



Cfdt: INTERCO LOIR ET CHER

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Actu septembre 2018...

C'EST EN VOTANT QU'ON
PEUT FAIRE AVANCER LES CHOSES.



NE L'ÉCOUTEZ
PAS. C'EST UN
DANGEREUX
AGITATEUR!



Le prix de la confiance...

Comme beaucoup d'entre nous, il ne vous a pas échappé qu'après des vacances bien méritées, les mesures RH votées le 6 juillet, devraient s'appliquer rapidement.

Même si cela restera marqué dans les mémoires collectives, passons rapidement sur la méthode, sur la place et le rôle des acteurs, pour en arriver à notre réalité.

Au nom de l'exemplarité, l'administration nous a préparé à subir des réorganisations, des aménagements et autres « ajustements » sans pour autant évoquer concrètement la qualité de vie au travail.

Cet accompagnement de la politique nationale érode la notion de libre administration des collectivités.

Le fameux rapport gouvernemental CAP 2022, risque de donner des idées aux dirigeants et représentants de notre administration, avec son lot de mesures parfois idéologiques qui semblent nourrir le populisme.

Pourtant tout le monde s'accorde à dire que **« pour produire le service public, il est nécessaire de maintenir la confiance, et ainsi compter sur l'engagement de tous les agents, titulaires et contractuels »**.

Il est toutefois fondamental de vérifier l'existence d'une logique de transparence dans le respect des règles de déontologie.

Pour la CFTD, c'est le prix à payer pour avoir confiance, et chasser d'un revers de la main la défiance qui semble s'être instaurée depuis plusieurs mois, entre l'administration, ses représentants et les agents de la collectivité.

Politique RH



C'est quoi la définition d'une bonne continuité de service ?

Pour les 1700 agents du Département, la diversité des métiers implique des réalités professionnelles et des contraintes personnelles différentes.

Ainsi, il est surprenant de constater que le nouveau règlement du temps de travail, « validé » en comité restreint avec l'administration, semble curieusement appliqué.

En effet, la messagerie de certains collègues, nous précise automatiquement leur absence pour congés avec des périodes apparemment plus longues que celles indiquées en page 34 du guide du temps de travail : **« L'absence au titre des congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs »**, paragraphe 3.5, sous-titre 2.1, **« L'agent ne peut s'absenter plus de 31 jours consécutifs, samedis, dimanches et jours fériés inclus »**.

La preuve semble faite que ce document méritait mieux qu'une simple discussion. Avec la diminution des jours RTT placés d'autorité sur les jours de fermeture annuelle, son application ne facilite pas la cohésion d'équipe, surtout si on se réfère à la page 32, sur les modalités d'octroi, qui permettent aux **« agents chargés de famille de bénéficier d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels, tout en respectant l'équité entre tous les agents du service ou de la direction. Il est de la responsabilité du manager de s'assurer de la bonne continuité du service et de veiller que le nombre d'agents présents permet un fonctionnement satisfaisant »**.

Si on résume ce chapitre : je ne suis pas pour, pas contre, bien au contraire.



Une GPEEC pour répondre à un « plan social territorial » ?

Lors de la dernière réunion du 12 juillet, sur l'organisation des élections professionnelles, les représentants des ressources humaines présents, nous ont évoqué l'ambition de l'administration d'ouvrir rapidement d'ici la fin de l'année plusieurs groupes de travail : **la GPEC, l'absentéisme, la mutuelle, les taux d'avancement**, et si possible avant fin 2018.

Parce que la CFDT se place de votre côté, elle n'a pu que réagir face à cette nouvelle précipitation et souhaite que le temps soit pris pour travailler ces sujets, et que d'autres s'inscrivent dans un agenda social décidé en concertation entre l'administration et les représentants du personnel.

Sur le thème de la « gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences » (**GPEEC**), nous sommes vigilants à ce que l'administration pense **prospective, perspective** et **avenir**.

Toutefois, une nouvelle fois, ne mettons pas la charrue avant les bœufs.

En effet, l'administration a commencé par faire valider le règlement du temps de travail sans négociation, elle a fait voter le budget RH à la baisse, et envisage de ne pas systématiquement remplacer les différents départs de la collectivité.

Pour la CFDT, dans ce contexte de « plan social territorial », négocier une GPEEC (car il s'agit avant tout d'une négociation), avec les représentants du personnel, c'est malgré nos divergences, se donner les moyens de travailler sur les enjeux du maintien dans l'emploi, de la qualité et conditions de vie au travail, de la mobilité, de la formation, mais aussi sur le périmètre et les moyens d'organisation du service public.

C'est aussi, et surtout concilier les projets de la collectivité et ceux des agents, les articuler autour du projet d'administration développé dans le Graffito n°78 (page 21), dans « Un projet d'administration au service des Loir-et-Chériens ».

Tous les ingrédients sont là : Le DGA Ressources & Développement précise sa priorité : « *d'aider tous les services du Conseil départemental à réussir Loir&Cher 2021, en leur donnant le cadre de travail, les moyens et l'appui nécessaires* ». « *C'est tout le sens du projet d'administration que nous voulons mettre en œuvre et qui repose sur trois piliers : la qualité (Quali'dep ?!), les compétences et la bonne gestion* ».

Si tout ce qui est écrit dans ce journal interne est encore d'actualité, il ne nous reste qu'à engager des négociations pour articuler les ressources humaines autour d'un constat commun et des ambitions partagées.

Si la confiance et le respect reviennent, que méthode est adaptée aux enjeux, ainsi qu'à notre vision d'une GPEEC, pour porter votre parole, la CFDT répondra présente au rendez-vous de la DRH dans une logique d'un calendrier partagé.



E-administration et travail social.

Depuis plusieurs semaines, l'ensemble des professionnels du secteur social doit faire face, à la fois à une évolution du contexte socio-économique territorial et à une modification de leurs conditions d'exercice de leurs missions.

Dans un contexte social tendu, les travailleurs sociaux ont le sentiment de perdre le sens de leurs métiers.

Passer d'une logique d'intervention sociale globale à une logique de services individualisés, inscrivant le travail social dans une notion de prestation de service, cela contredit la prise en charge collective de la question sociale.

Aussi, dans cet esprit, **la CFDT a rencontré le DGAS**, lui proposant l'organisation d'un groupe de travail, avec comme objectif le renforcement d'une base de valeurs pour le travail social et un ensemble de repères pour les travailleurs sociaux, de nature à améliorer l'efficacité du travail social et la qualité de la relation avec les usagers.

Pour la CFDT, devant l'avancée inéluctable de la E-administration, il apparaît nécessaire de redéfinir un cadre commun de valeurs, et d'affirmer le sens donner au travail social, élan collectif constructif nécessaire dans la prise en charge de nos concitoyens.



C'est quand la concertation sur la qualité du service public ?

L'avant-propos du guide de la gestion du temps expose que « **le Conseil départemental de Loir-et-Cher a pour souci constant de répondre aux enjeux croissants d'efficacité et de qualité de service rendus au public** ».

De poursuivre : « **la Gestion des Temps participe à cette démarche en ce qu'elle concerne les agents, les managers et les usagers. Elle contribue à l'adaptation du service public aux besoins des usagers, à une meilleure organisation du travail et à une meilleure qualité de vie au travail** ».

Pourtant, en page 40, au paragraphe IV « **Les jours de fermeture du Conseil départemental** », il est écrit : « **Après avis du Comité technique et sur proposition de l'administration, 2 à 4 jours RTT sont positionnés chaque année, sur des veilles ou lendemains de jours fériés** ». « **Les services du Conseil départemental sont alors fermés** ».

Si l'on s'attache à faire le lien entre les deux textes, la **gymnastique intellectuelle** va nous amener à interroger la nécessité d'**ouvrir** ou de **fermer** tous les services de la collectivité, sans pour autant en mesurer les impacts pour les usagers et les agents.

Notre organisation syndicale est convaincue de la nécessité d'adapter le service public aux besoins des personnes, bénéficiaires, et allocataires.

Pour autant, **elle ne partage pas les choix de la collectivité** de répondre à cette impérative obligation par la E-Administration, et la fermeture systématique des services, sans concertation avec les agents et leurs représentants.

Là aussi, la réponse aux véritables enjeux du service public doit être abordée dans le cadre de réelles concertations, et de réelles négociations.

Dans un contexte économique et social dégradé, la CFDT veut se différencier des acteurs qui se contentent d'accompagner l'administration.

Avec un véritable dialogue social de proximité, nous sommes convaincus que des améliorations concrètes peuvent être apportées répondant aux besoins des agents dans le plus grand respect des attentes des usagers.



Des ateliers pour accompagner les managers.

À l'initiative des collègues de la DRH, les ateliers à destination des managers créés en 2016, se poursuivent.

La première édition 2018, programmée le 15 juin dernier, avait pour thème « **le management des compétences et les organisations apprenantes** ».

Reste à savoir ce que chacun entend par « **organisation apprenante** ».

Pour certain, c'est une organisation qui apprend de son expérience, pour d'autres c'est une organisation dans laquelle les gens apprennent ensemble en travaillant collectivement.

La CFDT ne peut qu'encourager ces ateliers de formation dont les prochains sujets évoqués seront :

- « **Le développement des relations positives au travail** »,
- « **Managers : faites du temps votre allié** ».

Ces moments dédiés à la formation des encadrants, sont à favoriser, car nécessaires pour améliorer les relations entre collègues, et développer ainsi la qualité de vie au travail.

Pour cette raison, notre organisation continuera à solliciter l'administration pour avoir une évaluation qualitative et quantitative afin de connaître et d'apprécier les changements qu'apporte l'investissement dans ces ateliers.



Candidat aux élections professionnelles... pourquoi pas vous ?

Le 6 décembre prochain vous élierez vos nouveaux représentants du personnel avec la création d'une nouvelle instance représentative pour les agents contractuels, la CAP, le CT, la CCP, le tout avec une représentation paritaire homme-femme.

En effet, la création d'une nouvelle instance représentative pour les agents contractuels, la représentation femmes/hommes ou la révision des délais électoraux vont modifier en profondeur le scrutin.

Il s'agit du renouvellement des représentants du personnel pour les **commissions administratives paritaires (CAP)** et les **comités techniques (CT)** et, pour la première fois, de l'élection **des représentants du personnel contractuel dans le cadre des commissions consultatives paritaires (CCP)**.

Dans la poursuite de ce mandat, la CFDT tient son rôle de lanceur d'alerte, sa marque de fabrique et preuve de sa différence syndicale : proximité aux agents, écoute des réalités et réponses concrètes à leurs préoccupations, et indépendance à l'égard de l'administration.

Vous n'allez pas élire une étiquette ou un sigle, mais un collègue qui partage votre réalité professionnelle, vos préoccupations et qui s'engage à agir pour améliorer leur quotidien.

Les événements de ces dernières semaines ont prouvé la capacité de la CFDT à s'opposer et à être force de propositions, par Fanny BERTAUX et Philippe POUDRAI, vos élus au Comité Technique (CT), ainsi que Marjolaine AUGER et Frédéric BIRAUD, vos représentants au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

C'est parce que les militants CFDT entendent contribuer à rendre plus équitable, plus juste et plus solidaire la reconnaissance de la collectivité à votre égard, qu'ils s'impliquent sans retenu.

Composée d'élus(es) d'adhérents(es) ou de sympathisants(es), notre section syndicale est riche de l'engagement de ces femmes et de ces hommes, **qui agissent au quotidien dans l'intérêt général.**

Ensemble, nous sommes à votre service (**fonctionnaires ou contractuels**), pour toute question concernant votre situation individuelle (**notation, avancement, promotion interne, position, sanction, situation spécifique...**), l'organisation et le fonctionnement des services, les règles statutaires, le régime indemnitaire, la formation, et la santé ou la sécurité sur les lieux de travail ou dans l'exercice de vos missions.

Dans un contexte budgétaire contraint, face à une administration rigide et arbitraire, et au moment où se pose la question de l'efficacité des politiques publiques au plan local, nous n'avons d'autres choix que de veiller à la pertinence de nos actions et des outils mis en œuvre pour répondre le mieux possible à vos préoccupations.

Alors, si l'aventure vous tente, devenez candidat(e) CFDT aux prochaines élections professionnelles 2018.

N'hésitez pas à nous déclarer votre candidature par l'adresse mail : cfdt@cg41.fr



LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



POURQUOI PAS MOI ?



CANDIDATS CFDT AUX
PROCHAINES ÉLECTIONS !