

REFORME TERRITORIALE

Le parlement a adopté le 17 novembre 2010 le projet de réforme des collectivités territoriales. Ce texte comporte 4 volets.

1. Volet intercommunal

1.a La carte intercommunale

En 2011, réalisation des schémas départementaux de coopération intercommunale qui permettront aux préfets de produire l'arrêt des projets de création, modification ou fusion de communautés de communes ou d'agglomérations. En 2013, le préfet pourra rattacher une commune isolée ou créant une enclave à une communauté de communes ou d'agglomération.

1.b Trois nouveaux échelons

Les métropoles regrouperont des ensembles de plus de 500 000 habitants. Elles pourront se substituer, pour certaines compétences, aux conseils généraux. Ces métropoles ont pour objectif d'élaborer et conduire un projet d'aménagement et de développement économique, écologique, éducatif, culturel, social afin d'améliorer la compétitivité et la cohésion.

Les pôles métropolitains regroupent des EPCI à fiscalité propre formant un ensemble de 300 000 habitants. Ils interviendront sur les champs du développement économique, de la promotion de l'innovation, de la recherche et de l'enseignement supérieur, de la culture, les infrastructures et les services de transport.

Les nouvelles communes par fusion des anciennes.

1.c Nouvelle gouvernance

Les élections des délégués des communes aux EPCI se feront en 2014 au suffrage universel direct dans le cadre de l'élection municipale. Chaque liste se verra attribuer un nombre de délégués communautaires proportionnel à son résultat à l'élection.

2. Les conseillers territoriaux

En 2014 auront lieu les élections des conseillers territoriaux qui seront en même temps conseillers généraux et conseillers régionaux. Ils seront élus pour 6 ans. Cette mesure met en perspective la fusion des départements et des régions, avec tous les transferts de compétences, et donc d'agents, possible.

3. Financements croisés

Actuellement, un même projet peut être financé par le département et la région. Dorénavant cela ne sera plus possible, sauf en termes de culture, de sport et de tourisme.

Les départements contribueront au financement des communes et de EPCI, les régions aux opérations d'envergure générale. Cette mesure renforce la logique de fusion des départements et des régions. Des projets verront leur financement diminuer au risque de disparaître, notamment pour ce qui concerne les associations.



REFORME TERRITORIALE (suite)

4. Répartition des compétences

Chaque collectivité (commune, EPCI, département, région) avait la possibilité de s'emparer de toutes les compétences (selon la clause de compétence générale). Cela ne sera plus possible, sauf pour les EPCI. Dans les 6 mois suivants l'élection, les présidents des conseils régionaux et généraux pourront élaborer un schéma d'organisation des compétences, renforçant la logique de fusion.

Notre avis

Le président et le gouvernement ont décidé de s'attaquer frontalement à la fonction publique territoriale. La soi-disant réforme territoriale, la suppression de la taxe professionnelle et la loi dite de mobilité remettent en cause des pans entiers du service public : la démocratie locale, le financement pérenne des services publics et le statut comme seule garantie d'accès pour le citoyen à un service public égalitaire. Cette logique est aussi celle mise en œuvre au niveau de la fonction publique d'Etat avec la RGPP (Révision générale des politiques publiques)...

1. Les enjeux territoriaux de proximité et de démocratie locale

Nous dénonçons les reculs que représentent l'intégration obligatoire dans une communauté de communes ou d'agglomération, l'élection indirecte et sans proportionnelle, le pouvoir accru du préfet qui remet en cause le mouvement de décentralisation.

La nouvelle organisation territoriale induite à termes par cette réforme (Etat – région – Agglomérations et Intercommunalités) s'adapte à une logique européenne libérale et met l'accent sur la concurrence entre les territoires. Au risque de voir s'accélérer le démantèlement de services publics par le retrait de compétences « données » au privé.

Aucune place n'est faite aux usagers et les zones rurales risquent de se retrouver abandonner par les services publics.

2. Les enjeux économiques et de financement des services publics

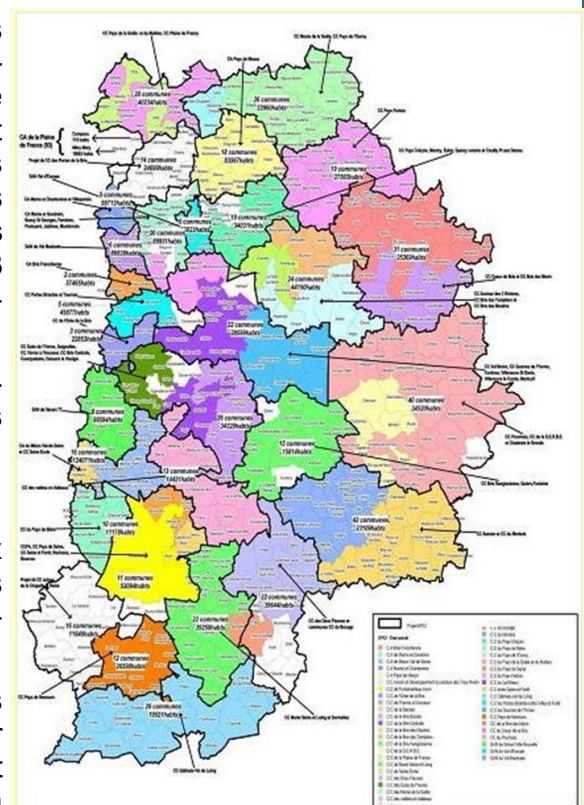
Les dépenses des collectivités territoriales s'élevaient en 2009 à 214 milliards d'euros ! le gouvernement a annoncé un gel des dotations (subventions) aux collectivités jusqu'à 2014. la crise actuelle de la dette rend déjà très compliqué l'accès au crédit (156 milliards de dette, remboursement de 12 milliards par an et 4 milliards d'intérêts). Cette situation va remettre en cause la capacité d'investissement des collectivités (68 milliards), les secteurs qui vivent des commandes publiques (bâtiment...). Le pouvoir d'achat des collectivités va diminuer au dépend des dépenses de salaires (emploi, 50 milliards), de la solidarité (dépenses sociales, 33 milliards) alors que la crise engendre une forte demande sociale du fait de l'aggravation du chômage et de la précarité.

D'autres activités font saliver le secteur privé dont l'eau (2.4 milliards), les ordures ménagères (3 milliards), les transports (1.8 milliards)...

3. Les enjeux sur le statut et les personnels

La réforme territoriale ne change pas la situation quand aux trois fonctions publiques (Etat, Hospitalière, territoriale) alors qu'une fonction publique unique, rénovée et améliorée, permettrait de mettre fin aux différences de traitement.

Elle renforce le mouvement de mutualisation de services entre collectivités déjà bien entamé. Ces mutualisations, pour lesquelles nous n'avons pas d'opposition de principe, risquent de se traduire par des économies d'échelle, notamment la masse salariale (et donc des suppressions d'emplois ou d'acquis, tels que les régimes indemnitaires).



La réforme en Seine et Marne

DIFFICULTES AU TRAVAIL : SOUFFRANCE, STRESS...

Préambule :

L'employeur est responsable et se doit de veiller à la sécurité de ses employés (articles L 4121-1 et 2 du code du travail).

Les conditions de travail (manipulation de charges, bruits, utilisation de produits toxiques...) font partie des critères pris en considération pour prévenir les maux dus à l'activité professionnelle.

D'une manière générale, les employeurs ont conscience des conséquences liées aux mauvaises conditions de travail pour la sécurité et la santé des salariés ou agents. Mais il semble qu'il leur est plus difficile d'accepter que le travail soit générateur de stress.



Pourtant, les exemples récents de suicides sur le lieu de travail (France télécom, Renault, Education nationale, police...) sont des révélateurs de la réalité du mal être, du stress présent dans les différentes corporations professionnelles. Une récente étude indiquait qu'un salarié sur 4 et une salariée sur 3 souffraient au travail.

Définition du stress: un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face.

L'organisation de travail joue un rôle dans les cas de stress professionnel. L'organisation du travail concerne les méthodes de management utilisées, la définition des objectifs à atteindre, les moyens mis à disposition pour les réaliser, les aménagements du temps de travail, le temps imparti pour chaque tâche déterminée... Toute modification de ces paramètres implique une perturbation de l'environnement professionnel. Les agents ont-ils alors les ressources nécessaires pour y faire face?

Concrètement quels peuvent être ces paramètres : Un nombre plus important de dossiers à traiter, plus ou autant d'opérations à assurer malgré un manque de personnel, de nouvelles tâches qui viennent se greffer à celles habituellement exécutées ou pour laquelle nous n'avons pas reçu de formations, des horaires d'ouverture ou des modifications de prestations inadaptés à la demande du public et occasionnant le mécontentement des usagers exprimé en direction des employés... Tous ces changements d'organisation de travail sont potentiellement générateurs d'un état de difficulté et donc de stress.

L'organisation du travail est **un outil entre les mains de la hiérarchie**, utilisée avec mesure elle améliore l'ambiance de travail, mais à l'inverse elle peut aussi la détériorer et mettre la santé des agents en jeu.

Le propos n'est pas d'opposer responsables et agents, car nous pouvons tous être touchés par des mesures qui nous mettent en difficulté, et cela de manière si prolongée et profonde que cet état devient pathogène.

Rappelons que l'employeur dispose d'une certaine latitude sur l'application des méthodes de management, mais : "qu'en vertu du contrat de travail le liant au salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité. Que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver" (jurisprudence, n° de pourvoi: 99-17201).

Si le sujet vous intéresse, vous trouverez sur notre blog un lien vers le bulletin édité par SOLIDAIRES sur les questions de santé et de travail : sudsst.unblog.fr.

SANTE, UNE AIDE DE LA COMMUNE EST-ELLE PREVUE ?

Nous vous parlons dans notre bulletin d'octobre de la rencontre avec la mairie, le 12 juillet, sur une éventuelle participation aux frais de santé des agents (mutuelle, prévoyance). Il était question de se revoir après la parution du décret sur le sujet. Et depuis nous demandaient récemment des collègues ?

Rien, juste que **le décret est sorti le 8 novembre** (n° 2011-1474).

Que dit ce texte ?

La collectivité n'a pas d'obligation de participer à ce dispositif.

Il s'adresse aux agents en exercice et aux retraités (par leur dernière collectivité).

Il peut s'agir de mutuelle (complémentaire santé), de prévoyance, ou des deux, après avis du CTP.

La participation des agents est facultative.

Les prestataires doivent être habilités.

La contractualisation se fait par convention ou labélisation.

La collectivité doit passer un appel d'offre précisant sa demande (caractéristiques essentielles de la convention envisagée, agents concernés, critères de choix de la collectivité). Chaque candidat précise la nature de son offre (les conditions générales d'adhésion, les prestations offertes et les tarifs, une précision du degré de solidarité intergénérationnelle, selon le salaire et dans la famille et de la maîtrise budgétaire du dispositif).

Après étude et avis du CTP, la collectivité effectue un choix sur les critères précédents et intégrant les moyens destinés à assurer une couverture effective des agents les plus âgés et les plus exposés aux risques.

Une convention est conclue pour 6 ans, renouvelable, dénonçable.

Les agents sont informés des caractéristiques du contrat et des modalités d'adhésion.

Pour leur participation financière, les collectivités peuvent moduler en fonction du revenu des agents et de leur situation familiale. C'est un montant qui en vient en déduction de la cotisation de l'agent.

Diverses précisions sont apportées, notamment l'impossibilité de baser l'adhésion sur l'état de santé de l'agent, son emploi ou son sexe.

Alors Mme le Maire, on fait quoi ?



Prendre contact, adhérer...

Je souhaite :

- Prendre contact avec SUD
- Recevoir les informations de SUD (par mail)
- Adhérer au syndicat SUD

(il est possible d'être gourmand et de choisir les 3 !)

Nom, prénom :

Service



..... (portable si possible)



..... (personnel si possible)

Pour les discrets et les timides, bulletin à déposer au 10 rue Marcelline Leloup (oui, on a une boîte aux lettres, mais venir aux heures de bureau car ca ferme tôt !).

Pour les autres, à remettre à un-e militant-e de SUD.

SYNDIQUEZ VOUS !

Puisqu'on nous le demande, les cotisations mensuelles à SUD s'élèvent à 5 € (salaires < 2000 €) ou 10 € (salaires > 2000 €).