

Bonjour à toutes et à tous,

En introduction du présent comité technique, je souhaite indiquer que nous sommes le 24 novembre, 2<sup>ème</sup> édition de la journée nationale de la précarité énergétique dont 12 millions de personnes sont touchées aujourd'hui.

Tout au long de ce mandat, la CGT est intervenue régulièrement auprès des directions ainsi que de l'élue aux personnels afin que l'attention nécessaire soit portée vis-à-vis des enjeux d'hygiène, de sécurité, de conditions de travail afin de maintenir l'intégrité physique et mentale de ses agents.

Au-delà de la crise sanitaire liée au COVID 19 qui a particulièrement impacté le fonctionnement de nos instances et des directions et services de nos collectivités, le Comité Technique a poursuivi ces travaux comme le montre les chiffres suivants de points à l'ordre du jour :

- Réorganisation de service et direction : 70
- Nouvelles OTT : 43
- Bilans (OTT et réorganisation) : 18
- RifSeep : 6
- Transfert de compétence au privé : 4
- Suppression d'un service : 1 (fossoyeurs)
- Protection sociale complémentaire : 1
- Bilans sociaux : 1

Mandat qui a aussi été marqué :

- par la démission des médecins du travail et la nécessité de repenser le service santé au travail avec la création du service qualité de vie professionnelle qui nous apparaît dès le départ en sous-effectif au regard des missions qui sont les siennes,
- par l'application de la loi de transformation de la fonction publique à travers la mise en place des 1 607 heures, la suppression des jours de congés extra-légaux, la suppression des repos compensateurs du travail du Samedi et du Dimanche, un audit sur le temps de travail des cadres, sans réelle prise en considération de la pénibilité des métiers pourtant fléchés comme tels au niveau national,
- par la mise en œuvre de projets pourtant rejetés de façon unanime par les organisations syndicales comme la nouvelle organisation du temps de travail dans les EHPAD,
- des décisions unilatérales de proposer des outils de management, sans explications sur les objectifs, ni partage avec les organisations syndicales tel le questionnaire dénoncé par nos camarades de la CFDT et que nous souhaitons également dénoncer sur la forme et le fond,
- des mouvements de grève à répétition et non encore terminés dans des directions et/ou services qui avaient jusque-là tendance à être plutôt discrets,
- l'augmentation de la valeur du point d'indice de 3,5 %, de la valeur faciale des titres restaurant d'un euro à charge des collectivités,

- le lancement d'un audit sur l'action sociale dans nos collectivités en parallèle de celle du CASDEC sans clairement laisser apparaître les réelles motivations des collectivités,
- Rien sur la protection sociale complémentaire dans le même temps,

Nous en avons sans doute oublié mais, comme vous l'avez demandé, de façon totalement imprévue lors d'une réunion DRH – OS de cette semaine, nous allons vous faire nos remontées sur la qualité de dialogue social tout au long de ce mandat, les dossiers issus de l'agenda social que nous estimons achevés, entamés, non démarrés et, pour le mandat à venir, les dossiers à prioriser, à inscrire, les modes de dialogue social à développer, améliorer, etc..., pour le 6 janvier prochain.

Notre organisation syndicale continuera de veiller aux intérêts des agents tout au long du mandat qui va s'ouvrir sur :

- **la poursuite de l'application de la loi de transformation de la fonction publique :**
  - o Sur les 1 607 heures et OTT dans nos collectivités, au regard des bilans qui nous seront présentés et la nécessité d'y intégrer les critères de pénibilité généralement absents,
  - o Sur la mise en place dès janvier 2023 des CST et F3SCT symboles de la baisse de représentativité des organisations syndicales dans les instances,
  - o Sur les lignes directrices de gestion (LDG) qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations, mobilité, avancements et promotions. L'article 5 de ce décret prévoit que les lignes directrices de gestion soient rendues accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.
    - ☞ Que prévoyez-vous pour informer les agents de l'existence de ces LDG et notamment les agents éloignés du numérique ?
  - o **Sur les nouveautés du Ségur de la santé**, aujourd'hui totalement inégalitaire et dénoncée par la CGT,
  - o **Sur le plan d'actions suite à l'audit sur le temps de travail des cadres** dont :
    - la proposition de la semaine de 39 heures en total décalage avec les aspirations des Françaises et des Français de travailler moins. En totale contradictions **également** avec les expériences fructueuses de sociétés du CAC 40 qui obtiennent des résultats positifs grâce à la semaine de 4 jours,
- **La crise climatique, le contexte géopolitique, l'augmentation des coûts de l'énergie dont les effets sont :**
  - o L'arrivée au pouvoir de pensées extrémistes et ouvertement opposées aux droits des femmes (avortement, éducation, culture), aux droits aux minorités (religieuses, sexuelles, ..) ne fait qu'amplifier les flux migratoires.
  - o La nécessité, pour la collectivité, de mettre en place une mission de mise à l'abri et intégration des étrangers, point à l'ordre du jour du

présent comité technique en vue d'une évolution nécessaire de l'organisation du centre d'hébergement d'urgence,

- **L'augmentation du cout de l'énergie qui entraine :**

- La diminution de la température de l'eau dans les piscines rennaises,
- Le déménagement de service (service participation citoyenne) et la fermeture de bâtiments (rue saint yves) dans la précipitation, sans communication préalable, sans concertation, sans perspectives pour les prochaines années,
  - C'est un peu un comble vis-à-vis d'un service dont l'ADN est la consultation des habitants, l'échange, le débat, le consensus, ...
    - Peut-être pourrez-vous nous en dire plus ?
- Notre demande d'éléments concrets présentés au sein de nos instances sur :
  - quels sont les bâtiments concernés, quelles sont les consommations réelles sur les 3 dernières années, quelles sont les économies à réaliser par établissement et sur l'ensemble du parc immobilier, quels sont les investissements programmés permettant de tenir voir de dépasser les objectifs, etc, etc,

- **La réforme des retraites à venir :**

- avec en ligne de mire la passage à 64 ou 65 ans de l'âge légal de départ à la retraite mais également le transfert de la gestion de la caisse de retraite complémentaire du secteur privé (Agirc Arrco) vers la Sécurité sociale avec la possibilité pour cette dernière d'y puiser de quoi renflouer le déficit du système général.
- avec la possibilité de voir revenir la pénibilité à travers 4 critères (port de charges lourdes, des postures pénibles, des vibrations mécaniques et de l'exposition aux agents chimiques dangereux.) pour laquelle la CGT a, quant à elle, proposé un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre de moins par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers.

- **L'inflation et le pouvoir de vivre**

- durement éprouvé par des revoyures du RifSeep et une augmentation de la valeur du point d'indice de seulement 3,5 % qui ne rattrapent pas la perte de 10 ans de gel du point d'indice et l'inflation galopante actuelle,
- avec la poursuite de la logique de primes devant permettre d'améliorer ce pouvoir de vivre, ou de survivre, alors que nous demandons des augmentations de salaire permettant d'ambitionner d'avoir, à terme, une retraite décente.

- **L'attractivité de nos collectivités et la marque employeur**

- Alors que la presse fait la une avec des sondages du style : 61% des Français estiment que les services publics sont défaillants dans le pays...
- Alors que les salaires de la fonction publique ne font pas rêver et que vous y ajouter de plus en plus des contraintes d'horaires via des astreintes à répétition et mal compensées financièrement, des contraintes de travail en horaires décalés et avec des obligations de présence les samedi, dimanche, jours fériés sans compensation en

temps mais uniquement en argent, des propositions de semaines de 39 heures alors que les Français aspirent à la semaine de 4 jours et de 32 heures, la transformation des heures supplémentaires en RTT au réel,

- Aucun réel travail sur les métiers en tension dans nos collectivités, pour preuve la liste de ces métiers non mise à jour car elle date d'avant la crise COVID,

- **La représentativité des agents au sein des instances**

- Alors que nous sommes toutes et tous conscient de la baisse de la logique démocratique qui éloigne les français des urnes, des partis politiques, des syndicats et les poussent vers les mouvements radicaux face à ce qu'ils estiment comme de l'immobilisme face aux cataclysmes qui nous sont promis.
- Mouvements radicaux qui poussent le gouvernement à créer des nouveaux outils afin de sanctionner ces nouveaux modes de contestation.