

Actu février 2018...



Et si on en parlait ?

Places de parking et égalité de traitement :

Nos revendications pour les places de stationnement gratuites semblent avancer. Après de multiples interventions et de nombreuses rencontres, nous voyons apparaître une lueur d'espoir d'égalité de traitement des agents de la collectivité.

En effet, quoi de plus équitable que de permettre à chacun de bénéficier des mêmes avantages ? C'est bien à l'administration de s'emparer de ce sujet, de garantir l'équité de traitement entre les agents, et de leur éviter de dépenser leur énergie à chercher des places de stationnement inoccupées.

Les plus chanceux n'ont pas à rougir de bénéficier d'une place de stationnement gratuite, quand d'autres collègues doivent payer un ticket pour le parc mètre. Seule l'organisation et l'absence de réaction des décideurs peuvent être interrogées.

L'équité de traitement éviterait à nos collègues de devoir passer du temps à planifier régulièrement l'utilisation des places disponibles ou partagées.

Le temps de l'entretien professionnel : Vous avez retenu lors des vœux aux personnels du 16 janvier dernier, combien le rôle de chacun était déterminant pour mener à bien la politique départementale.

Vous nous direz, facile à dire, mais moins facile à faire !

Nous vous répondrons que vous avez raison, car un des facteurs de réussite réside dans la capacité à savoir **donner du sens au travail**.

Nous vous invitons donc à profiter de votre entretien professionnel annuel avec votre manager pour lui faire partager votre quotidien au travail et pour l'engager sur votre carrière, sur vos besoins en formations. Il n'est pas interdit d'évoquer tous les sujets qui font qu'au-delà d'être un agent de la collectivité, vous êtes un professionnel dont le métier mérite d'être reconnu.

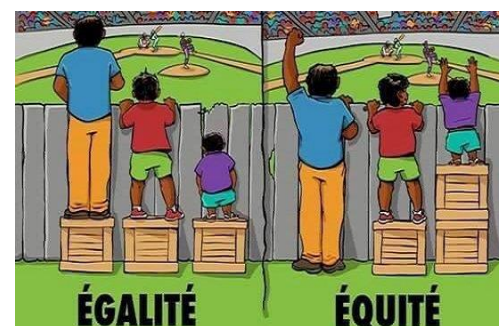
Votre manager n'est pas un simple organisateur d'activité : il agit comme un véritable développeur des compétences de ses collaborateurs, et favorise leur prise d'initiative et leur autonomie.

Pour la CFDT, l'entretien professionnel est un moment privilégié de dialogue, d'échanges et de communication. Il favorise l'adéquation entre le projet de l'agent et son poste, actuellement et dans l'avenir.

De plus, il permet de donner du sens et de valoriser la contribution de chaque agent au projet de la collectivité territoriale.

ACTUALITÉS

BRÈVES



Voir ensemble.



Bonne année de dialogue social et de santé au travail.

Pour être optimiste en ce début d'année, il faut avoir la zen-attitude.

En effet, il n'est pas rare d'entendre ou de lire à répétition des propos autour des contraintes budgétaires, des coûts et des économies pour maîtriser la masse salariale.

Ces mots peuvent paraître excessifs dans un contexte où l'on souhaite réorganiser le service public, sans en évoquer les moyens concrets, et sans que le fruit de la croissance ne profite aux agents publics.

De fait, avec cette suspicion régulière à l'égard de la fonction publique et de ses agents, il devient difficile pour nos collègues de trouver de l'enthousiasme au travail.

C'est là qu'apparaissent notamment les risques psycho-sociaux, qui jusqu'à ce jour ne sont toujours pas reconnus comme maladie professionnelle.

Pourtant, à l'heure où les découpages des collectivités ont tout fait voler en éclat, la prise en compte de la santé au travail ne peut progresser que dans le cadre d'une démarche concertée entre les acteurs, donc d'un véritable dialogue.

Le dernier terrain où le dialogue social est porteur de solutions, c'est bien sur la santé au travail.

Engagée depuis plusieurs années dans une démarche globale d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux (RPS), l'action de notre collectivité a mobilisé la DRH, le CHSCT, la médecine du travail, et vos représentants des personnels.

Nous avons une responsabilité et une place incontournable dans cette démarche d'amélioration des conditions de travail, renforcée par des engagements et valeurs parfois divergentes.

L'actualité interne nous a démontré que pour certains, il peut être difficile de ne pas confondre les intérêts de la collectivité et ceux des agents, surtout dans ce domaine si délicat que peut être la prévention et la réparation des risques professionnels.

Soyons clairs, pour la CFDT, dans le registre de la santé au travail, il ne peut exister de compromissions !

L'administration et notre organisation syndicale n'ont pas systématiquement les mêmes objectifs, tant sur le fond que sur la forme.

Le dialogue social est donc essentiel dans cette démarche, dans le plus grand respect des divergences.

Pour autant, les réorganisations continues, les difficultés de consultation, la fusion de certains services amènent souvent à ignorer le dialogue social et malmènent les agents.

Pour quel résultat ? Les chiffres de l'absentéisme explosent et le beau projet de bien-être au travail est bloqué.

Trop souvent, les bonnes initiatives reposent sur quelques personnes engagées... dont la CFDT fait partie.



Jour de carence : et si on envisageait autre chose ?

Nous l'avions évoqué dans notre actu de septembre 2017, le fameux jour de carence revient dans votre actualité.

Censé représenter une économie de **60.000€ pour la collectivité, il va considérablement remettre en cause sa manière de gérer les mesures préventives en cas de difficultés professionnelles.**

Si jusqu'à présent il suffisait d'encourager l'agent à prendre du repos, dans l'attente d'envisager de « régler » la situation de mal-être au travail, dorénavant l'agent y sera de sa poche sans pour autant en être responsable.

Cela ressemble de très près à la notion de double peine.

Dans la sphère publique, les « chiffres chocs de l'absentéisme dans la fonction publique » ont fait mouche, sans dire un mot sur les causes.

La CFDT souhaite porter un regard dépassionné et pragmatique sur la question, en commençant par dire que l'absentéisme est un symptôme.

Un symptôme conjoncturel, pouvant être lié à une pathologie, mais aussi dans la collectivité, du fait du mal-être, de la démotivation, de la difficulté des conditions de travail, de la perte de sens, de l'absurdité de certaines méthodes de management, en lien avec une pyramide des âges élevée.

À partir de ce constat, si l'on veut à tout prix limiter l'absentéisme au sein de la collectivité, il s'agira d'ouvrir les yeux sur une réalité souvent mal mesurée, celle de l'énorme masse d'agents démotivés qui viennent au travail à reculons et qui pour certains ne se sentent plus concernés par le travail qu'ils font.

Les discours d'austérité, de la baisse des subventions et de la disette budgétaire mettent en difficulté toute la chaîne hiérarchique pour trouver un nouveau sens au service public.

Le raccourci un peu rapide consiste à imaginer que quand ça va mal dans une organisation de travail (absentéisme, démotivation, perte d'efficacité, souffrance au travail...), la responsabilité en incombe uniquement au management.

C'est en montrant du doigt des bouc-émissaires que se construit la défiance.

Pour la CFDT la réalité est toute autre. Plusieurs paramètres sont à prendre en compte, notamment l'amélioration de l'organisation du travail dans les services, la nécessaire considération des agents, et leur reconnaissance, mais surtout la lutte contre l'absence d'accompagnement au changement.

Pour ces raisons, et dans le plus grand respect des valeurs partagées, il n'est pas interdit à la collectivité dans le cadre du dialogue social, d'engager des négociations pour prendre en charge cette journée de carence, selon certaines conditions.

Veiller au respect des textes, mais surtout négocier et aboutir à des compensations au-delà de la loi sont l'essence même et les fondamentaux de l'action syndicale.

Nous revendiquons et faisons de l'ouverture de cette négociation un objectif pour les élections professionnelles de décembre 2018.



**REPRÉSENTANT DU PERSONNEL,
C'EST DE L'ENGAGEMENT !**



Et si la collectivité s'engageait pour les agents ?

Les risques psychosociaux (RPS) dans les Collectivités Territoriales sont encadrés notamment par de nombreux textes, dont l'accord national interprofessionnel du 02 juillet 2008, celui du 26 mars 2010 et le protocole d'accord du 22 octobre 2013 et sa circulaire d'application de 2014.

Pour autant, à l'initiative des collectivités qui tentent de se dédouaner de leur responsabilité, l'engagement de plus en plus fréquent des responsabilités civiles et pénales en matière de santé au travail devant les tribunaux ont déjà abouti à de nombreuses condamnations de collectivités en tant que personnes morales.

L'évolution des tribunaux français et européens à cet égard est révélatrice : elle permet notamment, la reconnaissance des conséquences de RPS en accident du travail, et étend l'engagement de la responsabilité civile de l'employeur parlant même **d'obligation de sécurité de résultat**.

Ce qui fait qu'un risque pour la santé au travail est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : **les RPS sont souvent définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental**.

Bien plus encore, la Cour de cassation considère que l'employeur, de par son obligation de prévention de résultat, ne peut se contenter de prendre des mesures simplement correctives, notamment lorsqu'un agent est victime sur le lieu de travail d'agissement de harcèlement ou encore de violences physiques ou morales. Il doit prendre toutes les mesures pour en empêcher la survenance.

Afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents, l'employeur public doit donc, entre autre, mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés à la préservation de la santé de son personnel.

Il doit aussi veiller à tenir compte du changement des circonstances de ces RPS et ainsi améliorer les situations existantes.

L'enjeu est bien de planifier la prévention et non pas uniquement de réagir à une situation donnée. En clair, éviter de faire les pompiers de service.

À cet égard, la prévention à la source est la seule dont les modalités permettent à l'Autorité Territoriale de répondre à ses obligations réglementaires.

Même si la qualification juridique des événements dépend de l'appréciation des faits par le juge, **placer l'humain au cœur de ces préoccupations doit rester la meilleure réponse**.

Pour l'agent concerné, les conséquences de RPS sont souvent ressenties comme une double peine. Les faits générateurs ne sont que rarement identifiés et l'obligation de sécurité de résultat n'est pas toujours appliquée.

Pour la CFDT, la réponse juridictionnelle à la gestion de ces situations de mal-être au travail ne doit pas être l'automatisme d'un employeur public.

Nous restons mobilisés à vos côtés pour faire valoir vos droits et ainsi peser pour une reconnaissance des préjudices subis.

FACILITER LE RÔLE DU MANAGER

