



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 6 décembre 2018



Vos représentants dans les instances paritaires

PROGRAMME

Syndicat CGT des Personnels du Département du Var



**LA DÉMOCRATIE SOCIALE
PASSE PAR LE RESPECT DU VOTE DES SALARIÉS**

Éthiquement, la CGT sait

Dans une réunion,

DÉFENDRE l'intérêt individuel et collectif de tous les agents face à la collectivité.

Dans une négociation,

SIGNER des accords fondées sur de réelles négociations et toujours construites avec les syndiqués et les personnels :

- Plan de prévention des R.P.S. ;
- Accord sur la réduction et l'organisation du temps de travail ;
- Accord sur le Maintien dans l'Emploi des Personnels Handicapés ;
- Convention S.D.I.S. ;
- ...

Dans sa communication,

S'ADRESSER à tous avec humour et pour autant sérieux, pédagogie et respect.

Éthiquement, la CGT ne sait pas

Dans une réunion,

PACTISER avec la collectivité au détriment des agents qui n'ont pas été concertés au préalable.

Dans une négociation,

SIGNER un accord régressif en terme de droits des agents ;

PROPOSER un projet dont le contenu a été vu avec la collectivité mais sans les agents ;

Dans sa communication,

Faire courir la RUMEUR, s'attaquer aux personnes, retourner sa veste.

SE PASSER de termes courts et compréhensibles par tous, de sono, de drapeaux, de chasubles, et d'autocollants et d'un peu de hauteur de vue..ni de la couleur **rouge** qui symbolise un syndicat combatif.

NOUS, NOUS NE CHANGEONS NI DE NOM, NI DE CAP

10 RAISONS DE VOTER CGT

DES MILITANTS

à tous les niveaux hiérarchiques
de la collectivité

UNE IMPLANTATION

sur tous les sites du
Département du Var

UNE ACTIVITÉ

syndicale de proximité,
régulière et organisée

UNE INFORMATION

sérieuse, régulière et accessible

UNE EXPERIENCE

avec des élus qui connaissent
les dossiers

UNE COHÉRENCE

de positions et revendications
inter-sites Département du Var

UNE VOLONTÉ

de réfléchir, proposer,
revendiquer et transformer

UNE PRÉSENCE

au niveau local,
national et international

DES RESULTATS

pour les agents et les services
en tension

UNE CRÉDIBILITÉ

dans les instances
représentatives du personnel

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Malgré de nombreux accords signés et les lois votées pour l'égalité professionnelle, l'égalité proclamée n'est pas effective au quotidien. **La CGT revendique** l'obligation du critère "à qualification égale salaire égal" (primes incluses !), et combat pour une juste représentation des femmes dans le monde du travail.

Des conditions de travail respectueuses des agents

Du matériel inadapté, quand il n'est pas inexistant, des procédures qui complexifient et dénaturent le sens, une charge de travail croissante, parfois intenable, une intelligence de la base qui n'est trop souvent pas écoutée...

Le service public « low-cost » impacte les usagers, mais aussi les agents publics. Arrêts maladies, burn-out et situations de crises impactent la plupart des services, alors que certains agents cherchent une mobilité alors qu'ils aiment leur travail.

Cette vision du service public « discount », défini uniquement selon le prisme financier, n'est pas celle de **la CGT**, qui prône l'adaptation des moyens aux besoins, et la France en a les moyens.

Le respect des filières et des métiers

Je suis agent public, j'ai une formation, une expérience, un métier, un savoir-faire, souvent un diplôme. Je ne suis pas un pion qu'on peut placer sur telle ou telle mission, au bon vouloir de ma collectivité, sans égard pour mes compétences, mon parcours ni mes aspirations. Si je suis électricien, ne me faites pas faire de la peinture...

La défense et le développement des missions publiques

Alors que le Gouvernement aspire à privatiser non seulement vos missions de service public, mais aussi les agents qui l'exercent (le recours accru aux contractuels est clairement annoncé par le CAP2022), **la CGT** revendique que les missions de service public sont essentielles à notre pays, qu'elles doivent être exercées par des agents prioritairement titulaires, et qu'il faut résorber l'emploi précaire.

Des créations d'emploi dans les services en tension

Les non-remplacements des absences courtes (maladies), longues (maternité, longue maladie) ou définitives (retraite, mobilité) mettent les services en tension et accentuent l'épuisement professionnel et la dégradation du service rendu au public.

La CGT revendique des créations de postes dans tous les services en tension et le remplacement systématique des postes vacants.

Un travail qui ait du sens

Trop d'agents constatent une perte de sens à leur travail, une absence de reconnaissance de leurs compétences. Ils peuvent pourtant être force de proposition, être innovants dans leurs missions et l'organisation du travail.

La CGT porte leur voix et soutient leurs actions.

Élections Fonction publique 2018

FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !

la
cgt

CGT : UN PROGRAMME POUR TOUS

Le droit à la déconnexion en dehors des horaires de travail

Les nouvelles technologies nous permettent de rester connecté à notre employeur, partout et à tout moment. Or, le travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est en général ni reconnu, ni comptabilisé, dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi et a un impact fort et néfaste sur votre santé et votre vie personnelle.

Un temps partiel, un droit à défendre

Les temps partiels librement choisis par les agents participent à leur équilibre personnel et professionnel. Contrairement à la collectivité, **la CGT** soutient le droit à un temps partiel pour convenances personnelles.

Une retraite à taux plein dès 60 ans et à cotisations définies

Aujourd'hui 62 ans, demain probablement 63, et après ?

Une aumône en guise de pension, un système à points qui soumet votre retraite à des variations à la baisse d'une année sur l'autre ?

Certainement pas avec l'aval de **la CGT** !

Des lieux de travail avec de réels espaces de repas et de détente

Par endroit, on pourrait avoir honte d'oser prendre une pause déjeuner, tant l'espace détente est inadapté (quand il y en a un !).

Par endroit, on pourrait croire que la pause café n'est pas un lieu propice à la cohésion d'équipe, à l'échange d'informations précieuses et professionnelles. **La CGT** revendique des espaces de repas et de pause adaptés.

Des facilités de garde pour les enfants de tous les agents quel que soit leur lieu de travail

Qu'il travaille à Toulon ou ailleurs, **la CGT** estime que tout agent doit disposer des mêmes facilités permettant de conjuguer au mieux sa vie professionnelle avec sa vie personnelle. Cela s'applique aussi à la garde des enfants en bas âge.

Augmentation du point d'indice

La hausse du point d'indice est l'unique levier permettant d'augmenter le traitement de tous les agents de façon égalitaire. **La CGT** revendique en premier lieu une revalorisation immédiate du point d'indice et un plan de rattrapage des pertes accumulées.

Ne pas avoir à payer pour travailler

Aujourd'hui, le Département vous demande de fournir votre voiture, votre carte de stationnement, vos fournitures. Et pourquoi pas votre outil de travail, tant qu'on y est ! **La CGT** rappelle sans relâche que c'est à la collectivité de fournir tout les moyens nécessaires à la bonne exécution du service public.

Un déroulement de carrière juste et équitable

Certains agents du Département ne prennent aucun avancement de grade pendant 30 ans, tandis que d'autres ont une carrière ultra rapide.

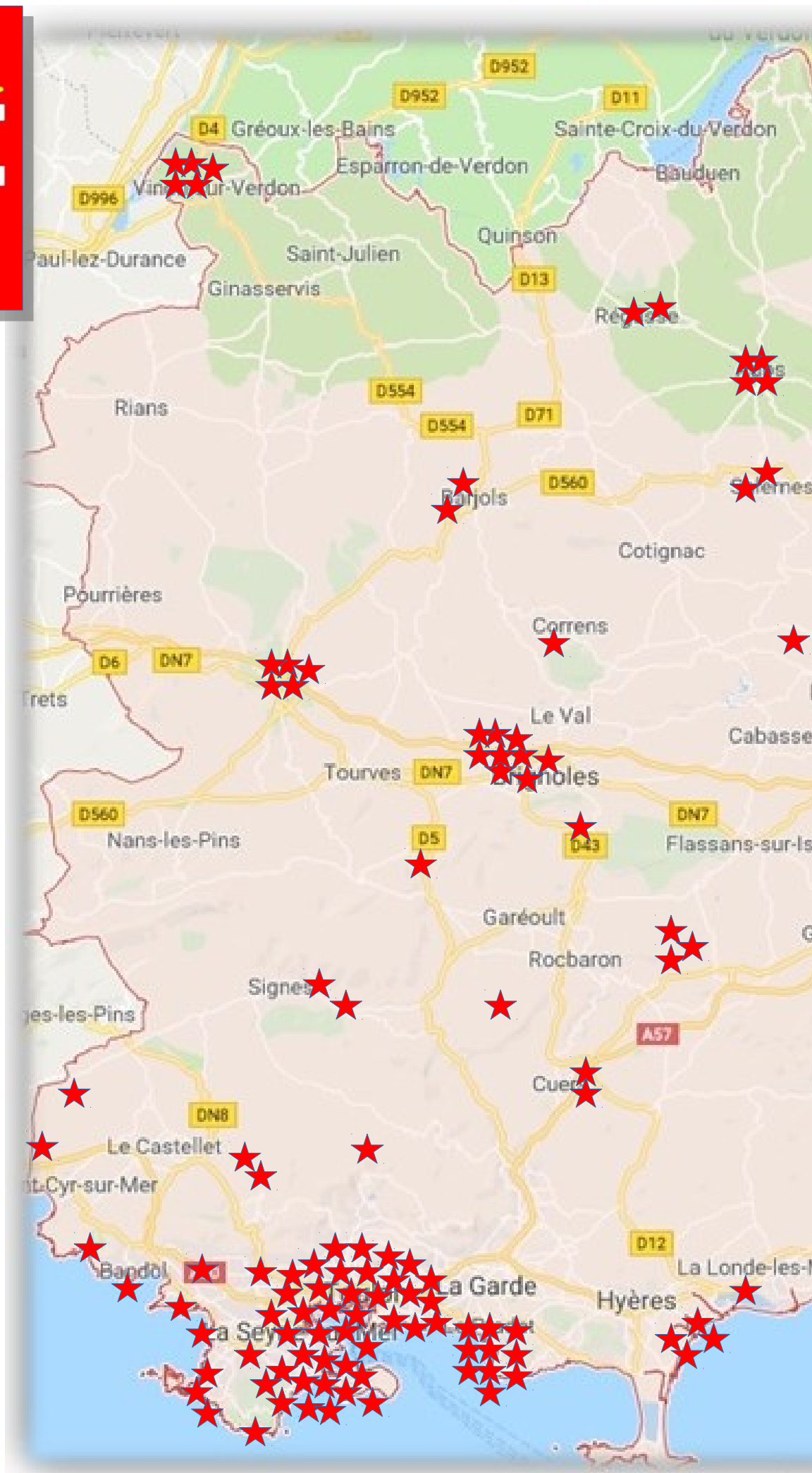
La CGT revendique des critères opposables, justes et équitables pour le déroulement de carrière.

La CGT revendique aussi des taux de promotion à 100 %, pour tous les grades, ainsi que l'organisation de concours permettant plus facilement de changer de catégorie (C vers B, B vers A).

Le déroulement de carrière est un droit, aucun agent ne peut être appelé à donner le meilleur de lui-même sans perspective d'évolution.

EQUILIBRE VIE PRO /
VIE PRIVEE

SALAIRE / EVOLUTION
DE CARRIERE





CGT : DES REVENDICATIONS POUR LES FILIERES DANS LA TERRITORIALE ET L'HOSPITALIERE

FILIERE ADMINISTRATIVE

Mise en concurrence des postes, fusion et mutualisation des services, responsabilités pour les faisant-fonction, mais sans reconnaissance statutaire et salariale... sont le lot des administratifs.

Cette filière subit de plein fouet :

- des difficultés croissantes d'accès aux cadres d'emplois avec des concours dont la périodicité s'allonge ;
- un recours de plus en plus massif aux contractuels ;
- un allongement des carrières consécutif aux accords PPCR non signés par la CGT ;
- un régime indemnitaire basé sur un système inégal et injuste, accentué par le RIFSEEP ;
- des objectifs de résultats et de performances qui provoquent stress et conflits de valeur.



LA CGT REVENDIQUE :

- ▶ l'organisation régulière de concours et la fin du système des reçus-collés ; trop de lauréats de concours n'ont pas d'affectation ou attendent longtemps avant d'obtenir un poste ;
- ▶ réaffirmation du recrutement statutaire, garant de la neutralité du service public ;
- ▶ recours aux contractuels restant exceptionnel ;
- ▶ une vraie formation initiale professionnalisante pour les rédacteurs et attachés ;
- ▶ la revalorisation des traitements, le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emploi entre le début et la fin de carrière, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire (important pour la retraite !)
- ▶ augmentation du point d'indice, reconnaissance des qualifications, refonte de la grille.

FILIERE TECHNIQUE



La filière technique est de loin la plus importante en nombre d'agents, car elle regroupe à elle seule près de la moitié des agents territoriaux ! Cette proportion dépasse 75 % dans les régions, mais n'est que de 36,8 % dans les organismes départementaux. Vient ensuite la filière administrative, avec 23,3 % des agents. En conséquence, la diversité des missions et qualifications exigées (conduites d'engins, de poids lourds, transports en commun, utilisation de machines et/ou produits dangereux, etc.) est aussi très étendue, avec nombre de cadres d'emplois où la pénibilité est extrêmement présente, mais pas reconnue !

En même temps, c'est l'une de celles qui subit le plus d'externalisations et donc une baisse de ses missions et de ses effectifs, au détriment de la qualité du service rendu au public et de son coût.

Dans les collèges, nos missions d'accueil, d'entretien, de sécurité, du service de restauration et d'hébergement des élèves ne peuvent pas être marchandisées sous le seul prétexte de rentabilité. Nous sommes le dernier rempart contre l'appétit des financiers qui lorgnent sur le potentiel que représentent la restauration, l'entretien et la maintenance des établissements scolaires. Les personnels issus du cadre d'emploi des ATTEE sont reconnus par le code de l'éducation, Art. L913-1, comme membres de la communauté éducative. Nos missions sont aujourd'hui durement remises en question et menacées. La première étape de cette destruction est la désorganisation organisée par les décideurs politiques et financiers :

- Dégradation des conditions de travail ;
- Non-remplacement des agents en arrêt maladie ;
- Baisse des effectifs. Intensification du travail et polyvalence à excès ;
- Stagnation voire baisse des salaires ;
- Frein à la mobilité choisie par les agents ;
- Problème de la double autorité ;
- Explosion du nombre d'agents en situation d'incapacité ou de reclassement sans poste

LA CGT REVENDIQUE UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE :

- ▶ Développement des missions et des effectifs titulaires dans la filière technique et de l'arrêt des privatisations et externalisations ;
- ▶ Reconnaissance des qualifications
- ▶ Reconnaissance de la pénibilité et d'octroi d'une catégorie active.



CGT : DES REVENDICATIONS POUR LES FILIERES DANS LA TERRITORIALE ET L'HOSPITALIERE

ASSISTANTES FAMILIALES (sans filière, agents contractuels)

C'est un combat de longue haleine que la CGT mène avec vous, les assistant.e.s familiaux.les, pour gagner la reconnaissance de votre profession et lutter contre votre situation professionnelle précaire.

Avec plus de 70 000 enfants accueillis, les besoins dans votre champ professionnel sont énormes et confirment oh combien votre profession est centrale dans les dispositifs de protection de l'enfance.

97 % de femmes dans les assistantes familiales, un déroulement de carrière presque inexistant, des disparités salariales en fonction des employeurs, un montant de retraite parmi les plus bas...

Votre emploi et votre salaire sont remis en question à chaque départ d'enfant, sans garantie de vous en voir confier d'autres...



POUR UN VÉRITABLE SERVICE PUBLIC DE LA PROTECTION DE L'ENFANCE RÉPONDANT AUX BESOINS SOCIAUX, LA CGT REVENDIQUE :

- ▶ Votre intégration dans la fonction publique territoriale comme agent titulaire ;
- ▶ Un salaire minimum, soit 1850 euros correspondant au niveau de qualification CAP ou BEP (non compris les indemnités dues pour l'enfant) ;
- ▶ Un vrai déroulement de carrière prenant en compte l'ancienneté ;
- ▶ Pour le bien-être et la sécurité des enfants, la revalorisation des indemnités d'entretien, des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour l'accueil des jeunes majeurs âgés de 18 à 21 ans ;
- ▶ Une réelle intégration des assistantes familiales dans les équipes de l'Aide Sociale à l'Enfance ;
- ▶ L'application du principe de présomption d'innocence reconnu par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en cas d'accusation de maltraitance portées par les enfants et, par conséquent, le maintien de l'agrément, de la rémunération, même en cas de retrait des enfants confiés ;
- ▶ Une politique ambitieuse pour la protection de l'enfance constitue un véritable investissement pour l'avenir de nos enfants et de notre société.

FILIÈRE SOCIALE

Les Conseils départementaux, acteurs et garants publics de la mise en œuvre des politiques en matière d'action sanitaire et sociale (protection de l'enfance, RSA-Revenu de Solidarité Active, APA-Allocation pour les Personnes âgées...) subissent de plein fouet le manque de moyens financiers.

Pour les travailleurs sociaux, les conséquences sont dramatiques : des enfants sont aujourd'hui laissés à la rue faute de places disponibles en structures d'hébergement, les enveloppes financières des U.T.S. ne couvrent plus les besoins des populations, des délais d'attente pour un rendez-vous avec un travailleur social excessifs, des enfants mineurs non accompagnés et isolés livrés à eux-mêmes...



VOTER CGT, C'EST PORTER DES EXIGENCES SUR :

- ▶ Un secteur social adossé à un service public fort exercé par des agents publics ;
- ▶ Un accès universel aux services et établissements sociaux ;
- ▶ Un échelon territorial pertinent à maintenir avec le Département, toujours chef de file de l'action sociale et le refus d'une « vente à la découpe » (privatisations) de l'action sociale ;
- ▶ Les moyens humains et financiers nécessaires, à hauteur des besoins du public et des enfants à protéger, afin de garantir à la fois, le maintien d'un dispositif de qualité et la mise en œuvre à égalité de droit des missions de service public, pour tout le secteur social à but non lucratif et public, dont celui de la Protection de l'Enfance ;
- ▶ La correction des inégalités liées au genre du métier avec la revalorisation des rémunérations de la filière composée essentiellement de femmes ;
- ▶ La titularisation de tous les non-titulaires avec ouverture de concours ainsi que la mise en place de formations pour la préparation à ces concours ;
- ▶ La reconnaissance des qualifications par l'obtention d'un niveau 2 pour l'ensemble des métiers actuels de niveau 3 ;
- ▶ Le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, en homologation au cadre d'emploi des attachés ;
- ▶ La reconnaissance de la pénibilité.

CGT : DES REVENDICATIONS POUR LES FILIERES DANS LA TERRITORIALE ET L'HOSPITALIERE



FILIERE MÉDICO-SOCIALE

Les services et établissements médico-sociaux de qualité, de proximité et d'accès universels garantissent un droit essentiel pour la santé, le bien-être et la qualité de vie des populations. Mais force est de constater que les politiques d'austérité étatiques et locales mettent ces services publics sous pression, alors même que les besoins médico-sociaux augmentent dans un contexte de profondes mutations sociétales où les inégalités se creusent. Les politiques d'austérité créent à la fois une montée de la détresse sociale et des besoins médico-sociaux alors que nous assistons parallèlement à une diminution des personnels chargés d'y répondre et des moyens à disposition.

Les professionnels exigent ainsi de réels moyens pour un service public de qualité. Sous couvert d'une maîtrise des coûts, les employeurs locaux tendent à prioriser les missions jusqu'à en abandonner certaines. Cette situation conduit à :

- De grandes souffrances au travail et une perte du sens du travail ;
- Des velléités de rationalisation de la part de nos employeurs publics, mettant à mal l'offre de service public ;
- Des professionnels se mobilisent de plus en plus pour la reconnaissance des qualifications, de la pénibilité.

LA CGT REVENDIQUE UNE RÉPONSE AUX BESOINS SOCIAUX ET À L'INTÉRÊT GÉNÉRAL :

- ▶ Un secteur médico-social adossé à un service public fort exercé par des agents publics ;
- ▶ Le maintien des services de PMI dans tous les départements, dirigés par un médecin et comprenant des personnels qualifiés et en nombre ;
- ▶ Des effectifs supplémentaires dans les services pour répondre aux besoins des usagers ;
- ▶ La titularisation de tous les non-titulaires avec ouverture de concours ainsi que la mise en place de formations pour la préparation à ces concours ;
- ▶ Le reclassement des auxiliaires de soins et des auxiliaires de puériculture en catégorie B, au regard des nouvelles tâches et missions qui leur sont imparties et du niveau de formation requis ;
- ▶ Une équipe volante d'agent.e.s titulaires pour effectuer les remplacements de TOUS types d'absences (maladie, formation, décharges syndicales...) ;
- ▶ La reconnaissance de la pénibilité.

FILIERE CULTURELLE

Notre leitmotiv : faire de la culture elle-même un enjeu et un moteur de la transformation sociale comme élément constitutif d'une nouvelle politique de développement humain. Nous refusons de considérer la culture comme un luxe réservé à une élite ou comme un simple produit marchand. La création artistique, la démocratisation culturelle et la diversité culturelle sont attaquées :

- Sur le plan économique avec le développement d'une industrie et d'un commerce symptômes d'une marchandisation accélérée des « œuvres de l'esprit » ;
- Sur le plan politique par l'affaiblissement historique des politiques publiques de la culture. Le budget du ministère de la Culture réduit ce dernier au rôle d'agence (sur le mode anglo-saxon) dont le rôle principal est la recherche de financements externalisés (mécénat, taxes sur les consommateurs ou transferts de charges sur les collectivités) ;
- Sur le plan idéologique par l'offensive intellectuelle menée depuis plusieurs décennies avec une conception libérale des rapports sociaux : concept de « gouvernance » qui réduit la question des choix politiques à des choix « techniques », contractualisation, individualisation par le management et concurrence sociale...

EN VOTANT CGT NOUS PÈSERONS POUR :

- ▶ Revendiquer une augmentation des budgets culturels vers 1 % du PIB, en posant des exigences de démocratisation, par la participation des salariés, des usagers et de leurs représentants à la définition et à l'évaluation des missions des services publics ;
- ▶ Développer un service public de l'information, de la culture, du spectacle vivant, et de l'audiovisuel, renouer avec l'ambition démocratique du partage des œuvres et des pratiques artistiques ;
- ▶ Relancer, sous des formes neuves et citoyennes, l'éducation populaire dans tous les territoires, dans l'espace urbain comme dans celui du travail ;
- ▶ Œuvrer pour le pluralisme des idées et de la création ;
- ▶ Développer le soutien à la création contemporaine face à la dictature molle du « conventionnel » et du « moderne », repenser les conditions mêmes de l'exercice de la liberté de création face au poids de l'argent et à l'ingérence politique, accompagner l'innovation et les formes émergentes de la création artistique par un renforcement du statut du fonctionnaire qui protège sa neutralité vis-à-vis du commanditaire et valorise son expertise à la croisée des publics et des créateurs.

CGT : DES REVENDICATIONS POUR LES FILIERES DANS LA TERRITORIALE ET L'HOSPITALIERE

FILIERE MÉDICO-TECHNIQUE

Les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux exercent leurs fonctions dans les domaines du diagnostic, du traitement et de la prévention des maladies humaines ou animales, de la surveillance de l'hygiène, de l'eau et des produits alimentaires, et sont chargés de procéder aux examens médicaux, chimiques et bactériologiques ou d'en surveiller l'exécution. Ils peuvent être chargés de la direction, de l'organisation et du fonctionnement du laboratoire dans lequel ils travaillent. Ils peuvent participer à des actions d'enseignement, de formation et de recherche dans leurs domaines d'activité.

Du fait de la réforme de la biologie, de nouvelles tâches incombent aux techniciens : informatique, qualité, métrologie, etc. avec des appareils de plus en plus performants et un élargissement des missions sans formation et avec moins de temps. Dans ce contexte, le technicien de laboratoire s'adapte comme il peut, accroché à sa mission de prévention et de soins dont il constate pourtant chaque jour la dégradation. Il est pris dans un engrenage d'exigences professionnelles absurdes qui vide le métier de sa dimension humaine et complexifie la nature même du travail. La mobilisation des personnels s'impose pour refuser la disparition des laboratoires de proximité et ses conséquences sur l'emploi, ainsi que sur la réponse aux besoins de la population.



LA CGT PROPOSE :

- ▶ Une rémunération et un déroulement de carrière qui prennent en compte le niveau de qualification, mais aussi les responsabilités et la complexité des métiers ;
- ▶ Le passage de toutes et tous les technicien.ne.s de laboratoire en catégorie active avec reconnaissance de la pénibilité s'accompagnant d'un départ en retraite anticipé, comme pour tous les professionnel.le.s de santé confronté.e.s aux horaires décalés, travail les week-ends, travail de nuit et astreinte.



FILIERE ANIMATION

Aujourd'hui, l'animation est la filière où l'on compte le taux de précarité le plus important, les animateurs qui interviennent dans les collectivités ont, pour la plus grande majorité, un statut de contractuel à temps partiel

Et pourtant, les agents peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoint au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Dans le domaine de la médiation sociale, nous contribuons au maintien de la cohésion sociale par le développement de partenariats avec les autres professionnels.

EN CHOISSANT LA LISTE CGT, NOUS NOUS DONNONS DE LA FORCE POUR REVENDIQUER ET GAGNER :

- ▶ Une véritable reconnaissance statutaire de la qualification et des compétences des animateurs, et la création de la catégorie A pour la filière ;
- ▶ Un véritable plan de formation ;
- ▶ La révision des taux d'encadrement (1 pour 8 de moins de 6 ans, 1 pour 12 à partir de 6 ans) ;
- ▶ La transformation de tous les contrats saisonniers et d'accroissement temporaire d'activité en contrat à durée déterminée ;
- ▶ • Un plan de titularisation des CDD au bout de 2 ans maximum.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

Comité Technique

Commission Administrative Paritaire

Commission Consultative Paritaire

Syndicat CGT des Personnels du Département du Var

Scrutin du 6 décembre 2018

120 agents de notre collectivité
candidats de la CGT

Ils représentent vos filières, vos
territoires, vos métiers et vos
revendications.

