



SYNDICAT cgt

du Conseil Départemental

11 rue François Chénieux CS 83112

87031 LIMOGES CEDEX 1

Permanence du mardi au vendredi toute la journée

☎ 05 44 00 11 95 – Fax 05 44 00 14 55

Email : cgt@haute-vienne.fr BLOG: cgt-cd87.fr

Limoges, le 25 juillet 2019

A Monsieur le Président du Conseil Départemental,

Monsieur le Président,

Nous vous avons interpellé à deux reprises par le biais d'interventions au cours des comités techniques des mois de janvier et de juin 2019. Nos deux interventions identiques portaient sur le constat que nous faisons de l'état de la collectivité sur le plan humain, nous entendons par là les conditions de travail.

Lors du Comité Technique du 24 janvier 2019, votre réponse à notre demande de grenelle social ne nous a pas convaincu. Essentiellement parce que vous n'avez pas amorcé le moindre signe en direction des agents dont vous avez la responsabilité.

Vous nous avez fait une démonstration de ce que devrait être, à votre avis, le Département. En ce qui concerne les conditions de travail dans votre collectivité, vous vous êtes retranché derrière vos contraintes budgétaires en nous assurant que malgré cela, les agents du Département faisaient parti de vos préoccupations. Dont acte.

A la CGT nous avons pris le parti de réitérer notre intervention au Comité technique du mois de juin 2019. Vous nous avez refait la même réponse avec un bémol : vous avez reconnu que dans la collectivité tout n'allait pas si bien et vous nous avez invité à vous proposer des pistes d'améliorations.

Avant de vous faire part de nos réflexions, nous souhaitons préalablement revenir sur les 1607 heures. Nous avons tous une part de responsabilité dans l'échec des négociations. Mais vous en particulier. Sans vous attribuer la moindre malice dans le cadre que vous avez défini ; demander l'unanimité à la représentation syndicale pour entériner cet accord tenait de l'exploit.

Vous en tant que Président, auriez très bien pu ratifier la seule proposition qui s'inscrivait dans le cadre que vous aviez défini.

Contrairement à ce que vous exprimiez en CT, revenir sur les règles préalablement définies, donc en décider autrement n'aurait été ni incohérent, ni irrespectueux de votre parole donnée. Au contraire, comme le disait Winston Churchill « il n'y a aucun mal à changer d'avis. Pourvu que ce soit dans le bon sens. »

C'est pour ces raisons, Monsieur le Président, que nous souhaitons que vous reveniez sur la décision que vous avez prise au Comité Technique du mois de juin 2019. Nous vous prions de valider notre proposition qui est respectueuse du cadre que vous aviez défini.

- rallonger le temps de travail hebdomadaire de 35 minutes,
- paiement des 500 000 euros sous la forme d'une prime d'intéressement collective,
- dégressivité de la prime octroyée en allant des catégories C vers les catégories A.

Cette proposition a été retenue par plus de 80% des agents rencontrés qu'ils soient syndiqués ou non.

Accorder aux agents du Département, malgré l'imbroglio qui a empêché un accord final sur les 1607 heures, les 500 000 € en échange des 25 heures à effectuer en plus sur des critères plébiscités par la majorité des agents, serait un signe fort de votre part sur votre engagement à défendre les agents de la collectivité et en particulier les plus vulnérables.

Voici les pistes de réflexions que nous vous proposons suite à la demande que nous vous avons faite dans le cadre du « Grenelle Social » :

- La CGT souhaite que l'ensemble de la représentation syndicale soit consultée comme le prévoit les textes lors des réorganisations des services, des modifications des conditions de travail etc. Que ce soit au CHSCT ou au CT, la seule alternative des représentants du personnel est de se positionner pour ou contre la proposition de l'administration sans avoir pu, le cas échéant, participer à la réflexion de son élaboration. Nous ne souhaitons pas être dans la cogestion, mais très proche du terrain, nous pourrions vous apporter une expertise supplémentaire.
- Nous souhaitons ouvrir un chantier sur les conditions de remplacement des agents et sur le temps partiel. Ces deux sujets sont liés, et pourtant gérés de façon complètement dissociée. Il y a urgence, il faut rétablir le droit de travailler à temps partiel pour convenance personnelle. Les motivations sont essentiellement liées à la gestion : de la cellule familiale composé d'enfants de plus de 3 ans, à l'accompagnement d'un tiers ou tout simplement à l'épuisement professionnel. Il est préférable d'avoir un agent à temps partiel plutôt que d'avoir à gérer des absences sporadiques à 100%.
- Il est nécessaire de prioriser la mobilité en interne. Dans les collectivités qui le permettent c'est un véritable confort pour les agents mais aussi pour la collectivité. Cette commodité permet aux agents qui le souhaitent de redonner un nouvel élan à leur carrière. Cela permet aussi d'apaiser des situations difficiles dans les services, de réduire les distances domicile travail et a bien d'autres avantages. C'est une demande que nous faisons de façon récurrente auprès de vos services. Suite à cela, un effort a été consenti, l'administration nous en a fait part lors du dernier Comité Technique. Elle estime l'usage à la mobilité interne à hauteur de 50%. Nous nous en réjouissons, mais pour l'essentiel des catégories C et pour beaucoup de catégorie B, la mobilité interne devrait être la règle et non pas l'exception.
- Il y a dans la collectivité beaucoup d'agents titulaires d'un examen professionnel qui ouvre l'accès soit à un changement de grade ou à une promotion. Il est nécessaire pour cela de passer en Commission Administrative Paritaire.
En ce qui concerne les lauréats à l'examen professionnel qui permet un avancement de grade, il serait bénéfique pour la collectivité de récompenser ces agents en les nommant. L'agent fait la preuve de son engagement en passant un examen. Si vous ne le récompensez pas, il se démobilisera et démobilisera ses camarades.
Il faut également consentir aux agents lauréats de l'examen professionnel qui permet un changement de cadre d'emploi de figurer sur la liste d'aptitude s'ils en émettent le souhait. Ce n'est pas parce qu'ils figurent sur cette liste que la collectivité doit obligatoirement les nommer sur ce grade, mais cela permettra à ces agents d'envisager une mobilité même vers d'autres collectivités.
- Le régime indemnitaire mis en place en 2017 est très flou dans son application. Il a provoqué des inégalités qui n'existaient pas avec les régimes précédents. Vous avez des agents qui travaillent dans les mêmes services, qui ont le même grade, avec exactement les mêmes fonctions, qui ont des régimes indemnitaires différents. Quel que soit les raisons de ces écarts, ils sont contraires à l'esprit d'équité. Il n'y aucune raison qui justifie une différence de traitement entre deux agents dans une même position statutaire. Cet état de fait ne fait que renforcer le sentiment d'injustice que ressentent les agents de la collectivité.
Il nous paraît également indispensable de revoir certains régimes indemnitaires pour redonner de l'attractivité à des métiers en particulier où vous avez du mal à recruter.
- Ce sentiment d'injustice est également présent dans les déroulements de carrière. Nous proposons de revoir régulièrement les ratios et que ceux-ci s'appliquent. Dans certains grades il existe des

concentrations d'agents qui remplissent les conditions pour être promu. Ces agents, pour beaucoup resteront bloqués dans les premiers grades de leur cadre d'emploi du fait du taux très faible de promotions au regard du nombre important d'agents promouvables. Il est nécessaire pour les agents et la collectivité, que l'ascenseur social fonctionne.

- Il est primordial qu'il y ait une meilleure prise en compte des difficultés que rencontrent les agents dans leur service. Ces difficultés sont souvent liées à des conflits de personnes. Malheureusement cela génère beaucoup d'arrêts maladie, de dégâts humains, la dégradation de la qualité du service public et des coûts supplémentaires pour la collectivité. Nous avons de nombreux exemples tous services confondus où l'administration met 2 ans, 3 ans, voir beaucoup plus pour amener des solutions à ces situations.

La CGT a proposé à l'administration d'inscrire les chefs de cuisine à des formations de management au vu, des relations souvent difficiles entre les agents de la cuisine et ceux de l'intendance ; vous nous l'avez accordé. C'est une décision qui va dans le bon sens.

Toutes ces difficultés que vos agents rencontrent sur leur lieu de travail ont des conséquences sur leur santé physique et psychique. Le turnover important des techniciens de prévention, une médecine préventive à hauteur de 20% pour une collectivité aussi importante et une psychologue du travail en proie à une très forte augmentation de son activité, nécessiterait que l'équipe soit étoffée. Vous avez fait le choix de recruter une infirmière faute de médecin, nous nous en félicitons. La CGT vous propose de recruter en plus un demi-poste de psychologue du travail.

- Il est également nécessaire de faire de la relation entre les membres représentants du personnel du CHSCT et les représentants de l'administration un vrai partenariat et non une commission où s'exprime l'opposition syndicat-administration. Il serait aussi nécessaire de faire plus de prévention dans les services.
- Ces sentiments d'injustice, d'abandon, le manque de considération, amènent de plus en plus d'agent à quitter la collectivité. Vous avez le chiffre des agents qui y parviennent, la CGT au contact des agents en difficultés peut vous assurer que ce n'est que la partie visible de l'iceberg. Beaucoup d'agents ont entamé une démarche de mobilité sans pouvoir y parvenir. Car, à bout, il est souvent difficile d'exprimer pleinement ses compétences. Pour beaucoup d'autres, c'est des passages chez le médecin du travail ou la psychologue avec souvent à la clef des arrêts maladie.

La CGT souhaite pour le bien de la collectivité, le confort des agents et pour la qualité du service public du aux usagers, que ces suggestions soient étudiées pour arriver à élaborer des solutions. Vous ne pouvez pas nous opposer continuellement la restriction budgétaire. L'essentiel des pistes d'améliorations que nous vous proposons ne représente aucun coût supplémentaire. Pour les autres le coût est faible à côté du bénéfice pour la collectivité et les agents.

Il arrive que certaines économies génèrent à terme des dépenses supplémentaires, de la même façon que certaines dépenses peuvent produire des économies.

Si comme vous nous le répétez régulièrement, les agents sont aussi au centre de vos préoccupations, et nous en sommes persuadés, il vous sera aisé d'accéder à notre requête sur les 1607 heures et de vous pencher avec intérêt sur les pistes d'améliorations que nous vous suggérons.

Veillez agréer, Monsieur le Président, nos sincères salutations

Pour le Syndicat CGT du Conseil Départemental
Le secrétaire général

Philippe LAVERGNE