



# 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 – Portable 06 18 08 13 93

Email : [cgt@haute-vienne.fr](mailto:cgt@haute-vienne.fr) BLOG: [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr)

Limoges le 04 novembre 2019

## **A Monsieur le Président du Conseil Départemental**

*Objet : proposition de pistes d'améliorations pour l'agenda social.*

*Monsieur le Président,*

*Lors du Comité technique du 1<sup>er</sup> octobre 2019 vous nous avez fait part de votre volonté de poursuivre le dialogue dans le cadre d'un agenda social qui aurait pour vocation de recenser les avancées sociales ayant déjà été réalisées et celles que vous envisagez de mettre en œuvre pour les prochaines années. Ceci sans perdre de vue l'intérêt de maintenir le plus longtemps possible un service public de proximité et de qualité.*

*Nous nous félicitons de cette décision, d'autant plus que l'agenda ou grenelle social était fortement appelé de nos vœux. Il va de soi que les avancées sociales à venir nous importent davantage que le recensement de celles déjà mises en œuvre. Je tiens aussi à vous assurer de notre intérêt à maintenir, voire développer un service public de proximité et de qualité. Vous conviendrez que la qualité de ce dernier est étroitement liée aux conditions de travail et au dialogue social qu'entretient la collectivité avec ses agents par l'intermédiaire de leurs représentants.*

*C'est aussi dans cet esprit, que la CGT souhaite vous faire part de ses propositions ainsi que de sa conception du dialogue social, afin qu'elles puissent être formalisées dans cet agenda.*

*Nous souhaitons aborder ce sujet de façon globale. Pour arriver à un résultat probant, dans l'esprit que vous avez défini. Pour ce faire, il ne faut pas dissocier : l'attente des agents pour de meilleures conditions de travail, un besoin accru de reconnaissance et un meilleur accompagnement RH.*

### **1/ être attentif aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation :**

*Nous souhaitons que cette thématique soit axée sur les conditions de travail sur le plan matériel et concret comme sur le plan humain (reconnaissance de l'implication, considération, cohésion, temps partiel ...).*

#### **Les remplacements et le temps partiel :**

##### **Les remplacements :**

*Le non remplacement dans des délais raisonnables (au-delà d'un mois d'absence) est vecteur de souffrances au travail. En plus des missions habituelles, la charge de travail de l'agent absent sur des périodes longues est partagée entre les agents du service qui restent. Les conséquences sont :*

- une surcharge de travail qui impose de prioriser les missions en diminuant la qualité de leur exécution. Les considérations de priorisation (définies par la hiérarchie) ne sont pas toujours compatibles avec la réalité quotidienne du travail ;
- l'inadéquation entre objectifs et moyens : pour répondre aux objectifs prescrits sans passer sous le seuil de tolérance de qualité et sans mettre en danger sa santé, l'agent est en surcharge de travail ;
- l'épuisement professionnel, le « burn out » engendré par des missions supplémentaires sur des périodes souvent trop longues ;
- les tensions dans les équipes qui sont en souffrance à chaque fois que le travail s'intensifie du fait des non remplacements ;
- les agents longtemps absents quelle qu'en soit la raison, dès leur retour, se retrouvent souvent en difficulté face aux dossiers non traités pendant leur absence. Charge de travail qui vient se rajouter aux missions habituelles ;
- La qualité de la mission de service public, à laquelle vous êtes attaché et qui est le gage de notre pérennité, est souvent dégradée.

### **Le temps partiel :**

Il est impératif de rétablir le temps partiel pour convenance personnelle. Cela devrait être une liberté fondamentale. Aujourd'hui dans notre société, il nous est demandé de travailler plus, plus vite et plus longtemps. La grande majorité des agents qui ressentent le besoin de travailler moins trouvent leur motivation dans la gestion de leur cellule familiale (un enfant de moins de 3 ans donne autant de travail qu'un enfant de 8 ou 9 ans, voire plus), dans l'accompagnement d'un tiers ou tout simplement pour sa culture personnelle.

Cela peut permettre à un agent en épuisement professionnel de se rétablir ou tout simplement d'arriver cahin-caha jusqu'à son départ à la retraite.

De plus, les agents interrogés à ce sujet émettent l'avis suivant « nous sommes plus productifs à 80%, car nous arrivons à mieux gérer notre vie privée et notre épuisement sans que cela ne se répercute sur notre vie professionnelle. Cela se traduit par plus de disponibilité intellectuelle et physique ».

### **Pistes d'améliorations proposées :**

- revenir au fonctionnement initial : entamer une discussion pour aller vers un remplacement effectif des agents absents au-delà d'un mois ;
- identifier les services où l'absence d'un agent n'impacte pas la qualité du service public.
- mettre fin à la commission de temps partiel. Accorder le temps partiel demandé en assurant le remplacement à la hauteur du pourcentage de leur rémunération non perçue ; Exemple : un agent à temps partiel de 80% est rémunéré à 85%, pour cet agent il s'agit d'engager un remplacement à hauteur de 15% de manière à ce que le coût supplémentaire pour la collectivité soit atténué ;
- l'attente d'une amélioration des conditions sur le temps de travail passe également par le télétravail. Nous espérons qu'il ne faudra pas attendre d'être parmi les dernières collectivités à mettre cette possibilité en place.

## **La mobilité interne :**

Quand on interroge les agents, à l'unanimité, ils souhaitent que la mobilité interne soit appliquée en priorité si la compétence demandée est disponible.

C'est un véritable confort pour les agents et l'employeur. Cela n'a que des avantages, cette commodité permettrait :

- de redonner un nouvel élan à la carrière d'un agent qui souhaite avoir une vie professionnelle diversifiée ou découvrir de nouvelles missions. Les différentes compétences de la Fonction Publique Territoriale sont un atout pour que les agents puissent bénéficier d'une carrière variée et enrichissante ;
- dans un contexte de protection de l'environnement, où l'avenir de l'humanité est en jeu, à compétence égale, ne pas observer la priorisation de la mobilité interne pour un rapprochement domicile, lieu de travail, serait

*d'une incohérence totale au vu des actions menées par la collectivité (Zoé, vélo électrique, co-voiturage, etc.);*

- *d'apaiser également les situations difficiles dans les services. Comme on peut le constater, déplacer un agent d'un service à un autre suffit à régler la situation.*

#### **Pistes d'améliorations proposées :**

- *proposer l'emploi en priorité aux agents de la collectivité ;*
- *ne pas mettre les agents en concurrence sous la forme d'un semblant d'examen qui remet en cause leurs compétences. Ce sont ces mêmes agents qui sont titulaires dans la collectivité souvent depuis plusieurs années. Ils sont évalués tous les ans dans le cadre de l'entretien professionnel, l'administration les connaît parfaitement. Par contre, que l'on organise une mise en situation pour les candidats qui viennent de l'extérieur ne nous paraît pas choquant ;*
- *mettre en place une fiche de souhaits que l'agent pourrait compléter dans le cadre de son entretien professionnel.*

### **Situations conflictuelles dans les services :**

*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 connus de personnes. Outre les dégâts humains et la dégradation de la qualité du service public, cela génère des arrêts souvent longs qui représentent un coût important pour la collectivité. Ces situations conflictuelles impactent souvent plusieurs personnes.*

*Aujourd'hui, il faut compter au moins 15 jours pour décrocher un rendez-vous avec la psychologue du travail.*

#### **Pistes d'améliorations proposées :**

- *être beaucoup plus réactif ; prise de conscience plus rapide sur les conséquences que pourraient apporter un conflit (mise en place de groupe de parole dans le service, liberté de s'exprimer sur son ressenti sans jugement de la collectivité, ni conséquence...);*
- *se servir des outils dont nous disposons : les alertes du psychologue du travail, former les assistants de prévention à ces situations (guide de la conduite à tenir) ;*
- *faciliter la circulation de l'information ;*
- *comme cela était envisagé, étoffer l'équipe de prévention des risques ;*
- *Il faudrait un meilleur accompagnement Ressources Humaines qui est souvent soit mal identifié ou absent en matière de conseil. Mettre en place une ligne téléphonique RH qui serait dédiée à cet effet.*

### **Innovation :**

#### **Consultations participatives :**

*Il faut favoriser la participation des agents à l'amélioration du Service Public. Cette participation passe par le dialogue avec les agents mais aussi avec les représentants des personnels au travers des différentes instances : le Comité technique et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*Quel que soit le sujet, lors de consultations pour l'achat de matériel, d'E.P.I., de l'organisation de travail, la couleur des véhicules, etc., les agents ont le sentiment d'avoir été consultés sans avoir été écoutés.*

*Même la représentation syndicale n'est pas toujours consultée en amont des sujets importants comme les réorganisations des services, les modifications des conditions de travail, etc. Les sujets finalisés sont présentés au CT ou au CHSCT où notre seule alternative est de nous positionner pour ou contre sans avoir pu le cas échéant participer à la réflexion dans leurs élaborations.*

#### **Télétravail :**

*Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Il peut être adapté aux travailleurs atteints d'un handicap.*

*Il permet aussi de diminuer l'empreinte carbone ce qui apporterait une continuité dans les démarches effectuées par le département, sur l'environnement.*

### **La rupture conventionnelle :**

*A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la loi de transformation de la Fonction Publique permettra aux collectivités d'expérimenter la rupture conventionnelle.*

### **Pistes d'améliorations proposées :**

- *Le dialogue avec les agents passe aussi par prendre le temps de la consultation et de la construction avec les représentants des différentes instances dans des projets de réorganisation, de modifications des conditions de travail ;*
- *A l'échelle individuelle les agents souhaitent une reconnaissance managériale de l'investissement professionnel et des compétences. Cela passe au niveau des services, voire plus, par une forme de consultation participative en réunissant des agents impliqués afin d'améliorer l'action publique. Cela permettrait également de réduire le lien hiérarchique et de faire émerger des innovations qui pourraient déboucher sur des actions concrètes. Pourquoi se passer de cette expertise supplémentaire ?  
La hiérarchie est perçue comme complexe et parfois éloignée de la base, du terrain, des petites mains. Cette requête n'est pas une remise en cause de la chaîne managériale, c'est porter un autre regard sur l'encadrement, renforcer son action en mettant en place les outils nécessaires pour un travail en confiance, un travail d'équipe ;*
- *Permettre la mise en place du télétravail ne serait-ce que de façon expérimentale. Cibler des métiers, des personnels ;*
- *Faciliter l'expérimentation de la rupture conventionnelle. Il est nécessaire que la demande de chaque agent qui souhaite en bénéficier soit instruite de façon attentive et positive afin qu'ils puissent quitter la collectivité dans les meilleures conditions possibles ;*
- *Même si cela n'est pas très innovant, mettre en place une pointeuse, au moins à l'Hôtel du Département.*

## **2/ Des parcours professionnels plus riches et plus diversifiés**

### **Promotions et avancements de grade :**

*Même si des outils sont en place dans cette thématique, il faut aller plus loin dans l'évolution de la carrière des agents en termes de mobilité (interne ou externe) ainsi qu'aux moyens qui peuvent être mis en œuvre pour favoriser la diversité des parcours.*

*Le déroulement de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emploi (l'avancement de grade), doit être possible pour tous les agents. Il est nécessaire qu'ils puissent finir leur carrière dans le dernier grade de leur cadre d'emploi.*

*Malgré quelques avancées, il faudrait reconnaître systématiquement l'effort réalisé par les agents qui sont lauréats de concours ou d'examen professionnel.*

*Il existe des métiers dans notre collectivité avec des profils identiques, mais à des grades différents. Indépendamment du fait de remplir ou non les conditions pour être promu, il est nécessaire de remettre de l'égalité dans ces situations.*

### **Pistes d'améliorations proposées :**

- *On pourrait faciliter la reconnaissance des compétences et de l'expérience acquises au cours du parcours professionnel des agents, ou pour certains acquises avant même d'entrée dans la fonction publique. Cette expérience et ces compétences devraient avoir la même valeur que les diplômes initiaux. Exemple : on pourrait valider des modules de compétences au fur et à mesure de l'évolution professionnelle ou faciliter l'accès à une VAE ;*

- *Il faudrait veiller à l'équité et la transparence en matière de promotion en tenant davantage compte des compétences et de l'investissement de l'agent. Les bonnes questions seraient : Comment organiser l'accès aux responsabilités et l'accès à la promotion, comment mieux reconnaître de façon objective l'investissement professionnel des agents ?*
- *La réappropriation de la reconnaissance de l'investissement individuel et collectif des agents par l'encadrement de proximité pourrait être un facteur de motivation. Pour l'essentiel, les évaluateurs lors des entretiens professionnels sont incapables d'expliquer aux agents quelles règles régissent le déroulement de carrière ou l'avancement de grade ;*
- *Donner à un lauréat de concours la possibilité d'accéder à son nouveau grade par le biais de la formation, par des mises en situation sous la forme de tutorats, par l'implication de sa hiérarchie ;*
- *Revoir régulièrement les ratios avec les représentants des personnels en fonction du nombre d'agents qui remplissent les conditions pour être éligible à un avancement de grade ou à une promotion afin que ces derniers puissent prétendre à un traitement indiciaire acceptable en fin de carrière. Bien entendu, il faut appliquer ces ratios.*

## **La formation :**

*Il nous semble nécessaire d'élargir et d'améliorer l'accès à la formation.*

*Comme l'indique les chiffres annoncés par l'administration lors de commission de formation, en 2018, il y a eu une baisse de 37% des préparations au concours. Le concours ou l'examen professionnel est un des moyens d'accélérer le déroulement de carrière. On constate également la difficulté pour certains agents (notamment les catégories C) d'accéder à la formation.*

*Il faut renforcer la mission principale de la GPEC : s'intéresser aux évolutions des agents dans leur carrière, aussi bien en termes de promotion que de mobilité, ainsi qu'aux moyens qui peuvent être mis en œuvre pour favoriser la diversité des parcours professionnels et accompagner les agents tout au long de la carrière, notamment via la formation.*

## **Les régimes indemnitaires :**

### **Pistes d'améliorations proposées :**

- *Nous souhaitons la finalisation du RIFSEEP au fur et à mesure de la publication des décrets d'application pour les agents qui n'étaient pas encore concerné (ex. technicien, agent des collèges ...) par ce nouveau régime indemnitaire ;*  
*Nous souhaitons également la mise en place du CIA pour les cadres d'emplois pour lesquels les décrets parus le permettent.*  
*Pour les agents qui bénéficient déjà du RIFSEEP, en l'absence de changement de fonctions un réexamen du régime indemnitaire doit s'opérer tous les quatre ans, pour cela il est nécessaire que le CIA soit en place ;*  
***Nous rappelons, que la CGT était contre le RIFSEEP et par conséquent contre la mise en place du CIA. Ceci dit, nous sommes un syndicat pragmatique et à partir du moment où la loi l'impose nous encouragerons au respect des textes en défendant au mieux l'intérêt des agents.***
- *La CGT réclame également une remise à plat des grilles de fonctions qui servent à définir le montant du régime indemnitaire (l'IFSE) afin de rendre plus lisible leur application pour les raisons suivantes :*  
*Il y a des agents d'un même grade, dans un même service avec des fonctions identiques qui bénéficient d'un montant de régime indemnitaire différent. Il est nécessaire de supprimer ces inégalités. Il existe également des agents de catégorie C qui occupent des fonctions de catégorie B pour qui le du régime indemnitaire est inférieur à celui qu'il devrait percevoir.*  
*Pour y remédier, il serait souhaitable d'apporter dans les tableaux de correspondance plus de précisions dans la déclinaison des fonctions ainsi que dans les fiches de poste ;*
- *Après notre souhait de mise en conformité du RIFSEEP, d'une remise à plat pour plus de lisibilité des critères pour l'attribution des montants du régime indemnitaire, nous souhaitons une revalorisation de ce dernier sur*

*l'ensemble des cadres d'emplois et en particulier les catégories C, B et les travailleurs sociaux qui sont passés de la catégorie B vers la A en février 2019 .*

*Le système qui est en place actuellement, par son manque de lisibilité immédiat ou future, est vecteur de tensions dans les équipes, exacerbe le sentiment d'injustice et diminue l'attractivité des carrières au Conseil Départemental.*

### **3/ Une collectivité avec un meilleur accompagnement « managérial » et des ressources humaines**

*Les agents souhaitent un meilleur accompagnement des Ressources humaines souvent soit très éloignées ou mal identifiées dans leur rôle.*

*Cette perception d'éloignement donne aux agents le sentiment d'un manque de prise en compte des difficultés qu'ils rencontrent. Ce sont souvent des situations de conflits de personnes, des problèmes d'organisations (exemple : la dématérialisation) ou des mutualisations effectuées à marche forcée.*

*A l'échelle individuelle, les agents souhaitent une reconnaissance « managériale » ou salariale de leur investissement professionnel et de leurs compétences. Il faut donner plus de pouvoir à la hiérarchie intermédiaire dans les prises de décisions concernant les agents (ex. pour les régimes indemnitaires, les recrutements ...).*

*Par manque de communication, la hiérarchie est perçue comme complexe et parfois éloignée de la base. Dans le cadre des réorganisations de services, les agents ont un sentiment de résignation face à des réformes successives qu'ils estiment trop rapprochées, mal expliquées et pas suffisamment accompagnées voire inappropriées.*

*Il est nécessaire d'étoffer l'équipe de prévention des risques. Comme nous l'indiquons au début du courrier, il faut au moins 15 jours pour obtenir un rendez-vous avec la psychologue du travail. La solution de recruter un demi-poste de psychologue nous paraît adaptée à la situation et à la présence à hauteur de 20% du médecin du travail.*

#### **Conclusion :**

*Les agents du Conseil Départemental de la Haute-Vienne partagent un même sentiment de dégradation de l'action du Service public. Elle est liée à une réduction des moyens et des effectifs. Le sentiment d'abandon, le manque de considération, l'absence de dialogue et le manque de perspectives amènent de plus en plus d'agents à quitter la collectivité. Pour beaucoup d'autres, ce sont des passages chez le médecin de prévention ou la psychologue avec souvent des arrêts maladie à la clé. Malgré cela, les agents témoignent d'un attachement élevé à leurs missions.*

*Aujourd'hui, les principales préoccupations des agents sont : que la collectivité leurs donnent les moyens de travailler dans de bonnes conditions sur le plan professionnel et humain et que la reconnaissance soit à la hauteur de leurs investissements.*

*C'est pour un Service public de qualité que nous devons aux usagers, le bien de la collectivité, le confort des agents, que la CGT souhaite que l'agenda social que vous nous proposez soit le fruit d'un travail commun avec l'administration, et que le rôle des représentants des personnels ne s'arrête pas simplement au vote « pour » ou « contre » lors du prochain Comité technique.*

*Pour le Syndicat CGT du Conseil Départemental*

*Le Secrétaire général Philippe LAVERGNE*

