



Extraits du C.R du groupe de travail du 12 mai 2016 :

30/05/16

Nos commentaires sur cette réunion :

Mme LACOUTURE ouvre la séance en accueillant les participants.

. Elle rappelle le **cadre** : aujourd'hui, toutes les Collectivités Locales s'interrogent sur la gestion des Ressources Humaines.

La Chambre Régionale des Comptes a fait des observations sur notre gestion et formule des recommandations auxquelles nous devons répondre dans un rapport présenté à l'Assemblée Départementale (article L243.7 de la loi NOTRE).

Il y a un écart entre le temps légal de travail (1 607 heures) et celui appliqué au Conseil Départemental.

Par ailleurs, il y a une multiplicité des organisations du temps de travail, ce qui a pour conséquence une inéquité selon les services et une lourdeur en terme de gestion.

Mme LACOUTURE souhaite que nous nous rencontrions 2 ou 3 fois dans cette configuration d'ici la fin de l'année, afin de présenter un projet au Comité Technique, qui se tient en fin d'année.

• Les objectifs à atteindre :

- ▶ arriver au cadre légal pour tout le monde,
- ▶ simplifier les régimes de travail pour limiter l'hétérogénéisation,
- ▶ mieux organiser et simplifier le contrôle du temps de travail.

*notre temps,
c'est leur argent*

Or, on ne travaille pas 1 607 heures puisqu'avec les 6 jours exceptionnels et les 2 jours de congés annuels supplémentaires (soit 56 heures non travaillées) , on est à 1551 heures payées 1607 heures.

- dans les collèges, c'est 1 607 heures,
- sur les routes, c'est 1 565 heures (25 jours de congés et non 27),
- aux archives et à la médiathèque, c'est 1 516 heures (5 jours Malraux),
- ailleurs, c'est 1 551 heures.

Cela est source d'iniquité.

L'objectif, c'est d'arriver aux 1 607 heures pour tout le monde.

Mme LEFORT rajoute que la pétition a recueilli 800 signatures et que cela doit être pris en compte. En outre, certains agents sont très déterminés et n'accepteront pas un changement dans leurs conditions actuelles de travail.

M. MERLHE et M. SALDANA s'inquiètent de la suppression des jours exceptionnels et de la réaction que cela pourra provoquer auprès des agents.

M. AURIOL ajoute que le contexte national renforce ce mal être : suppression de l'avancement au minimum, discours sur la suppression de la Fonction Publique et des 35 heures.

Mme PINCK considère que c'est un nivellement par le bas.

Mme LEFORT rappelle que revenir sur ce point serait une régression sociale et qu'une délibération a entériné l'organisation actuelle.

Mme LACOUTURE lui répond que le contexte n'est plus le même que ce soit au niveau national ou local.

Les agents ne sont pas payés pour le nombre d'heures légal. Il manque 56 heures pour arriver au temps de travail légal.

Est-il opportun aujourd'hui d'avoir une amplitude de 7h30 à 19h30 ? Faut-il mettre une badgeuse ? Le système des fiches horaires manuelles est très lourd.

Mme LEFORT rappelle que c'est le rôle du chef de service de contrôler les horaires.

M. de SAINT SERNIN rajoute qu'il y a la question du temps de travail (arriver aux 1 607 heures) et celle de son organisation.

Le Président est très attaché à ce que l'on puisse organiser la vie du travail plus uniformément.

Il demande si les agents sont attachés à la diversité actuelle.

La réponse des Organisations Syndicales est unanime.

Mme LACOUTURE explique que l'on peut réfléchir à un système plus unifié et plus simple qui permettrait de conserver cette flexibilité.

Si l'on veut conserver les jours exceptionnels, tout en arrivant aux 1 607 heures, il faut trouver une méthode d'organisation pour y parvenir.

C'est un système à construire ensemble. En effet, l'objectif est de maintenir de bonnes conditions de travail pour tous les agents.

Les horaires variables seraient maintenus, mais les amplitudes seraient revues.

Mme LACOUTURE rajoute que le régime des 35 heures sur 4 jours ne serait pas supprimé.

Les agents souhaitant faire 35 heures sur 5 jours n'auraient pas de RTT.

Rappel des faits : Nos actions, communiqués de presse, pétition, visaient à exprimer le malaise social qui se dégageait dans notre collectivité. Les OS "convoquées" pour s'expliquer, n'ont que retranscrit ce malaise. En réponse, il nous a été proposé un groupe de travail pour trouver des "sources d'économies".

PAS pour cautionner une quelconque remise en cause de nos acquis!!! D'ailleurs, le rapport de la cour des comptes ne pointe pas que des pseudos dysfonctionnements et des marges d'économies dans la gestion du personnel!!!!

À la FSU, nous ne sommes pas co-gestionnaires, nous ne présenterons rien de ce genre en CT...

Ce ne sont surement pas nos objectifs!!!

Ainsi, on ne travaille pas assez?

La remise en cause des accords d'ARTT, gage de pacte social dans notre collectivité semble avoir du plomb dans l'aile !!!

Notre direction quantifie donc notre engagement au quotidien pour les Tarn et Garonnais en heures non faites.

Cela semble dans l'air du temps: fonctionnaires-bashing (**rapport Laurent visible sur notre FB**) et un avant goût des programmes de l'opposition politique nationale, amenée à gouverner ce pays...

Différence des régimes = différences des missions .

Les routes et les collèges ont négocié, lors de leurs transferts au CD82, la continuité de leurs spécificités et de leurs ARTT. Les luttes de 2003 contre la décentralisation ont permis ce pacte entre notre collectivité et les syndicats d'origine de ces métiers.

S'il y a ici et là des marges de progression pour une meilleure adéquation entre les différentes filières statutaires du CD82, elles ne se situent pas au niveau horaires.

Cela relèverait plus d'égalités statutaires et de meilleure transparence dans la gestion.

Réponses unanimes et cinglantes de tous les représentants syndicaux.

Fort du mandat des 800 signatures, que la collectivité semble oublier, arguant également d'un contexte national peu enclin à réserver un sort bienveillant aux fonctionnaires, les OS ont parlé d'une même voix.

Il manque des heures?

Il nous manque l'équivalent d'un mois de traitement depuis le gel du point d'indice. notre avancement d'échelon ne se fera plus au minimum.

Cela va ralentir nos chances de promotion internes.

La totalité de nos primes n'est pas intégrée à notre salaire, nous perdrons beaucoup à l'âge de départ en retraite. Retraite que nous voyons s'éloigner de plus en plus au grès des gouvernements successifs.

Nos collègues contractuels, à travail égal, n'ont aucunes primes et ne bénéficient pas tous des prestations du service social.

Des jeunes en emplois d'avenir se retrouvent désormais sans avenir dans notre collectivité.

Des "manques", comme ils disent, nous pouvons en faire la liste facilement à la FSU.

Pour l'amplitude, il y a un cadre légal, qu'ignore sans doute ou sciemment notre collectivité.

Ils nous parlent de badgeuse : nos dirigeants seraient parfois étonnés des nombreuses heures effectuées sans récupération, ni indemnisation, notamment dans la filière sociale mais pas uniquement. Qui n'a pas pris un dossier à la maison pour le terminer? Qui a compté ses heures lorsqu'urgence il y avait?

Les chefs de service savent se servir de cet outil lorsque cela est nécessaire, ils peuvent bien gérer (ou faire gérer) ces fameuses fiches horaires...Ne sont-ils pas indemnisés pour cela?

Prendre acte du maintien de certains acquis ne sera pas, pour notre organisation syndicale, un blanc seing pour ce que nous prépare le CD82.

Rappelons que justifiant de la montée d'une strate de la population du 82, nos élus se sont augmentés de 23%. Notre charge de travail, quand à elle, a de fait, augmenté aussi.

Si pour eux, la seule réponse valable est l'augmentation de notre temps de travail, ce sera sans notre signature !!!

Il n'y a pas de malaise et de grogne sociale des agents???

Si le printemps est brûlant d'actualités sociales, l'automne à venir verra alors des actions inédites au CD82. On compte sur vous tous !!!

La FSU continuera bien sûr à être présente pour les autres groupes de travail. Elle continuera l'action intersyndicale que nous avons initié.

"Celui qui combat peut perdre, celui qui ne combat pas a déjà perdu "