

Actu avril 2017... Trouvons du sens.



À la recherche du sens...

Vous vous êtes déjà interrogé sur le sens donné à votre travail ?

Vous subissez une surcharge de travail, vous vous sentez déresponsabilisés et isolés ?

Combien sommes-nous à ne pas être consultés dans le processus de modernisation en cours dans nos directions ?

Ne cherchez pas, vous n'êtes pas seul(e).

Beaucoup de nos collègues déplorent qu'un grand nombre d'utilisateurs perdent chaque jour, un peu plus l'accès aux services publics, et ne le comprennent pas.

Donner, trouver du sens au travail constitue un enjeu essentiel pour notre collectivité.

C'est pourquoi, lors du Comité Technique du 24 mars dernier, la CFDT a fortement réagi en interrogeant l'administration sur les nombreux postes restés vacants dans des services du CD41 pour causes de maladies, de départs ou pour raisons de mobilité.

N'oublions pas qu'un collègue non remplacé est un risque de déséquilibre de la charge de travail, mais aussi d'une absence de réponse aux usagers.

La modernisation de la fonction publique territoriale est une avancée notamment grâce à la mise en œuvre d'une politique offensive sur les parcours professionnels, la gestion des carrières et des rémunérations, mais elle doit se réaliser dans la logique d'un sens à donner pour un service public de qualité.

Notre organisation syndicale a ainsi largement insisté sur l'importance de débloquer des moyens supplémentaires pour remédier aux absences non remplacées.



Comité Technique du 24 mars... Les réponses aux questions CFDT.

Dans le bilan social 2016, nous souhaitons voir apparaître les agents détachés de la fonction publique d'état et le détail des cotisations CNRACL et pensions civiles. Une suite favorable va être donnée à notre demande, permettant ainsi d'avoir une meilleure lecture du bilan social.



- Où en est la mise en place de la Maison Départementale de l'Autonomie (MDA), et quid de l'organisation d'instances représentatives des personnels à la MDPH ?

Sur la mise en place de la MDA, pas de réponse. Concernant la mise en place d'une instance représentative du personnel pour nos collègues de la MDPH, notre DGAS n'en fait pas une priorité et nous affirme ne pas en « constater l'utilité ».

Cette réponse laisse interrogatif sur la liberté laissée aux agents détachés au sein de ce Groupement d'Intérêt Public de se présenter sur les listes de candidats aux prochaines élections professionnelles.

- Concernant les mouvements des effectifs 2016, peut-on avoir un retour sur les différentes situations du collègue qui était affecté à la cantine du parc et de ceux de la direction du tourisme et de l'innovation ?

La mobilité choisie ou imposée à ces agents semble avoir été gérée par la DRH avec un accompagnement adapté à ces situations (soit de fin de contrat, soit de projets professionnels extérieurs à la collectivité ou dans le cadre d'un parcours de mobilité interne).

- Quel avenir pour la mission de numérisation de la MDPH ?

Le contrat du prestataire doit se terminer en juin 2017. Une réunion de calage était programmée pour mai prochain, ce qui nous semble incohérent dans l'éventualité d'un renouvellement de ce service. La DGAS s'est engagée à étudier avec intérêt la poursuite de ce contrat.

La CFDT a insisté sur la nécessité de pérenniser ce service dont l'intérêt n'est plus à démontrer, tant dans la numérisation des dossiers d'utilisateurs, que dans l'importance d'avoir recours à un établissement d'aide par le travail.

- Est-il possible de revaloriser les titres restaurant dont le montant reste gelé depuis 2008 ?

A notre demande de revalorisation du ticket restaurant, et d'une participation à 60% de l'administration, celle-ci nous répond, « pas possible contrainte budgétaire oblige ».

Seule la CFDT maintient cette légitime requête compte tenu des faibles possibilités données à la fonction publique territoriale d'augmenter le pouvoir d'achat de ses agents.



- 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 MDSCS ?

Devant la recrudescence du non remplacement de nos collègues face à l'absentéisme, notre organisation syndicale a insisté sur la nécessité de prévoir rapidement une enveloppe budgétaire adaptée à cette situation.

Actuellement la DCS nous confirme que 10 CDD sont en cours pour des périodes allant de 4 mois à 1 an sur l'ensemble de la direction.

Il reste tout de même des situations tendues notamment en MDSCS, où l'on peut mesurer que, face à la volonté de placer l'utilisateur au cœur des dispositifs, les moyens ne suivent pas.

Il est illusoire de souhaiter améliorer le parcours de l'utilisateur si les professionnels ne sont pas en mesure d'en assurer l'accueil, la prise en charge, l'accompagnement et le suivi.

À OBLIGATION DE RESULTATS, LA CFDT RÉPOND OBLIGATION DE MOYENS !

- Une communication sur la loi déontologie d'avril 2016 est-elle prévue?

Une réflexion est en cours pour apprécier l'intérêt de créer une mission spécifique et pour communiquer sur ce thème qui impacte chacun d'entre nous.

- Point sur les heures supplémentaires réalisées par direction et sur le mode de rémunération ou de récupération.

Un point sur l'état des heures supplémentaires sera fait à chaque Comité Technique. Il nous est précisé que ce sont les managers qui décident de l'usage et de l'acceptation des heures supplémentaires. Toutefois, la DRH nous précise que les heures supplémentaires sont majoritairement payées.

- Résultat de l'audit mené au sein du service coordinations action sociale ?

Notre organisation syndicale a souhaité rappeler que depuis janvier 2016, en Comité Technique ou en CHSCT, elle n'a cessé d'alerter la DGAS et la DRH sur les conditions de travail des collègues de ce service.

Nous nous félicitons d'avoir été entendus car, depuis plusieurs mois, des mesures de remplacement sont mises en œuvre.

Il nous est très agréable de constater qu'aujourd'hui, le budget prévu pour les renforts et les remplacements apparaît beaucoup plus conséquent.



- Résultat de l'audit mené au sein du service gestion des droits de la DA-MDPH ?

Sur ce sujet, nous nous refusons de laisser penser un instant que les managers de proximité sont les seuls et uniques responsables du malaise qui règne au sein de ce service.

En effet, sur ces situations aussi nous avons alerté la DGAS et la DRH dès janvier 2016. Pour autant, les effets de la loi « d'adaptation de la société au vieillissement » n'ont pas été suffisamment anticipés et pris en considération.

Pour notre organisation syndicale, il n'est pas acceptable d'opposer une catégorie d'agents à une autre catégorie. Ne nous trompons pas de cible !

Les mêmes causes produisant les mêmes effets, il est trop facile, voire simpliste, de renvoyer la seule responsabilité d'un dysfonctionnement de service **sur les managers de proximité ou sur les agents. C'est bien la cohérence et la cohésion de la ligne hiérarchique qui sont à prendre en considération.**

La CFDT reste mobilisée sur ces situations et porte une attention particulière au suivi des solutions proposées.

- Articulation entre la mission insertion emploi 41 et le service insertion et solutions d'emplois de la direction de la cohésion sociale ?

Il nous est répondu que la mission Job41 travaille en mode projet et qu'elle reste en lien étroit avec le service insertion solutions d'emplois. Quel qu'en soit le résultat, nous ne pouvons qu'adhérer à ce dispositif qui contribue à renforcer la dignité humaine des personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle.

- Enquête flash DGAS, où en est-on ?

Le cabinet CEKOIA a mené une « enquête flash » au sein de la DGAS à la demande de sa nouvelle directrice. Ses conclusions ne semblent pas nouvelles. Elles ressemblent d'assez près au projet de mandature, voire au projet d'administration.

En effet, pour celles et ceux étrangers à la DGAS, nous vous invitons à relire certains numéros de « Graffito » et du « DRH news » qui dès avril 2015 mettaient en avant la nécessaire **modernisation de l'administration**, l'importance donnée à **la place de l'utilisateur** et à la **simplification des procédures**.



Les actions présentées sont nécessaires pour les agents au service des usagers. Elles ne doivent pas seulement nous éblouir, mais bien nous éclairer sur le sens de notre travail dans une **organisation cohérente et adaptée aux enjeux**.

Si la stabilité des organisations est importante, il n'est pas interdit de penser que certaines d'entre elles mériteraient d'être revisitées et améliorées.

CHSCT du 16 mars... Les réponses aux questions CFDT.

La CFDT souhaite qu'un point soit fait 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 ?

La collectivité emploie 99 agents ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, soit 6,2% des effectifs (la loi obligeant 6%).

Ils bénéficient d'aménagements de postes réalisés en lien avec la médecine de prévention et d'un bilan médical renforcé.

La CFDT a réaffirmé la nécessité de poursuivre le suivi et l'accompagnement de nos collègues, mais aussi d'être très attentive à la qualité des aménagements de postes qui doivent être revisités à échéances régulières.

- Comment la DRH assure-t-elle le suivi des agents régulièrement absents pour cause de 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 ?

Malgré des explications, nous avons décelé des difficultés dans la gestion et le suivi des agents régulièrement absents pour cause de maladie ordinaire.

Pourtant, l'enjeu majeur de l'amélioration de la qualité de « vie au travail » réside dans notre capacité à prendre en charge nos collègues dès leur reprise d'activité.

Nous restons vigilants sur les suites données à nos demandes.

- A quand la création d'un groupe de travail sur la mise en place d'indicateurs de qualité de vie au travail ?

Le prochain comité de suivi de la démarche qualité de vie au travail sera notamment chargé de l'analyse des indicateurs de risques psychosociaux mis en place par la collectivité, à l'évaluation des actions mises en œuvre et à la mise en place de nouvelles actions en matière de qualité de vie au travail.

Cette demande récurrente de la CFDT voit enfin le jour.

- Nous demandons le résultat des préconisations faites au service accueil information de la DA-MPDH. Des aménagements ont-ils été réalisés dans les bureaux ? Quelle est la norme en superficie viable par agent et par bureau ?

A notre demande, une nouvelle visite de ces bureaux (open space) doit avoir lieu au cours du deuxième semestre 2017.

Malgré une réglementation peu précise, il est nécessaire de vérifier et d'envisager un aménagement plus adapté aux conditions d'exercice des missions de ce service.

Il ne peut être pérennisé une répartition des bureaux aléatoire et la diffusion de consignes invitant les agents à faire le minimum de bruit durant leur travail (ne pas claquer les portes des placards, etc...).

- Où en est-on au sein du service coordination actions sociales et au sein du service gestion des droits PA-PH de la DA-MDPH ?

Ces deux questions déjà posées en Comité technique, font l'objet d'un suivi particulier par nos représentants en CHSCT en charge notamment du secrétariat de cette instance.

La CFDT avait déjà alerté à plusieurs reprises la DGAS et la DRH notamment en réunion plénière du CHSCT dès mai 2016, et lors des Comités Techniques. **Elle amplifie dès à présent son rôle de veille dans cette direction et entend bien peser de son poids pour aboutir à des solutions pérennes.**

