



L'année 2021 a débuté il y a quelques semaines maintenant, nous ne laissons malheureusement pas la Covid-19 derrière nous.

L'implication, l'agilité, les contraintes demandées aux agents seront encore fortes au moins quelques mois encore.

De nombreux dossiers très importants devront être traités cette année : la mise en place des nouvelles CAP, la revoyure des postes d'assistance administrative, la mise en œuvre des 1607h avec des nouveaux aménagements du temps de travail pour beaucoup de services et directions, les négociations autour de la lutte contre la précarité et de la mise en place des CDD de 3 ans et des contrats de projet, l'activation d'un dispositif d'alerte sur les violences sexistes et sexuelles au travail, la lutte contre l'usure professionnelle,...

2021 promet d'être une année pleine d'évolutions, espérons dans le bon sens pour les agents de la Ville de Rennes, de son CCAS et de Rennes Métropole.

Prenez soin de vous.

L'équipe CFDT



Dans ce numéro :

1607 heures / CAP / Revoyures / RIFSEEP / Politiques RH / Contrats de projet et déprécarisation / Rupture conventionnelle

1607 heures : Encore trop flou pour la CFDT

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 impose aux collectivités l'effectivité d'une durée annuelle de travail de 1607 heures et met fin aux jours exceptionnels. Notre employeur a donc annoncé la suppression de 3,5 jours de congés pour tous.

Pour la CFDT, ces changements doivent être l'occasion de poser la question des OATT mais surtout des temps de travail réels actuels. Lors des premiers échanges avec la DRH, il nous a été indiqué que ce sont essentiellement les organisations du travail qui seront regardées sans remettre à plat la réalité des durées de travail.

Pour l'assister sur ce dossier, la DRH a désigné un cabinet d'assistance à maîtrise d'ouvrage, qui rencontre, déjà depuis décembre dernier des directions pilotes des secteurs les plus concernés par les OATT.

La CFDT a demandé à pouvoir rencontrer ce cabinet, mais surtout que l'ensemble des agents de nos collectivités puissent s'exprimer librement pour une réelle prise en compte de leurs attentes. De notre côté, c'est aussi la raison pour laquelle la CFDT va vous transmettre un questionnaire pour recueillir vos avis.

Nous ressentons que cette transition aux 1607 heures ne traitera donc pas du sujet des temps de travail de nos collectivités dans sa globalité. Pour la CFDT, le passage aux 1607 heures, doit correspondre à davantage de droits pour tous et de formations souhaitées par les agents.

Espérons que la montagne n'accouche pas d'une souris !

Quel avenir pour les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ?

Avec la loi de la transformation de la fonction publique de 2019, les CAP doivent changer leur champ de compétence à partir du 1^{er} janvier 2021

En effet, les avancements de grades ainsi que les promotions internes ne seront plus vus lors des CAP, mais uniquement les recours aux refus de formation, prorogation de stage, recours sur l'avancement de grade, etc.

La CFDT est contre et avait interpellé l'employeur dans sa déclaration lors de la dernière CAP. La CFDT souhaite, en cohérence avec ses valeurs de dialogue, poursuivre les échanges avec l'administration, afin de continuer de défendre les droits des agents. A titre d'exemple, lors de plusieurs CAP C, la CFDT avait permis de repêcher plusieurs agents qui avaient été oubliés.

La CFDT demande à ce que les représentants du personnel continuent à être concertés sur ces sujets.

La CFDT attend l'ouverture des négociations pour faire en sorte que les CAP continuent d'être des lieux de dialogue social et de respect de droits individuels des agents.

Revoitures : Catégories B, A et assistance administrative

Le 15 décembre dernier a eu lieu la seconde réunion concernant la revoyure de classification pour les agents de catégorie B et A.

La CFDT a soumis de nombreuses propositions de révisions de classification, vous avez été nombreux à nous solliciter. Vos attentes et les nôtres, de fait, sont grandes mais l'administration n'est pas dans une logique d'ouverture large.

La réunion conclusive avec les arbitrages finaux dev(r)ait intervenir à la fin de mois de janvier, nous reviendrons vers vous pour vous informer. D'ores et déjà, nous savons que beaucoup de nos demandes ne seront pas satisfaites. Nous attendons des justifications étayées sur les refus de demandes d'évolutions et continuerons donc à travailler pour que ces postes "mal classés" soient reconnus.

2020 devait voir le début de la révision de classification des postes d'assistance administrative, promise pour ... 2018 et sur laquelle les attentes sont grandes. Elle est encore repoussée et nous n'avons à l'heure actuelle pas de date de rencontre programmée. La CFDT va, comme à son habitude, faire des propositions issues de vos demandes, aussi nous vous faisons parvenir un lien vers un questionnaire (disponible aussi en version papier) afin de recueillir vos avis. N'hésitez pas à nous répondre.

RIFSEEP médico – social : Une avancée mitigée

2020 a permis de voir avancer le dossier RIFSEEP. Les décrets tant attendus pour la filière médicosociale sont sortis fin février 2020. La crise sanitaire a repoussé les débats à fin 2020, et a amené des éléments complémentaires comme la prime grand âge et l'accord Ségur.

La CFDT a voté favorablement pour ce dossier lors du comité technique du 16 décembre, malgré des points d'insatisfaction forts. Cette nouvelle application respecte la logique mise en place pour tous les agents des collectivités, et permet des avancées, notamment pour les infirmiers, éducateurs de jeunes enfants, ergothérapeutes, travailleurs sociaux...

La CFDT aurait voulu aller plus loin plus rapidement, notamment pour les auxiliaires de puériculture et la prise en compte de la pénibilité de leurs métiers. La CFDT continuera de travailler pour que tous les métiers pénibles soient reconnus et valorisés par le régime indemnitaire mais aussi par des possibilités plus fortes d'évolutions professionnelles afin d'éviter une usure professionnelle précoce.

Le travail autour du régime indemnitaire n'est pas fini, car il reste deux cadres d'emploi en attente de décret : les professeurs et assistants d'enseignement artistique. La CFDT mettra tout en œuvre pour que ces métiers aient un déroulement de carrière et un régime indemnitaire cohérents avec leurs métiers et responsabilités.

Politiques RH : L'employeur a-t-il les moyens de ses ambitions ?

La DRH s'est engagée dans un travail de priorités des dossiers RH. La fin de l'année 2020 a permis aux organisations syndicales de faire leurs propositions et aux services de la DRH de commencer à travailler sur leurs propres propositions et priorités.

Le CT du 16 décembre a permis à la CFDT de définir ses priorités sur les dossiers proposés :

- la prise en compte de la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle tant sur le volet prévention (éviter l'absentéisme, le glissement vers l'inaptitude ou le handicap) que sur le volet "curatif" quand malheureusement, les mesures préventives n'ont pas suffi et que l'inaptitude est là.
- l'effectivité des droits, les agents doivent connaître et faire valoir leurs droits.
- la lutte contre la précarité.
- la lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles au travail est au cœur de l'ADN de la CFDT. Au-delà des obligations légales, il est plus que temps que l'employeur s'aligne sur les politiques publiques développées, affichées et mises en œuvre envers les Rennaises et Rennais.

La CFDT demande encore et toujours à être associée au diagnostic sur les différentes thématiques et à connaître les moyens, qui conditionnent la mise en œuvre de ces priorités et qui pourront être déployés par nos employeurs.

Contrats de projet – contractuels – déprécarisation

La lutte contre la précarité est une priorité de la CFDT depuis de nombreuses années.

De nombreuses avancées ont été obtenues ces dernières années mais le compte n'y est pas encore.

Concernant l'accès à l'emploi pérenne, il faut utiliser toutes les possibilités du statut :

- proposer des contrats plutôt que des vacations, le statut de contractuel étant plus protecteur
- proposer des contrats de 3 ans renouvelables puis transformables en CDI pour les catégories B et A, plutôt que les contrats de renfort d'un an
- poursuivre la mise place des pools de remplacements, de titulaires de préférence, dans les services où il y a beaucoup d'absentéisme, tout en y garantissant de bonnes conditions de travail
- généraliser les contrats d'un an, plutôt que des petits contrats pour combler des remplacements de courte durée

Concernant la rémunération

Concernant la rémunération des contractuels, la CFDT a obtenu que des négociations s'ouvrent, au 1^{er} trimestre 2021, **sur des règles communes de rémunération**. Par exemple l'attribution de primes (RIFSEEP ou de précarité) ou d'évolution d'échelon ou de grade, ne doit plus se faire à la petite semaine ou à la tête du client. La CFDT demande plus d'équité et de transparence.

C'est dans ce cadre de négociation que doivent être fixées également les règles concernant les contrats de projet, que la collectivité a souhaité mettre en place sans discussion avec les organisations syndicales à la fin de l'année. La CFDT est intervenue fortement et a obtenu que cette mise en place soit négociée avec les syndicats pour garantir que les modalités de mise en place de ces contrats soit bien favorable aux agents. La CFDT, au niveau national, a obtenu en janvier 2020 que **les heures complémentaires des temps non complets, puissent être majorées**. Cela concerne des titulaires mais aussi des contractuels, notamment dans le secteur culturel ou des écoles. La CFDT demande une nouvelle fois à ce que cela puisse être appliqué dans nos collectivités.

Enfin, pérenniser les postes est un premier pas mais n'est pas suffisant. Une attention particulière doit être portée aux agents contractuels qui occupent ces postes. Les faits récents à la DEI Cop nous encourageant à être très vigilants sur cette question. Les contractuels et leurs encadrants devraient être mieux informés des droits acquis.

Rupture conventionnelle : Une application très exceptionnelle

Comme le prévoit la loi de transformation et modernisation de la fonction publique territoriale, la rupture conventionnelle sera mise en œuvre à titre expérimental pour cinq ans, à compter du 1^{er} février 2021 au sein de nos collectivités pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels de droit public en CDI.

Un certain nombre d'agents souhaite pouvoir exercer un libre choix professionnel, changer de travail, voire d'employeur, créer une entreprise, etc. Or, l'employeur a fait le choix d'en faire un dispositif à l'utilisation exceptionnelle, limitée à des situations où son actionnement était à la fois à l'avantage de l'agent et de la collectivité. Les demandes des agents dans les 5 années précédant l'âge légal de départ à la retraite, sont exclues.

Ce dispositif ne doit pas servir à masquer une réalité d'usure ou autres difficultés d'ordre professionnel car la rupture conventionnelle entraîne la perte du statut de fonctionnaire.

Nous avons dénoncé un manque de moyens pour l'accompagnement au changement professionnel et le manque de lisibilité sur les critères d'évaluation du projet ou les indemnités de rupture. Aussi, la CFDT s'engage à vous accompagner dans vos démarches, n'hésitez pas à nous solliciter.

Dans le prochain numéro :

Discrim'alert : Ce dispositif destiné à assurer aux agents discriminés de faire reconnaître leurs difficultés, afin qu'elles soient prises en compte, ne porte pas ses fruits. Pour que les agents soient entendus et protégés, un portage au niveau haut de nos collectivités doit être effectif. La CFDT vous fera connaître prochainement ses propositions pour faire évoluer positivement ce dispositif

Formation :

Les travaux de la commission formation qui réunit services de la DRH et organisations syndicales portent leurs fruits. Un plan pluriannuel de développement des compétences est en cours d'élaboration.

Télétravail

Un bilan d'étape a été fait en comité technique de décembre. La CFDT vous exposera ses demandes.

Les dates à retenir

Prochaines Instances :

Comité Technique : 19 mars et 11 juin

Commissions administratives Paritaires C, B et A : 25 mars et 24 juin

CHSCT : 19 février et 28 mai

