



Promotions 2017

A ce jour, la plus **forte incertitude** règne sur le **train de promotions pour 2017**. Il est impossible de fixer une date pour les CAP qui doivent annuellement entériner les promotions.

Les décrets relatifs aux PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) se font attendre depuis un moment. Aujourd'hui, seuls les textes concernant les agents de catégorie B (toutes filières) et A, mais uniquement de la filière médico-sociale, ont été publiés.

Dans ces conditions, il est impossible de parler d'avancements ou de promotions.

S'il est techniquement possible de réunir la CAP pour les agents de catégorie B (toutes filières) et A de la filière précitée début 2017, il est tout à fait impossible d'envisager une évolution rapide des textes permettant de réunir les CAP et de statuer pour toutes les catégories d'agents C, B et A de l'Eurométropole.

On pourrait toutefois envisager de faire siéger à minima la CAP des collègues C au mois de décembre de cette année, cela permettrait de se baser sur les conditions actuelles en matière de promotion interne et d'avancement de grade. La catégorie A hors filière médico-sociale pourrait également bénéficier d'une CAP à l'identique de celle pour les C.

Régime indemnitaire

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel va devenir rapidement le nouvel outil indemnitaire de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction publique.

En effet, le système de primes actuelles est très complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa visibilité, mais aussi à la mobilité au sein des collectivités et entre les collectivités.

L'Eurométropole s'est toutefois engagée à **maintenir le montant du RI actuellement servi** aux collègues lors de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif.



Les Français aiment-ils les fonctionnaires ?

« Les Français sont viscéralement attachés à leurs services publics et ils ont raison de l'être [...] Mais le moins que l'on puisse dire, c'est que cet amour débordant ne se reporte pas sur les femmes et les hommes qui font vivre ces services au quotidien. Car pour les Français, au contraire, le fonctionnaire cumule les tares. Déjà, il coûte cher. Et puis, il est absentéiste, privilégié, surprotégé » écrit Annick Girardin dans un journal économique et politique anglais.

Ils changeront d'avis quand ils verront leurs impôts augmenter du fait des prestataires externes et des privatisations qui majorent leurs coûts de marges bénéficiaires non négligeables sans nécessairement augmenter, voire assurer, la qualité du service rendu. Pour faire un mauvais jeu de mot, ces mêmes prestataires ne vont pas se « priver » d'embaucher au rabais moult CDD, souvent sans formation ni qualification et encore moins de plan de carrière. La fin du statut est dans la bouche de la plupart des candidats aux prochaines présidentielles en faisant miroiter ainsi un avenir de prospérité pour tous. Demandez donc à tous les employés de ces services privés ce qu'ils en pensent



Fédération Autonome de la Fonction Publique Territoriale

➔ <http://fafpt-strasbourg.eu> ➔



Suppression d'emplois

Le système est maintenant bien rôdé : à chaque CT (Comité technique), l'Administration soumet aux syndicats représentatifs une « cartographie des emplois ». Celle-ci permet aux syndicats de connaître la situation misérable de nos effectifs qui fondent comme neige au soleil. Au rythme actuel, nous aurons sacrifié près d'un millier de postes en 2020 !

Bien entendu le côté consultatif du CT permet aux élus de passer outre l'avis négatif des représentants du personnel. Nous comprenons à présent la technique consistant à faire disparaître le terme « paritaire » du CTP (Comité Technique Paritaire) pour ne retenir que CT.



ASPL ou avenir du service public local

Ce thème est devenu un cheval de bataille pour notre Exécutif.

Suite à la transmission d'un certain nombre de données, nous avons décidé de faire une déclaration lors de la réunion ad hoc (avec les organisations syndicales représentatives) du 12 octobre. Vous trouverez le texte « in extenso » ci-après. Bien entendu, nous restons dans l'attente de remarques complémentaires de votre part.

Monsieur le Président,

La **FA-FPT** voudrait vous faire part de quelques réflexions sur ce sujet.

Dans le dossier que vous avez soumis aux organisations syndicales le 20 septembre dernier et transmis à l'ensemble des personnels quelques jours après, vous évoquez l'amélioration du service public, la transparence et de meilleures conditions de travail des agents...

*Après une prise de connaissance de ce document, la **FA-FPT** relève que ce dernier est essentiellement axé sur une vision comptable des missions de service public à l'Eurométropole.*

En effet, vous commencez par une énumération des services ou des directions à réorganiser. Ces dernières ayant peut-être même été chiffrées sans que nous en n'ayons eu connaissance !

Votre vision du service public consiste à maintenir les effectifs à la Police municipale, à la DDEA et au service des Assistantes sociales territorialisées. Vous n'en donnez pas les raisons, mais les partenaires sociaux les ont comprises et les situent dans la conjoncture actuelle.

Au niveau de la stabilisation financière que vous avez fixée pour les « frais de personnel », on voit clairement que la réduction des effectifs est de fait liée au statut de la Fonction publique, par le biais du GVT et des augmentations annuelles des cotisations versées à la CNRACL.

De fait, la pression s'exercera de manière inégale et de plus en plus forte sur tous les agents des autres services, notamment ceux qui n'ont pas été retenus dans la stabilité fixée dans vos objectifs.

Vous évoquez par ailleurs la transparence dans le cadre de ce dossier. Or, il n'est nullement fait état dans ce document du coût global. En effet, dans les instances où nous siégeons, il est récurrent d'assister à la suppression de postes liés au nettoyage des locaux et à la maintenance des équipements publics...

Qu'en est-il du transfert de ces coûts sur les achats de services, sont-ils pris en compte au niveau des prévisions budgétaires ?

L'objectif comptable que vous avez fixé aux cadres de cette maison vous permettra de contenir le budget du personnel, mais qu'en est-il des « budgets achat » liés à la réalisation de ces services que vous allez externaliser ?

La notion de coût global permettrait d'être véritablement transparente en matière financière tel que vous le souhaitez dans ce dossier.

Les partenaires sociaux que nous sommes ont bien compris que les moyens financiers des collectivités vont en restriction crescendo et les budgets des personnels seront inéluctablement impactés.

Aussi l'interrogation de la **FA-FPT** va surtout porter sur les conditions de travail pour les agents qui restent en poste. En quoi vos successions de réorganisation des services vont-elles améliorer les conditions de travail de ces derniers ? Car, pour l'heure si l'on regarde de manière pragmatique et cartésienne votre projet de service public, la charge sur les personnels restant ne va aller qu'en augmentant.

En clair, cela signifie que les tâches vont être réparties sur les personnels qui restent, d'où une pression quotidienne de plus en plus forte dans les années qui viennent.

Cela suscite plusieurs interrogations :

Quels jeux vont s'engager entre les services bien pourvus en personnel et les services restreints ? Solidarité inter-directions et inter-services ou replis sur ses intérêts propres (exemple : moyens des services espaces verts, alors que les surfaces gérées continuent d'augmenter...) ?

Quelle nouvelle vision fonctionnelle est envisagée pour accompagner de telles décisions ?

En quoi consiste alors votre amélioration des conditions de travail ?

Nous nous étonnons d'ailleurs qu'il n'est mentionné nulle part de réduction des objectifs, de management participatif, de plus d'humanité dans les services, de responsabilisation des personnels...

En analysant de près votre document, rien n'est évoqué à ce sujet pour véritablement améliorer les conditions de travail des personnels de l'Eurométropole !

Car c'est cela qu'attendent les personnels, vu qu'il n'y a déjà « plus rien à mettre au pot ».

Le peu de considération dans le document présenté vis-à-vis du personnel nous consterne. A titre d'exemple, il n'est même pas précisé à leur égard, suite aux réorganisations que vous prévoyez, les différences de traitement en matière de régime indemnitaire pour les personnels entre une mutation choisie et une mutation subie.

Vous comprendrez que cela inquiète la **FA-FPT** d'autant plus que le rythme annuel de suppression de postes est voisin d'après nos estimations de 110 agents.

Par ailleurs, nous nous interrogeons dans ce cadre sur un autre point non évoqué dans le document. A l'occasion de ces suppressions de postes récurrentes, un certain nombre de bureaux ou d'espaces vont rester vacants, qu'advient-il de ceux-ci ?

Ces surfaces seront-elles prises en compte pour améliorer les conditions de travail des agents ? En clair, pourront-ils disposer d'espaces supplémentaires visant à développer la production collective, la convivialité et le combat du mal être au travail ?

Ou dans ce cas, aurez-vous une fois de plus une vision comptable pour optimiser ou remplir les locaux vacants ?

Vous comprendrez, M. le Président, que ce document est pour la **FA-FPT** un premier jet, mais qu'il reste pour les partenaires sociaux encore pas mal de chemin à faire, afin qu'il puisse être acceptable pour les agents restants de l'Eurométropole, qui ont à cœur de remplir une mission de service public de qualité.

En conclusion, nos attentes ainsi que celles du personnel, malheureusement non évoquées dans ce document, portent sur :

- le choix de réduction des objectifs en corrélation avec la réduction des moyens
- le management plus participatif qui devrait être envisagé
- la vision du développement de la collectivité au-delà d'un seul aspect comptable restreignant
- plus d'humanité dans les services, cela nous paraît possible
- la question de la responsabilisation des personnels à envisager
- une distinction claire en matière de mutation, il convient d'apporter des précisions
- le devenir des espaces de travail vacants.

Il va de soi que la **FA-FPT** souhaite avoir des réponses concrètes en vue de l'aboutissement de votre démarche.

Merci pour votre attention.





Syndicat Autonome de Strasbourg

Le Comité a le plaisir de vous inviter à l'

ASSEMBLEE GENERALE

qui se tiendra le

Jeudi 24 novembre 2016 à 14 h

Maison des Syndicats

Rue Sédillot

67000 STRASBOURG

La partie statutaire terminée, nous aurons le plaisir de
vous convier au verre de l'amitié