



Le petit conseiller généreux

Bonne année ... quand même !

La section FA-FPT du Conseil Général du Tarn vous souhaite ses meilleurs vœux pour l'année 2010. C'est la tradition... Mais au vu de l'actualité sociale actuelle, il semblerait que nos vœux, même les meilleurs, ne suffiront pas à vous assurer une année de travail sereine.

C'est la « crise » nous dit-on... Et à ce titre, on nous explique qu'il nous faut être plus rentables, plus performants, plus souples, plus flexibles, et que nous devons cesser de nous accrocher à des revendications syndicales.

Seulement, voilà : n'en déplaise aux donneurs de leçons, le véritable syndicalisme (la défense des agents par les agents eux-mêmes) est toujours d'actualité, et aujourd'hui sans doute plus que jamais.

Depuis plus d'un siècle, le monde a connu bien des crises.

Et chaque fois, on a tenté de faire payer ces crises à ceux qui gagnaient leurs salaires à la sueur de leurs fronts. En réalité, ni les syndicats, ni les agents n'ont jamais été responsables de ces crises. Ni de l'effondrement de la bourse en 1929, ni de la première ou de la seconde guerre mondiale, ni pour finir de la crise financière actuelle.

En conséquence, ni les syndicats, ni les agents n'ont à accepter de recul dans leurs droits à travailler dans la dignité et la sécurité.

Pas de recul non plus dans leurs salaires, ni dans leurs congés.

Pas de recul enfin dans leurs revendications.

La FA-FPT est un syndicat réformiste. Ce qui signifie que nous tenons compte des problèmes de la Collectivité et des évolutions de la société lorsque nous définissons nos revendications. La FA-FPT est un syndicat qui privilégie toujours la négociation lors des conflits. **Mais pour négocier ou pour réformer, nous avons besoin que nos interlocuteurs soient de bonne foi.**

Or, la FA-FPT et les Agents du Département, ont joué le jeu des groupes de réflexion, des groupes de travail et de la soi-disant concertation... Vous avez tenté de faire remonter vos préoccupations quotidiennes en écrivant ou en vous adressant directement auprès de vos directions... Vous râlez ou vous êtes abattus après vous être débattus. Aujourd'hui, à la FA-FPT, nous pensons que cela suffit, et qu'il est grand temps de s'unir et de passer à l'action !

La FA-FPT sera toujours aux côtés de ceux qui peinent et luttent pour leur existence.

Vous souhaiter une bonne année ne suffit donc pas. Cette année sera une année de lutte sociale importante dans le cadre de baisse budgétaire drastique.

Nous souhaitons la passer ensemble, à vos côtés, avec vous et pour vous.



« On ne s'appuie que sur ce qui résiste »

Comité Technique Paritaire 17 décembre 2009

INFORMATIONS SUR:

E-ADMINISTRATION

Changement d'organisation en vue, avec la mise en place d'une structure d'inspiration plus « financière ». D'une part la partie investissement qui concernerait (le conditionnel est toujours de mise) tous les projets demeurerait au sein de la DGAPTC, d'autre part la partie fonctionnement recouvrant la maintenance, et la mise en place retournerait à la Direction technique. L'organigramme définitif est annoncé pour le mois de février.

BILAN DE FORMATION 2008

Bilan chiffré détaillé que nous tenons à votre disposition. Pour l'essentiel : forte augmentation du nombre total de jours de formation (environ 4700) pour un budget annuel de 390 000 € avec toujours des disparités entre les catégories (surtout pour les agents non titulaires) qui semblent s'estomper.

MISES A DISPOSITION

La loi du 2 février 2007 ainsi que le décret d'application du 18 juin 2008 relatifs aux mises à disposition précisent les modalités de mise en œuvre.

D'une part la mise à disposition n'est possible que pour des missions de service public, d'autre part elle peut donner lieu à un remboursement de l'ensemble des charges de personnel supportées par le Conseil général.

Certaines exceptions existent, notamment pour les GIP (Groupements d'Intérêt Public, exemple la MDPH) pour lesquels des agents sont mis à disposition gratuitement au titre de la contribution du CG.

Pour les autres situations (CAUE, COS, FEDERTEEP, CDG...) ces dispositions entreront en vigueur en 2010.

TRANSFERT DU PARC

Deux points importants :

La loi votée le 26 octobre 2009 est en suspens car ni le décret d'application proposant le cadre conventionnel, ni celui fixant l'équivalence des grades des OPA n'ont été pris.

Lors du débat sur les orientations budgétaires le mode d'intégration sera proposé à l'assemblée délibérante pour un vote au budget du Conseil général en mars 2010.

Par conséquent le Président a décidé d'opérer le transfert au 1^{er} janvier 2011.

PLAN DE FORMATION 2010

Idem que précédemment nous tenons ce document à votre disposition.

RAPPEL très important : pour être réalisée, une formation doit apparaître sur le plan de formation, dans ce but vous devez indiquer vos souhaits en remplissant le document transmis dans les services et dédié à cet effet.

BILAN SOCIAL 2008

Bilan là aussi chiffré, là aussi à disposition des intéressés, qui retranscrit la forte augmentation des effectifs : **1539 titulaires et stagiaires, 281 non titulaires, 247 assistants familiaux, 78 Foyers de l'enfance, soit un total de 2145 agents.**

Un tiers des agents est affecté aux services sociaux, un autre tiers aux techniques, 20 % travaillent dans le secteur administratif, 10% dans le transversal, pour le reste le développement représente 1.5 % des effectifs, l'exécutif 3.5%, les services extérieurs 0.70%.

Les charges de personnels s'élèvent à 72 322 980 € pour 2008 (indice majoré moyen à 372 points hors indice des 13 agents hors cadre DG, DGA, Médecins, ...).

Par ailleurs nous devons noter une **augmentation des emplois contractuels** qui concernent 13,10% des effectifs hors assistants familiaux et foyer de l'enfance, contre 11.6% en 2005. Ces contrats sont principalement à durée déterminée.

Nous nous sommes élevés contre la pratique qui consiste à recruter les agents sous contrat avant la mise en stage équivalent à deux ans de mise à l'essai. Cela ne vous rappelle rien ? Alors même que nous défiliions tous ensemble contre le CPE, nous nous sommes sentis bien seuls pour dénoncer cette pratique, le représentant de la CFDT a même indiqué « que le dialogue social est de haute tenue » au sein du CG. Chacun appréciera !

Nous nous sommes étonnés que les ex CAE mis sous contrat dans les collèges soient considérés comme des renforts ! Donc le fameux « sas de décompression d'un an de contrat » ne marche pas dans ce cas

Si LE SERVICE ÉTAIT
DÉGIMÉ PAR LE HSN1,
VOUS AURIEZ UNE
CHANCE D'ÊTRE
TITULARISÉ



Vos élus **FA-FPT**

CAP Catégorie B : **VERGNES Brigitte**

Placements Albi
05.67.89.62.25
AYER Carline
MCG LAVAU
05.63.83.12.60

CAP Catégorie C : **PIETRUSZEWSKI Olivier**

Col. Augustin Malroux Blaye
05.63.48.15.00
COCHEN Philippe
Centre exploitation
Valdéries
06.86.96.43.53

CTP : **FLEURY Jean-Christophe**

Col. Honoré de Balzac Albi
05.63.48.68.09
RAFFANEL Jacques
Courrier
05.63.45.65.98

CHS : **FLEURY Jean-Christophe**

Col. Honoré de Balzac Albi
05.63.48.68.09
COCHEN Philippe
Centre exploitation
Valdéries
06.86.96.43.53

COS : **AYER Carline** MCG LAVAU Membre de la commission secours

05.63.83.12.60
Danielle COQUOT
Col. Albert CAMUS Gaillac
Membre de la commission
de l'arbre de Noël
05.63.81.60.01

Pierre GALINIE
Col. Honoré de Balzac Albi
05.63.48.16.16
Valérie VISTE
Musée du Textile
05.63.98.08.60

Commission formation : **Danielle COQUOT**

Col. Albert CAMUS Gaillac
05.63.81.60.01
RAFFANEL Jacques
Courrier
05.63.45.65.98

ETAIENT SOUMIS A AVIS

CONDITIONS D'ACCES AUX FONCTIONS DE

Chef de Centre d'exploitation qui a pour mission d'assurer la responsabilité d'un centre, animer et encadrer le personnel (y compris évaluation), exécuter des actions de gestion et d'interventions routières. Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise (C). Trois ans d'expérience dans l'exploitation de la route.

Collaborateur de chef de secteur d'entretien routier. Assiste le chef de secteur dans ses tâches de gestion, exécute des actions de gestion et d'interventions routières. Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise (C). Un an d'expérience dans l'exploitation de la route.

Nous ne pouvons détailler davantage ces fiches de poste faute de place, si vous le souhaitez nous pouvons vous les communiquer.

La FA-FPT a donné un avis favorable à ces dispositions.

CONGES SUPPLEMENTAIRES 2010

Vendredi 14 mai, lundi 24 mai, vendredi 12 novembre.

Nous regrettons une nouvelle fois la décision prise de ne pas prendre en compte dans l'annualisation ces jours à nos collègues travaillant dans les collèges.

Dans la même barque, mais traitement différent.....lassant !

La FA-FPT s'est abstenue.

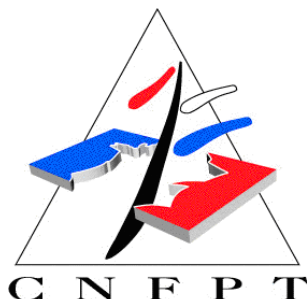
LORS DES QUESTIONS DIVERSES :

Mme la DGA de la Solidarité nous a indiqué que le compte rendu des travaux réalisés à l'ASE sera communiqué en janvier.

Suite à notre demande M. le DGA nous a informés qu'une éventuelle remise en question des compensations des temps partiels est à l'étude.

Concernant les réquisitions des personnels dans le cadre du plan de vaccination contre la grippe H1N1, aucune indemnité ne sera versée aux agents, en effet seuls les agents de l'Etat sont concernés par cette mesure.

Pour conclure, nous avons interpellé l'administration sur la question des V.A.E. et l'éventuelle participation en cofinancement du CG81 et du CNFPT. La question est restée sans réponse, à suivre.....



FORMATION NOUVEAU !!!

A l'initiative du Comité Régional d'Orientation du CNFPT de Midi-Pyrénées, tous les agents quels que soient leur filière et grade, **stagiaires ou fonctionnaires** de catégorie A,B ou C ayant suivi ou **inscrits dans une formation d'intégration** au CNFPT en délégation ou ENACT peuvent (depuis septembre 2009) s'inscrire **gratuitement** à une formation INTER (catalogue) en matière de **connaissances de base en bureautique et outils internet** aux conditions suivantes :

10 jours maxi, et dans le cadre de la professionnalisation au 1^{er} emploi, dans les deux ans à partir de la date de recrutement en tant qu'agent stagiaire.

CHIFFRES CLES

SMIC (montants prévus au 1er janvier 2010)

- montant brut SMIC horaire : 8,86 euros - montant mensuel brut SMIC sur la base légale de 35H : 1.343,77 euros (environ 1.056 euros net mensuel).

Point d'indice Fonctions Publiques (Montants au 1er octobre 2009)

- Valeur du point brut : **4,6073 €.**

Agenda

- ➔ **12 janvier** : groupe de travail Violence
- ➔ **14 janvier** : groupe de travail Assistants Familiaux

Contact

Téléphone :

05.63.48.68.09

Mobile :

06.25.74.05.74

Télécopie :

05.67.89.62.94.

Adresse électronique:

fafpt@cg81.fr

Permanence :

Immeuble Thriot

En dessus du service vie sociale

Tous les jours

De 8h à 16h30 non stop

L'info autonome

c'est aussi un site

Internet

<http://fafpt81.free.fr/>

FORMATION RAPPEL BIS

De nouvelles dispositions sont en vigueur depuis 2007 (décret 2007-1845) précisés en 2008 par les décrets 2008-512 et 513. Les points essentiels sont les formations statutaires obligatoires, la mise en place du Droit Individuel à la Formation Professionnelle (DIFP), les divers congés pour bilan de compétence, pour validation des acquis de l'expérience, de formation professionnelle.

La formation d'intégration (5 jours sauf pour les A+ qui se voient maintenus sur une formation longue) qui concerne tous les agents lors de leur entrée dans la Fonction Publique Territoriale ou lors de leur nomination dans un nouveau cadre d'emploi, elle doit être réalisée dans l'année qui suit la nomination.

La formation de professionnalisation au premier emploi (3 jours à 3 mois suivant la catégorie et le type d'accès) qui doit être réalisée dans les deux années suivant la nomination

La formation de prof. pour la prise de poste à responsabilité (3 à 10 jours) qui doit se dérouler dans les six mois qui suivent la nomination.

La formation de professionnalisation tout au long de la carrière (2 à 10 jours) se déroule, elle, par période de cinq ans et conditionne la promotion interne. (un agent promouvable n'ayant pas effectué cette formation ne peut être promu !!!!!) – l'ouverture du cycle de cinq ans débute au 01/07/08

CES FORMATIONS SONT OBLIGATOIRES

Ça y est la purge commence!

L'indemnité de départ volontaire de la fonction publique territoriale voit le jour

Un décret paru le 20 décembre au Journal Officiel institue une indemnité de départ volontaire de la fonction publique territoriale, comme il en existe déjà une dans la Fonction publique d'Etat. En septembre dernier, **le chef de l'Etat avait estimé que la question de la réduction du nombre des fonctionnaires se posera également pour les collectivités territoriales.**

« Une indemnité de départ volontaire peut être attribuée » en cas de démission pour les motifs de « restructuration de service », de « départ définitif de la Fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise » ou pour « mener à bien un projet personnel », indique le décret du ministère de l'Intérieur.

« Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission », ajoute le texte.

C'est la collectivité territoriale ou l'établissement public local concerné qui fixe ce montant.

Ces dispositions destructrices avaient été rejetées par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de F.O.

**Si vous partagez notre
conception d'un syndicalisme
libre et apolitique pour**

REVENDIQUER

NEGOCIER

AGIR

Rejoignez nous

Contact FA-FPT du Tarn

☐ Je souhaite me renseigner

☐ Je souhaite adhérer

Catégories C : 52 € par AN - Catégories B : 64 € par AN - Catégories A : 76 € par AN (Déductible à 66% des impôts)

Nom :

Prénom :

Adresse :

..... ☎ :

Mail :

Service : ☎ :

A remettre à un(e) délégué(e) FA FPT ou à renvoyer à
FA-FPT du Tarn ☎ Hôtel du Département - Lices Georges
Pompidou - 81 013 ALBI Cedex 09

Rencontre Président & Directeur Général des Services

Le 1^{er} octobre 2009, le Président du Conseil Général, M. CARCENAC et son Directeur Général des Services, M. BETACHET ont rencontré vos élus FA-FPT officiellement pour leur présenter la Gestion Electronique des Documents (G.E.D.). Nous avons pu néanmoins questionner M. CARCENAC sur les différents sujets qui nous inquiètent et sur lesquels nous l'avions déjà alerté par courrier.

Nous n'allons pas vous expliquer ce qu'est l'e-administration mais vous relater ce que nous avons retenu de cette rencontre :

Notre Président a fait le choix de mettre en œuvre la G.E.D. dans notre collectivité. Il va en coûter la bagatelle de 3 patates (Millions d'€). Alors, pour le lard, vous ferez bien entendu ceinture...

Le reste n'est que verbiage soporifique pour nous faire avaler la pilule.

Bla bla, la Loi de finance, bla bla la taxe professionnelle, bla bla la réforme des collectivités territoriales... Inutile de développer le transfert des compétences et autre changements de logiciels. Nous ne doutons pas que vos chefs de service, largement briefés sur le sujet, doivent vous marteler ce discours régulièrement pour essayer de vous faire accepter l'inacceptable.

« On va vers une situation assez tendue » nous a dit notre Président. Nous n'en doutons pas.... Mais parlons-nous de la même chose ?!

Nous avons ensuite abordé les difficultés que nous avons recensées

Dans les collèges:

- ✓ Nous avons demandé la mise en stage des anciens contrats aidé de l'E.N. A notre grande surprise le Président et le DGS nous ont indiqué qu'il n'y avait plus de CDD « de longue durée » dans les collèges mais des CDI ! Vous ne rêvez pas, la connaissance de nos statuts par nos patrons laisse à désirer.
- ✓ La suppression de postes dans les collèges correspond à un « rééquilibrage » car cet établissement était sur-doté... Les décisions ont été prises à partir d'une étude réalisée avec des critères nationaux.



Vos élus ont demandé que ces enquêtes soient présentées au prochain Comité Technique Paritaire. Le Président a accepté mais ne l'a toujours pas fait !

- ✓ L'ouverture du nouveau collège de Gaillac va engendrer des mouvements de personnels. Nous avons demandé que les agents en poste sur A.CAMUS soient prioritaires, Monsieur BETACHET nous assure que **sur ces mutations « le débat est ouvert ».**

Dans les centres d'exploitation des routes :

- ✓ Le critère de l'éloignement du domicile prévaut depuis peu sur l'ancienneté dans les mutations internes. Ce fonctionnement génère un sentiment d'injustice.

A notre demande, le Président accepte d'ouvrir le débat, de revoir les critères.

A la Direction de la Solidarité :

- ✓ Concernant la prise en compte des difficultés des équipes spécialisées Aide Sociale à l'Enfance, notre Président reste évasif... Actuellement, il y'a beaucoup de réunions, le débat va se poursuivre jusqu'au premier semestre 2010, il n'y a pas de position arrêtée...
- ✓ A l'argument de l'augmentation de l'effectif des enfants pris en charge par l'A.S.E. et plus généralement de la montée en puissance de la charge de travail dans les services sociaux, **M. CARNECAC** propose, **dixit**, de « retravailler les postes » et ajoute que **« les travailleurs sociaux doivent arrêter de se générer du travail ».**

Pour l'ensemble des agents:

- ✓ Dans un souci d'équité nous avons demandé que nos collègues des collèges qui travaillent 1607 heures voient leur temps de travail réduit à 1540 heures comme les autres personnels de la Collectivité. **SURPRISE !** Nous apprenons que la D.R.H. travaille sur une harmonisation vers le haut à 1607 heures pour tous. Ce travail ferait suite à une recommandation de la Commission Régionale des Comptes car dans le Tarn nous ne travaillons pas assez...
- ✓ La G.E.D. va arriver mais nos collègues des routes et des collèges n'ont toujours pas accès à l'intranet. La volonté politique que chaque agent puisse s'informer ne semble pas massive... Il y'a toujours des problèmes de locaux ou de susceptibilité des principaux à ne pas froisser.
- ✓ Nous avons rappelé l'illégalité des tracts diffusés par certaines organisations syndicales à l'issue des C.A.P. (documents reprenant nommément les

avancements et autres promotions). Il devait être mis fin à ces pratiques. Force est de constater qu'il n'en n'est rien.

- ✓ Enfin, nous avons réitéré notre souhait que s'engage une réflexion sur la prise en charge partielle par notre employeur des frais d'adhésion à une mutuelle santé pour l'ensemble des agents. Notre Président a fait le choix d'attendre la parution du décret avant d'envisager de travailler ce dossier.

En guise de conclusion...

Certains ont tenté de nous leurrer en proposant de travailler plus pour gagner plus. Dans le Tarn, il faut travailler plus pour gagner moins ou au mieux pareil.

Le non remplacement des temps partiels, dits sur autorisation, est acté et la réflexion pour nous supprimer quelques jours de R.T.T. est engagée.

Les travailleurs sociaux se cherchent du travail... Sans doute seraient-ils plus efficaces s'ils ne devaient pas

pallier aux dysfonctionnements liés à la nouvelle organisation ou à l'inconsistance de certains...

Trois patates pour la G.E.D., 40 000 € pour un cabinet chargé d'étudier le Plan de Déplacement de l'Entreprise, une somme rondelette pour augmenter les primes de sujétion (catégorie A) avec un effet rétro actif sur deux ans.... Voilà pourquoi, les agents de base, qu'on voudrait nous faire croire fonctionnaires nantis...n'ont plus qu'à pleurer le lard (les sous) qu'ils n'auront pas.

Malgré tout, BONNE ANNEE ! Oui, bonne année de revendications et de luttes! Jetez vos mouchoirs et venez nous rejoindre. ENSEMBLE, nous pouvons changer les choses. Ensemble nous pouvons arrêter ce saccage du service public au profit de quelques roitelets de notre collectivité.



Communiquer commun national LES TERRITORIAUX ONT AUSSI DROIT A LA SANTE

Dans un contexte de perte significative de pouvoir d'achat pour nombre d'agents territoriaux, de tensions financières fortes pour beaucoup, l'accès aux soins devient un luxe. Cette situation est accentuée par les coups de boutoirs successifs de l'État contre notre système de protection sociale et un désengagement dans la prise en charge financière des soins. Le reste à charge de l'assuré ne cesse de croître et le coût des cotisations auprès des organismes de protection sociale complémentaire d'augmenter.

Aussi, les organisations syndicales FA-FPT, CGT, CFTD, FO, UNSA et CFTC interpellent unanimement les pouvoirs publics afin que ceux-ci prennent pleinement la mesure de l'enjeu majeur que revêt le très attendu décret relatif à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique Territoriale. Elles souhaitent également que les élus s'approprient toutes les dimensions de leurs responsabilités d'employeurs territoriaux en s'impliquant notamment financièrement dans le dispositif de protection sociale complémentaire de leurs agents. Pour l'ensemble des organisations syndicales, la Protection Sociale Complémentaire n'est aucunement un dossier technique dont elles semblent être écartées mais revêt des enjeux cruciaux de santé publique et de dialogue social. Ainsi, ont-elles une entière légitimité sur ce dossier.

Pour les organisations syndicales :

- ♦ La participation des employeurs publics locaux devrait être obligatoire et à la hauteur de 30% minimum pour l'ensemble de la protection sociale qui doit recouvrir la santé et la prévoyance.
- ♦ La mise en œuvre de la Participation Sociale Complémentaire, relève du dialogue social et doit faire l'objet d'une saisine obligatoire en CTP.

Elles revendiquent :

- ♦ La prise en compte de l'ensemble des agents : titulaires, agents de droit public et privé, contrats aidés, apprentis, agents détachés auprès de la Collectivité Territoriale, dans le dispositif.
- ♦ Le droit pour toutes et tous à une solidarité sociale, avec le bénéfice des prestations étendu aux ayant droits des agents territoriaux.
- ♦ La mise en place d'un fond de péréquation entre opérateurs permettant une réelle et effective déclinaison de la solidarité intergénérationnelle actifs/retraités et évitant une concurrence déloyale car faussée auprès des opérateurs historiques (versement puis redistribution par chaque opérateur d'une somme en fonction du nombre de contrats actifs/retraités)
- ♦ L'association du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale à la mise en œuvre du décret et à son suivi (avant, pendant et après).
- ♦ La garantie de la mise en œuvre des principes de solidarité.

La Procédure de labellisation est très majoritairement préférée par les organisations syndicales dans la mesure où elle permet de garantir le libre choix des agents et la portabilité des droits.

Les organisations syndicales porteront ces exigences avec fermeté et obstination auprès des pouvoirs publics et des employeurs publics territoriaux