

► Instances AGPI (Avancement de Grade et Promotion Interne)

Pour rappel, la loi sur la transformation publique d'août 2019 a changé les compétences des CAP (Commission Administrative Paritaire). En décembre 2020, le CD53 a arrêté les lignes directrices de gestion (LDG) concernant les règles d'avancements et promotion de grade. Comme d'autres collectivités territoriales, le CD53 a souhaité continuer à informer et consulter les représentants du personnel en CAP.

Ces instances AGPI se sont déroulées le 27 mai 2021 en présence du DGS, de la DRH et de la cheffe de service Gestion de personnel. Un représentant du personnel a été désigné secrétaire de séance.

L'absence de transmission par la DRH de la dernière page de l'entretien professionnel (EP) est regrettée car c'est une information indispensable pour se positionner. Nous nous sommes basés sur les LDG pour faire nos propositions et sur certains EP transmis par les agents via Outlook (à notre sens, cela n'est pas plus sécurisé que l'espace collaboratif partagé avec la DRH, dans le cadre du dialogue social, mais à ce jour pas d'autres solutions). Ces données sont systématiquement effacées après les instances.

Il est aisé d'uniquement féliciter les bénéficiaires, il est souhaitable que les managers puissent aussi aller vers les agents non retenus qui espéraient raisonnablement une promotion ou un avancement.

Pour certains grades, nous pressentons l'absence probable de possibilité de promotions pour 2022 et les années à venir, en raison d'une hausse des recrutements de contractuels sur des postes permanents.

L'administration a accepté quelques propositions supplémentaires des représentants du personnel. Nous regrettons fortement qu'elle ait forcé le cadre des LDG pour une de ses nominations.

Félicitations aux heureux bénéficiaires.

► Manifestation et Grève du 1er juin :

Nous étions 150 agents à s'être mobilisés devant l'Hôtel du département et 230 grévistes pour soutenir le collectif qui a réaffirmé une nouvelle fois le besoin en moyens humains supplémentaires pour la Direction de la Solidarité. Des échanges ont eu lieu avec des candidats aux élections départementales ainsi qu'avec quelques conseillers départementaux.

Le président considère toujours que ce n'est qu'un problème d'organisation, que les chantiers en cours pour la simplification des process permettront de résoudre les problématiques rencontrées. Les agents ont confirmé leur implication dans ces différents projets mais également qu'ils ne peuvent simultanément y travailler et accomplir leurs missions dans de bonnes conditions auprès des usagers.

L'été est là mais si rien n'évolue, l'automne sera chaud.

► Campagne annuelle relative au télétravail

Le 16 juin, par Intranet, nous avons pris note de l'information concernant le télétravail. Nous avons alors transmis un mail au DGS, à la directrice des ressources humaines et à la cheffe des conditions de travail :

Mesdames, Monsieur,

Nous venons de prendre note de l'information sur Intranet concernant le télétravail.

Dans le cadre de la QVT, un travail avait été mis en place avec de nombreuses réunions de dialogue social. Une expérimentation a suivi.

Tout cela a abouti à la rédaction d'une charte du télétravail validée par les membres du CT et les élus en session plénière.

Depuis, la charte n'a pas été revue, les règles sont les mêmes.

Si nous reprenons le texte mis en ligne aujourd'hui, voici nos réflexions que nous aurions préférées exprimer de vive voix lors d'une réunion de dialogue social afin d'en échanger :

*Toute demande de télétravail sera examinée au regard **des nécessités de service** par votre responsable hiérarchique : la continuité de service devra être assurée ; A quel moment, le télétravail n'est pas du travail ? Les confinements successifs ont de plus bien prouvé que le service n'a jamais été interrompu lorsque les agents étaient positionnés en télétravail. La continuité de service est assurée lorsque les agents sont en télétravail.*

- *Le télétravail est **incompatible** avec la garde d'enfants de moins de 15 ans ; Pourquoi le préciser ? Nombreux ont été les agents confinés en télétravail à devoir assumer la présence et les cours de leurs enfants pour certains en plus de leur travail. Malgré tout sur la charte rien n'indique cette incompatibilité. Et cela tend à montrer un manque de confiance envers les travailleurs, voir les accuser d'utiliser le prétexte du télétravail pour éviter de demander un temps partiel (ou compenser un refus de temps partiel sur autorisation) !*
- *Les agents exerçant un métier en contact avec le public, ainsi que les managers, ne peuvent pas télétravailler plus d'une journée par semaine : le contact humain et l'échange physique doivent être préservés. Elle effet, ils constituent la forme d'échange la plus riche et certainement la plus adaptée aux besoins des populations les plus fragiles. Cela n'est pas indiqué dans la charte. Nous travaillons pour le public, chacun avec des missions amenant des contacts humains plus ou moins importants. Le télétravail et les outils mis à disposition permettent la continuité de service. Les agents sont experts dans leur métier et savent s'adapter pour le mener au mieux, toujours dans un souci de qualité de service.*
- *La demi-journée de télétravail est **réservée** aux agents qui travaillent à 90% pour combler la demi-journée de travail hebdomadaire et ainsi supprimer le trajet pendulaire associé. Au total, les agents à 90% peuvent prendre 1 journée ½ de télétravail maximum ;*
- *Les agents à 80% peuvent prendre 1 journée de télétravail maximum ;*
- *Tout agent doit être présent au moins 3 jours sur site ; un agent ne peut donc pas être deux jours en télétravail et 3 jours en congés ?*
- *Le télétravail est conditionné à des critères techniques établis par la Direction de la Transformation et de l'Innovation (DTI, ex-DSN), notamment en termes de débit (le débit doit être **obligatoirement de 2Mb/s minimum**) et un agent ne disposera que d'1 poste informatique, en dehors des agents suivis par le service CTRS sur avis du médecin de prévention (non ?)*

Le Service conditions de travail et relations sociales reviendra, au cours du mois de septembre, vers les agents pour leur indiquer la décision prise en fonction de leur demande.

Voici quelques mois, nous avons proposé de mettre le sujet du télétravail à l'ordre du jour d'une réunion de dialogue social. Les textes de loi ont évolué. De plus, après les périodes de confinement liés à la crise de la Covid, il était nécessaire de repenser le télétravail ainsi que nos méthodes de travail.

Vous préférerez ne pas en discuter avec les représentants du personnel, modifier les règles sans en échanger en CT, ni les présenter en assemblée départementale, nous ne pouvons que le déplorer. Cela ne peut que fragiliser le travail sur la QVT et les RPS sans parler du dialogue social.

Silence radio depuis notre envoi du 16 juin.

► **Bonnes vacances : la CFDT toujours à vos côtés !**



Trouvez les intrus pour des vacances déconnectées. 😎 (*)

Profitez de votre pause estivale pour décompresser, respirer, vous ressourcer et revenir reposé-e et motivé-e.

Les membres du bureau vous souhaitent un très bel été 2021.

Les intrus : A4, A12, C10, D6
Non, la CFDT n'est pas un intrus. Des militants sont sur le terrain auprès des saisonniers et nous restons présents si besoin tout l'été.

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

Pour plus de précisions :
cfdt@lamayenne.fr
02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01

**AUJOURD'HUI,
J'ADHÈRE !**

N'hésitez pas à nous rejoindre
[Adhérez pour votre avenir !](#)