



Actu septembre 2017....

Douche froide pour la rentrée sociale.

Face à la baisse des dotations des collectivités, l'heure est à l'optimisation des services publics, et au sport national : **trouver des boucs émissaires.**

Pour autant, l'agenda social que nous souhaitons mettre en œuvre au sein de notre collectivité est centré sur le présent et l'avenir des agents du Conseil départemental.

Nos priorités au sein du Conseil départemental :

- **Le renforcement de la qualification**, la promotion et la montée en compétence des agents,
- **La mise en place d'une protection sociale complémentaire**,
- **La professionnalisation et la rémunération de nos collègues Assistants familiaux**,
- **L'avenir des services en pleine réorganisation**,
- **La mise en œuvre des actions d'organisation et de « simplification » annoncées à la DGAS**,
- **La lutte contre l'externalisation de missions**, et leurs effets préjudiciables sur les agents et sur le service public,
- **Les suites apportées aux entretiens professionnels non réalisés ou partiellement rédigés**,
- **Les nominations en CAP**, avec son lot de décisions souvent injustes et à la carte...
- **La mise en place d'une véritable GPEC.**

Vous l'avez compris, cette rentrée s'annonce copieuse et revendicative. A très bientôt pour vous en reparler.



FONCTIONNAIRE OU CONTRACTUEL

Avec la CFDT, je revendique :

- Une pleine reconnaissance de mes missions
- Une juste rémunération et l'augmentation de mon pouvoir d'achat
- Un déroulement de carrière valorisant mes compétences
- Le respect du calendrier de PPCR
- Des espaces d'expression sur mon travail et son organisation
- Une participation significative de l'employeur à ma complémentaire santé et prévoyance

Réorganisation : Ensemble on va plus loin.

Tout changement d'organisation doit avoir un sens, un objectif.

Non seulement les agents méritent une explication sur ce changement, mais ils doivent aussi pouvoir s'exprimer.

Mieux que personne, nos collègues connaissent leur travail, et ils savent à quelles conditions ces changements sont soutenables.

Leur point de vue, donné en des temps et des lieux dédiés, est nécessaire pour éclairer les choix de l'administration départementale.

Un projet de changement bouclé dès le départ est preuve de méprise.

Au contraire, co-construit et à minima amendé par les suggestions de tous, il sera de fait plus facilement mis en œuvre et accepté.

Les organisations de travail, loin d'être parfaites, peuvent toujours être améliorées...

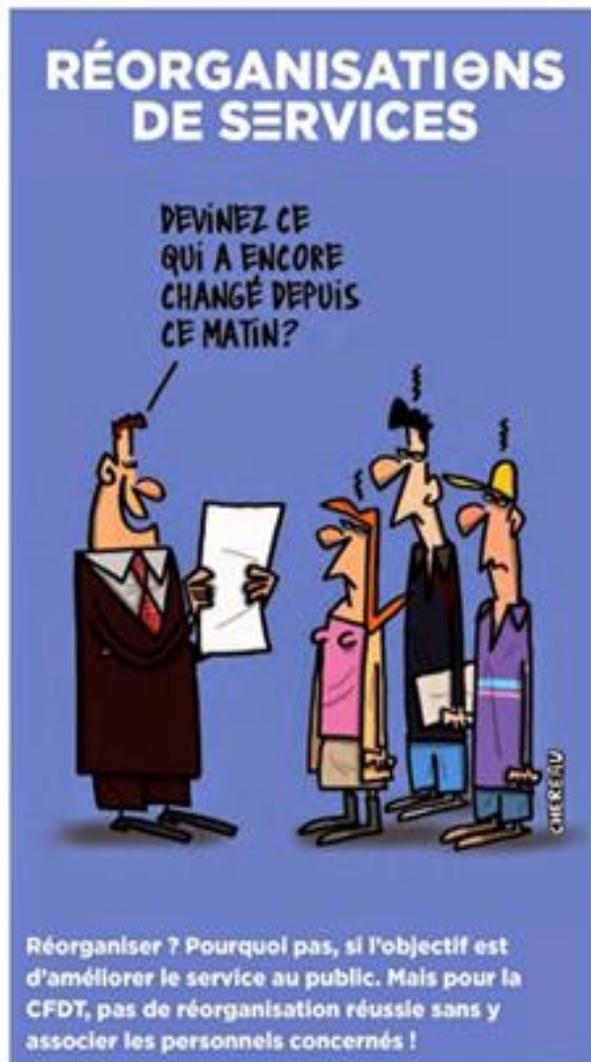
Une communication claire à chaque étape permet de tordre le cou aux rumeurs et aux bruits de couloir.

Au fur et à mesure qu'une réorganisation se précise, il importe aussi de repérer ses impacts en terme de :

- Formations pour s'adapter aux évolutions et aux nouvelles missions, préparer d'éventuelles reconversions,
- Recrutements internes et externes,
- Prise en compte des mobilités,
- Adaptation des postes de travail,
- Réunions pour préparer puis accompagner la réorganisation, résoudre les problèmes qui surgissent, etc.

La CFDT regrette que trop souvent les agents ne soient pas associés à l'organisation qui les concerne.

L'absence de concertation génère du stress et un mal-être au travail, sans parler de décisions inadéquates !



www.interco.cfdt.fr

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



Travailler en équipe...et le changement...

Faire confiance à l'imagination des agents et à leur connaissance du terrain pour optimiser le fonctionnement des collectivités, cela ne coûte pas cher et peut rapporter beaucoup.

Cette approche participative fait phosphorer et ouvre le champ des possibles.

Elle développe la pensée « hors du cadre », avec à la clé une forme de reconnaissance pour les personnels et un gain potentiel d'efficacité pour la collectivité.

Tenter de faciliter la contribution des agents est une chose, changer la culture au sein de la collectivité pour passer à un mode de fonctionnement ascendant en est une autre.

Dans chaque service, il y a une dimension individuelle et une dimension collective.

Les managers doivent apprendre à écouter les agents. Il faut valoriser la contribution, l'approche doit être globale sur l'ensemble de la méthode managériale.

Créer ces conditions d'approche de fonctionnement de nos organisations doit être l'enjeu de nos managers.

De nombreuses méthodes de travail prônent l'amélioration progressive, à tous les niveaux de l'organisation, comme source de progrès.

En opposition aux réformes qui conduisent à des changements radicaux, l'idée est de mettre en place une démarche graduelle pour parfaire la qualité, les délais, les conditions de travail ou les procédures.

Cette approche repose sur des principes :

- Casser les paradigmes,
- Travailler le processus autant que les résultats,
- Evoluer dans un cadre global,
- Ne pas juger, ne pas blâmer.

Les saisons nous ont appris que le changement était permanent et constant.

Malgré tout, soyons patient, peut-être verrons-nous un peu de stabilité dans notre environnement professionnel.



**LIBEREZ VOS TALENTS
ET CEUX DE VOS EQUIPES !**

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



Jour de carence, ou comment noyer le poisson.

Après avoir décidé le gel de la valeur du point d'indice, le ministre en charge de l'action et des comptes publics et de la Fonction publique, a brutalement annoncé le rétablissement du jour de carence qui avait déjà montré toutes ses limites lors d'une précédente tentative entre 2011 et 2014.

Si on peut partager la nécessité d'une maîtrise des dépenses publiques et de la dette, le focus sur des stéréotypes a pour effet de stigmatiser les agents publics, en occultant leur contribution à la richesse nationale dont on ne se souvient malheureusement que lors de terribles crises financières ou d'événements dramatiques.

Sous couvert de « rétablir de l'équité entre le public et le privé », l'instauration de ce jour de carence figurerait dans la prochaine loi de finances 2018.

Mais de quelle équité parle-t-on ?

Dans le privé, selon l'entreprise et la convention collective le délai de carence est négocié et de fait pris en charge.

Le choix des employeurs du secteur privé de couvrir leurs salariés au-delà de leurs obligations légales (3 jours), semble bien relever d'une décision rationnelle : **la souscription d'une assurance de prévoyance complémentaire du délai de carence permet de limiter les coûts liés à l'absentéisme.**

De nombreuses études ont démontré que la mise en place du délai de carence augmentait de fait la durée de l'arrêt de travail.

Pour la CFDT, il est plus important de se mobiliser pour redonner aux agents de la Fonction publique des perspectives de carrière à la hauteur de leur travail et de leur investissement dans l'accomplissement de leurs missions.

Ce chantier est engagé par le protocole sur les carrières et les rémunérations (PPCR) qu'il convient de mener à son terme.

Il nous semble essentiel de donner aux agents de la Fonction publique la capacité d'organiser leur travail au plus près du terrain. Vous êtes les premiers à pouvoir l'améliorer.

La CFDT l'affirme haut et fort, contre vents et marées : les agents publics ne sont pas une variable d'ajustement budgétaire.

Construisons un dialogue social à la hauteur des enjeux et une gestion RH attentive et libérée des calendriers politiques.

L'instauration d'un jour de carence ne consiste en aucun cas en une politique de prévention ou d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le véritable enjeu est de travailler à améliorer les conditions de travail, notamment sur les Risques Psycho-Sociaux et de bannir toutes formes de management par la peur, encore trop souvent présent dans notre collectivité.

Si celui-ci est instauré dans la Fonction Publique Territoriale, nous revendiquons la négociation d'une prise en charge du délai de carence.

