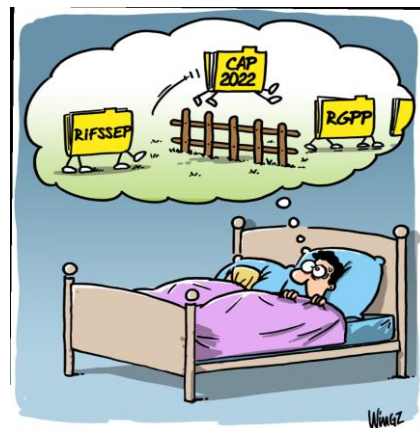


Actu octobre 2018...



Réchauffement climatique ?

Il n'a échappé à personne que la majorité d'entre nous ont vu rouge dès les premiers jours de l'été.

Après la bataille menée contre les mesures RH visant à supprimer les avantages négociés et acquis de longue date, **nous nous préparons à vivre un automne difficile.**

À quoi doit-on s'attendre avant la cérémonie des vœux de l'année 2019 ?

Comment seront gérés les départs à la retraite et les agents contractuels ?

Quels budgets seront sacrifiés pour permettre de maintenir un niveau de service public « acceptable » et adapté aux besoins ?

Autant de questions qui restent en suspens, et de sujets à aborder dans les mois qui viennent.

Dans ces conditions d'annonces régulières de serrage de ceinture, nous sommes nombreux à débiter la rentrée avec morosité et questionnement.

Des managers s'interrogent même sur la cohérence des consignes à mettre en œuvre et sur **la faisabilité des objectifs toujours plus ambitieux** en terme de qualité de service.

Même si nous comprenons l'expression « **faire aussi bien, voire mieux, avec moins** », pour beaucoup cela reste des mots, parfois dénués de sens et éloignés des réalités de service.

Pour la CFDT, l'obligation de résultat impose indéniablement une obligation de moyens.

Tout l'enjeu de notre action syndicale réside de notre capacité à connaître, comprendre et négocier les contraintes que l'administration impose à l'ensemble des agents.



Non aux jours RTT fixés arbitrairement !

Les jours de RTT positionnés d'autorité par l'administration sont déjà d'actualité.

Lors du dernier Comité Technique, nous avons donné un avis négatif sur les jours de fermeture de la collectivité en 2019.

Comment être d'accord sur cette décision unilatérale de la collectivité et de ses représentants de bloquer deux RTT les 31 mai et 16 août 2019 ?

Hasard du calendrier 2019, l'amputation s'arrêtera là. Attendons celui de 2020.

Pour la CFDT, cette modification ne peut s'envisager sans que l'administration ne garantisse des contreparties dignes d'un compromis acceptable pour et par tous.

C'est pourquoi, notre organisation syndicale revendique l'annulation de cette mesure et l'ouverture de véritables négociations sur le temps de travail.



Libérer la parole pour améliorer le travail .

Malgré une volonté affichée de porter la qualité de vie au travail, beaucoup d'entre nous se sentent malmenés.

Devoir de réserve oblige, la parole des agents territoriaux est rare. Exceptionnels sont ceux qui osent se confier.

Les agents publics, titulaires et contractuels doivent respecter plusieurs obligations, allant de l'exemplarité au devoir de réserve.

En conséquence, le contexte perpétuellement mouvant crée des injonctions paradoxales, qui nécessitent un accompagnement particulier.

L'administration tente bien d'y répondre, à grand coup de séminaires des cadres encadrants, d'ateliers des managers, de semaine qualité de vie au travail, de formations RPS, etc...

Mais au final, ça produit quoi au quotidien, en terme d'impact sur la vie professionnelle et personnelle de nos collègues ?

Existe-t-il un lieu, un moment, qui permette de faire entendre la parole non biaisée des agents sur leur quotidien du travail et qui pourrait permettre d'améliorer leurs conditions de travail ?

Les réunions de services ou de directions, auxquelles vous êtes conviés(es) sont plus des lieux où circulent des messages descendants de l'administration que de réels lieux d'échanges autour du travail.

Plutôt que de rechercher un effet d'affichage avec des revendications ponctuelles, **la CFDT va proposer à l'administration** de se doter d'outils permettant de lancer un processus pouvant se décliner au plus près du travail des agents et des cadres, à l'échelle des services, **en bref, de créer des espaces de dialogue (EDD).**

Distincts des réunions de services, ces Espaces De Dialogue seraient des espaces d'expression de problèmes concrets du travail et aussi de la vie au travail (horaires, organisation...).

Ils s'inscrivent dans la continuité historique des lois Auroux sur la liberté d'expression sur les conditions de travail.

L'éphéméride des (dés) organisations .

Afin de réaliser au mieux nos missions, nous avons tous besoin d'un cadre clair, durable, et cohérent, fuit d'une culture commune.

Se rappelant le constat unanime fait dès 2017 par le cabinet CEKIOA et l'ensemble des représentants du personnel, sur la volonté des agents de voir se stabiliser l'organisation de la DGAS, il paraît surprenant qu'en **Comité Technique en date du 4 octobre, soit proposée à l'ordre du jour, la 6^{ème} réorganisations en trois ans de la Direction de l'Autonomie et MDPH, et la 5^{ème} réorganisation en trois ans de la Direction Adjointe Enfance-Famille.**

Nous nous interrogeons sur l'objectif visé lorsque l'on constate que **depuis 2015, la DGAS totalise à elle seule 18 réorganisations** (ou ajustements selon les termes employés) sur l'ensemble de ses **4 directions**.

Si l'on peut imaginer la **complémentarité « stabilité-flexibilité des organisations »**, il ne faudrait pas que chaque nomination de directeur, fasse l'objet de changements sur le fonctionnement de son prédécesseur, sans en évaluer les gains et les effets.

N'oublions pas que derrière les directions-adjointes, les directions, les services, les pôles, et autres missions, il y a des professionnels, et des usagers qui parfois se perdent dans ces changements perpétuels d'organisation et de procédures.

Préoccupations partagées par la CFDT, ces enjeux sur la qualité du service public et la qualité de vie au travail auraient mérité, en amont des instances, un travail partenarial avec les représentants du personnel, plutôt qu'un entre soi sans dialogue social.

PROTÉGER LA LIBERTÉ DE PAROLE



Stop aux reçus-collés des concours et examens !

Est-ce que je vais être nommé(e) ou promu(e) après avoir réussi mon concours ou mon examen professionnel ?

Rien n'est sûr !

Car c'est sans compter sur les verrous qu'instaure l'administration à ses agents.

Vous le savez, les concours et examens professionnels ont pour objectif de permettre aux agents (conformément au statut), de faire évoluer leur carrière.

Pour autant, la réussite ne donne pas automatiquement accès au grade supérieur.

Là commence la quête du Graal.

L'avancement est soumis à une inscription sur un tableau d'avancement par l'autorité territoriale, à un avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP), puis à la nomination sur un poste vacant dont les missions sont en adéquation avec le grade.

La promotion interne quant à elle, est soumise à une proposition de l'autorité territoriale, un choix de la CAP et la nomination sur un poste vacant dont les missions sont en adéquation avec le grade.

Premier constat, le taux de réussite aux examens professionnels, baisse d'année en année.

Deuxième constat, les nouvelles conditions d'accès aux concours et examens limitent leur attrait.

Dernier constat, les connaissances requises pour réussir les épreuves sont de plus en plus décalées avec la réalité professionnelle.

Être admis à l'examen professionnel ne signifie pas être nommé.

De fait, cela multiplie le risque de perdre le bénéfice de votre concours.

Pour les plus courageux, la quête du Graal ne s'arrête pas là.

Encore faut-il qu'un poste soit vacant ;

Encore faut-il être inscrit au tableau d'avancement ;

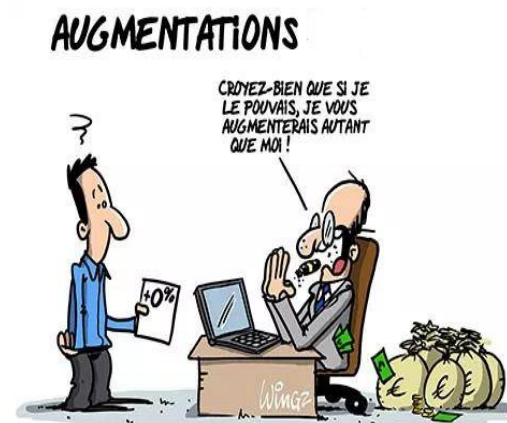
Encore faut-il être proposé(e) par son manager avec un bon entretien professionnel ;

Encore faut-il passer avec succès le filtre de son DGA, et de la DRH pour être présenté(e) à l'une des deux Commissions Administratives Paritaires.

En bref, il faut s'armer de patience et de détermination !

Pour la CFDT, la réussite à un concours ou à un examen professionnel doit aboutir dans les meilleurs délais à une nomination ou à une promotion, garantie d'une meilleure rémunération.

À votre demande, si vous nous faites confiance lors du scrutin du 6 décembre 2018, nous soutiendrons équitablement votre situation.



Au service de tous les agents !

La CFDT est aux côtés de chacun d'entre vous, quel que soit votre métier, votre catégorie et votre statut.

Nous nous engageons à ce que chacun soit traité par l'administration équitablement et avec bienveillance.

Ne soyons pas dupes, les enjeux à venir vont mettre tous les collègues dans le même bateau.

La réduction programmée des effectifs, va nous imposer de travailler en mode allégé, pour ne pas dire dégradé, sans réellement se soucier du sens donné au service public.

C'est pour ces raisons et afin de ne pas prendre à la légère les rendez-vous des nouvelles mesures d'économies RH, que nous vous soumettrons prochainement une liste de candidats CFDT pour les scrutins du Comité Technique, CAP, CCP du 30 novembre au 6 décembre 2018.

Les candidats CFDT sont parmi vous.

Ce sont des agents titulaires et contractuels qui font le choix de s'engager pour être acteur du changement que nous attendons tous.

Être représentant(e) du personnel, c'est être élu(e) par ses collègues pour s'exprimer en leur nom, et non à leur place, sur leur travail, les conditions dans lesquelles il s'exerce, le sens qu'ils lui donnent et la façon dont il est rémunéré.

Être élu(e) au nom de la CFDT, c'est aussi s'attacher à une forme de syndicalisme qui dépasse la seule défense de positions acquises pour rechercher, par la négociation, des améliorations justes pour tous, ancrées dans la réalité de la vie de l'administration qui nous emploie.

La CFDT veut croire que négocier est possible.

Cela implique une condition : que l'administration puisse s'engager dans un véritable dialogue social, impliquant la reconnaissance réciproque des partenaires sociaux et de leur fonction.

De même, parce qu'elles concernent chacun(e) d'entre nous au quotidien dans la réalisation de ses missions, les conditions de travail doivent susciter un intérêt tout particulier.

La tendance est à la détérioration de celles-ci avec des impacts sur la santé et les relations entre collègues.

À nous de veiller à ne pas devenir les « usagés » du service public !

Lanceur d'alerte, nous nous engageons pour vous, pour que la justice sociale, l'équité, et l'égalité de traitement soient réellement appliquées au sein du Conseil départemental de Loir-et-Cher.

Nous le revendiquons : L'intérêt général n'est pas la somme des intérêts particuliers !

Le 6 décembre 2018, donner votre voix aux candidats CFDT.



DIALOGUE SOCIAL : LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !



LE SYNDICALISME CHANGE DE VISAGE

