

Actu mars 2017... Mieux travailler ensemble. impossible



Gestion des ressources humaines à la DGAS ?

La CFDT l'a souvent martelé, dans un environnement de travail tendu qui nécessite une vraie cohésion d'équipe, laisser mettre en place des méthodes visant à opposer des catégories d'agents entre eux nous semble contreproductif, encore plus quand le contexte nécessite la cohésion d'équipe.

Pourtant, il nous est répété par l'administration que « *dans certaines situations, le cadre a beau agir, si les agents ne changent pas leur manière de fonctionner, cela ne fonctionne pas. Dans chaque structure il peut y avoir des difficultés entre des agents et des cadres, pour cela il faut continuer à accompagner même s'il n'y a pas de solution miracle* ».

Or, entendre en instance paritaire des propos **fatalistes** sur les dysfonctionnements des services marque **un réel mépris** des agents de la collectivité.

Notre organisation syndicale ne cesse de dénoncer la nécessité de mettre en place **des moyens supplémentaires**, notamment dédiés à la mise en œuvre de la loi sur l'Adaptation de la Société au Vieillessement, sans pour autant qu'une réelle solution apparaisse.

Les événements éprouvants rencontrés récemment dans plusieurs services de la DGAS, nous laissent percevoir une certaine forme de **négligence et d'imprudence** de la part de notre Direction générale des Services face à des détériorations de conditions de travail connues et reconnues de tous, mais laissées à la seule responsabilité des managers de proximité.

Aux problèmes posés, la réponse conjointe de la DRH et de la DGAS :

- Coaching individuel et collectif,
- Enquête flash,
- Et médiation.

La CFDT réclame des interventions plus adaptées aux réalités que vous vivez au quotidien !

RÉORGANISATION DES SERVICES



BURN OUT!
BURN OUT!
VOUS TROUVEZ
QUE C'EST LE
MOMENT AVEC
TOUT LE BOULOT
QU'ON A ?



Un €uro pour les Assistants Familiaux...!

Qualifiés de « tendus » par l'administration, les échanges engagés depuis plusieurs semaines dans le groupe de travail sur la professionnalisation de nos collègues assistants familiaux ont du mal à aboutir.

Convaincue qu'ils participent pleinement à la politique de la protection de l'enfance et de la famille et même si **cela ne semble pas plaire à notre administration**, la **CFDT** a rappelé qu'à ce titre ils devaient bénéficier d'une **égalité de traitement** au même titre que l'ensemble des agents de notre collectivité.

Dans cet esprit nous dénonçons la précarité, et l'engagement financier personnel de nos collègues et avons réaffirmé nos revendications :

- Une gestion de la carrière des assistants familiaux indépendante du nombre d'enfants accueillis, permettant une rémunération liée à l'exercice de leur mission, et prenant en compte l'ancienneté et l'expérience de chaque professionnel,
- Une revalorisation de leur rémunération tant sur la fonction globale d'accueil que sur les déplacements de proximité,
- Un éclairage sur les procédures d'agrément, de leur refus et retrait.

En présence des élues, des directions concernées (direction adjointe enfance-famille et direction des ressources humaines), et de représentants des personnels, la dernière réunion du 28 février a fait l'objet de propositions de la part de la collectivité.

Celles-ci sont une avancée frileuse visant essentiellement à **améliorer la prise en charge et l'accueil de l'enfant** avec la **revalorisation symbolique d'un euro** de l'indemnité d'entretien et par l'octroi **d'une allocation anniversaire** par enfant confié. Il est important de préciser qu'à ce jour cette allocation était laissée à la discrétion de l'assistant familial.

Quid du volet professionnalisation et rémunération ?

Malgré les envolées lyriques régulières sur la place de l'humain dans la gestion des ressources humaines, **le compte n'y est pas !**

À augmentation de salaire, on nous répond, c'est la loi...

Ah bon ? Le principe de libre administration des collectivités territoriales ne permet pas d'être plus favorable que la loi ?

Cela s'est souvent vérifié dans d'autres situations et pour d'autres sujets !

Soyons optimistes, la CFDT croit encore en l'émergence d'un intérêt de notre administration pour la professionnalisation et une meilleure rémunération de nos collègues Assistants Familiaux.

La suite après la prochaine réunion du groupe de travail...



EN FIXANT LONGUEMENT LE MONTANT DE SA RÉMUNÉRATION, ON FINIT PAR DISTINGUER UNE TRÈS LÉGÈRE AUGMENTATION.



Dialogue social...peut mieux faire !

Le **dialogue social** est un gage d'efficacité pour la collectivité, qui passe par la mobilisation, et l'implication de tous les acteurs : élus, direction, encadrement, et représentants du personnel, pour mieux répondre aux attentes du public.

Au quotidien pour vous, la qualité de sa mise en œuvre agit sur votre environnement, votre parcours professionnel, votre protection sociale et votre rémunération.

Nous avons remarqué à plusieurs reprises, que notre collectivité **se dispensait** de s'interroger sur ses postures, et sur la qualité réelle de **ses relations sociales**.

Dans les faits, cela se vérifie par les votes systématiquement favorables des représentants de l'administration concernant **tous les rapports** présentés en instance paritaire consultative, malgré les réserves et les remarques des représentants du personnel.

Aucun report ne semble possible.

Pour la CFDT le dialogue social est une nécessité, parce que notre collectivité est une réalité organisationnelle, technique, économique mais **surtout... HUMAINE**.

Pour notre administration le dialogue social semble être **une contrainte, un service minimum juridiquement imposé par la loi, voire une politesse**.

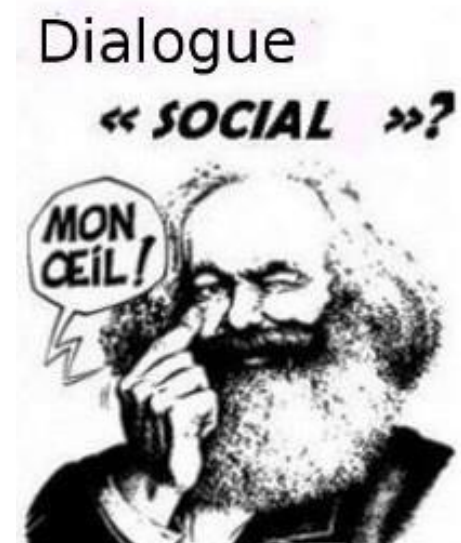
Parfois même, on revient à une conception paternaliste du **dialogue social** où **l'administration tente de choisir elle-même ses interlocuteurs**.

L'ensemble de vos élus et représentants CFDT militent pour que le fonctionnement des instances paritaires ne soit plus dominé par un **formalisme institutionnel** sans véritable valeur ajoutée pour les relations sociales, mais pour qu'elles soient un vrai lieu de **concertation, d'échanges, de partages de réalités** et surtout **de respect**.

Nous savons bien que sa mise en œuvre est tributaire des personnalités en présence, et de leur volonté à le promouvoir.

Pour autant, il ne doit pas être un supplément d'âme mais une réalité incontournable de l'administration, parce que c'est avant tout de vous dont il s'agit.

Il reste donc des efforts à faire, car si être écouté c'est bien, être entendu c'est beaucoup mieux.



Vie des instances...Nos questions au CHSCT du 16 mars.

- La CFDT souhaite que soit fait un point sur la situation de nos collègues reconnus travailleurs handicapés : Combien sont-ils, de quel suivi bénéficient-ils, qu'en est-il des aménagements de poste correspondants ?
- Comment la DRH assure-t-elle le suivi des agents régulièrement en maladie ordinaire ? Quel est le lien entre la médecine du travail et ceux qui ne souhaitent pas demander une reconnaissance de travailleur handicapé mais qui présentent des arrêts maladie récurrents ?
- À quand la création d'un groupe de travail sur mise en place d'indicateurs de qualité de vie au travail ?
- Nous demandons le résultat des préconisations faites au service accueil information de la DA-MPDH. Des aménagements ont-ils été réalisés au niveau des bureaux ? Quelle est la norme appliquée en superficie viable par agent et par bureau ?
- Où en est-on au sein du service coordination action sociale de la DA-MDPH ?
- Résultats de l'audit mené au sein du service coordinations action sociale et gestion des droits de la DA-MDPH ?



Vie des instances...Nos questions au Comité Technique du 24 mars.

- Dans le bilan social 2016 nous souhaitons voir apparaître le nombre d'agents détachés de la fonction publique d'état, ainsi que le détail des cotisations CNRACL et pensions civiles ?
- Où en est la mise en place de la Maison Départementale de l'Autonomie, et l'organisation d'instances représentatives des personnels de la MDPH ?
- Au titre des mouvements des effectifs 2016, peut-on avoir un retour sur la situation du collègue qui était affecté à la cantine du parc, et ceux de la direction du tourisme et de l'innovation ?
- Avenir de la mission de numérisation de la MDPH ?
- Revalorisation des titres restaurants.
- Quelles actions sont prévues pour faire face aux nombreuses absences et vacances de postes à la Direction de la Cohésion Sociale et particulièrement dans les MDCS ?
- Est-il prévu une communication sur la loi déontologie d'avril 2016 ?
- Point sur les heures supplémentaires réalisées par direction, et le mode de rémunération ou de récupération ?
- Résultats des audits menés aux services coordinations action sociale et gestion des droits de la DA-MDPH ?
- Articulation entre le mission insertion emploi 41 et le service insertion et solutions d'emplois de la direction de la cohésion sociale ?
- Enquête flash DGAS, où en est-on ?

