



INTERCO LOIR ET CHER

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Actu juin 2018... Spécial Mesures RH.

CONCERTATION ?



De la concertation à la consternation, le pas est franchi .

On considère souvent que la négociation est un art, mais on oublie souvent d'admettre qu'il existe plusieurs écoles : art primitif, naïf, impressionniste, néoréaliste, moderne...

De quelle école relève la façon dont notre administration exerce la négociation ? À vous d'en juger.

Une interrogation d'autant plus d'actualité que la contractualisation (Contrat 2021), promue au rang de priorité, est de tous les chantiers départementaux de serrage de ceinture.

Les thématiques qui devraient être validées par l'administration lors du prochain Comité Technique sont essentiellement centrées sur des économies sur la masse salariale. Comme quoi les vieilles recettes du secteur privé trouvent des adeptes dans la fonction publique territoriale.

Elles se formalisent clairement pour notre collectivité par une refondation du contrat social avec les agents, plus précisément par la modification de l'actuel règlement général du temps de travail dans les services départementaux.

Sur ce sujet, les concertations auxquelles nous étions conviées par la Direction Générale, étaient uniquement centrées sur les économies à réaliser sur les ressources humaines.

Le CT du 14 juin annonce de nombreuses régressions sociales :

- **Suppression des 4 jours « Président » pour un passage d'une durée annuelle de travail de 1575 heures à 1607 heures,**
- **Suppression de la monétisation des jours CET,**
- **Suppression du paiement des heures supplémentaires pour tous,**
- **Suppression des congés exceptionnels de départ en retraite,**
- **Diminution du nombre de jours « enfant malade » pour les parents isolés ou ayant des enfants en situation de handicap,**
- **Blocage imposé de 4 jours RTT positionnés par l'administration sur des jours de fermeture,**
- **Suppression d'une CAP par an (noyée dans la fiche 2).**

Pourtant, sans remettre en cause la nécessité d'adhérer à l'obligation de revisiter nos dépenses de fonctionnement, vous êtes sûrement nombreux à avoir des idées d'économies à réaliser. Mais peut-être ne concernent-elles pas uniquement les agents ou les usagers ?

En 2001 et 2002, l'assemblée départementale validait le protocole d'accord sur la RTT, signé entre le Président du CG41 et les organisations syndicales. Aujourd'hui, l'administration impose sans négociation la suppression de la majorité des avancées sociales contenues dans ce document.

Sous la double motivation d'appliquer la loi et de faire des économies « jusqu'à l'os », elle remet en cause, de façon unilatérale, ce protocole d'accord par la modification du règlement du temps de travail.

Pour la CFDT, tant sur le fond que sur la forme, nous nous opposons à ce simulacre de concertation, qui vous fait porter la charge des économies budgétaires, et qui exprime un véritable mépris du dialogue social.

Nous demandons l'ouverture immédiate de véritables négociations.

À chacun sa réalité, à chacun sa vérité.

Les sujets cruciaux, réorganisations, rémunérations, aménagement du temps et conditions de travail, exigent plus que jamais un dialogue social de qualité, permettant que ces mutations se réalisent dans des conditions socialement acceptables.

Cependant, les relations entre l'administration et notre organisation syndicale nécessitent un langage commun, même si les logiques peuvent s'opposer.

À la lecture du projet (confidentiel) du nouveau règlement du temps de travail transmis aux représentants du personnel par la DRH, il existe des divergences de compréhension entre les représentants de l'Administration et la CFDT.

En effet, dans un message envoyé à l'ensemble des managers, notre DGSD fait référence à notre dernier tract (nous en sommes flattés), en mettant en cause notre lecture et interprétation des mesures exposées.

Pourtant, éloignés de tout positionnement partisan, il nous semble que l'écriture de ce nouveau règlement du temps de travail est claire.

Sur la suppression des jours « Président », l'administration ne dément pas nos propos, elle confirme que nous avons bien compris.

Sur la suppression de jours RTT : Prenons en exemple un agent travaillant à 39h qui bénéficiant de 23 jours RTT, se voit aujourd'hui amputer par l'administration d'un jour pour le positionner sur la journée de solidarité.

Jusque-là, on est d'accord. Demain, les jours de fermeture imposés par l'administration ne seront plus couverts par les jours « Président », mais par 2 à 4 jours pris sur votre contingent restant de jours RTT. Donc, chacun perd le libre usage de 2 à 4 jours RTT, ce qui pourrait paraître peu, si tout le monde était à égalité de traitement.

Sur ce dernier point, nous partageons la préoccupation de nos collègues des services de travaux et de maintenance du service du parc routier, qui compte tenu de leur organisation de travail, ne disposent que de 4,5 jours RTT. De fait, en référence au paragraphe III-A-1 du nouveau règlement, ils perdront 2 à 4 jours de RTT imposés pour couvrir les jours de fermeture du Conseil départemental.

Sur le volet des heures supplémentaires non rémunérées, la lecture du nouveau texte, vous permettrait de constater la suppression du paragraphe précisant « *qu'exceptionnellement dans les situations où le fonctionnement du service ne permet pas de procéder à des récupérations, les heures supplémentaires sont rémunérées conformément à la réglementation et dans la limite des 25 heures mensuelles pour les agents bénéficiaires des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires* ». Sans rajout ou modification, le document exclut toute possibilité de paiement d'heures supplémentaires, à moins de travailler durant les jours non ouvrés, soit le week-end ou les jours fériés (ce qui touche peu d'agents).

Concernant la suppression des jours enfants malades, la raison évoquée qui laisse entendre que « peu d'agents les utilisent », est totalement inacceptable. Ce dispositif garantit à nos collègues concernés, la possibilité d'équilibrer l'organisation entre leur travail et leurs obligations et contraintes familiales.

Pour finir ce résumé rapide, la suppression des congés bonifiés de départ à la retraite nécessitent des propositions d'aménagement des fins de carrières, plus ambitieuses que le non remplacement de postes.

Enfin, on vous laisse croire qu'un arbitrage de ces mesures est possible en Comité Technique, dont la composition favorise le passage en force. Comme vous vous en doutez, les représentants de l'administration votent d'une seule main les propositions portées par la collectivité, même lorsqu'il existe un désaccord avec les représentants du personnel.

Pour la CFDT, l'enjeu réside réellement dans l'ouverture de négociations permettant de travailler ensemble dans l'intérêt de la collectivité et de ses agents.

Soyez assurés que nous ne trahisons pas la confiance que vous nous avez accordée lors des dernières élections professionnelles.



SAVOIR LIRE ENTRE LES LIGNES



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



Vous avez la parole.

Vous avez été nombreuses et nombreux à nous interpeler pour échanger sur les annonces d'économies sur les ressources humaines.

Si pour la plupart, vous comprenez les enjeux budgétaires de notre collectivité, vous n'en partagez pas la mise en œuvre, quelques expressions :

« Comment concevoir que si l'on peut automatiser la prise de 6 jours enfant malade, on ne puisse en saisir 12 ? »

« Il paraît que les propositions d'économies RH ont été proposées par la DRH, et pourquoi pas par un groupe de travail pluri-directions ? »

« À force de faire des économies sur la gestion des ressources humaines, doit-on s'attendre à faire des économies sur des postes à la DRH ? »

« Moi je veux bien faire des économies, mais que là-haut on nous montre l'exemple. »

« Ils vous annoncent des dispositifs de transmission des savoirs et des compétences pour les départs en retraite, mais les départs ne sont pas remplacés, alors ça veut dire quoi ? »

À travers ces réflexions, nous pouvons mesurer votre incompréhension face à ces mesures annoncées et mise en application brutalement, alors qu'il aurait été nécessaire de les anticiper dès le vote du budget 2018.

Notre organisation s'engage à vos côtés pour défendre et porter vos intérêts, et nous reviendrons vers vous, après les différentes concertations. D'ici là, n'hésitez pas à nous solliciter, nous sommes à votre écoute.



Et si on le négociait pour vous ?

La circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 précise que dans la fonction publique d'État, des autorisations d'absence rémunérées peuvent être accordées, sous réserve des nécessités de service, aux agents, parents d'un enfant ou qui ont un enfant à charge, pour en assurer momentanément la garde. **Dans la fonction publique territoriale, il est d'usage d'accorder des autorisations d'absence aux agents dans les mêmes conditions, par voie de délibération.**

Ces autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour soigner un enfant malade, ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé par famille, quel que soit le nombre d'enfants, et sous réserve des nécessités du service.

L'enfant doit avoir 16 ans maximum, ou être en situation de handicap (quel que soit son âge).

Le décompte des jours est fait par année civile sans report d'une année sur l'autre. Les autorisations d'absence peuvent être prises par demi-journées.

Les agents doivent fournir un certificat médical ou toute autre pièce justifiant la présence du parent auprès de l'enfant.

Couple d'agents publics : Le nombre de jours d'autorisations d'absence pouvant être accordés par an à chaque parent est égal pour un agent qui travaille à temps plein, à 1 fois les obligations hebdomadaires de services + 1 jour, soit 6 jours pour un agent qui travaille 5 jours par semaine. Pour un agent qui travaille à temps partiel, ce droit est proratisé en fonction de la quotité de jours travaillés.

Si le conjoint est sans emploi ou ne bénéficiant pas d'autorisation d'absence, Le nombre de jours d'autorisations d'absence est égal à 2 fois les obligations hebdomadaires de service à temps plein + 2 jours (soit 12 jours pour un agent à temps plein).

Lorsque **le conjoint de l'agent bénéficie de moins d'autorisations d'absence rémunérées que lui,** l'agent peut demander à bénéficier des autorisations d'absence égales à la différence entre 2 fois ses obligations hebdomadaires de service + 2 jours, et les autorisations d'absence de son conjoint.



À la CFDT, nous proposons de faire autrement.

Vous l'avez compris à la lecture de ce numéro « spécial mesures RH », notre organisation syndicale ne partage pas les propositions d'économies imposées par l'administration et ses représentants.

Nous dénonçons des méthodes d'un autre temps, peu respectueuses du dialogue social et des représentants des agents.

En période de difficultés budgétaires, nous demandons à la collectivité de s'engager dans l'élaboration d'un « **pacte social** » avec les partenaires sociaux, faisant appel à une concertation et l'**ouverture de négociations** en « multilatéral », impliquant l'ensemble des parties prenantes évitant ainsi l'application de mesures arbitraires.

À ce jour, l'absence de nombreuses précisions nous imposent la prudence :

- Quels sont les montants d'économies RH visés ?
- Quelles sont les autres mesures d'économies prévues dans l'ensemble des services et directions (Cabinet, et Communication inclus) ?
- Quels en sont les pourcentages par DGA et directions ?
- Quelles mesures de « recentrage sur ses compétences obligatoires » la collectivité compte-t-elle adopter ?
- Quelles sont les mesures d'économies envisagées sur les trois prochaines années et sur les années à venir ?

Il nous est essentiel d'avoir des éclaircissements permettant d'analyser avec impartialité et justesse, l'équité des propositions envisagées car, on ne conçoit bien que ce qui s'expose clairement.

Pour la CFDT, il n'est pas acceptable que seuls les agents et les usagers portent les économies nécessaires à un bon niveau de contractualisation.

Tous les acteurs de la collectivité, à tout niveau, doivent se serrer la ceinture et revoir leurs dépenses de fonctionnement.

C'est dans cet esprit que **nous proposons de revenir à une méthode plus propice aux échanges et à la concertation** :

- Planifier des réunions de négociation sur les mesures sociales d'économies RH, en présence des représentants du personnel, et de l'administration,
- Déterminer le cadre de cette négociation portant sur le temps de travail, sur les rémunérations et les évolutions de carrière,
- Confronter les hypothèses pour aboutir à l'élaboration de propositions sur la base d'éléments chiffrés transparents.

Opter pour un « dialogue de projet » (à défaut de dialogue social), permet aux organisations syndicales d'être consultées en amont d'une initiative et ainsi éviter qu'une décision ne tombe comme un couperet !

Nous considérons inabouti voire incohérent de présenter des propositions d'économies sur les Ressources Humaines, en l'absence d'éléments chiffrés et contextuels. Cela revient à mettre au pilori votre rémunération, votre temps de travail et conditions de travail.

Car, n'oublions pas qu'à ce jour, seules sont présentées les grandes lignes des économies sur les agents, sans le moindre détail !

Votre engagement à œuvrer pour un service public de qualité mérite bien plus qu'une simple « adaptation » du règlement du temps de travail, validé d'une seule main, en Comité Technique, par les représentants de l'administration, dont vos DGA, et certains de vos directeurs.

Vos représentants CFDT vont, le 11 juin prochain, rencontrer le Président et le Directeur Général des Services Départementaux avec des exigences de clarification.

Nous le rappelons, **nous exigeons un véritable dialogue, une vraie concertation dans une instance adaptée** (hors CT qui n'est qu'une instance consultative).

Nous pouvons encore croire que l'autorité administrative ne fera pas la sourde oreille aux propositions et revendications que nous portons et défendons.

**LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.**



**La CFDT demande l'ouverture
de négociations**

**ENCORE UN EMPÊCHEUR
DE TOUCHER DES RONDS ...**

