortefeux.

Depuis un SARKO ministre de l'intérieur et aujourd'hui Président, la logique est enclenchée: moins de moyens pour la police, faire du chiffre, et, surtout, pas dans la dentelle, pas de police de proximité.... LA REPRESSION !!!

Dans cette logique la justice va être bradée, les magistrats supprimés.

Mais l'essentiel de la réforme c'est de supprimer la séparation des pouvoirs entre le politique et le judiciaire.

C'est la remise en cause de l'État de droit, de la démocratie !

Du nouveau pour nos collègues ATTEE chargés de l'entretien dans les collèges

Encore des difficultés à faire appliquer par certains principaux et gestionnaires le règlement des horaires et le règlement des logements en NAS. Le point des difficultés qui reviennent régulièrement sont:

- les 3 jours de congés et ceux de l'année scolaire précédente qui dans 100% des collègues ont été refusés, il faut imposer le rattrapage soit 6 jours de congés en 2010-2011.

- les 123 heures d'astreintes qui sont imposées dans des plannings figés (par exemple 43h toutes les semaines) cette façon de faire est en contradiction avec la logique d'astreinte qui peut conduire à des interventions dont le temps est décompté: si les 123 heures sont faites dans un planning et non en interventions décomptées cela signifie qu'en astreinte l'ATTEE doit refuser d'intervenir!

- les plannings d'astreintes doivent être adressés à la DE ; cette disposition mérite qu'on la précise: c'est à dire s'il n'y a pas transmission, l'ATTEE peut considérer le planning comme non conforme donc non applicable, deuxièmement le rôle de la DE doit être de veiller à ce que les personnels de l'éducation nationale logés en NAS soient également inscrits dans le planning d'astreinte: dans les cas contraires est-ce

que la DE adresse un courrier à l'établissement concerné pour qu'il revoie son planning de manière plus juste et respectueuse des personnels?

• nous avons tous admis que les pauses sont un droit (*) pour chaque agents qu'il soit ATTEE, principal... donc qu'il n'était pas nécessaire de l'inscrire dans le règlement des horaires, quand un agent fait une pause elle n'est pas décomptée dans son temps de travail, or, certains gestionnaires imposent un travail sans interruption en disant "ce n'est pas marqué dans le règlement donc pas de pause!! que va-t-on faire ? doit-on s'adresser à la Ligue des droits de l'homme ou dénoncer individuellement au tribunal pénal ceux qui maltraitent le personnel ?

Avec les camarades ATTEE du syndicat SUD-ct au Conseil général nous sommes intervenus pour insister sur les problèmes suivants:

- Les horaires des permanences ont été basés sur une logique de 28h par semaine pour tenir compte de la pénibilité de ces périodes de travail (argument développé par la responsable du pôle ATTEE à la DP, alors que SUD proposait que le temps de travail soit calculé sur des journées de 7h mais la proposition de SUD n'a pas été

Suite en page 3

retenue car elle conduisait à réduire les permanences à 16 jours au lieu de 20) or, dans de nombreux collèges les plannings imposés aux agents se réalisent bien sur 20 jours, mais aussi sur 7h voire même 8h !!!

● Il faut donc rappeler que les permanences sont au maximum de 112 heures, et pour les principaux et gestionnaires qui « pinaillent » il faut revenir à l'argument de la pénibilité pour des journées au maximum de 5h52mn (28 heures par semaines / 5 jours)

● En ce qui concerne les personnel logés en NAS, nous ne pouvons pas accepter la proposition de l'employeur : « en tout état de cause, un minimum de 48 ou 49 jours de congés ... », en effet la notion de jours de congés minimum ne doit pas s'appliquer, ni à ces collègues logés en NAS, ni d'ailleurs à tous les ATTEE. Pour SUD nous considérons qu'il y a dans une année scolaire : les semaines de présence des élèves (en général 36), les semaines de permanences (au maximum 4 semaines) ; **et rien d'autre ! C'est à dire qu'en dehors de ces 40 semaines aucune activité professionnelle ne doit être demandée.**

● S'agissant des plannings, il convient d'ajouter dans les consignes données aux principaux la description d'un dispositif de validation. Il ne suffit pas de rappeler les principes, le règlement des horaires lui-même indique que les plannings sont transmis à la DE : c'est ce dispositif qu'il faut faire vivre.

● Les instructions données doivent mentionner qu'un planning non transmis à la DE ne sera pas opposable aux ATTEE ; de plus les plannings doivent être retournés par la DE aux établissements : soient ils sont validés et acceptés, soit ils sont retournés pour être remaniés afin de les rendre conforme aux principes énoncés.

(*) La pause de 20 minutes !!!!! il s'agit d'un reste de la logique Éducation Nationale: les temps de pause ne sont pas limités, contingentés, même dans les pires boîtes du privé un salarié a le droit de prendre une pause (cigarette au pied de l'immeuble, café...) nous ne sommes pas sous un régime esclavagiste, le travail à la chaîne des temps modernes avec le chrono qui te siffle quand tu te reposes c'est fini (sauf peut-être chez certains principaux et les gestionnaires de collèges: eux sont restés agents de l'Etat !)

Le règlement des horaires a pour objectif d'aller au-delà du minimum réglementaire; les textes s'imposent sans qu'il soit nécessaire de les rappeler, ici ce n'est pas le code du travail mais l'application aux collectivités locales:

art. 3 décr. n°2000-815 du 25 août 2000:

La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures (par exemple 8h-20h).

Il doit être accordé aux agents au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures dans la même journée. Le temps de pause réglementaire est considéré comme temps de travail, et est donc rémunéré. Le fait que l'agent prenne des pauses excessives n'autorise pas à minorer sa rémunération, mais relève du pouvoir d'organisation du service ou du pouvoir disciplinaire.

(CAA Nancy 30 oct. 2008 n°06NC01450)

Secrétariats en colère !

**Lettre ouverte au Président du Conseil général
On nous affirme que l'accueil téléphonique
doit être amélioré ! ? !**

Soyons sérieux, de quoi s'agit-il :

- Mise en place partout de permanences téléphoniques de 8h30 à 17h30 incluant la pause méridienne, en s'appuyant sur le règlement des horaires qui prévoit des plages horaires d'accueil du public.
- Attribution d'une NBI de 10 points.
- « Quelques » attributions d'heures supplémentaires forfaitisées.
- Transformation de « certains » postes en catégorie B.
- Une réorganisation qui se fait au fur et à mesure des présentations d'organigramme en CTP, alors qu'il y a une réflexion globale : pourquoi cette volonté d'éparpillement.

En d'autres termes quelques carottes, pour une contrainte **dont l'utilité n'est pas démontrée.**

à partir d'un diagnostic effectué début 2010 la grande opération est lancée !

Qui a eu connaissance du diagnostic ? à quelle instance paritaire a-t-il été transmis ? est-il bien objectif ? par exemple le taux d'appel non aboutis tient-il compte du fait que le central téléphonique traite un appel occupé comme un appel en non réponse : c'est très désagréable d'entendre une sonnerie à laquelle personne ne répond mais en réalité le poste est occupé !

Monsieur le Président du Conseil général sachez que c'est très désagréable d'être accusé de travailler si mal : 45 % des appels ne trouvent pas de réponse ! ?

Ce genre d'affirmation bien mal argumentée serait à l'origine du plan de réorganisation lancé depuis le début de l'année : un comité de pilotage qui commence en février, une « usine à gaz » dans laquelle toutes les directions sont tenues d'apporter leur réflexion : combien va vous coûter ce pilotage ?

Lettre signée en intersyndicale FSU & SUD.

(les autres syndicats ont été sollicités)

Nous exigeons :

Tant que la pertinence de la permanence n'aura pas été démontrée, présentée en CTP, tant qu'il y aura des inégalités sur les NBI et les compléments de rémunération, tant qu'il n'y aura pas en accompagnement des permanences des secrétaires, également, des permanences de ceux qui peuvent apporter les réponses aux questions éventuellement posées, ...

Qu'il soit mis fin à toutes mises en place de permanences !

Nous demandons aux secrétaires de refuser ce qui en réalité est en contradiction avec le règlement des horaires.

Respect des horaires variables

Et « l'évaluation » quand elle rime avec convocation.

Nous notons régulièrement, et malheureusement, dans de nombreuses directions et services, deux questions qui ressortent des droits généraux applicables dans la collectivité : la procédure d'évaluation, et les horaires de travail.

En effet, au-delà des considérations parfois techniques, il s'agit de dispositions qui doivent être respectées par tous.

Les enjeux sont multiples : allant, d'une part, du droit statutaire commun, d'autre part, au risque de rupture avec une tradition locale politique, portée par les exécutifs actuels et précédents, fondée sur une conception des rapports sociaux avec le personnel de grande qualité, du moins en théorie.

Ainsi, le syndicat SUD attache une grande importance à ce que l'évaluation respecte les consignes données par la direction générale : elle est réalisée par le supérieur hiérarchique direct, dans un calendrier précis (même si tout au long de l'année des commentaires peuvent améliorer « la façon de servir »).

Mais surtout, **le syndicat SUD rappelle qu'une réunion de travail, même si elle vise des difficultés, a pour objet de trouver collectivement des solutions.** En d'autres termes une réunion de travail qui se conclut par des reproches et des crispations, doit être requalifiée : **soit il s'agit d'un dérapage exceptionnel qui s'accompagnera d'excuses, soit il s'agit d'une première étape dans un processus disciplinaire, auquel cas le collègue concerné doit interrompre la rencontre ou demander la possibilité d'être accompagné par un représentant syndical !**

Par ailleurs, la position syndicale tendrait à préférer que ces situations n'existent pas, ce qui nécessite de respecter les circuits d'encadrement : un directeur se doit de ne pas intervenir directement auprès de collègues en « court-circuitant » leur hiérarchie immédiate.

S'agissant des horaires, le règlement du Département s'impose à tous, il faut donc insister, particulièrement, sur les notions de **plages variables et de plages fixes qui s'appliquent à tous y compris aux cadres**, il s'ensuit qu'aucune réunion ne devrait être programmée avant 9h (voire 9h30) et après 17h (voire 16h30) ; la difficulté d'exercer les missions ne doit pas s'accompagner du non respect de ces règles mais d'embauches de personnel si les objectifs ne peuvent être atteints.

Extraits du règlement des horaires variables :

ARTICLE 1 A. 4 : Aucune organisation pérenne ne peut, à effectif complet, nécessiter, même de façon exceptionnelle, le recours aux heures supplémentaires.

ARTICLE 1 B.1 Les horaires variables.

Le régime d'horaires variables est destiné à permettre aux agents des services départementaux d'aménager leur emploi du temps quotidien en fonction de leur situation personnelle dans la limite des obligations de continuité du service public. Il se caractérise par la coexistence de plages horaires fixes durant lesquelles la présence de l'agent est obligatoire, et de plages horaires variables à l'intérieur desquelles **les agents peuvent moduler leur temps de présence** (ça ne veut pas dire à la demande de leur hiérarchie !)

L'enregistrement automatisé des heures effectuées permet la gestion du temps de travail, ... **pour l'agent et pour l'équipe, il est un outil de liberté et de transparence en même temps qu'un outil de gestion du temps de travail.**

Il en est de même pour l'encadrement, qui dispose d'un moyen d'exercice de sa responsabilité en matière de fonctionnement de l'équipe.

ARTICLE 1 B. 4 : Il est appliqué pour les personnels chargés de fonction d'encadrement, en matière d'amplitudes horaires de travail les mêmes dispositions que pour les autres agents. En conséquence, au-delà du fait que par principe tout travail doit être ou rémunéré ou compensé il pourra être admis une comptabilisation du temps effectif de travail accompli avant 8 heures et après 18 heures 30, donnant lieu à récupération dans la limite de 14 heures pour deux mois. L'accord donné sera assorti de mesures d'organisation et d'évaluation pour un exercice plus collectif de la fonction d'encadrement et pour assurer la continuité de l'exercice de celle-ci en cas d'absence du premier responsable.

2. Décompte du temps de travail dans le cadre des horaires variables

La badgeuse est un système d'enregistrement automatisé des heures effectuées permettant tout à la fois une gestion du temps individualisée pour chaque agent et de prise en compte des contraintes nécessairement organisationnelles pour l'encadrement. **En aucune manière, elle ne peut être considérée comme un outil de contrôle de la présence au sein des services.**

Pour plus de détails rendez-vous sur la page de l'intranet:

http://acteurscg.net/IMG/pdf/reglement_horaires_variables.pdf



Il semble qu'un « petit rappel » s'impose à la direction générale qui voudrait limiter l'expression syndicale:

La liberté d'opinion résulte de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui énonce en ses articles 10 et 11 que nul ne peut être inquiété pour ses opinions même religieuses, **pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public**, la libre communication des pensées et des opinions étant un des droits les plus précieux de l'homme. Elle compte parmi les garanties statutaires fondamentales des fonctionnaires territoriaux (art. 6 loi n°83-634 du 13 juil. 1983)

L'article L. 412-8 prévoit que les tracts sont librement diffusés aux salariés au sein de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et que le contenu de ceux-ci est librement déterminé par l'organisation syndicale.

La diffusion par Email « d'e-tracts » est soumise à des exigences comparables à celles relatives aux tracts afin que les échanges entre le syndicat et les salariés ne soient pas de nature à porter atteinte au fonctionnement de l'entreprise.

MB

Que se passe-t-il au CTP ?

CTP du 26 Novembre 2010

Compte Épargne Temps

Contre l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale le gouvernement a publié un décret modifiant le Compte Epargne Temps (CET) pour permettre l'indemnisation des jours épargnés et sous certaines conditions, le versement automatique des jours épargnés dans le régime de Retraite Additionnel de la Fonction Publique (RAFP).

Le décret 2010-531 du 20 mai 2010, précisé par la circulaire n°10-007135-D du 31 mai 2010, **sous couvert d'assouplissement du CET, démantèle un peu plus encore le droit du travail**, en fait un élément de flexibilité et de cotisations déguisées pour la retraite:

- suppression du nombre maximal de jours épargnés chaque année (sous réserve de ne pas dépasser 60 jours sur le CET) : **c'est une véritable remise en cause du temps de travail et du droit annuel à congés payés**,
- suppression du nombre minimum de jours épargnés avant consommation ni de délai de péremption (auparavant fixé à 5 ans dès que les 20 jours étaient atteints) : on s'éloigne de l'esprit "congé sabbatique" qui pouvait séduire certains agents. **Il s'agit d'une forme déguisée d'heures supplémentaires qui contourne la réglementation en vigueur.**
- seul point positif : si le nombre de jours épargnés est compris entre 0 et 20 au terme de l'année civile, il ne peut être consommé que sous forme de congés. Il en sera de même pour la tranche comprise entre 21 et 60 jours si la collectivité n'a pas autorisé l'indemnisation des jours épargnés : maintien automatique des jours épargnés pour une consommation en temps.

Par contre, si la collectivité a autorisé l'indemnisation des jours épargnés pour la tranche comprise entre 21 et 60 jours, les fonctionnaires auront 3 possibilités à choisir avant le 31 janvier de l'année suivante :

- soit demander le maintien des jours épargnés dans le CET dans la limite de 60 jours,
- soit demander une indemnisation forfaitaire (dont le montant n'a pas été revu depuis 2007 !)
- soit demander le versement au RAFP.
- Attention, si l'agent n'a pas exprimé son choix, les jours épargnés au-delà des 20 premiers sont automatiquement versés au RAFP !!!

Le versement par défaut sur le RAFP est un véritable hold-up pour financer le régime de retraite par capitalisation imposé aux fonctionnaires, d'autant plus scandaleux dans le contexte actuel de vote et de promulgation de la loi réformant le régime de retraite d'une façon injuste et scandaleuse.

Dans un contexte de perte de pouvoir d'achat et de ponctions supplémentaires annoncées, on peut comprendre que des agents soient tentés par la monétisation. Mais le bénéfice immédiat qu'ils pourront en retirer ne sera pas sans coût social important.

Le vote sur l'évolution du compte épargne temps :

CGT abstention ; FSU pour ; SUD contre ; élue FO siégeant en son nom abstention ; CFTC contre ; CFDT absent au CTP.

Les autres votes au CTP du 26 novembre 2010 :

- Réorganisation du service de la commande publique : *Adopté à l'unanimité*

- Ajustement d'organisation de la DADJ :
CGT *abstention* ; FSU *contre* ; SUD *contre* ; élue FO siégeant en son nom *contre* ; CFTC *contre* ; CFDT *absent au CTP*.
Du côté employeur seulement 12 présents sur 15. Ils ont tous voté *pour*, si la CGT ne s'était pas abstenue l'avis du CTP aurait été négatif. Sachant que l'enjeu de cet « ajustement » consiste à tenter d'écarter un collègue de ses fonctions. Ce collègue n'a pas la chance d'être soutenu par tous les syndicats et certains des élus du côté employeur qui pourtant savent voter *contre* dans certains cas (Direction du personnel) !

- Tableau des emplois :

Tous les syndicats ont voté *contre* sauf l'élue FO siégeant en son nom qui s'est *abstenue*, et CFDT *absent au CTP* ; soit 2 voix qui auraient pu là aussi faire basculer le vote.

L'enjeu était important: encore une fois il y a les agents pour lesquels les postes sont transformés et ceux qui, s'ils veulent voir appliquée une promotion à laquelle ils ont droit, doivent postuler, chercher leur poste... jusqu'à parfois perdre le bénéfice de leur examen professionnel.



En bref, le CTP du 17 décembre 2010:

1°/ Pour avis avec vote

- Réorganisation de la DEA

Suppression du Bureau de la métrologie : SUD a rappelé l'obligation d'une concertation préalable avec tous les syndicats, sans préférence et exclusive, SUD a posé la question des moyens donnés à ce service qui ne peut être satisfait avec cette nouvelle organisation. SUD et CGT contre, FSU a partagé ses voix (contre et abstention), CFDT pour, FO n'a pas pris part au vote.

- Règlement de l'exercice syndical pour les ATTEE

Adopté à l'unanimité.

- Indemnité de départ volontaire

Point mis à l'ordre du jour à la demande de SUD, qui souhaite que soit clairement exprimé le **refus du dispositif Sarkozy** visant à encourager les fonctionnaires à quitter la fonction publique : Adopté à l'unanimité

2°/ Pour information sans vote

- Bilan de la précarité:

Sud a rappelé le refus de recrutement de nouveau contractuels, visant ainsi de fait à casser le statut. Les remplacements et renforts doivent être pourvus par des titulaires en équipes de soutien. Le CG93 doit assumer sa responsabilité vis-à-vis de ses contractuels et les titulariser lorsque cela est possible (en Cat. C) et se donner les moyens de diminuer la précarité en appliquant tout ce que les textes permettent, ainsi lorsque pour les Cat. A, le ou les contrats sur un même poste vacant ont dépassé une année, le contrat doit être requalifié en contrat de 3 ans.

- Bilan de l'intérim:

SUD a rappelé son opposition à la mise en place de la loi du 3 août 2009 dite de *mobilité*, et son opposition au remplacement de la notation par l'évaluation. Sud a précisé que opposé au recours à l'intérim, il saisira le TA si l'année prochaine, ce point n'est pas présenté au CTP pour avis.

Les autres points abordés seront décrits dans le prochain numéro.

La réforme de la catégorie B débute par le cadre d'emploi des techniciens territoriaux :

La réforme de la catégorie B débute avec le cadre d'emploi des techniciens territoriaux, cette réforme est une conséquence de l'accord concocté en catimini entre le gouvernement et les organisations syndicales nationales signataires de l'accord du 21 février 2008 (CFDT-UNSA-CGC-CFTC)

Pour le gouvernement cette nouvelle grille est l'aboutissement d'un «compromis» conclu avec ces organisations signataires.

Cela ne fait qu'attiser encore plus notre colère ; car du fait de cet arrangement, le gouvernement laisse de côté les fonctionnaires comme le reste de la population. Il reste bloqué dans sa politique budgétaire 2010 qui privilégie les plus riches .

Depuis, seules ces organisations ont négociées avec les représentants du gouvernement.

Le Conseil Sup. de la Fonction publique territoriale a examiné les statuts particuliers, le cadre d'emploi des techniciens a été officiellement promulgué avec le décret n°2010-1357 et suivants du 9 novembre 2010.

– Un déroulement de carrière rallongé de sept années

La durée de la carrière va se trouver très nettement rallongée puisqu'elle passe de 26 ans à 33 ans. Dans la carrière actuelle, le dernier échelon du premier grade est atteint en 28 ans (à la cadence moyenne), celui du 2ème grade en 28 ans et 6 mois. Dans les meilleures conditions de promotion par concours, l'indice terminal du 3è grade est atteint en 26 ans.

Pour SUD CT, l'allongement de la carrière est injustifié et inacceptable alors que les agents sont recrutés de plus en plus tardivement : l'âge moyen du recrutement en catégorie B se situe aux alentours de 28 ans dans la Fonction Publique.

Certes, la fin de carrière est enfin revalorisée, ce qui correspond partiellement aux attentes des agents du dernier grade, mais cette revalorisation est chèrement payée par un allongement de 7 années du parcours administratif...



Le plus grave, et c'est un comble : le déroulement de la carrière proposée est nettement moins favorable que celle qui existe aujourd'hui. Jugez par vous-même...

Désormais les agents du 1er grade ne pourront plus accéder directement par examen professionnel à la classe exceptionnelle, c'est -à-dire au 3ème grade du cadre d'emploi.

– Inacceptable dans son échelonnement indiciaire global

Car pour tous, il est insuffisant par rapport aux qualifications exigées des agents.

SUD CT demande une revalorisation de la grille actuelle de 60 points d'indice majoré pour tous les agents B, en cohérence avec les qualifications exigées et la technicité des métiers.

La revalorisation générale de 60 points d'indice qualifications et technicité devra être également et immédiatement appliquée.

Certes une revalorisation sera enregistrée par certains agents en fin de carrière (chèrement payée du fait de son allongement) mais globalement l'échelonnement est en deçà de ce qu'il était auparavant. En effet, si un gain indiciaire peut être envisagé durant les quinze premières années, chacun pourra constater que les agents subiront une perte indiciaire les années suivantes, le retour à l'équilibre ne se faisant qu'au bout de trente ans et huit mois !

– Inacceptable dans les modalités de recrutement

Dorénavant avec ce nouveau cadre d'emploi, il y aura 2 possibilités d'entrée par concours : technicien et technicien ppal 2 cl, les employeurs locaux préféreront la solution la moins couteuse celle du technicien !

La mauvaise réforme de la catégorie B se constate donc dès à présent pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux

En résumé

- les contrôleurs intègrent le cadre d'emploi des Techniciens,
- le cadre d'emploi compte désormais 3 grades: Technicien , Tech principal 2 cl , Tech principal 1 cl
- 2 recrutements : technicien (bac) et technicien principal 2 cl (bac+2) sur le même cadre d'emploi !

Pour plus de précisions consultez les fiches juridiques et techniques et notamment la très détaillée fiche des Techniciens territoriaux sur:

<http://www.sud-cg93.fr/>

Vous pouvez nous contacter, adhérer ... :

messagerie : sud@cg93.fr

Tel : 01-43-93-91-28

Fax : 01-43-93-91-26

Portable : 06-16-04-77-30