



Proche,

Efficace,

Solidaire ...

SYNDICAT cgt

du Conseil départemental 87

11, rue François Chénieux

87000 LIMOGES

Tél : 05 44 00 11 95 – Port : 06 18 08 13 93

Courriel : cgt@haute-vienne.fr – Blog : cgt-cd87.fr

Limoges, le 26 septembre 2022

**A Monsieur Jean-Claude LEBLOIS, Président du Conseil départemental
de la HAUTE-VIENNE.**

Objet : Alerte sur la situation des services et les conditions de travail des agents.

Monsieur le Président,

La période estivale que nous venons de traverser et son lot de catastrophes écologiques a malheureusement prouvé, une fois de plus, que les moyens des services publics sont insuffisants. Cette fois-ci, cela a été les personnels des SDIS, nos collègues sapeurs-pompiers professionnels et volontaires qui étaient en première ligne.

Les alertes répétées sur le manque de moyens humain et matériel sont restées lettre morte. Il faut attendre une catastrophe pour que nos élus s'en émeuvent et prennent un train de mesures pour préparer l'avenir. « Pourtant, tout le monde sait ».

Aujourd'hui, pour être sûr que « tout le monde sait », notre collectif CGT a décidé de vous interpeller au sujet de la situation alarmante de nombreux services du Département.

Au comité technique du mois de janvier 2019, la CGT avait partagé avec vous sa vision des conditions de travail et de la nécessité de les améliorer. C'est ce qui vous avait amené à nous proposer un agenda social avec des engagements allant de 2020 à 2022 issus de revendications des organisations syndicales. Bien qu'insuffisants, nous pensions que c'était là, le signal de vouloir s'engager sur la voie du dialogue social et que cela augurait la possibilité d'être entendu et de progressivement palier aux difficultés pour faire face dans de bonnes conditions à nos missions quotidiennes.

Depuis, au fil de l'eau, la CGT n'a eu de cesse de souligner les sous-effectifs, le manque de moyens, la faible reconnaissance, les réticences à améliorer la qualité de la vie au travail, le manque de communication, les difficultés managériales, les inégalités de traitement, le niveau des régimes indemnitaires, le manque de perspective de carrière, la perte de compétences. Et pourtant les agent(e)s du département ont démontré leur implication et leur investissement, alors qu'ils et elles exercent leurs missions dans des conditions de plus en plus dégradées.

Nous saluons les efforts que vous avez consentis, encore tout récemment sur le pouvoir d'achat. Mais cela ne suffit pas.

La France a un taux de chômage historiquement bas (7.1 % au premier trimestre 2022). Le marché de l'emploi se tend, nous nous rapprochons du plein emploi.

Avec la crise sanitaire, la question du sens au travail a pris une nouvelle dimension. Au-delà de la mise en place du télétravail (qui a pris énormément de retard) ou des évolutions organisationnelles, c'est l'utilité sociale et la valeur travail dans son ensemble qui interrogent les agents et les cadres. Une question profondément liée à celle de l'engagement, et qui représente un enjeu décisif pour l'attractivité des collectivités.

La crise économique et l'accélération de la perte de pouvoir d'achat facilite la prise de décision de quitter un emploi pour un autre plus rémunérateur.

C'est pour toutes ces raisons, que nous vous alertons sur la situation chaotique de beaucoup de services qui est le résultat de rendez-vous manqués et de plusieurs années d'hésitation à prendre en compte des signaux alarmants.

Le constat est préoccupant, le mal être est tel que les services se vident et nous n'arrivons plus à recruter. Pour la CGT, les réponses apportées par votre administration sont très insuffisantes pour inverser cette tendance.

Cette situation a des conséquences sur l'ensemble des agents de la collectivité, de l'agent d'entretien jusqu'au cadre, mais aussi pour l'utilisateur. Tous les services et toutes les missions qui y sont rattachées sont impactées.

Nous avons choisi d'illustrer notre propos uniquement autour de deux éléments : les recrutements et l'attractivité de la collectivité.

Le recrutement :

Nous souhaitons tout d'abord vous rappeler des chiffres que nous abordons souvent en Comité technique. Il s'agit de l'écart entre les emplois créés et les emplois pourvus. Nous sommes passés d'un delta de 114 emplois non pourvus en 2017 à 183 emplois non pourvus en juin 2022.

Le sous-effectif provoque une surcharge de travail, qui elle-même provoque de l'épuisement qui a pour conséquence de nouvelles absences pour raison de santé et de mauvaises conditions de travail. Cela affecte également le lien hiérarchique, les cadres pour assurer le fonctionnement du service pressent souvent malgré eux leurs subordonnés au détriment de la qualité du service rendu.

Cela ressemble à de la maltraitance qui participe à la perte d'attractivité de nos services et qui provoque le départ d'agents de plus en plus nombreux de notre collectivité. Pour y remédier il faut remettre les moyens humains en adéquation avec la charge de travail.

L'attractivité :

Pour qu'un employeur ou un emploi soit attractif, il faut réunir plusieurs ingrédients : proposer entre autre une rémunération compétitive, de bonnes perspectives de carrières, trouver du sens à son travail, de la considération, susciter de la fierté à travailler pour sa collectivité et au service de nos concitoyens.

Une grande majorité des agents ne retrouvent plus aujourd'hui ces ingrédients et préfère quitter leur emploi. De même que l'absence de certains de ces ingrédients dissuade bon nombre de candidats à rejoindre le département.

Quand un employeur n'arrive plus à conserver ses forces vives et ne parvient plus à susciter l'envie à de futurs candidats pour postuler, il est temps de se poser les bonnes questions et d'y apporter les bonnes réponses.

Quelques situations :

- *Récemment, deux agents techniciens de l'ATEC du service des eaux ont décidé de quitter la collectivité. Ils souhaitent une rémunération correspondante à leurs missions et qui se rapproche du niveau de celle du marché. Ces agents sont jeunes, compétents, formés, ils aiment ce qu'ils font. Il est à noter que leur rémunération est prise en compte à hauteur de 50% par les agences de l'eau. L'administration ne fait rien de significatif pour les garder. Leur départ va mettre en danger leur service qui risque de se retrouver dans l'impossibilité d'assurer ses missions obligatoires. Cela pourrait entraîner la suspension de subvention. Il y a eu deux tentatives de recrutement pour les remplacer, aucun candidat n'a postulé ;*
- *Deux candidats retenus pour être responsable d'antenne technique importante (Nieul et Limoges Catroux) ont préféré décliner la proposition d'embauche. Par manque d'attractivité, nous recrutons sur ces postes par défaut ;*
- *Les sages-femmes de la PMI qui accompagnent les futures mamans le temps de leur grossesse devraient être au nombre de 3.7 équivalents temps plein. Elles ne sont que 1.7 pour tout le département. La qualité du service public est dégradée et les conditions de travail de ces agents sont inacceptables. C'est une activité qui rapporte de l'argent à l'administration car ces agents pratiquent la tarification à l'acte qui est ensuite reversée en partie au Département ;*
- *La direction des services informatiques désespère à trouver des techniciens et ingénieurs ;*
- *Nous ne reviendrons pas à nouveau sur les difficultés que rencontrent les acteurs du travail social à l'instar des services administratifs ; manque récurrent de personnel, manque de remplacement, difficultés de recrutement, surcharge de travail, absence de tuilage*

Notre interpellation n'est pas revendicative, mais nous vous alertons car nous sommes face à un défi important qu'il faut relever de toute urgence. C'est maintenant et sans attendre qu'il faut prendre des engagements conséquents pour redonner du sens au travail des agents.

Nous souhaitons que cela se construise en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la collectivité mais également avec les agents de toutes les catégories.

*Le collectif CGT ne restera pas le témoin passif de la dégradation des conditions de travail des agents et de la qualité du service public. Nous sommes décidés à participer à cette démarche et le cas échéant déterminés à jouer pleinement notre rôle : **la défense collective mais aussi individuelle des intérêts au sens large des agents et par conséquent du service public.***

Nous connaissons votre attachement au service public. Vous avez le pouvoir de faire évoluer les situations et nous savons que vous ne souhaitez pas laisser se déliter un aussi bel outil de travail.

Le collectif CGT est disponible pour approfondir et étayer son analyse.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'assurance de notre considération.

*Pour le collectif CGT du Conseil départemental
Le secrétaire général Philippe LAVERGNE*