

Bonjour à toutes et à tous,

Dans son édition du 10 novembre dernier, l'Humanité publiait un article intitulé « Malaise chez les agents territoriaux », suivi du chapeau : « Le manque de reconnaissance, en particulier salariale, continue de peser sur le moral des fonctionnaires locaux ».

Abonde dans le même sens un article publié le 5 novembre dernier dans la Gazette des communes sous le titre tout aussi éloquent : « Les agents territoriaux broient du noir ». Papier fondé sur les résultats du baromètre bien-être au travail 2021 de la Mutuelle Nationale Territoriale.

✓ Les chiffres sont très parlants :

- Sur les 4 800 répondants interrogés, 55 % estiment que leur niveau de bien-être au travail s'est dégradé au cours de l'année écoulée,
 - Pour les catégories A, la progression va de 53 % en 2020 à 58 % en 2021,
 - Pour les catégories B, la progression va de 54 % en 2020 à 56 % en 2021,
 - Pour les catégories C, cela reste stable à 54 % entre 2020 et 2021.
- De la même façon, le niveau moyen de fatigue nerveuse augmente de 3,1 en 2020 pour atteindre 3,6 sur 5 en 2021.
- Pour terminer, 82 % des agent·e·s interrogé·e·s se disent inquiet·e·s quant à l'évolution du statut de la fonction publique.

✓ Quelles sont les raisons d'un tableau aussi noir chez des fonctionnaires territoriaux qui sont très (trop) souvent décrits comme des nantis et fainéants ?

Le COVID et ses périodes de confinement ?

Non. Voici, selon nous, les principales raisons :

- L'espoir déçu que beaucoup plaçaient dans le fameux « jour d'après », comme l'évoque Natacha POMMET, secrétaire générale de la CGT Services Publics dans l'article de l'Humanité cité ci-avant,
- La mise en application de la fameuse loi de transformation de la fonction publique,

- Le maintien du gel de la valeur du point d'indice pour lequel 71 % des agent·e·s interrogé·e·s estiment que c'est un motif d'insatisfaction.

✓ Localement, vous estimez que vous ne pouvez rien faire. Que le point d'indice ne relève pas de vos compétences ? Effectivement.

Que la loi de transformation de la fonction publique s'impose à vous. Nous pouvons comprendre.

Mais au-delà de la suppression des jours de congés extra-légaux, pourquoi et au nom de quelles mesures, avez-vous initié la révision de l'organisation du temps de travail pour toutes et tous les agents de nos collectivités ?

Ce sont les raisons locales qui pourraient expliquer le profond malaise des agent·e·s de nos collectivités.

Et la mise en avant d'un travail de co construction avec les organisations syndicales, à chaque paragraphe des RH Info, tronque la vérité d'un dialogue social extrêmement dégradé.

✓ Nous sommes aujourd'hui réunis dans le cadre de l'avant dernier comité technique de l'année. La période des entretiens individuels et des bilans approche.

Pour les entretiens individuels, quelle surprise d'entendre des encadrant·e·s évoquer des entretiens ou l'état psychologique des agent·e·s encadré·e·s est plus souvent évoqué que les bilans, motivations, souhaits de formations, avenir professionnels, fiche de poste.

Quelle surprise également d'entendre les agent·e·s nous signifier ne pas avoir encore reçu le retour de leur entretien d'évaluation 2020.

De manière plus globale, qu'allons-nous retenir de cette année 2021 ?

- 5 mois ou plus de conflit social,
- Un agenda social à l'arrêt ou tout du moins au point mort,
- Des modalités de dialogue social bouleversé

5 mois de conflit social en raison de la suppression des repos compensateurs pour les agent·e·s travaillant les samedis, dimanches et jours fériés. Une fracture entre les agent·e·s et une certaine façon de faire du syndicalisme dans nos collectivités. Fracture pouvant justifier, pour certain·e·s, des rédactions visant à décrédibiliser nos actions et à s'octroyer des victoires qui n'en sont pas. Si, à travers ces écrits, il est attendu de notre part de rentrer dans le jeu des propos polémiques, nous laissons cela à d'autres. Nous maintenons notre façon de faire, écouter les agent·e·s et porter leurs revendications légitimes, et ce de façon constructive pour toutes et tous, si possible à travers des intersyndicales honnêtes et constructives.

5 mois de conflit social, 5 mois à demander une rencontre avec Mme la Maire et Présidente de Rennes, Ville et Métropole pour aboutir enfin à une rencontre le 29 octobre dernier.

5 mois de conflit social et encore une question restée sans réponse, au sujet de votre volonté de supprimer les repos compensateurs, qui nous laisse penser, à l'instar de certains élu·e·s de la majorité plurielle à la Ville de Rennes, que ce sont bien les administratifs qui ont construit cette machine à raboter les acquis et conquis sociaux, sur l'autel ~~de ce qu'est~~ dénommé « équité ». ~~et que~~ Et nos élu·e·s, dont Mme la Maire - Présidente essaient de nous vendre le projet, à coup de compensations négociables via l'Organisation du Temps de Travail discutée par entité de travail et non plus par direction, via la prise en compte de la pénibilité, via enfin un protocole de sortie de crise. Aujourd'hui n'est pas proposée une révision de la liste des 10 métiers dits pénibles qui bénéficieraient de jours de repos, dérisoires, en fonction de la gradation de cette pénibilité, via des propositions que nous pourrions apporter sans certitudes d'être écoutés et entendus.

-Un agenda social 2021 – 2023, dont nous avons souligné la densité, l'ampleur des chantiers ouverts, nos attentes en terme d'état des lieux, etc...

Après une année, nous avons l'impression que rien n'est réellement commencé vis-à-vis d'un agenda social devant permettre aux agent·e·s de nos collectivités de retrouver un meilleur moral et oublier leurs envies de voir ailleurs.

Brièvement, si nous reprenons les axes de cet agenda social et leurs thématiques, où en sommes-nous sur les questions suivantes :

Axe 1 :

- Une politique d'insertion
 - o Réaliser un état des lieux,
 - o Les besoins spécifiques des services (métiers en tension),
- Une politique de lutte contre la précarité
 - o Soutenir et accompagner socialement,
- Une promotion de l'égalité professionnelle
 - o Réaliser un rapport de situation comparé annuel
 - o Evaluer le plan d'actions 2018/2021
 - o Structurer un nouveau plan d'actions 2022/2025
- Une politique d'action sociale
 - o Réaliser un état des lieux des différents dispositifs existants
 - o Définir une nouvelle offre d'action sociale
- L'adaptation aux enjeux écologiques
 - o Identifier les métiers
 - o Mise en place d'un programme de formations

Axe 2 :

- Une organisation du travail
 - o Rédiger un accord cadre sur le temps de travail commun
 - o Télétravail
- Une carrière juste et évolutive
 - o Réorganiser les CAP et réviser les critères de priorisation des promotions interne et des nominations suite à concours...

Axe 3 :

- Structurer et renforcer le dialogue social :
 - o Construire et suivre l'agenda social
 - o

Ce dernier axe nous permet de faire la transition avec ce qu'il faut retenir de 2021 : le bouleversement des modalités du dialogue social au sein de nos collectivités.

En cette seule année 2021, vous aurez cumulé :

- Le passage d'avenants vous octroyant le droit de voler le CASDEC et ce en bafouant les statuts et le règlement intérieur du CASDEC,
- La suppression du service des fossoyeurs, le refus de repasser ce point en comité technique suite à un vote unanime défavorable et de le présenter en conseil municipal,
- La rédaction d'arrêtés de désignation d'agents grévistes pour des services non essentiels,
- La rédaction d'arrêté de désignation dans le seul but d'entraver le droit de grève,
- La présentation de dossiers sans remise au préalable de documents permettant de les préparer,
- La modification de règles RH sans possibilité pour les organisations syndicales de proposer des amendements en faveur des agent·e·s.

Avec par exemple, celui de l'évolution du dispositif ATTRS-LD.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE de LONGUE DUREE

Suite à l'information sur cette évolution, nous avons à de nombreuses reprises demandé à avoir des informations sur le sujet. Les informations sont arrivées par mail un vendredi soir. Pas question d'état des lieux, de raisons de cette évolution, pas de données statistiques sur les suites dont ont pu bénéficier les agents de l'ancien régime, et surtout pas de possibilité de révision lors d'une présentation éventuelle.

Vous écrivez :

« que les agents actuellement bénéficiaires ont reçu un courrier les informant de ces évolutions ». actuellement, cela veut dire en novembre 2021 et ceux qui ont vu l'évolution leur tomber dessus avant, bénéficient-ils ou ont-ils bénéficié du maintien de la compensation de perte de salaire pendant 6 mois (jusqu'au 30 juin) pour leur permettre de préparer cette évolution ? Ont-ils reçu un courrier ? Quels sont les modes de recours ?

Vous écrivez également :

« Ces agents peuvent par ailleurs demander l'appui du service social et du service santé au travail. ».

Par rendez-vous au service social, doit-on sous entendre l'ouverture d'un dossier pour la commission sociale du CASDEC en vue d'un hypothétique prêt, secours ?

Nous disons hypothétique, car au préalable il faudrait que vous ayez fait des actions de l'axe 1 de l'agenda social 2021-2023 cité ci-avant qui sont :

- Une politique d'action sociale
 - o Réaliser un état des lieux des différents dispositifs existants
 - o Définir une nouvelle offre d'action sociale

Et/ou envisager de faire modifier le règlement intérieur de ladite commission sociale pour permettre de prendre en compte ce type de demande. Ce qui n'est pas le cas aujourd'hui malgré une augmentation significative de l'enveloppe dédiée.

Pour finir, nous aimerions avoir, rapidement un état des lieux très précis et détaillé sur la question de la participation employeur à la complémentaire santé et garantie maintien de salaire, s'il vous plait.

En conclusion, nous souhaitons adresser à l'ensemble des élu·e·s et de nos administrations un Merci. Peut-être envisagerez-vous de ne pas mettre au compte rendu de cette séance ce qui va suivre et nous ne vous en tiendrons pas rigueur.

Mais nous souhaitons vous dire combien nous vous remercions d'avoir diligenté une nouvelle enquête sur les agissements graves qui se sont déroulés au CRR il y a maintenant 3 longues années.

Nous sommes conscients que le dossier n'est pas clos. Qu'il vient tout juste de passer une étape et que de nombreuses autres vous attendent.

Pour autant, malgré nos doutes sur le choix du PREMIER cabinet d'experts, les voix des élèves, des enseignant·e·s ont été entendues. C'est en soit une victoire pour celles et ceux qui ont vécu et souffert ou assisté à la souffrance engendrée

par cette situation que l'organisation systémique a pu favoriser. Il est essentiel de sortir de cette période pour que plus jamais cela ne se reproduise.

Mais n'oubliez pas les conclusions à l'encontre du fonctionnement de cette institution. Nous avons espoir qu'avec une nouvelle direction et des élu·e·s au fait de l'histoire, le système de division et de valorisation des uns au détriment des autres, l'inégalité hommes/femmes, le système de précarisation à travers des CDD longs, l'isolement des équipes, soit conjugué au passé.

Nous restons par conséquent en veille et en vigilance.