

# Valoriser et PROMOUVOIR LES AGENTS du service public territorial

**Actions sociales, collèges et transports scolaires, entretien des routes, lecture publique, développement économique, tourisme, TIC... Les compétences du Conseil général sont vastes et les métiers variés : 2 000 agents, quelque 150 métiers et 66 sites ouverts au public sur le territoire, au service des habitants du Cher.**

## 2000 agents pour un service public de proximité

L'administration départementale a connu ces 6 dernières une **mutation importante avec l'élargissement de ses compétences**. Les Conseils généraux ont été les principaux bénéficiaires des transferts de compétences de l'Etat (APA en 2002, RMI et insertion en 2003, routes, collèges, FSL/FAJ en 2004, handicap en 2005 ..)

De 1300 agents en 2005, ce sont, après les transferts des personnels des routes (ex DDE) et des collèges (ex TOS), aujourd'hui 2000 agents qui concourent chaque jour à répondre aux besoins des usagers.

## Meilleur accueil pour les usagers, meilleures conditions de travail pour le personnel

La rénovation des centres médico-sociaux et des centres de gestion de la route ont amélioré les **conditions de travail du personnel**. L'arrivée de nouveaux agents a imposé une réflexion sur le **patrimoine immobilier** et sur la rationalisation des moyens. L'acquisition d'un bâtiment nouveau « La Pyramide » a permis d'y regrouper un grand nombre de services.



Qu'il s'agisse d'action en direction des habitants ou de développement du territoire, **l'expertise des agents est aujourd'hui unanimement reconnue et appréciée de tous**. Les personnels constituent la richesse du service public.

## Une volonté de cohésion, de dialogue et de valorisation des personnels

Mettre en place une bonne communication interne pour renforcer la cohérence de la collectivité et permettre à chaque agent de s'y sentir considéré comme partie intégrante est un objectif fort de cette majorité (séminaires, création d'un comité des œuvres sociales, journal interne ...). Pour cela, une attention forte a été portée sur les **conditions d'intégration des personnels**, d'affirmation des **valeurs du service public départemental** et de renouvellement du **dialogue social** qui s'est traduite par l'adoption de chartes (des routes, de l'éducation, de l'action sociale de proximité, du dialogue social ...).



- 2000 agents, la défense du statut public
- la création d'un Comité des Œuvres Sociales
- une convention avec la médecine du travail et la création d'un comité Hygiène et Sécurité

## Intégrer et résorber la précarité

Parmi les personnels techniciens et ouvriers de service transférés par l'Etat, 39 étaient en contrats aidés. Dix sept sont désormais intégrés comme titulaire dans les services départementaux.

Le Conseil Général s'est aussi donné pour objectif de jouer son rôle « **d'employeur citoyen** » en contribuant à l'insertion de personnes longtemps privées d'emploi. 20 postes en contrats d'avenir ont été créés dans la collectivité et ont fait l'objet d'accompagnement vers des formations, ayant permis à plusieurs d'entre eux d'intégrer les services départementaux.

## Un nouvel état d'esprit, de nouveaux acquis sociaux

- Convention signée pour la médecine du travail pour le personnel départemental
- Création d'un service social du personnel
- Création du Comité Hygiène et Sécurité
- Publication d'un bilan social
- Mise en place d'une mutuelle de prévoyance (en cours)

- Très faible taux de contractuels (donc un fort taux de titulaires)
- Suppression de la « prime au mérite » (part variable) instaurée par la droite
- Alignement du régime indemnitaire des agents transférés des services de l'Etat (routes et collèges) sur le régime indemnitaire en vigueur au Conseil Général
- Revalorisation de certains métiers difficiles
- Vote de ratios d'avancement de grade plus favorables en particuliers pour les catégories C et ayant permis de débloquent des carrières pour les catégories B et A
- Développement des départs en formation : 60 % des agents en formation en 2009
- Développement des démarches de validation des acquis de l'expérience et de bilans de compétence

## LA COLLECTIVITE EN QUELQUES CHIFFRES

- 2 000 agents
- 20 directions
- 66 sites d'accueil au public
- 71 % de taux de féminisation chez les agents
- 44 ans de moyenne d'âge (52 ans pour les seuls assistants familiaux)

## ZOOM sur le comité des œuvres sociales

La majorité de droite n'avait jamais répondu aux attentes des salariés du Conseil général qui demandaient la création d'un Comité des œuvres sociales. C'est chose faite depuis 2007. Organisé sous forme associative, le COS compte 1200 adhérents, soit 4000 personnes en incluant les ayants droits. La subvention que verse le Conseil général, calculée au prorata du nombre d'adhérents permet de proposer une palette très riche de prestations : voyages, séjours de week-end ou locations à des tarifs avantageux. Les prestations sont soumises à une grille de quotient qui tient compte des revenus et de la composition du foyer fiscal. En cas de coup dur, le COS peut aussi apporter un secours exceptionnel et inscrire ainsi son action en complémentarité du service social du personnel.

## Une détermination farouche pour maintenir le service public

Notre société exprime aujourd'hui un besoin criant de services publics. Alors que les réformes successives conduites par la droite au pouvoir depuis 2002, marquent un véritable démantèlement de la puissance publique, la majorité de gauche du Conseil général a, au contraire, conduit un **véritable effort au service de l'intérêt général**.

L'intérêt général a besoin de personnels dont la qualification soit reconnue, présents sur tout le territoire et non de salariés interchangeables.

C'est pourquoi la collectivité s'est engagée dès le début à maintenir dans le service public départemental les personnels transférés des collèges et des routes.



« Le Cher qu'on aime, la vie qu'on veut ! »