

FEVRIER 2009

Eito

RESULTATS DEFINITIFS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE 2008

Alors que trois nouvelles organisations ont aligné leurs candidats pour la course aux suffrages, ce ne sont pas moins de 10 organisations syndicales qui ont sollicité les voix des Territoriaux.

Après le 2^{ème} tour du 12 décembre 2008, avec 6,6 % des voix aux CAP et 7 % des voix aux CTP, la **FA-FPT** conforte sa 4^{ème} place dans le paysage syndical de la Fonction Publique Territoriale.

Un résultat qui prouve, si besoin était, que de nombreux collègues restent attachés aux valeurs d'un syndicalisme réellement Autonome et non d'un substitut d'autonomie «*sous influence*».

Si certains collègues ont pu être déçus voire proprement trompés (*nous en avons les preuves sur la foi de plusieurs témoignages locaux*) par la présence de plusieurs listes revendiquant le qualificatif d'Autonome, la

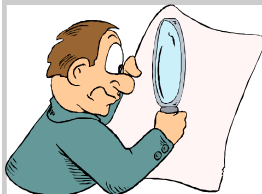
majorité de nos adhérents et sympathisants ne s'est pas laissée abuser.

D'ailleurs les éventuels bernés ne tarderont pas à s'apercevoir, dans les temps à venir, dans quelle direction souffle le vent de «*l'autonomie dirigée*».

**La FA-FPT, en 4^{ème}
place sur
l'échiquier syndical
de la Fonction
publique
territoriale,
conforte son
autonomie**

La **FA-FPT CUS** veillera, quant à elle, à rester sur le terrain des revendications strictement professionnelles. Face aux défis économiques à venir, nous garderons la juste mesure entre la défense des intérêts de nos collègues territoriaux (et notamment de leur statut dont

ils mesureront de plus en plus les bienfaits, notamment sur le plan de l'emploi) et la réalité économique ambiante. Nous laisserons à d'autres les promesses irréalistes, les vœux pieux et les luttes qui dépassent le mandat que nous ont confié nos électeurs.



Attention aux contrefaçons....

C'est le texte de l'affichette qui avait figuré sur les affiches de la **FA-FPT CUS**, pour permettre à chaque agent de la différencier d'une nouvelle organisation concurrente qui utilisait également, dans son sigle, le terme «Autonome».

Il faut croire que notre avertissement n'a pas toujours été bien compris puisque pas moins de trois de nos adhérents, croyant s'inscrire sur nos listes professionnelles, ont répondu aux sollicitations très pressantes, il faut le dire, de notre concurrent ...

Les résultats finalement obtenus par cette organisation (aucun représentant élu) a permis à nos adhérents de se consoler d'avoir été trop confiants.



Une méthode originale de management, "refiler la patate chaude" !!!

La **FA-FPT CUS** a pu constater que dans de nombreux services, des agents se sont vus peu à peu écartés de leurs activités professionnelles, pour des raisons diverses, pouvant incomber soit à eux-mêmes, soit à leur hiérarchie, voire sans raisons précises exprimées par celle-ci.

C'est principalement dans ce dernier cas que la vocation de notre organisation l'a amenée à intervenir.

A plusieurs reprises, l'expérience a montré que si une hiérarchie avait, pour des raisons qu'elle se refusait de préciser, décidé de se séparer d'un agent, elle utilisait prioritairement, dans ce but, tous les moyens à sa disposition pour écœurer l'intéressé et le forcer ainsi à demander une mutation.

Ce type d'attitude apparaît à la **FA-FPT CUS** comme particulièrement intolérable et ce, pour plusieurs raisons :

- Il démontre que la hiérarchie de l'agent est non seulement tout à fait inapte à instaurer un dialogue avec lui, mais également qu'elle est incapable d'assumer l'un de ses rôles fondamentaux, qui est d'utiliser l'agent, mis à sa disposition, dans les conditions les plus favorables aux intérêts de la collectivité
Il n'est pas rare, non plus, que le rôle d'une hiérarchie se borne à remettre l'agent concerné au service chargé de la mobilité, quelquefois même après lui avoir proposé, sans doute pour tenter de se donner bonne conscience, une solution «plus ou moins provisoire».

En résumé, refiler une patate chaude voire mettre la poussière sous le tapis, n'ont jamais constitué, pour la **FA-FPT CUS**, de réels faits d'armes en matière de gestion du personnel.

- Dans de telles conditions vues du côté de l'agent, il lui est d'abord, dans la plupart des cas, impossible, faute d'explications, de comprendre les raisons de la situation qui lui est imposée.

Beaucoup peuvent se sentir dévalorisés à leurs propres yeux et s'en retrouvent considérablement déstabilisés non seulement dans leur vie professionnelle, mais aussi dans leur vie personnelle.

Plus matériellement, les mutations imposées dans de telles conditions sont loin d'être toujours réussies et il n'est pas rare que les agents ainsi mutés, rejoignent la cohorte des «emplois en surnombre», c'est-à-dire, le plus souvent précaires, avec des occupations peu valorisantes et présentant peu d'intérêt professionnel.

Plusieurs autres types de cas vécus peuvent se rapprocher de ce genre de situation ; à titre d'exemple, les retours après un arrêt prolongé pour maladie ou après une simple mise en disponibilité pour raison personnelle, peuvent amener à un résultat semblable contraire.

Même des agents, pourtant reconnus comme compétents dans leurs activités antérieures, ont été contraints de devoir accepter des postes où ils restent sous-employés, voire pas employés du tout.

Aux yeux de la **FA-FPT CUS**, il appartient donc, indiscutablement, aux services ou aux directions qui ont choisi d'envoyer un agent sur une telle voie, de veiller, en collaboration avec la DRH, à sa totale réintégration dans un nouveau poste, trop d'agents s'étant déjà trouvés, par la suite, purement et simplement abandonnés à eux mêmes.





Les sanctions du premier degré appliquées au niveau des Directions ?

Instaurée par l'ancienne municipalité, cette disposition fonctionnelle qui ne s'appuie sur aucun texte légal avait, dès sa mise en place, été contestée par la **FA-FPT CUS**.

En effet, une direction, ne peut pas toujours disposer du recul nécessaire pour choisir, en toute équité, entre les déclarations de l'un de ses services et celles de l'agent mis en cause.

De plus, le niveau de connaissance du statut ne peut être homogène entre les directions, pas plus d'ailleurs que l'appréciation d'une même faute.

Pire encore, la défense de l'agent devient carrément impossible quand c'est sa propre direction qui l'attaque directement en passant par-dessus la tête de son chef de

service (ou quand celui-ci a choisi de ne pas réagir).

Récemment, la **FA-FPT CUS** a dû porter secours à un agent qui se trouvait dans ce genre de situation ; menacé d'un avertissement, il avait été convoqué à un entretien préalable au cours duquel la **FA-FPT CUS** a clairement démontré qu'aucun des trois griefs, reprochés à son adhérent, ne tenait la route.

Allant même jusqu'à nier, par écrit, la présence de notre syndicat lors de cette rencontre, la direction concernée a cependant persisté dans sa menace et convoqué l'agent, une seconde fois, pour consulter son dossier personnel. Aucun représentant de la DRH centrale n'a assisté à ces rencontres.

Une première lettre de mise en garde, adressée par notre syndicat au directeur concerné, est restée sans effet.

La **FA-FPT CUS** s'est alors adressée à M. le Directeur général des services pour faire cesser une situation d'abord injustifiable, devenue totalement insupportable pour l'intéressé et même préjudiciable à sa santé (hypothèse retenue par la Médecine du Travail).

Le bon sens populaire veut que l'on ne puisse pas être, à la fois, juge et partie ; c'est pour cette raison et pour éviter, à l'avenir, les conflits tels que celui évoqué ci-dessus, que la **FA-FPT CUS** souhaite la remise en cause de la mesure instaurée par l'ancienne municipalité.

Refonte des grilles de la catégorie B

Dans l'attente de la publication courant 2009 du décret d'application sur la refonte des grilles de la catégorie B, nous vous livrons ci-après les éléments essentiels de cette réforme :

Refonte en **1 seule grille** de toutes les grilles existantes dans les différentes filières (administrative, technique, médico-sociale, ...etc) avec bornage indiciaire suivant :

Grade 1 => IB 324 à IB 576

Grade 2 => IB 339 à IB 614

Grade 3 => IB 404 à IB 660 (IB 675 en 2011)

La réforme permettra un recrutement direct dans le **Grade 2** pour les titulaires d'un **BAC + 2**, le niveau de recrutement dans le **Grade 1** reste le **BAC**.

Les durées moyennes de carrières augmentent en raison de l'allongement des cotisations à la caisse de retraite

- pour un recrutement au **Grade 1**, la durée passe de 25 ans actuellement à **33 ans**
- pour un recrutement au **Grade 2**, la durée passe de 25 ans actuellement à **32 ans**

possibilité d'**accession directe au Grade 2** par l'**examen professionnel**, l'avancement à l'ancienneté restant toujours possible.

L'objet de cette réforme prévoit aux personnels de catégorie B un déroulement de carrière dans un espace indiciaire unique, harmonisé et revalorisé, avec néanmoins le risque de suspension de la GIPA pour tous les bénéficiaires actuels de la catégorie B.

Nous rappelons que la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) profite à tous les agents qui ont une ancienneté de 4 ans minimum dans le dernier échelon du dernier grade.

Compte tenu de la revalorisation indiciaire qui s'appliquera à tous les agents de la catégorie B, les conditions de versement de la GIPA ne seront plus réunies avant 4 ans dans le meilleur des cas.

Pour tout complément d'information sur le sujet, vous pouvez contacter la **FA-FPT CUS**.



Promotions internes 2009 : beaucoup d'appelés, peu d'élus

Cette année encore, la promotion interne a laissé de nombreux collègues sur le bord du chemin. Et plus on monte au sommet de la hiérarchie, plus la soupe est amère. Pas tant du fait qu'il y ait peu de reçus. Nous comprenons bien qu'une Administration comme la nôtre n'est pas en mesure de pourvoir à une armée mexicaine. Mais c'est plutôt la méthode qui irrite, qui fâche et qui en fin de compte démotive totalement les agents les plus investis dans leur travail. La liste de promotions internes de B à A est l'exemple le plus emblématique.

Depuis des lustres, la **FA-FPT CUS** a répété par écrit et oralement à nos décideurs, que la promotion interne, appelée en son temps promotion sociale, était un instrument destiné à reconnaître les qualités professionnelles des agents les plus méritants, et notamment les plus anciens dans leur grade. Les anciennes listes d'aptitude classaient à cet effet les agents selon l'ancienneté dans leur grade, et non par ordre alphabétique comme c'est le cas aujourd'hui. Le double avantage que pouvait en tirer l'Administration était de conférer aux agents les plus anciens leur «bâton de maréchal» et de faire bénéficier de la promotion interne un nombre plus important d'agents sans augmenter la masse budgétaire, et ce par le biais d'un turnover plus rapide dans le temps du fait du départ à la retraite rapproché des intéressés.

Hélas, la **FA-FPT CUS** n'a jusqu'ici pas été entendue sur cette vision de la promotion interne.

Plus irritante est la méthode de validation des candidatures retenues. Ainsi être retenu au niveau

d'une Direction relève déjà d'une gageure vu le nombre d'agents en concurrence dans chaque

direction. Passer la validation de la Direction générale relève carrément du miracle, car les critères de validation, en dehors de ceux que l'on nous sert dans le bulletin de communication interne pour rassurer le bon peuple, sont connus par les seuls décideurs, ce qui ne nous rassure pas du tout !

Nous avons déjà évoqué dans notre ECHO de février 2008 les changements de noms de dernière minute sur la liste de promotion interne 2008 au grade d'Attaché. Cette année, alors que

le bulletin de communication interne de novembre 2008 nous affirme que seuls les agents occupant un poste calibré en catégorie A seront promus en A,

nous apprenons qu'un recalibrage de poste est intervenu au Conseil de CUS de décembre 2008 pour un candidat retenu ennovembre 2008. Comprenne qui pourra ! Ensuite, on nous affirme que le critère d'encadrement est incontournable et que le calibrage du poste n'est pas une garantie de nomination ! Là on se perd carrément ! Nous passons sur les trésors d'imagination déployés pour faire coller à la réalité l'encadrement censé être assuré !

Aussi, la déception jusqu'à l'écœurement des agents non retenus est à la hauteur des faux espoirs entretenus par le discours officiel, mais surtout par la méthode de validation toute officieuse. Passée la déception, la réalité du terrain et le professionnalisme des agents reprennent en général le dessus. Mais, les aléas de la méthode appliquée aujourd'hui à la CUS, ne laisse que peu voire aucun avenir pour certains. Bonjour la motivation !

Bonjour la motivation !

Fédération Autonome
Fonction Publique Territoriale
Syndicat Autonome de Strasbourg
J 03 88 36 13 79 ☎ 03 88 36 17 96
✉ fa.fpt-cus@wanadoo.fr



Immeuble de la Bourse
Bureaux 101 à 104
1 place de Lattre de Tassigny
67000 STRASBOURG