



Conseil départemental 93

Stratégie RH 2016 – 2021

LES DIX COMMANDEMENTS DE MONSIEUR MOINS

Si « La stratégie ressources humaines 2016-2021 » comporte quelques propositions favorables aux agents (complémentaire santé, droit à la déconnexion...), pour l'essentiel, c'est **une vision comptable et managériale de la politique de personnel**, un changement de la culture des relations sociales au Département.

A travers quelques exemples, la CGT vous propose un décodage du rapport présenté au Comité Technique (CT) ce 18 novembre 2016 (initialement le 4 novembre) par l'autorité territoriale.

1- Le nombre d'agents tu réduiras

Avec les « ratios de fonctions secrétariat-comptabilité », les « démarches d'optimisation ou mutualisation... notamment sur les « fonctions support » (*page 9*), « la plus grande responsabilisation des directions dans la gestion de la masse salariale », sa « déconcentration » et la constitution d' « enveloppes par direction » (*page 25*), une nouvelle étape de réduction est en marche. En effet, les derniers chiffres présentés au Comité Technique sur le nombre d'agents payés **au CD 93** sont parlants : entre le 1^{er} janvier et le 30 avril 2016, il y a 53 agents payés en moins, soit **1 agent payé en moins tous les 2 jours !** Conséquence : **la situation de l'emploi ne cesse de se dégrader et la santé des agents aussi.**

➔ **Obtenons un plan de remise à niveau des effectifs.**

2- Les avancements de grade tu ralentiras

Au Département, les ratios d'avancement de grade sont à 100%. Mais suivant le rapport « dans la mesure où la quasi-totalité des agents sont proposés, l'avancement de grade n'est pas un levier de reconnaissance de la manière de servir » il est donc proposé « une politique d'avancement de grade axée sur la manière de servir et les fonctions occupées » (*page 19*). Conséquence : **la fin de l'avancement de grade à 100%.**

➔ **Exigeons le maintien de l'avancement de grade à 100% !**

3- Les contrôles des agents tu systématiseras

Chronos ne serait plus un bon outil, les encadrants ne feraient pas leur travail et les données saisies dans les logiciels seraient incohérentes (*pages 11 et 12*). Il est donc prévu de « rappeler les règles de management du temps de travail pour légitimer le rôle des encadrants », de « mettre en place des outils de suivi, de contrôle et d'aide au pilotage du temps de travail », d' « acquérir un nouveau logiciel de gestion des temps »... (*page 13*).

➔ **Va-t-on bientôt créer des postes de surveillants de la pointeuse ?**

4- Les autorisations d'absence tu réduiras

Si l'objectif « Clarifier les règles à destination des encadrants sur les modalités d'application ... des autorisations d'absences » (*page 13*) peut sembler anodin, les premières présentations en réunions de concertation mettent en parallèle la réglementation et le règlement des congés (plus favorable).

➔ **Soyons vigilants, pas de régression de nos acquis !**

5- Les agents malades tu surveilleras

« Le Département connaît un taux d'absentéisme en hausse depuis 2010 et plus élevé que les collectivités comparables » (page 16). Il est donc prévu de « (dé)banaliser le sujet et sensibiliser aux risques humains » (*sic !*), « organisationnels et budgétaires », de « mettre en place le contrôle des absences compressibles dans un esprit d'égalité de traitement » (*re-sic !*), ces « contrôles portent sur les congés de maladie ordinaire, les arrêts pour accidents du travail et les maladies professionnelles » (*c'est légal tout ça ?*) et enfin « renforcer le contrôle des médecins les plus prescripteurs d'arrêt » (page 17). Conséquence : la **stigmatisation** des agents malades.

➔ *Pour soulager la charge de travail des équipes, il faut plus d'agents en renforts et remplacements.*

6- Le régime indemnitaire à la tête du client tu établiras

Avec l'objectif « Mettre en place un Complément indemnitaire annuel (CIA) » « basé sur la manière de servir, l'évaluation des compétences et de l'atteinte des objectifs dans le cadre de l'EPA » (page 19). Conséquence : une mise en concurrence des agents entre eux.

➔ *Refusons la mise en place de la prime au mérite, valorisons la solidarité et le travail d'équipe.*

7- La politique de santé et de qualité de vie au travail tu abandonneras

L'essentiel des propositions renvoie à la mise en œuvre du programme 2016-2018 de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dont l'issue est conditionnée par la présence de médecins de prévention à hauteur des besoins.

➔ *Inscrivons l'amélioration des conditions de travail et la prévention au cœur de la politique de personnel.*

8- Les sanctions disciplinaires tu faciliteras

Avec l'objectif « déconcentrer certaines étapes de la procédure disciplinaire pour une partie des sanctions du premier groupe (avertissement et blâme) qui seraient instruites par les directions » (page 24), le rôle joué par le PPRS (rappel des règles et médiation) sera affaibli.

➔ *Attention danger, sanctions en hausse à prévoir !*

9- La novlangue tu parleras

Quand le langage dit la réalité des choses, il devient dangereux, il faut donc lui substituer une novlangue visant à taire l'essentiel. Le rapport en est truffé. Exemple : « réduire l'absentéisme élevé qui touche la collectivité et dégrade les conditions de travail des équipes » (page 14). Nous qui pensions que les conditions de travail (bonnes ou mauvaises) étaient la cause d'un absentéisme faible ou fort, nous voilà prévenus. Non, la cause, ce serait le collègue absent.

➔ *On va où avec de tels raisonnements ?*

10- Le double discours tu pratiqueras

Et pendant ce temps-là, le Directeur Général des Services écrit dans « La lettre du cadre territorial » du 12 octobre : « Masse salariale, temps de travail, statut... les managers territoriaux ont tendance à toujours penser aux mêmes recettes quand il s'agit d'adapter leur administration pour rendre un meilleur service », « les dépenses de personnel, le taux d'absentéisme et la durée du travail sont les sujets qui reviennent sans cesse...Il est temps de dépasser cette trilogie technocratique... ».

➔ *Monsieur Molet n'est pas à une contradiction près entre ce qu'il expose à l'extérieur et ce qu'il préconise au Département.*

NON A LA « TRAGÉDIE RH » !

Comme pour le régime indemnitaire (RIFSEEP),

Rassemblons-nous contre la stratégie RH