

Actu juillet 2018...



Pourquoi avoir boycotté le CT du 25 juin ?

Depuis quelques semaines, l'abîme séparant le discours d'ouverture aux négociations sur le temps de travail prôné par l'administration, et la pratique, n'a fait que s'élargir.

Dans ce contexte, fidèle à ses valeurs de syndicat réformateur, la CFDT n'a pas souhaité participer au Comité technique (CT) du 25 juin dernier.

Cette instance a entériné les décisions unilatérales et injustes présentées par l'administration, dont les mesures d'économies arbitraires, sans véritables négociations.

La défense de vos acquis vous ne la devez qu'à vous-même, qu'à votre mobilisation et à votre volonté de préserver vos conditions de travail et de rémunération, pour garantir un service public de qualité.

Notre volonté d'un dialogue social de qualité reste forte, mais pour le mettre en œuvre, il faut être un peu plus que deux, et savoir vraiment où l'on va et pour quelles raisons on y va !



Un good deal ?

Vous l'avez lu comme nous, pour compenser la suppression des 2 à 4 jours de fermeture imposés dit jours « Président » à compter de 2019, et le positionnement de 2 à 4 jours RTT sur la fermeture des services du Conseil départemental, **l'exécutif départemental revalorise le montant du titre-restaurant à hauteur de 5 €, soit une augmentation de 50 centimes de la part employeur.**

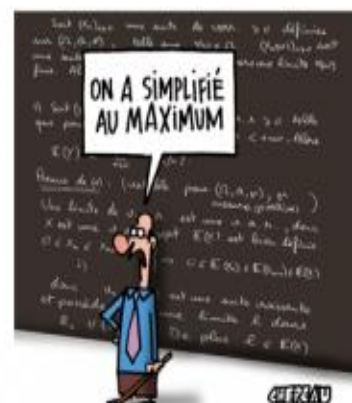
Ça c'est un bon deal ou on ne s'y connaît pas !

Pour notre part, cette demande d'augmentation de la valeur vénale du ticket restaurant n'est pas nouvelle...dans un autre contexte, nous la revendiquons régulièrement en Comité Technique. L'administration nous a enfin entendu.

Pour autant, le compte n'y est toujours pas, l'expression des agents ne semble pas avoir été entendue !

La CFDT ne cautionne pas des méthodes qui méprisent votre mobilisation et le positionnement de la majorité des représentants du personnel, deux syndicats sur trois s'opposent toujours aux dispositifs trompeurs qui vous font serrer la ceinture, et vous faire avaler la pilule ... avec 50 centimes.

Le malaise des agents quant à la suppression des jours « Président » ne se soigne pas avec des doses homéopathiques.



Maintien de l'autorisation d'absence pour garde d'enfant malade.

Il est décidé de laisser le dispositif en l'état actuel, à savoir : 6 ou 12 jours en fonction de la situation de l'agent.

Et pourquoi ne pas appliquer l'intégralité de la circulaire n°1475 du 20 juillet 1982 ? (cf. Actu juin 2018)

Maintien de 2 à 4 jours de fermeture par substitution de jours RTT.

Cette disposition permet la stricte application de la loi. L'État, par le biais d'un courrier adressé (avril 2018) à toutes les collectivités territoriales de Loir-et-Cher rappelle l'obligation de respecter la durée annuelle légale du temps de travail fixée à 1 607 heures.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif les congés supplémentaires accordés localement comme les journées du Maire ou du Président.

En ce qui concerne le Département de Loir-et-Cher, la durée annuelle se situe à 1575 heures, du fait des 4 jours d'autorisation d'absence accordés chaque année.

Il convient donc de leur substituer des jours RTT pour maintenir des journées de fermeture la veille ou le lendemain de jours fériés (entre 2 et 4 selon le calendrier annuel, à définir tous les ans).

Mesure injuste et dépourvue de dialogue social, en l'absence de véritable négociation sur l'ensemble du contenu de l'aménagement du temps de travail. Il serait sûrement nécessaire de clarifier le projet d'administration pour mettre l'organisation de la collectivité en corrélation avec la volonté de garantir un service public de qualité. Les agents face aux mesures proposées attendent des règles claires et équitables.

Modification du dispositif actuel du Compte Épargne Temps.

Depuis 2011, les agents départementaux peuvent épargner sur leur CET des jours de congés et de RTT non pris, s'en faire indemniser (les jours excédant le seuil réglementaire de 20), opter pour un versement pour la retraite additionnelle de la fonction publique (à l'exception des agents en contrat), ou encore faire un don de jours.

Le nombre de jours épargnés augmente et le nombre de jours indemnisés chaque année représente une enveloppe financière importante. Par ailleurs, dans le cadre de l'équilibre des temps de vie, les agents doivent être encouragés à prendre leurs congés et RTT.

Il est donc proposé : de plafonner à 10 jours par an, le nombre de jours indemnisables à partir de 2019 ; de plafonner à 20 jours par an le nombre de jours indemnisables à partir de 2019 pour les agents faisant valoir leurs droits à la retraite l'année du départ effectif.

Encore une mesure sans réelle piste d'amélioration. S'est-on interrogé sur les véritables raisons pour lesquelles certains d'entre nous ne pouvons poser l'intégralité de nos jours de congés ? En l'absence de remise à plat de l'organisation des services, et du remplacement des absences et des départs, il va être très compliqué d'imposer la prise de congés. Finalement, vous pouvez lire que l'administration vous rend service...reste à voir la mise en œuvre. Bon courage les managers. Et qu'en est-il de la perte de pouvoir d'achat ?

Modification du dispositif de départ à la retraite.

Depuis 1997, les agents du Conseil départemental de Loir-et-Cher qui partent à la retraite bénéficient d'un congé de 15 jours majorés de 0,5 jour par année entière d'ancienneté ; l'agent qui part à la retraite est, donc, la plupart du temps, absent plusieurs mois avant son départ effectif de la collectivité, ce qui peut générer une désorganisation dans le service, des coûts de remplacement élevés et limite la transmission du savoir et de l'expérience.

Il est proposé de mettre fin au forfait actuel de 15 jours de congés accordés aux agents qui partent à la retraite. Pour les départs effectifs à compter du 1er janvier 2019 ; il sera accordé, dans la limite de 20 jours ouvrés maximum aux agents qui font partie des effectifs avant le 1er janvier 2019 ; un jour par année civile pleine d'ancienneté dans la collectivité jusqu'au 31/12/2020 ; puis 1/2 journée par année civile pleine d'ancienneté dans la collectivité à compter du 1er janvier 2021. Aux agents qui intègrent les effectifs de la collectivité à compter du 1er janvier 2019 ; 1/2 journée par année civile pleine d'ancienneté dans la collectivité.

Quel est l'intérêt et où se situe la nécessité de cette mesure qui ressemble à une usine à gaz ?

Quels engagements la collectivité met-elle en place pour accompagner durablement les fins de carrières ?

Cette question est posée depuis 2015 à l'administration, sans réponse adaptée de sa part. Imaginer de nouveaux dispositifs semble compliqué !

Le saviez-vous ?

La négociation dans la fonction publique :

Nul doute que notre administration sait appliquer la loi, notamment celle sur le temps de travail.

Mais pourquoi pas celle du 5 juillet 2010 relative à la **rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique** ?

Peut-être parce qu'elle renforce la place de la négociation mentionnée, notamment, dans les accords de Bercy de juin 2008 ?

Auparavant, en droit, la négociation était limitée à la détermination de l'évolution des rémunérations. Désormais, le statut général prévoit que tous les sujets concernant la vie professionnelle et sociale de l'agent sont ouverts à la négociation.

Hormis les questions de rémunération et de pouvoir d'achat, négociées au seul niveau national, le statut général reconnaît la possibilité de négocier, sur les différents sujets, à tous les niveaux pertinents de l'administration.

Les négociations peuvent donc être menées au niveau local, s'agissant des services centraux, des services déconcentrés, des collectivités territoriales.

Elles peuvent être engagées de façon autonome, à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale compétente, ou pour mettre en œuvre, à un niveau inférieur, un accord conclu à un niveau supérieur.

L'autorité administrative ou territoriale compétente doit prendre les dispositions réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des accords conclus.

Néanmoins, ces accords ont une valeur politique. Ces nouvelles règles ne modifient ni les compétences ni le mode de fonctionnement des instances de concertation.

Par ailleurs, comme le précise la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, les instances de concertation ne sont pas les lieux de négociation ; elles servent seulement à identifier les acteurs de la négociation, d'où la nécessité d'en créer.

En clair, on ne choisit bien que la loi que l'on veut appliquer !



Négociations nationales : Des avancées à confirmer !

C'est à l'occasion du rendez-vous salarial du 18 juin que le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique a communiqué les décisions du gouvernement :

« Une revalorisation des frais de mission des agents publics, suite au chantier lancé à l'occasion du dernier rendez-vous salarial : les taux de nuitée seront ainsi significativement augmentés en les distinguant selon la zone géographique (110 € pour Paris intra-muros, 90 € pour les villes de plus de 200 000 habitants et la métropole du grand Paris, **70 € pour les autres communes contre 60 € aujourd'hui**, une indemnité de 120 € sera créée pour les travailleurs handicapés et **l'indemnité kilométrique revalorisée pour la première fois depuis 2006 de 17% soit le cumul de l'inflation** ».

Sur ce dernier point, après 10 ans de gel, le gouvernement envisage de revaloriser le barème kilométrique. Il a décidé d'appliquer le cumul de l'inflation de cette période. La revalorisation de 17 % n'est pas négligeable, c'est reconnaître que les agents concernés ont été pénalisés durant toutes ces années.

Nous sommes encore loin du barème fiscal, mais la CFDT note favorablement un début de rapprochement. Le secrétaire d'État n'a pas donné de date d'effet. La CFDT craint que, pour des raisons budgétaires, ces revalorisations ne s'appliquent qu'en 2019.

Enfin, le gouvernement prévoit de donner un nouveau souffle au compte épargne temps avec une revalorisation de **10 euros par jour et l'abaissement de 20 à 15 jours de l'ouverture de la possibilité de monétiser le CET, dans un premier temps seulement pour les Fonctions publiques d'État et Territoriale**. Le montant forfaitaire d'indemnisation des jours épargnés est actuellement de : agent A = 125 €, agent B = 80 € et agent C = 65 €.



Validation des acquis d'expérience syndicale.

En période préélectorale, favorisant la recherche de candidats dans les différentes instances représentatives du personnel, il nous apparaît important d'évoquer la sécurisation des parcours professionnels des militants syndicaux.

D'ailleurs, deux arrêtés ministériels viennent d'être publiés.

Ils portent notamment sur **la création de la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical.**

Depuis plusieurs années, la CFDT travaille, sur la validation des acquis de l'expérience syndicale et à un meilleur pilotage de la formation de ses élus et mandatés.

Les objectifs poursuivis par la CFDT au travers de ce dispositif sont de :

- Permettre aux élus du personnel et mandatés de faire reconnaître les compétences qu'ils ont développées et acquises au cours de l'exercice de leur(s) mandat(s).
- Permettre une meilleure mobilité professionnelle.
- Permettre une meilleure adéquation entre formation professionnelle et formation syndicale.

Pour la CFDT, ce dispositif doit permettre une meilleure sécurisation des parcours professionnels des militants, et ainsi en favoriser l'engagement syndical au service des agents et de la collectivité.



« Action Publique 2022 », on n'est pas au bout de nos peines !

Ce programme **Action Publique 2022**, vise à repenser le modèle de l'action publique en interrogeant en profondeur les métiers et les modes d'action publique au regard de la révolution numérique qui redéfinit les contours de notre société.

Améliorer la qualité des services publics, offrir aux agents un environnement de travail modernisé, et enfin accompagner la baisse des dépenses publiques, sont les trois objectifs de ce programme.

Pour atteindre ces objectifs, il est fort à parier que le statut pourrait être progressivement contourné et mis en extinction, au risque de détériorer notre conception du service public.

Les inquiétudes de la CFDT sont donc très loin d'être levées.

Nous rappelons que « Action publique 2022 » pose comme préalable un objectif de baisse de trois points de PIB des dépenses publiques et une **suppression de 120000 postes de fonctionnaires dans les trois versant de la Fonction publique.**

Pour notre organisation syndicale, il faut d'abord arrêter nos choix collectifs et fixer nos priorités sur le modèle de société que nous voulons, sur les réponses à apporter aux demandes des usagers, sur les moyens donnés aux agents publics, et sur la qualité et efficacité du service public souhaitées.

La finalité de l'action publique réside dans la cohésion sociale, la lutte contre les inégalités et la solidarité nationale.

Il faut cesser de penser les fonctionnaires comme un coût qu'il faudrait combattre en supprimant des postes afin d'alléger les dépenses publiques.

Toute ressemblance avec ce que nous traversons actuellement serait fortuite !

