

Actu avril 2018...



ACTUALITÉS

BRÈVES

Le saviez-vous ?

Décodage du Comité Technique, et la position de la CFDT.

À la sortie du Comité Technique du 29 mai 2015, nous faisons déjà le constat d'un piètre niveau de dialogue social, et dénonçons le déroulement du Comité Technique, par un tract, « **Comité Technique au CD41 = Causes toujours !** ».

Trois ans plus tard, nous pouvons y rajouter le faible niveau d'écoute au sein du CHSCT, avec la perception que tout est déjà « clos et cacheté ».

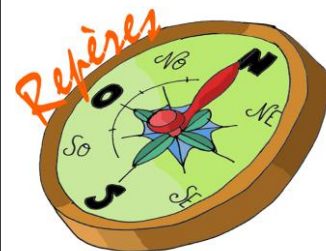
À la lecture des « DRH NEWSLETTER », il vous faut décoder les écrits pour comprendre que malgré nos remarques, interventions, ou autres réserves, les dossiers proposés à l'ordre du jour sont validés, parfois par la seule administration.

En ce qui concerne la CFDT, nos votes « abstention » sont motivés par un manque d'information, d'une demande de compléments sans suite, voire d'une impossibilité de se positionner sur un dossier dont tous les éléments ne nous sont pas transmis ou dont nous soupçonnons une ambiguïté.

Nos votes « contre » sont principalement argumentés en raison d'une opposition à un projet allant à l'encontre de l'intérêt général ou sans plus-value.

Enfin, nos votes « pour », valident une avancée ou un projet répondant à vos attentes ou permettant une évolution de l'organisation et la qualité de vie au travail.

Sachez que nous avons besoin de vous pour faire de ces instances un lieu où le bon sens prendrait le pas sur les intérêts individuels. Nos représentants CFDT sont disponibles pour vous recevoir et pour collecter vos remarques, revendications ou expressions... alors n'hésitez pas à les contacter.



La formation des managers aux RPS ça produit quoi ?

Alors que d'autres collectivités s'engagent avec leurs agents sur la rédaction d'un référentiel « Oser manager autrement », nos managers vont se former, sous l'impulsion de la DRH, à la sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux.

Lors du CHSCT de mars dernier, vos représentants CFDT ont interrogé l'administration sur l'évaluation de ces formations, dans l'intérêt des agents concernés. **Réponse : Silence dans la salle...**

On mesure là, que l'impact sur les agents, des formations liées à la qualité de vie au travail n'est pas évalué. L'accompagnement des managers se fait donc à minima, par des démarches non abouties et sans réelle volonté de mesurer les effets des moyens mis en œuvre.

« **Oser manager autrement** » ce n'est pas pour demain au sein de notre collectivité.

Déterminer des valeurs managériales, préciser le rôle et les postures du manager à grand coup de formations et de coaching ça produit quoi au final ?

La réponse est peut-être dans le taux d'absentéisme et le nombre d'agents en mobilité interne ?



Pourquoi la CFDT n'a pas appelé les fonctionnaires à faire grève :

Concernant la grève du 22 mars dernier, notre organisation syndicale est en désaccord avec nombre des pistes de réformes du gouvernement, mais souhaite jouer à fond le jeu de la concertation.

Ce n'est jamais anodin de demander aux fonctionnaires de perdre une journée de salaire et nous estimons que nous n'avons pas encore utilisé tous les leviers de la négociation.

Sur la question des salaires, nous sommes très mécontents du gel des traitements, décidé par le gouvernement depuis l'été 2017.

Notre Confédération a obtenu que le rendez-vous salarial – initialement prévu à l'automne prochain – soit avancé au mois de juin 2018. C'est une première satisfaction qui ouvre l'espoir d'une éventuelle augmentation salariale inscrite dans la loi de finance 2019.

L'expression « plan de départs volontaires » nous a choqué et nous souhaitons qu'elle soit supprimée des documents de travail du gouvernement.

On ne sait d'ailleurs pas vraiment ce qu'elle recouvre, dès lors qu'il existe déjà des indemnités de départs volontaires pour les fonctionnaires.

Mais ce que le gouvernement se garde bien de dire, c'est que ce dispositif est actuellement très peu utilisé car le montant des indemnités est faible et les fonctionnaires n'ont pas de système d'assurance chômage.

Nous sommes convaincus que des solutions aux problèmes d'attractivité de la fonction publique existent en respectant le statut.

Au niveau national, notre organisation le dira et fera des propositions en ce sens.

Cette défense du statut ne doit pas nous faire oublier de poser la question de l'évolution de carrière et des rémunérations des contractuels.

Sur le thème de la rémunération au mérite, il existe déjà des formes de rémunération au mérite.

Les primes pèsent en moyenne 20 % de la rémunération des fonctionnaires, même si c'est très variable d'un métier à l'autre.

À la CFDT, nous défendons des dispositifs qui récompensent les performances collectives des services en complémentarité des rémunérations liées au mérite individuel.



« Redonner du sens au travail » et garder le cap de sa motivation.

Sentiment d'inutilité, d'absurdité ... parfois désabusé ... vous êtes souvent amenés à faire le grand écart entre ce qui vous est demandé et vos valeurs personnelles.

Le temps de transmission entre deux prises de postes se fait à la hussarde !

Le temps passé à réaliser une tâche n'est pas estimé à sa juste valeur !

La frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle est fluctuante !

Les priorités s'enchaînent au point où tout devient priorité et au final plus rien ne l'est !

Le silence devient maître pour ne pas déranger les collègues ou pour ne pas changer de service, ou plus simplement, pour ne pas subir de reproches !

Bref, les causes liées à la perte de repères au travail sont nombreuses et celui-ci peut, pour nombre d'entre nous, moins passer pour une activité d'épanouissement que pour un moyen de subsistance.

Dernier exemple en date, la réorganisation, oups, pardon, l'ajustement d'organisation (dixit le nouveau DGA) des 4 directions de la DGAS. Rien d'extraordinaire dans la collectivité nous direz-vous.

Vous auriez raison, si le cabinet CEKIOA n'avait mis en évidence que nos collègues du « social » étaient excédés de ces « ajustements » à répétition.

Nous le disons et le savons toutes et tous, c'est lorsque l'on décide au plus près du terrain, en impliquant les équipes et non par des simulacres de concertations, que la prise de décisions permet de redonner du sens aux agents, tout en gardant à l'esprit les besoins des usagers.

À l'ère du numérique, du télétravail ou de la généralisation d'autres formes d'organisations du travail, il est plus que jamais nécessaire d'impliquer les agents de la collectivité et ses représentants du personnel, pour tout ce qui implique des « ajustements » d'organisation du travail.

À l'heure où l'on évoque la démocratie participative comme outil pour améliorer la cohésion sociale, il est essentiel d'intégrer des démarches participatives avec les personnels dans les « ajustements » envisagés pour relever les défis des enjeux de demain.

La CFDT n'est pas contre ces « ajustements » et autres réorganisations quand ceux-ci sont faits dans la concertation avec les personnes directement concernées.

Il existe une nette différence entre concertation et information, et entre dialogue et monologue.

La communication interne ce n'est pas dire à ses agents quoi penser ; c'est créer et rendre possible un dialogue ouvert et authentique avec et entre eux.



**PAS DE MÉPRISE.
NOUS SOMMES
POUR UN
MONOLOGUE
CONSTRUCTIF
QUI AILLE DANS
LE BON SENS :
LE NÔTRE.**



Agents contractuels, les revendications de la CFDT.

Le gouvernement a lancé un large chantier de concertations visant à élaborer un « **nouveau contrat social avec les agents publics** » articulé autour de quatre axes, dont « l'élargissement du recours aux contractuels ».

Ce dernier sujet fait débat dans la fonction publique.

Y voyant un risque de perte du statut, certaines organisations syndicales considèrent les contractuels comme variable d'ajustements budgétaires.

Pour la CFDT, la multiplicité de l'ensemble des catégories professionnelles constitue une richesse pour la collectivité.

Notre organisation syndicale, comme les autres signataires du protocole Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations, a réaffirmé son attachement aux valeurs, aux droits et obligations portés par le statut des fonctionnaires, qui sont au cœur du modèle républicain.

Mais ce statut général ne saurait être source de précarité : les employeurs publics sont tenus de faire preuve d'exemplarité dans la gestion des agents contractuels, dans le respect des dispositions statutaires.

C'est la raison pour laquelle la CFDT s'était pleinement engagée dans la négociation qui a débouché sur l'accord du 31 mars 2011 sur la sécurisation des parcours professionnels des contractuels, de garantir l'effectivité de leurs droits individuels et collectifs et de leur offrir des parcours professionnels sécurisés dans la Fonction publique.

Il serait pertinent d'en tirer un bilan exhaustif et partagé, et d'examiner les conséquences des modifications apportées par la loi (encadrement des cas de recours au contrat).

Aujourd'hui, que voulons-nous ?

Que les conditions d'emplois soient améliorées : durée minimale de travail hebdomadaire, durée des contrats... Beaucoup de contrats sont basés sur des quotités de travail à temps incomplet, ou des temps pleins fractionnés sur plusieurs « petits » contrats : ces pratiques, et d'autres, détournent l'esprit des textes et ne peuvent perdurer.

Pour les contractuels en CDD, faciliter l'accès au CDI et à l'emploi titulaire : un concours n'est pas systématiquement nécessaire pour des agents publics qui ont plusieurs années d'ancienneté.

Que les contractuels de toutes catégories en CDI puissent bénéficier d'une vraie mobilité et d'une réelle portabilité de leur contrat, avec la sécurisation de leur parcours professionnel au sein des Fonctions Publiques.

Dans tous les cas, l'accès à la protection sociale complémentaire et aux prestations d'action sociale.

C'est dans ce cadre de la lutte contre les discriminations de tous ordres qui entravent l'accès à l'emploi que la CFDT est prête à s'inscrire.

SÉCURISER LE PARCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS

