

Section départementaux

Téléphone : 02 43 66 52 61 / 07 69 20 32 01
Mail : cfdt@lamayenne.fr

▶ **Bulletin de salaire**

Dès réception de vos identifiants, vous pourrez bénéficier d'un coffre-fort électronique personnel externalisé permettant à la collectivité d'y déposer vos bulletins de salaire.

Jusqu'à maintenant, ils étaient déposés dans votre Espace Intranet (Ma bibliothèque personnelle) et vous receviez également la version papier.

Cette version papier ne vous sera plus remise lorsque vous aurez activé votre coffre-fort.

Mais vous pourrez, à tout moment, choisir de désactiver l'accord de dématérialisation pour bénéficier uniquement de la version papier.

▶ **Télétravail au sein du CD53 ou «On ne fait plus comme on a dit»**

Le directeur général des services (DGS) a répondu à notre lettre ouverte concernant le télétravail, la qualité de vie au travail et le dialogue social.

La décision du passage à une journée maximum de télétravail s'imposerait dans l'intérêt de la collectivité et de l'ensemble de ses agents, sous couvert de nécessité de service, de la cohésion d'équipe, richesse des échanges et sentiment d'appartenance au CD53, de l'efficacité du service public.

✚ **la nécessité de service** est définie comme la possibilité, pour l'autorité territoriale de prendre des mesures exceptionnelles et sursoir aux droits des fonctionnaires pour assurer la continuité de service et sauvegarder l'intérêt général. Cependant, les actions entreprises dans ce cadre doivent être dûment motivées par l'autorité territoriale, sous peine d'être remise en question par le juge administratif. En télétravail, les agents ne sont pas absents mais ... travaillent, le service est donc rendu. Le télétravail est organisé et programmé. Pourquoi ne pas faire confiance aux managers de proximité pour organiser le travail avec leur équipe ?

✚ Durant la période de confinement, **la cohésion d'équipe** a été maintenue grâce aux outils numériques mis à notre disposition et à la volonté de chacun de la maintenir. Lorsque les conditions de travail sont bonnes, la cohésion d'équipe se fait naturellement. Tout comme la convivialité ou **le sentiment d'appartenance** à une entité, la cohésion d'équipe ne se décrète pas mais se crée par de bonnes conditions de travail. Vous avez su prouver qu'au sein du CD53, le télétravail ce n'est pas travailler chacun dans son coin.

✚ Vous avez tous à cœur de mener, avec le plus grand sérieux et efficacité, les missions qui vous sont confiées. A la sortie du confinement, les élus ont d'ailleurs été nombreux à souligner **l'efficacité du service public** au sein du CD53.

✚ **1 jour de télétravail maximum** serait accepté aux demandes de télétravail par souci d'équité ? Une charte a été travaillée, rédigée en réunion de dialogue social et validée par l'ensemble des représentants en instances, puis par l'ensemble des conseillers départementaux en session, afin de répondre de façon équitable aux futures demandes des agents. Homogénéiser une réponse n'a rien d'équitable. Egalitaire ne veut pas dire équitable. Un grand questionnaire de retour d'expériences lancé par la DRH a été mis à votre disposition au mois de juillet. N'aurait-il pas été plus judicieux d'en attendre les enseignements grâce à vos retours avant de prendre des décisions ?

.../...

- ✚ Quant à **l'intérêt de l'institution et des agents**, vous, les agents du conseil départemental, êtes des personnes responsables sachant se remettre en question lorsque des modifications s'imposent dans vos organisations de travail. En télétravail ou en présentiel, vous avez à cœur d'effectuer votre travail au quotidien, sans nécessité d'un management directif mais bien d'un management de confiance.
- ✚ De notre côté, un grand regret : la **qualité de vie au travail** est la grande absente dans cette réponse. Pourtant les appels que nous recevons actuellement nous montrent le mal-être grandissant dans l'ensemble des directions. Le monde d'après tant espéré n'est jamais arrivé.

▶ Agents contractuels :

Le bilan social 2019, à disposition sur Intranet, montre une augmentation du nombre d'agents contractuels sur des postes permanents : 11.26% contre 7% en 2017.

Les contractuels n'ont pas les mêmes droits que les fonctionnaires : absence de déroulement de carrière, pas la même protection maladie, pas de cotisation à la CNRACL, licenciement simplifié...

Toutefois :

- ✚ Les agents contractuels ont des **droits fondamentaux** : liberté d'opinion, droit syndical, droit de grève, droit à la protection fonctionnelle, droit de détenir un dossier administratif, droit à la formation, ...
- ✚ Ils sont également assujettis aux mêmes **obligations** que les fonctionnaires comme, par exemple, les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de neutralité, de respect de la laïcité, d'obéissance hiérarchique... En cas de non-respect de ces obligations, les agents contractuels encourent une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions, licenciement) selon une procédure qui se veut de plus en plus proche de celle des fonctionnaires.
- ✚ Depuis décembre 2018, des **commissions consultatives paritaires** (CCP) sont mises en place et doivent être obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Mais peuvent l'être également, à la demande l'agent, dans le cadre de demande de révision de l'entretien professionnel, refus de télétravail, ...
- ✚ Tous les agents contractuels bénéficient d'une rémunération après service fait comme pour les fonctionnaires. Toutefois, la **réévaluation de leur rémunération** n'implique pas la mise en œuvre d'un déroulement automatique de carrière à l'instar de celle existant pour les fonctionnaires. La rémunération des agents en CDI ainsi que des agents recrutés en CDD auprès du même employeur, sur un emploi permanent, doit faire l'objet d'une « réévaluation » au moins tous les **trois ans** sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue. Celle-ci doit être réalisée notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. Ce dispositif est mis en place dans le cadre d'une discussion entre l'employeur et l'agent. Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche si besoin.



Rejoindre un collectif habitué aux échanges, aux débats, c'est l'assurance d'être écouté, d'être entendu et de pouvoir agir concrètement au sein de sa collectivité ou de son service.

[Adhérez pour l'avenir !](#)