



Déclaration préalable

COMITE TECHNIQUE DU 31 janvier 2022

Madame la Présidente,

Mesdames et messieurs les élu -es- ,

Il est peu probable que vous ignoriez que seuls les salaires continuent de stagner ou même de baisser au regard de l'inflation, de décrocher par rapport aux qualifications.

Douzième année de gel quasi ininterrompu du point d'indice. La situation salariale des agents de la Fonction publique subit une dégradation d'une ampleur inédite et les agents l'ont fait savoir le 27 janvier dernier.

La parution des nouvelles grilles indiciaires ne sont pas à la hauteur des enjeux

Les personnels de la collectivité répondront toujours présent, avec sérieux, professionnalisme, contre les conséquences de la pandémie de COVID-19, pourtant ils et elles subissent des conditions de travail de plus en plus dégradées avec notamment les difficultés de communications à distance ou tensions entre les personnels liées à la fatigue accumulée ou aux dysfonctionnements divers.

Comme nous l'avions annoncé dans le cadre du Comité technique de mai 2021 dernier La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En effet, la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des discriminations et des violences sexuelles et sexistes est désormais obligatoire pour

l'ensemble des collectivités.

La collectivité doit se doter d'un ou plusieurs référents « EGALITE »

Il est également prévu pour la fonction publique, la désignation d'un référent « VIOLENCES » au sein des instances de concertation compétentes sur les questions pour s'assurer de la réalité des faits de harcèlement.

En cas d'enquête interne Il est recommandé qu'elle soit réalisée par un prestataire extérieur « spécialiste du sujet » et d'y associer les représentants du personnel via le CHSCT.

C'est la demande de la CGT.

La CGT a signé l'accord télétravail dans la Fonction publique. Il s'agit d'un accord prescriptif qui conduit à quelques évolutions réglementaires, notamment du décret de 2016.

Le télétravail peut, dans certaines circonstances et sous certaines conditions, constituer une opportunité pour certains collègues et d'améliorer leur qualité de vie en limitant temps de transport, fatigue et risques d'accidents de trajets

Mais c'est aussi malheureusement un accord qui entérine une conception libérale du télétravail et qui renvoie notamment, les impacts sur la santé et le droit effectif à la déconnexion à la négociation locale.

Par ailleurs, au nom de la libre administration des collectivités locales, l'indemnisation forfaitaire est laissée au bon vouloir de l'employeur contrairement aux employeurs des Fonctions publiques d'Etat et Hospitalière qui doivent obligatoirement la verser.

Notre collectivité a fait le choix de ne pas la verser et ceci a été réaffirmé dans le cadre de la cérémonie des vœux à l'intention des personnels.

Le travail à distance a conduit à des transformations de l'organisation.

Elles ont chacune leur problématique mais aussi des traits communs : isoler l'agent.e et l'encadrant.e seul.e face à leurs écrans et augmenter les difficultés à traiter la complexité du travail au quotidien, a fortiori dans le Service public, dans les missions à destination de l'intérêt général. Elles suscitent des troubles psycho-sociaux et des violences psychologiques

Cependant , un flou demeure sur l'obligation de la prise en compte des risques spécifiques au télétravail dans le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)

Lors d'une rencontre récente avec vos services, Madame la Présidente, la CGT a réitéré l'attribution d'une prime d'exposition pour les personnels confrontés au quotidien au variant omicron.

La collectivité a fait le choix de ne pas donner pas une suite favorable à notre demande, c'est regrettable.

Enfin, la CGT vous indique son désaccord quant au choix unique proposé par la collectivité du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles du 8 décembre prochain.

En effet, nous doutons très fortement que toutes les conditions soient réunies pour que les élections professionnelles se déroulent conformément à l'article 2 du décret 2014-793 du 9 juillet 2014 et émettent de sérieuses réserves sur les facilités qui seront offertes aux agent.e.s pour voter avec des procédés simples, faciles et fiables quoi que vous puissiez l'affirmer Madame la Présidente.

La fracture numérique que nous constatons sur le territoire suffit à elle même pour étayer une des principales revendications de la CGT pour refuser ce mode de scrutin unique

Tout d'abord parce que nous sommes très régulièrement appelés à rencontrer des agent.e.s de la collectivité, nous constatons très souvent que toutes et tous ne possèdent pas les technologies de communications adaptées au vote électronique et que les agents ne se déplaceront pas systématiquement dans les lieux dédiés. C'est une réalité de terrain.

C'est une chose que de s'intéresser aux réseaux sociaux c'en est une autre que de se servir de l'internet pour voter électroniquement

Des élections antérieures, notamment celles de la CNRACL de 2021, utilisant cette procédure trop complexe, se sont avérées fortement défavorables avec un taux de participation extrêmement bas.

Le lien entre l'abandon du vote à l'urne et la baisse de la participation est évident. Pour la CGT, ce recul de la démocratie sociale ne peut se satisfaire d'une telle désertion de l'expression des salarié.es.

Le recours au vote électronique est une possibilité et non une obligation pour la collectivité

Par ailleurs, la mise en place du vote électronique n'interdit pas le vote à bulletin secret sous enveloppe en concomitance

En effet, l'ouverture du vote à l'urne n'a lieu qu'après la clôture du vote électronique.

Le président du bureau de vote dispose, avant cette ouverture, de la liste d'émargement des électeurs ayant voté par voie électronique.
Seuls les électeurs n'ayant pas émis de vote électronique sont admis à voter à l'urne.

C'est pourquoi la CGT vous demande, , de reconsidérer la position qui est la vôtre.

Notre organisation syndicale réclament de mettre en place, pour les élections du 8 décembre prochain, des dispositifs de vote favorisant l'expression du plus grand nombre d'agent.e.s.pour choisir leurs représentant.e.s du personnel.

En outre il est à remarquer que pour les élections municipales et l'élection présidentielle le vote électronique n'est pas retenu.

Les élu -es- CGT

RET RESSOURCES

Comité technique du 31 janvier 2022.

Madame La Présidente Mesdames et Messieurs les Elus,

Pour rappel, La CGT avait transmis ses premières revendications en 2018 et demandait l'ouverture à la catégorie B sur un cadre statutaire et que celui-ci soit respecté.

Le 2 avril 2021 notre organisation vous a envoyé un exemple de la fiche métier de la Région Aquitaine qui respectait ce cadre statutaire aussi bien sur le fond que sur la forme sans notion de mentorat, tutorat et formation qui relevait selon nous de la catégorie B+ voir A. À l'époque, Vous aviez réfuté notre argumentation et nos documents supports.

Le 27 mai 2021 ,la CGT saisissait le CT par le biais d'une déclaration préalable et dénonçait son désaccord sur l'application du différentiel grade fonction. La CGT demande toujours un moratoire.

La CGT est bien entendu favorable à un déroulement de carrière pour les agents des lycées vers la cat B puisque lors de la déclaration préalable du CT du 27 mai 2021, nous affirmions que nous demeurions fondamentalement attachée au recrutement par concours, seul vecteur à même d'assurer l'égalité d'accès »

En parcourant l'annexe de délibération du régime indemnitaire concernant la filière technique correspondant à la mission des RET » ressources » il est nouvellement créé un groupe spécifique sur les grades des techniciens/techniciens principaux pour ceux qui sont en possession du concours ou par la voie examen professionnel et pourront donc prétendre à ce nouveau régime indemnitaire et instaure donc un déroulement de carrière potentiel

Cependant, par souci de transparence, les personnels auraient du prendre connaissance des modalités avant toutes candidatures.

Sur quelle base ont été édités ces nouveaux montants ?

Comme vous le savez, La CGT dénonce depuis longtemps la mise en place de régimes indemnitaires favorisant les fonctions et l'individualisme au détriment des droits acquis collectivement.

Afin de ne pas obstruer la carrière des collègues sur une démarche volontaire pour exercer leurs missions sur un cadre statutaire, nous nous abstenons sur la délibération.

Les représentants CGT

CGT CRN