

 <p data-bbox="73 436 391 526">Le syndicat des agents du conseil départemental de la Haute-Vienne</p>	<p data-bbox="438 100 638 168"><i>Proche,</i></p> <p data-bbox="438 257 638 324"><i>Efficace,</i></p> <p data-bbox="438 414 638 481"><i>Solidaire</i></p>	<p data-bbox="694 100 1173 246">SYNDICAT CGT du Conseil Départemental de la Haute-Vienne</p> <p data-bbox="742 257 1141 504">11, rue François Chénieux CS 83112 87031 LIMOGES CEDEX 1 05 44 00 11 95 - 06 51 90 35 11 cgt@haute-vienne.fr Blog : cgt-cd87</p>	<p data-bbox="1236 100 1460 156">Application Silia :</p> <div data-bbox="1252 168 1428 302"> </div> <div data-bbox="1276 324 1404 448"></div> <p data-bbox="1173 459 1492 504">code d'accès 21037359</p>
--	---	--	---

À Limoges, le 14 août 2024

À l'attention de qui de droit

Madame, Monsieur,

Nous vous écrivons aujourd'hui pour vous alerter sur la situation de la Fonction Publique dans son ensemble, et en particulier la Fonction Publique Territoriale. Fonction Publique de plus en plus souvent décriée, et dont les politiques mises en place par l'État laissent à penser qu'on souhaite la voir disparaître, ou du moins un service public de qualité.

Les départements ont comme vous le savez des missions essentielles attachées à la gestion des territoires et de leur population : Action Sociale, Protection de l'Enfance, Gestion des Collèges, des routes...

Ces missions sont aujourd'hui en grand danger. L'État ne respecte pas les dotations aux collectivités territoriales, et ces mêmes collectivités pallient à ces manquements en se servant des agents comme variables d'ajustement : la qualité des services publics baisse, et les conditions de travail se dégradent. Le Conseil Départemental de la Haute-Vienne a fait le choix d'une posture Républicaine et respectueuse des choix d'un gouvernement qu'elle critique par ailleurs. Pour se faire, il réalise des économies sur son budget de fonctionnement, ce qui entraîne des conséquences directes sur ses agents : rémunération peu attractive, qualité de vie au travail faible. Tout ceci conduit à une fuite des compétences et des difficultés de recrutement.

Concernant le RIFSEEP, régime indemnitaire de la Fonction Publique Territoriale, composé d'une part fixe et d'une part variable, le département de la Haute-Vienne a voulu instaurer le CIA (Complément Indiciaire Annuel, donc part variable du RIFSEEP) en 2023. Il n'y avait pas de budget, pas de montant défini ni mode de distribution, mais une condition d'accès lié à l'absentéisme de l'agent, ce qui est illégal. La CGT a décidé d'attaquer cette délibération au Tribunal Administratif, ce qui n'a eu pour effet que de durcir encore le dialogue social.

Non seulement le dialogue social est quasi inexistant, mais le Président du Département de la Haute-Vienne s'attribue des avancées qui sont uniquement dues au fait d'avoir été mis en demeure de respecter la loi : augmentation du point d'indice, mise en place de la prime SEGUR (pour laquelle nous avons dû nous battre), mise en place de groupes de travail concernant la Qualité de Vie au Travail (QVT), mise en place d'une charte de télétravail très restrictive, dans laquelle l'administration s'est opposée à la compensation financière... Concernant le travail sur la QVT, la collectivité a diffusé un questionnaire à destination des agents, amputé des questions pouvant entraîner des réponses mettant en cause l'administration (« sens du travail », « organisation du travail », « rémunération »). Il a fallu se battre pour que le service Prévention soit présent lors de ces échanges, et cela a entraîné des débats houleux. La CGT avait déjà diffusé un questionnaire précis sur la QVT et les RPS (Risques Psychosociaux) en 2019, critiqué par l'administration au vu des résultats alarmants et engageant leur responsabilité.

Un groupe de travail sur l'absentéisme était demandé avec beaucoup d'insistance par notre syndicat. Il a fini par être mis en place par l'administration, suite à des contrôles de la CPAM et de la CARSAT, au vu d'un taux d'absentéisme alarmant au sein du Conseil Départemental.

La dégradation du dialogue social et l'entrave à l'action syndicale est de plus en plus assumée : La publicité des tracts syndicaux n'est plus assurée sur l'intranet, la transmission des autorisations de participation aux heures mensuelles d'information dans les services est faite hors délai, ce qui rend impossible aux agents de s'y rendre. En fonction du contenu de nos tracts, les autorisations de reprographies sont données trop tard, ce qui retarde l'information des agents, ou rend l'information obsolète.

Les instances, plutôt que d'être des lieux de discussion, sont en fait de vulgaires chambres d'enregistrements, voire des lieux d'intimidation, de dénigrement, où la parole nous est retirée. Le Président communique même aux agents des courriers où la CGT est citée 18 fois, dans le but de nous discréditer auprès des agents, et de nous rendre responsables de l'absence de dialogue social.

Au-delà de l'absence de dialogue social, nos élus eux-mêmes n'ont pas la liberté de communiquer avec les agents comme ils le souhaitent. RDV doit être pris avec la Direction Générale des Services, pour que les entretiens soient encadrés, et préparés (Spécificité Haut-Viennoise qui fait glousser dans les autres Départements !) et lors des instances paritaires, ils n'ont qu'une seule version des événements : celle de l'administration. Dans les débats, les propos des organisations syndicales sont systématiquement remis en cause ; on nous taxe même d'être des « agitateurs malsains » lorsque nous dénonçons des faits inacceptables.

Nous pouvons aussi évoquer les difficultés de la Sous-Direction Santé et Prévention : trois psychologues du travail, un agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI), un ingénieur de prévention, plusieurs techniciens de prévention, une infirmière du travail, et aujourd'hui le médecin du travail ; ont quittés la collectivité en l'espace de deux ans, faute de trouver une oreille attentive auprès de l'administration concernant les problématiques des agents de la collectivité. Les visites de services en difficultés effectués par le dernier psychologue du travail, qui ont certainement donné lieu à des rapports dont nous avons demandé la transmission en instance, ne nous ont toujours pas été communiquées. Les plans d'actions nécessaires n'ont pas été mis en place, car l'administration ne reconnaît pas les dysfonctionnements. Les accidents du travail peinent à être reconnus, malgré des avis favorables du Conseil Médical, collègue d'expert, qui ne sont pas suivis par la collectivité.

Le Département de la Haute-Vienne a décidé de réorganiser les pôles sociaux et techniques à marche forcée. À AUCUN MOMENT il n'y a eu d'échanges avec les organisations syndicales à ce sujet. Nous avons simplement été sollicités pour nous positionner lors des instances paritaires (POUR ou CONTRE). Pourtant, nous avons beaucoup de choses à dire : avant de vouloir réorganiser des services qui fonctionnaient déjà en mode dégradé, il aurait fallu recruter les emplois non pourvus au sein du Conseil Départemental. (193 au vu du dernier tableau des emplois, et 200 à l'époque). Cette réorganisation, du nom de TERRITO 25, sert aujourd'hui à faire plus, avec moins de moyens humains et financiers. Ces derniers temps, quasiment tous les services sont repensés afin de pallier aux difficultés de recrutement liés au manque d'attractivité de la collectivité.

L'aide sociale à l'enfance (ASE), l'Action Sociale, le Pôle développement, le service des Marchés publics, les collègues (...) sont des services sinistrés.

Récemment, une délibération du Tribunal de Limoges a été publiée : une assistante familiale a vu sa carrière basculer. Suspendue, puis licenciée sans avoir la moindre connaissance de ce qu'on lui reprochait, elle a donc porté l'affaire au tribunal administratif, qui a statué sur l'annulation de la procédure au motif de l'illégalité de celle-ci. Elle a subi une accusation grave et une procédure expéditive : elle n'a jamais été informée des faits précis qui lui étaient reprochés, ni par le Conseil Départemental, ni par la Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD), qui a rendu un avis à la suite de sa suspension, sans disposer d'éléments tangibles. L'assistante familiale n'a pas pu se défendre utilement, le département ayant invoqué le secret de l'instruction pour ne pas lui communiquer les éléments du dossier, entravant ainsi sa défense.

Dans les collèges, jusqu'à 80 agents ont été absents simultanément. Soumis à une double hiérarchie, ces agents sont les victimes collatérales d'une indifférence générale. Les établissements scolaires, sensés fournir les équipements de sécurité individuels, ne le font pas forcément. Certains se retrouvent avec des chaussures de sécurité trouées, usées jusqu'à la trame. Le Conseil Départemental se défausse sur l'Éducation Nationale, qui renvoie la balle à notre collectivité, qui n'est là que pour distribuer des sanctions aux agents sans prendre en compte leurs conditions de travail.

La CGT est obligée de mener des batailles pour obtenir un simple respect du droit : régime indemnitaire (part fixe du RIFSEEP) dès le 1^{er} jour pour les agents contractuels, indemnisation pour l'utilisation des mobilités douces au niveau des montants instaurés par décrets, indemnisation du télétravail, CIA (part variable du RIFSEEP) légal, revalorisation de l'IFSE (Indemnité de Fonction Sujétion et Expertise, dépendant des missions de l'agent) tous les 4 ans, utilisation des congés des assistantes familiales, qui vont récupérer les enfants qu'elles accueillent le dernier jour de leur vacances, et qui devrait donc être considéré comme un jour travaillé.

Le Conseil d'État a rappelé que la mise à l'abri et l'évaluation de la situation des personnes se déclarant mineures et isolées, relève de la compétence des Conseils Départementaux. Cette obligation, aujourd'hui, n'est pas assurée. À défaut d'augmenter la masse salariale dans le champ de la protection de l'enfance, le Conseil Départemental de la Haute-Vienne réduit les possibilités d'accueil de ces enfants. Enfants qui sont délogés de l'Hôtel du département grâce au concours de la Police Municipale, car non accueillis, ni même considérés, finissent donc livrés à eux-mêmes dans les rues de Limoges, quand ils ne sont pas recueillis par le collectif Chabatz d'Entrar. En moyenne, une dizaine de mineurs non accompagnés se présentent au département chaque semaine. Sur ces dix enfants, seuls un ou deux sont reçus pour une évaluation d'accueil, et les autres se voient opposer une fin de non-recevoir. En 2024, le collectif Chabatz d'Entrar a accueilli 60 enfants dans les cours de français qu'ils proposent. Sur ces 60 enfants, seuls 30 ont été reconnus mineurs. 16 ont quittés le département pour tenter leur chance ailleurs, et 14 sont restés et ont été pris en charge par le collectif Chabatz d'Entrar. Seulement 2 enfants sur les 14 ont été reconnus mineurs après le recours auprès du juge des enfants (Contre 98% de reconnaissance avant). Le Département de la Haute-Vienne fait désormais appel à un avocat spécialiste dès le premier recours, alors qu'auparavant ils ne se faisaient représenter que lors de l'appel. Cet avocat recherche uniquement les vices de procédures afin que les demandes soient déboutées. L'argument présenté par la collectivité pour ne pas accueillir ces enfants est qu'il n'y a pas de places d'accueil et qu'ils n'ont pas les moyens financiers de tenir ces engagements. La loi n'est une fois de plus pas respectée.

L'administration est constamment dans la menace et l'intimidation. Lors de rencontres métiers, il avait été explicité de façon très claire aux agents que tout propos tenus en défaveur de la collectivité, même dans un cadre privé (Repas de Noël cité en exemple), s'ils étaient rapportés, entraîneraient systématiquement une sanction. Récemment, un agent qui devait quitter le Conseil Départemental s'est vu menacé d'un appel à son futur employeur car il était en arrêt de travail pour épuisement professionnel et ne pouvait donc pas assurer ses missions.

La collectivité utilise le mensonge tel une arme : le Président a annoncé avoir dépensé 6 millions d'euros supplémentaires pour les dépenses de personnel en 2022, alors que le montant n'était que de 2.8 millions d'euros au vu du compte administratif publié cette année-là. Il a déclaré avoir augmenté l'IFSE, alors qu'il ne s'agissait que de la mensualisation de la prime des 1607h, mise en place en 2019, qui s'ajoutait à un IFSE inchangé. Il ne respecte aucun des engagements qu'il avait pris lors des dernières élections : nous attendons toujours la remise en cohérence et la revalorisation quadriennale obligatoire de l'IFSE. Il a présenté la Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA) versé par la collectivité comme la plus aboutie de tous les Conseils Départementaux de France, alors que 87% des collectivités l'ayant versé l'ont fait dans les mêmes conditions qu'à l'État (Source : Observatoire de la masse salariale de la fonction publique territoriale - Adelyce 2024). Les agents percevant jusqu'à 39 000€ annuels ont perçus une prime de 200€ brut, et l'intégralité des agents a eu 100€ de chèques fermiers à dépenser auprès des producteurs locaux. Le Président avait également promis la revalorisation de la participation de la collectivité à la complémentaire santé et à la prévoyance, mais a refusé de baisser le seuil d'accès de 2300€ brut, ce qui fait que beaucoup d'agents en ont perdu le bénéfice lors de la dernière augmentation du point d'indice.

Les Lignes Directrices de Gestion, qui définissent entre autre les critères de déroulement de carrière, ont été rediscutées en 2023, sans la moindre concession de l'administration face aux demandes des

organisations syndicales. La collectivité souhaite aujourd'hui rouvrir ce dossier afin de rendre les critères d'avancement de grade encore plus subjectifs. Par exemple, les critères du 1^{er} groupe sont 90% d'expérience et 10% de valeur professionnelles, mais cela est trop objectif pour nos cadres qui ne souhaitent pas voir certains agents accéder à un avancement de grade ou une promotion.

Aujourd'hui, dans notre collectivité, le Président a pris le parti de précariser les emplois : dans tous les domaines, dans tous les services, de nombreux emplois permanents sont pourvus par des CDD, alors que cela est illégal, avec comme justification bancale les difficultés de recrutement. Cela peut s'entendre sur des postes spécialisés de catégorie A, mais certainement pas sur des postes d'agent des routes ou d'agent d'entretien.

Le management au sein du Conseil Départemental de la Haute-Vienne est problématique. L'administration en a conscience et a d'ailleurs prévu des formations que la CGT demandait déjà en 2019, car l'encadrement est particulièrement maltraitant. Les conflits entre les agents et l'administration sont toujours à charge, et les cadres connus de l'administration depuis longtemps pour leurs comportements inacceptables sont simplement déplacés de service en service. La collectivité a attendu un incident grave, ou cinq agents d'une équipe de six ont été placés en congé maladie pour intervenir, et de façon discutable, au sujet d'un cadre reconnu comme problématique depuis des années. Ce cadre, bien qu'ayant bénéficié d'un suivi individualisé par un coach en management est aujourd'hui simplement maintenu chez lui. Bon nombre de ces encadrants maltraitants bénéficient de promotions à des postes à plus forte responsabilités.

La justification de l'administration, au sujet de la difficulté à améliorer la qualité de vie au travail, et donc de la qualité du service rendu aux usagers, est le manque de moyens financiers. Argumentation développée tant et plus sur le réseau intranet de la collectivité, martelée à chaque prise de parole du Président, et même argument principal opposé aux organisations syndicales, afin de nous faire comprendre l'inutilité d'avoir des revendications, au vu du manque de budget dévolu au bien-être des agents. C'est la réponse systématique à chacune de nos demandes, la même rengaine, qui se répète encore et encore.

Le budget de la collectivité étant fait par la collectivité, elle est donc responsable de ce dernier. La part d'investissement dans le budget est importante : 113.6 millions d'euros pour 2024. Cet investissement est certes nécessaire, mais le Président, annonçant la création d'emplois au niveau local, ne se préoccupe pas des 193 emplois vacants au sein du Conseil Départemental. Il ne se préoccupe pas non plus de la qualité du service public rendu aux usagers, ni des conditions de travail de ses agents, dont le taux d'absentéisme pour épuisement professionnel s'envole. Selon lui, le coût de l'absentéisme est de 13 millions d'euros chaque année. Mais l'administration préfère financer l'investissement avec les économies réalisées sur le budget de fonctionnement des années précédentes, alors que nous sommes le 2^{ème} Département le moins endetté de France. Là se trouve la preuve que c'est l'humain qui est la variable d'ajustement des finances du Conseil Départemental de la Haute-Vienne.

Devant cette absence de dialogue social, l'absence de réactions de l'administration et de nos élus, et notre impuissance à faire évoluer ces situations au sein du Conseil Départemental de la Haute-Vienne, nous nous tournons aujourd'hui vers vous afin de vous alerter sur ces dysfonctionnements et leurs conséquences, sur la qualité du service public du aux usagers, et la souffrance des agents territoriaux.

Pour le collectif CGT du conseil départemental de la Haute-Vienne,

La secrétaire générale,

Caroline MAZILLE