

Les mille sources de la Colère

JUIN 2016

N° 90

RAPPORT LAURENT SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE : PERSONNE NE POURRA DIRE : « JE NE SAVAIS PAS »

« Cette réflexion (sur le temps de travail) apparaît d'autant plus nécessaire que d'importants chantiers s'ouvrent sur le champ du travail dans le secteur privé dont les pratiques et les mentalités connaissent des évolutions rapides auxquelles la fonction publique ne pourra rester étrangère ».

Cette phrase est la conclusion du rapport sur le temps de travail dans la Fonction Publique présenté le 27/06/2016 au Conseil Supérieur de la fonction publique avant sa mise en œuvre.

Cette étude, demandée par le Premier Ministre Manuel Valls, ouvre la porte à l'augmentation de notre temps de travail (sans augmentation de salaires), à la baisse de la rémunération du travail à temps partiel, à la remise en cause des RTT, à la suppression des jours de congés liés au fractionnement de ceux-ci...via notamment 34 propositions.

Voici quelques-unes de ces propositions les plus significatives :

Travailler plus, trop de congés et de RTT

* Inscrire dans les textes le principe d'une obligation annuelle de travail (OAT) de 1607 heures, quel que soit le nombre de jours fériés.

* Distinguer les jours de congés des jours de RTT en créditant ces derniers mensuellement en fonction de la présence réelle de l'agent.

* **Laisser le bénéfice des jours de fractionnement aux seuls fonctionnaires travaillant 7 heures par jour et 35 heures par semaine, ne bénéficiant pas de jours de RTT.**

L'annualisation du temps de travail

Développer l'annualisation du temps de travail dans les services de l'État et les services hospitaliers soumis à des variations saisonnières d'activité.

Dans le cadre de l'annualisation, délivrer un décompte trimestriel du temps de travail effectué à chaque agent.

Redéfinition des horaires de travail dans le cadre de réorganisation des services

Dans le cadre de créations, regroupements ou fusions de services, de collectivités territoriales ou d'établissements, adopter, dans un délai de deux ans, un régime de travail uniforme.

Qui douterait que cette proposition ne soit pas, à terme, généralisée à tous les services et administrations des trois fonctions publiques au vu des suppressions d'emplois et des réorganisations/fusions des services en cours ou à venir.

Ouverture à tous vents ?

Examiner systématiquement les horaires d'ouverture des services au public au regard des besoins des usagers.

Mettre fin à la sur-rémunération du travail à temps partiel à 80 % ou 90 %.

Chacune, chacun d'entre nous sait désormais ce qui nous est promis par un rapport aux arguments fallacieux et méprisants pour des agents qui, du fait des conditions de travail, grâce à leur investissement quotidien, bien souvent au détriment de leur temps de travail, voire de leur santé, portent à bout de bras, le service public.

PAYER POUR TRAVAILLER

La mairie de Tulle a pour projet de rendre payant les parkings du centre-ville, c'est un coup dur pour les collègues et plus particulièrement pour ceux en poste à la cité administrative : ils n'auront pas d'autre choix que de payer pour venir travailler, un comble.

Rappelons que dans un département rural comme le nôtre, le déplacement domicile-travail avec le véhicule personnel ne relève pas forcément d'un choix mais d'une contrainte imposée par l'absence de solution collective satisfaisante.

Les agents concernés subissaient déjà le coût toujours croissant du carburant et l'absence de prise en charge d'une partie des frais par l'administration (réservée aux transports en commun), ils devront maintenant en prime payer pour stationner... la double peine ne suffisait pas, on a inventé la triple !

LE DÉTACHEMENT : À CONSOMMER AVEC MODÉRATION

La campagne de mutation locale approche et c'est l'occasion pour la CGT de rappeler quelques grands principes auxquels elle est attachée.

Dans l'intérêt de TOUS les agents, les mutations locales doivent être décidées au vu et au su de tout le monde dans la transparence d'une CAPL (ça tombe bien, c'est pour cela qu'on les a inventées), en application de critères objectifs et contrôlables par tout un chacun : l'ancienneté remplit très bien cette fonction.

Bien sûr ce système, tout en ayant fait la démonstration de son efficacité depuis des années, ne peut traiter la totalité des situations. On peut donc admettre qu'à la marge et dans un nombre de cas très restreint, on procède (avec l'accord impératif des agents concernés) à des détachements pour régler notamment des situations médico-sociales graves et avérées.

Par contre la ligne blanche est vite franchie dès que l'on détourne le détachement de sa vocation initiale et qu'il devient le moyen de satisfaire des caprices individuels d'agents ou de chefs de service. Pire encore lorsqu'il devient un moyen de contourner les règles et de refaire les mouvements après les CAPL.

Vous l'avez compris, la CGT jugera la volonté de l'administration à pratiquer un dialogue social de qualité en grande partie à la parcimonie et la

justesse avec laquelle elle pratiquera l'art délicat et dangereux du détachement. Elle dénoncera, combattra et rendra publique toutes les dérives.

CAMPAGNE IR

Ulysse se félicite de l'augmentation du nombre de télédéclarations : « 3,35 millions de contribuables supplémentaires, c'est autant de saisies de 2042 en moins dans les services, sans oublier le nécessaire retraitement par les agents d'un certain nombre de déclarations en ligne (en moyenne 2,4 % des déclarations). Cette progression contribue à l'objectif majeur de l'allègement des tâches. »

Mais l'histoire ne précise pas le nombre de suppressions d'emplois...

VIVONS HEUREUX, VIVONS CACHÉ !

Le nombre de fiche de signalement en cas d'agression chute notablement dans département. Est-ce dû à une diminution des agressions ?... pas sûr.

Ce qui est certain, c'est que la dite fiche n'est pas en accès direct et facile sur Ulysse 19 (« agent/vie de l'agent » si vous aviez besoin).

Allez donc faire un petit tour sur Ulysse 34 pour vous convaincre qu'on peut faire plus visible.

Il en est un qui se cache encore mieux, c'est le référent « protection juridique des agents » du département : celui qui doit être justement l'interlocuteur de l'agent victime et organiser son suivi.

En Corrèze, savoir qui assume cette responsabilité relève du parcours du combattant : le plus simple, c'est d'accéder à la liste des correspondants, on le retrouve alors coincé entre le correspondant des « procédures pénales » et le chargé de la communication auprès de la préfecture. En voilà un qui ne risque pas d'être dérangé !

Quant aux victimes, elles chercheront sans doute un autre moyen de se faire aider...

TRÊVE ESTIVALE

La période des congés d'été approche, l'équipe du 1000 sources de la colère vous souhaite de bonnes vacances et vous donne rendez-vous en septembre pour son numéro de rentrée.

J'adhère en ligne à la CGT Finances Publiques

>>>>>>> ICI <<<<<<<<