



# le petit conseiller généreux

bulletin de la section Sud des personnels des services du Département

d'Ille-et-Vilaine

n°188  
février 2016

page 2

*vos délégués rendent  
compte*

**CT du 1<sup>er</sup> février**

**Parc départemental**

page 3

*elles et ils se mobilisent dans  
les services départementaux*

**PPCR**

page 4

*ici et ailleurs*

**journée de lutte des femmes**

**le Medef en rêvait, El Khomri l'a  
fait**



section Sud Départementaux 35  
téléphone : 02 99 02 39 82  
mel : [sud-departementaux@cg35.fr](mailto:sud-departementaux@cg35.fr)  
permanence : Rennes-Beauregard  
bâtiments modulaires - porte 32

document réalisé et imprimé par nos soins

## A touché le fond mais creuse encore !

**N**ous pensions naïvement avoir touché le fond de la régression sociale avec les lois proposées par le gouvernement en 2015. Il n'en était rien ! Entre Emmanuel Macron étendant le travail du dimanche et François Rebsamen modifiant profondément les conditions du dialogue social, la casse était déjà bien entamée. Et quand la pilule avait du mal à passer auprès de députés socialistes parfois un peu réticents, on utilisait le fameux article 49-3.

Puis, plusieurs rapports sont venus nous expliquer que le droit du travail est excessivement complexe, que cela inquiète les entreprises et freine les créations d'emplois. Ce discours purement idéologique ne repose sur aucune étude sérieuse et pourtant il est très largement repris par les politiques et les médias. C'est à ce moment qu'intervient le dernier coup

de poignard dans le dos des travailleurs. Le projet de loi présenté par la ministre du Travail réduit à néant un siècle de protection collective des droits des salariés. Le temps de travail devient plus flexible, voire « élastique ». Les licenciements se trouvent facilités. Quant à la négociation collective, elle s'apparente de plus en plus à la loi du plus fort, autant dire, l'employeur.

C'est dans ce contexte national fort peu propice aux salariés que se mettent en place les négociations dans la Fonction publique. Souvenez-vous... le PPCR avait été majoritairement rejeté cet été par Solidaires, la CGT et FO (50,2 % des voix) ! Pourtant, le gouvernement était passé outre, faisant fi de

la loi de 2010 sur le dialogue social. Aujourd'hui, même si l'austérité ne laisse guère présager de grandes avancées sociales, les discussions promises sur la revalorisation du point d'indice sont reportées.

Parallèlement, dans les collectivités locales, les agents font face à une offensive sans précédent de leurs employeurs. Des Alpes-Maritimes au Nord en passant par les Côtes-d'Armor, ce sont les acquis de ces dernières années qui sont battus en brèche. Les élus, sans doute confortés par le gouvernement, ne s'embarrassent guère de dialogue social et imposent des suppressions de RTT ou de primes de façon autoritaire.

Au Département d'Ille-et-Vilaine, pour le moment, rien de tout cela. Le dialogue social fait même l'objet d'un article sur Intranet. On y apprend d'ailleurs que la vice-présidente en charge du Personnel souhaite engager la discussion avec les organisations syndicales sur l'évolution de la politique des carrières et du régime indemnitaire. La réorganisation des services est également à l'ordre du jour. Comme à chaque fois, SUD s'engagera dans ces négociations avec des arguments clairs en faveur de l'ensemble des agents. Nous nous battons pour que, dans ce contexte morose, les agents du Département voient leurs acquis améliorés et non pas rognés.

**TERRORISME  
EU FRANCE**





# vos délégués rendent compte

de leur mandats dans les instances

## CT du 1<sup>er</sup> février

### **Dons de jours de repos au bénéfice d'un autre agent public du Département :**

SUD note une application du Département plus large (aux événements familiaux graves) et plus souple (pas de limitation dans le temps pour en bénéficier, pas de demande expresse à formuler par l'agent).

SUD voit un intérêt et une utilité sur le plan humain de ce dispositif et est pour l'organisation d'une solidarité dans ces situations. Pour autant, cet élan ne doit pas reposer que sur la générosité des agents. SUD a demandé que la collectivité soit également contributeur (et pas qu'organisateur) et l'intègre dans sa politique d'action sociale: jours enfant malade non pris par exemple. M. Gillouard a assuré d'une ouverture de réflexion en ce sens.

SUD s'est aussi préoccupé de son application pour les assistantes familiales, non mentionnées dans le document. M. Laroche a confirmé que ce sera possible.

### **Vote: Pour à l'unanimité**

#### **Bilan des saisonniers 2015 et principes d'engagement :**

Nous notons une baisse du recours aux saisonniers depuis l'année dernière (en 2014 : 120 mois et en 2015 : 80 mois). Elle s'est principalement portée sur les CDAS qui ont dû faire le choix de disposer d'un saisonnier soit pour le social, soit pour l'administratif. Ces secteurs sont déjà tendus et ne connaissent plus de baisse d'activité sur la période estivale. Même si les saisonniers ne sont pas là pour pallier ces difficultés, la diminution de cette ressource est ressentie.

Les nouveaux critères qui nous questionnent :

- clarification sur la priorisation des jeunes selon que leur frère ou sœur a déjà été sélectionné-e.

- baisse des possibilités pour les enfants du personnel : en 2015, 26 jeunes sur les 55 saisonniers étaient des enfants du personnel (55%), en 2016 le principe est de n'en retenir que 37%. Ajoutée à la diminution du nombre de mois pour recourir à des saisonniers, cela affaiblit les possibilités pour des enfants du personnel de trouver un job d'été. La politique sociale devrait s'appliquer en faveur des agents du Département qui connaissent également des difficultés économiques (faibles salaires...). SUD a demandé un taux significativement plus important.

### **Vote: 8 Contre (SUD et FO), 5 Abstention (CFDT), 2 Pour (CGT) - 15 Pour administration**

#### **Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes:**

Présenté pour information au CT, ce rapport indique les actions menées en 2015 au sein de la collectivité. SUD a souligné positivement les actions en faveur des agents: travail en journée des agents d'entretien des bureaux, suppression de la mention "temps plein exigé" dans les fiches de poste, lutte contre les stéréotypes sexués, etc. Pour 2016,

l'engagement est pris d'accroître la réduction des inégalités professionnelles (rémunération, parcours professionnel, mixité dans les filières et cadres d'emplois), prévention de toutes les violences faites aux femmes sur leur lieu de travail et lutte contre toute forme de harcèlement.

SUD a demandé que les intentions affichées de l'employeur coïncide avec la déclinaison concrète dans les services: pour les temps partiels, par exemple, faute de compensation, soit ce sont les équipes, soit la collègue elle-même qui absorbe la surcharge de travail. Autre remarque, la formation "mieux concilier vie privée et vie professionnelle" sonne comme une provocation. A l'heure où les moyens sont contraints, les tensions sur la charge de travail sont avérées, ce type de formation est-elle la solution pour permettre aux agents de limiter leurs horaires de travail, de ne pas ramener du travail à la maison ou d'être psychologiquement disponible sur les temps de vie privée ?

## Parc départemental

Le parc départemental dispose de moyens humains, matériels et techniques pour l'entretien de l'espace routier à disposition des collectivités locales (fabrication de produits routiers, location de matériels, travaux routiers, entretiens de véhicules et engins TP). Anciennement Etat, il a intégré le Conseil général en 2011 et les ouvriers Parcs et Ateliers sont depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 agents du département. Le Parc fonctionne sous un régime financier autonome, doté d'un budget annexe qui lui permet de réaliser des prestations pour le compte des communes, dans le respect du Code des Marchés Publics.

Ce service est actuellement l'objet d'un audit organisationnel pour être restructuré en vue d'améliorer son fonctionnement et, disons-le, sa productivité/rentabilité sur le secteur concurrentiel. Une mission d'étude du cabinet KPMG en cours s'attaque actuellement au service administratif et au magasin. Encore une fois, l'analyse des coûts se penche sur les charges du personnel par une recherche d'économies de postes en « petites mains » et une répartition des effectifs du magasin sur les différents sites.

Nous refusons des évolutions pour réduire les coûts qui ne permettraient plus de poursuivre l'activité du parc avec les mêmes qualité et savoir faire qu'aujourd'hui !



# elles et ils se mobilisent dans les services départementaux

## PPCR « Plus Petites Carrières Ralenties » ! « ou Rallongées »

Les projets de décrets présentés aux conseils supérieurs (CSFPH, CSFPE, CSFPT) fin janvier/début février 2016 ont arrêté les dispositions relatives aux carrières C et B ; l'organisation des carrières A sera présentée ultérieurement dans ces instances.

**L'allongement des carrières** entérine le triste résultat de la réforme des retraites et, du fait du report de l'âge de la retraite, les difficultés corrélatives pour nombre d'agents d'avoir une retraite à taux plein (carrières avec périodes interruptives des femmes, jeunes rentrant de plus en plus tardivement dans la vie active).

**Les inégalités entre versants subsistent** : Pour exemple, le déroulement est plus lent pour les infirmiers de la FPE et de la FPT du fait de l'existence de 3 grades, et donc bien moins avantageux que celui de la FPH (2 grades). Et ainsi de suite... De fait, c'est le versant territorial qui se retrouve souvent perdant. Solidaires revendique une carrière linéaire sans barrage pour tous les agents, et à tout le moins, une harmonisation par le haut des carrières. Ce qui n'est pas le cas.

**La suppression des carrières minimum : une mesure fortement régressive.** Les avancements minimum à la Territoriale sont purement et simplement supprimés. Dans

les trois versants, la cadence unique d'avancement les remplace. Le but : donner plus de place à « la reconnaissance de la valeur professionnelle », en tirant l'ensemble des carrières vers le bas. De plus, la suppression des carrières minimum et de la durée moyenne de l'échelon, pénaliseront davantage les femmes que les hommes.

### La reconnaissance de la valeur professionnelle, quid ?

L'administration entend en faire un outil d'accélération des carrières de façon très différenciée : valoriser quelques agents jugés méritants, et pour ce faire, ralentir le plus grand nombre. Les réductions d'ancienneté pourraient aller jusqu'à 8 mois, sur la base d'un entretien d'évaluation qui ne serait plus annuel mais triennal. Sur le nombre d'agents qui seraient évalués chaque année (un tiers des effectifs), seuls 25% d'entre eux pourraient bénéficier d'une réduction, les autres, soit la très grande majorité, n'auront rien. Tout au long des discussions PPCR, Solidaires a dénoncé une pseudo « reconnaissance de la valeur professionnelle » qui dérivera vers une course à l'échelote qui bénéficiera à une petite « élite », et éliminera d'emblée la grande majorité des agents consciencieux, qui accomplissent leurs missions malgré le manque de moyens (budgets sacrifiés et effectifs en baisse).

### Calendrier de mise en oeuvre du PPCR

- **Étape préalable du transfert primes/points** :
  - pour les B (équivalent en transfert de 6 points) : 1<sup>er</sup> janvier 2016,
  - pour les C (4 points) : 1<sup>er</sup> janvier 2017,
  - pour les A (9 points) : 2017 et 2018.
- Le transfert primes/points est matérialisé sur la fiche de paie par une nouvelle ligne de prélèvement sur les primes sous la forme d'un abattement mensuel.
- **Reclassements et revalorisations des carrières** :
  - pour les B : 2017 et 2018,
  - pour les C : 2017 à 2020,
  - pour les A : 2017 à 2020
- **L'avancement à durée unique prendra effet** :
  - pour les B : au plus tard 1<sup>er</sup> juillet 2016
  - pour les agents C : 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - pour les A, les textes d'organisation des carrières retiendront sans doute la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

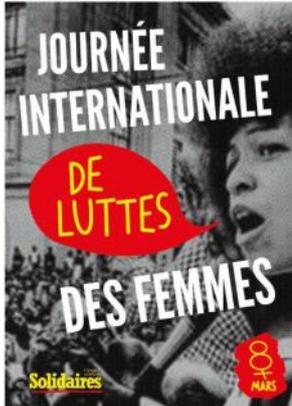
Retrouvez l'actualité sur ce dossier sur notre site :

[www.sud-ct35.org](http://www.sud-ct35.org)





## journée de luttes des femmes



### Pourquoi le 8 mars ?

C'est la journée internationale de lutte pour le droit des femmes. Historiquement c'est en 1910 que Clara Zetkin (révolutionnaire allemande), lors du congrès international des femmes socialistes, proposa d'organiser chaque année une journée internationale de la femme.

Mais ce n'est pas la journée de « la » femme (symbole de la féminité) comme les médias se complaisent

à le répéter. Il n'y a pas une femme, mais des femmes, toutes différentes, qui luttent jour après jour pour l'égalité !

**En 2016, l'égalité n'est toujours pas là : il y a encore des combats à mener**

### Au travail :

Les femmes gagnent 19,2% de moins que les hommes dans le secteur privé (écarts de salaires nets mensuels) avec 7% « non expliqués » et qui relèvent de la discrimination pure. Dans la

fonction publique, les écarts de rémunération sont de 21% dans la fonction publique hospitalière, de 14% à l'État et de 10% à la Territoriale.

Elles sont les principales victimes de la précarisation et la flexibilité du travail (travail du dimanche... suppression du rapport de situation comparé), de la baisse des dépenses publiques (services publics enfance, 150 centres IVG fermés en dix ans, associations féministes appauvries, existence du planning familial menacé) !

### Les retraites :

Le montant moyen de leurs pensions est de 967 €, tandis qu'il est de 1617 € pour les hommes, soit une différence de 40 % !

### Les « tâches » domestiques :

Les hommes y consacrent 2h13 par jour (6 mn de plus qu'en 1986 !), tandis qu'elles y consacrent 4h01 (gain d'une heure depuis 1986)... Cela a un impact certain sur leurs carrières, sur leur temps libre, sur leurs investissements militants et politiques.

### Les violences faites aux femmes :

Un viol est déclaré toutes les 40 mn, une femme meurt sous les coups de son compagnon (ou ex) tous les 2 jours et demi... et un quart des agressions sexuelles ont lieu au travail.

## le Medef en rêvait, El Khomri l'a fait



La diffusion du projet de Loi de Mme El Khomri (ex-Ministre du travail devenue Ministre du patronat) prouve qu'il n'a jamais été question de « toletter » un code du travail trop compliqué mais bien de réduire au maximum les protections et droits des salariés.

Avec ce texte, sont concrétisés les espoirs les plus fous des économistes libéraux, du Medef, de la droite et de tous ceux qui pensent que, passées les portes de l'entreprise, le citoyen, l'individu n'est plus qu'une machine-outil, qu'il n'est qu'un coût, une charge, qui doit se soumettre.

Solidaires ne demande pas son report ou une quelconque revue de copie, mais tout simplement son RETRAIT TOTAL.

**Pour le retrait définitif du projet de Loi El Khomri, mobilisons-nous le 9 mars**

- à Rennes : à 12h, Place du Parlement
- à St Malo : à 11h, médiathèque La grande passerelle
- à Redon : à 17h, Place de Bretagne

## information ou adhésion

à adresser sous enveloppe à : section Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

je souhaite : avoir des renseignements sur Sud

adhérer à Sud

nom :  
prénom :  
service ou adresse :  
téléphone :  
mel :

date :  
signature :