



## Déclaration intersyndicale CFDT CGT FO FSU UNSA CTP 16 décembre 2011

### 1. DYSFONCTIONNEMENTS DU DIALOGUE SOCIAL ET DES INSTANCES PARITAIRES

Nous, élus représentants du personnel, demandons que le protocole d'accord sur le dialogue social soit respecté et appliqué, que nos remarques et propositions soient réellement écoutées et examinées, que les alertes concernant des situations individuelles ou collectives soient prises au sérieux et réglées de façon officielle, que le passage devant les instances paritaires pour les éléments en relevant ne soit pas fait a posteriori, que la prise en compte du mal être ambiant soit enfin appréhendée par la collectivité.

Nous dénonçons le non respect des règles du dialogue social au travers des convocations envoyées dans des délais trop courts, des dates de réunions modifiées au dernier moment, des rapports d'instances paritaires envoyés hors délais, des procès-verbaux transmis avec plus de six mois de retard, de l'absence de comptes-rendus et de propositions écrites dans le cadre des réunions de travail, etc. Le déroulement du dernier CHS EPLE et l'annulation du CHS Siège ne constituent que deux des nombreux exemples des dysfonctionnements vécus dernièrement par les représentants du personnel.

Nous demandons que l'exemplarité affichée à l'extérieur par la Région soit appliquée au fonctionnement des services, aux relations sociales internes et au dialogue social. Nous demandons que les valeurs affichées dans le projet d'administration soient réellement mises en œuvre et évaluées.

### 2. RAPPEL DES OBLIGATIONS LEGALES

Pour rappel, le Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics n'est pas respecté malgré nos demandes répétées :

- **Article 22**

« Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante. »

- **Article 25**

« La convocation du comité technique est accompagnée de l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence des comités techniques paritaires dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour. »

- **Article 31**

« Les avis émis par les comités techniques sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans la ou les collectivités ou établissements intéressés.

Les comités techniques doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis. »

Conformément au décret précité et au règlement intérieur du CTP, nous, élus représentants du personnel, refuserons désormais de siéger dans les instances paritaires tant que les obligations légales ne seront pas respectées en matière de convocation, d'ordre du jour, de documents préparatoires, de procès-verbaux et de communication des avis.

### 3. HUIT VALEURS AU SERVICE DE L'UNITÉ DE NOTRE ORGANISATION

Le projet d'administration évoque « les valeurs individuelles et collectives que nous souhaitons partager et mettre en œuvre ensemble. » A l'heure actuelle les agents ne constatent pas au quotidien le déploiement de ces valeurs dans l'organisation du travail et la prise en compte des agents quels qu'ils soient.



Les organisations syndicales considèrent que « Ces valeurs n'ont d'utilité qu'à la condition d'être explicitées, partagées, et surtout concrétisées par l'ensemble des agents. », c'est pourquoi nous avons réclamé une transposition pour les agents des lycées qui, initialement, n'étaient pas associés au projet d'administration !

Conformément aux valeurs de **CRÉATIVITÉ / INNOVATION**, il s'agit d'« accepter de se remettre en question pour améliorer nos prestations pour la collectivité et pour les publics que nous servons ». Aujourd'hui nous vous demandons de vous remettre en question mais en interne.

#### **EXIGENCE / PROFESSIONNALISME**

##### **EFFICIENCE / EFFICACITÉ**

Nous dénonçons un mode de fonctionnement interne fondé sur l'urgence permanente qui génère un niveau de stress élevé et met en danger la santé des agents à tous les niveaux hiérarchiques.

Notre collectivité est plus saluée dans son professionnalisme par nos partenaires que par l'employeur. Nous vous demandons de prendre en compte l'efficacité, fruit de l'implication et du professionnalisme des agents de la collectivité, et de cesser de penser

- que les agents ne sont pas à leur maximum
- qu'à effectif constant et dans l'état de fonctionnement de la collectivité il est toujours possible de demander plus.

#### **RESPONSABILITÉ / COURAGE**

Nous vous demandons de prendre vos responsabilités et d'avoir le courage de revoir les priorités et le fonctionnement de la collectivité afin de ne pas risquer l'explosion.

Le projet d'administration prône le respect des valeurs d'**OUVERTURE / ÉCOUTE** en précisant que « L'ouverture c'est s'abstenir de juger a priori et respecter son interlocuteur dans l'exposé de son propos. C'est au final une valeur qui nous invite à la compréhension de ce qui est vécu ou ressenti. C'est un des leviers du changement. »

Nous vous demandons aujourd'hui d'avoir cette position à l'égard des organisations syndicales et à travers elles des agents de la collectivité.

Enfin, les valeurs de **SOLIDARITÉ**, de **RECONNAISSANCE** et de **CONFIANCE** ne trouvent pas aujourd'hui, aux yeux des agents, une réelle concrétisation au-delà de l'affichage.

« Les trois lignes directrices de l'action régionale : innovation, solidarité, ouverture » telles qu'elles sont énoncées dans le projet d'administration ne semblent être dessinées que pour l'extérieur alors que pour nous, organisations syndicales, elles relèvent de votre responsabilité d'employeur.

#### **4. NOS PRIORITÉS D' ACTIONS**

Vous connaissez nos priorités pour les agents que nous représentons ; nous avons eu l'occasion de les exprimer à plusieurs reprises.

##### **Donner priorité aux mesures équitables, pour tous !**

Lors de la réunion du 15 février 2011 visant à définir les priorités de l'agenda social 2011, vous avez proposé Monsieur le Vice-président que soit priorisé le dossier de la protection sociale complémentaire et « qu'une offre concrète soit faite aux organisations syndicales en 2011 » (cf. le compte-rendu diffusé par la DRH). Actuellement, la mise en œuvre de ce dispositif n'est annoncée que pour début 2013 et nous n'avons toujours pas entamé les négociations sur le niveau et les modalités de participation de l'employeur. Ce dispositif est notre priorité en tant que représentants du personnel, nous l'avons exprimé à plusieurs reprises et nous considérons qu'il doit concerner tous les agents, avec une contribution plus forte de la Région pour les collègues disposant des revenus les plus faibles. Il est désormais urgent d'avancer et d'aboutir concrètement.



### **Mettre fin au monologue social !**

En 2011, certains dossiers ouverts en 2010 ont aboutis et ont été mis en œuvre concrètement (brigade volante, participation aux transports publics), d'autres ont fait l'objet de protocoles d'accord mais leur application n'est pas effective (protocole formation, protocole handicap, postes de catégorie B dans les EPLE), d'autres demeurent en gestation et ne sont pas prêts d'aboutir (protection complémentaire santé et prévoyance), d'autres encore semblent être passés à la trappe (bilan de la réorganisation des services, plan de lutte contre les risques psychosociaux). Pour certains dossiers, les propositions initialement présentées par l'administration ont ensuite été vidées de leur substance malgré les avancées qu'elles auraient pu présenter en termes d'équité pour les agents (revalorisation du régime indemnitaire, évolution du dispositif de part variable). Autre exemple, le volet interne du plan de lutte contre les discriminations a été rédigé sans consulter en amont les organisations syndicales et sans tenir compte a posteriori de leurs remarques et propositions. Cette méthode relève davantage du monologue que du dialogue social ! Enfin, certains dossiers n'ont jamais été ouverts malgré nos demandes répétées (bourse à la mobilité, comptage du temps de travail des agents du Siège).

### **Avancer avec méthode et rigueur !**

Trop de chantiers sont ouverts simultanément sans véritables engagements en termes de méthode et d'échéance. L'ensemble de ces chantiers mobilise des centaines d'heures de réunions pour les représentants du personnel et pour les collaborateurs de la DRH. Nous, élus représentants du personnel, demandons que les principes élémentaires qui président à l'organisation de réunions efficaces soient respectés. Pour rappel, il s'agit de :

- L'envoi préalable de documents préparatoires aux réunions,
- La ponctualité des différents interlocuteurs lors des réunions collectives ou bilatérales,
- L'engagement des discussions sur des contenus et avec des interlocuteurs mandatés,
- La formalisation par écrit des propositions faites aux organisations syndicales
- La définition et le respect d'une heure de fin de réunion,
- La rédaction et la diffusion systématique des procès verbaux.

Afin d'optimiser les temps de réunion, les organisations syndicales refuseront désormais de participer aux réunions de travail tant que les documents préparatoires relatifs aux différents sujets examinés ne seront pas transmis en amont.

### **S'appuyer sur une DRH performante, exemplaire et humaine !**

Notre collectivité affiche son ambition d'exemplarité ; aussi nous demandons que cette exemplarité s'exerce aussi au bénéfice de ses agents et, pour cela, qu'elle puisse s'appuyer sur une DRH efficiente.

Cette direction est notre interlocutrice principale et nous dénonçons l'opacité et la lourdeur de certaines procédures en œuvre ainsi que le manque de rigueur parfois observé dans les réponses apportées aux agents.

Citons par exemple les nombreuses candidatures internes de collègues restés sans réponse ou qui ont reçu un refus plusieurs mois après le recrutement effectif. Le plus souvent, les agents apprennent par le bouche à oreille que les entretiens ont eu lieu et qu'ils n'ont pas été retenus sans savoir pour quelles raisons. De nombreux collègues, ayant sollicité un accompagnement dans le cadre d'une mobilité, choisie ou subie, reçoivent la promesse orale d'une attention particulière de leur situation mais trop souvent la promesse n'est pas tenue et nous dénonçons des pratiques inacceptables qui ne prennent pas en considération le respect des personnes. Nous vous alertons : les agents ont perdu confiance dans leur DRH !

De trop nombreux cas nous sont rapportés de gestion pour le moins légère. Sur la seule problématique des retraites, plusieurs exemples sont tristement illustratifs : un agent parti en retraite s'est vu rappelé par les services de la DRH pour qu'il reprenne le travail car, suite à une erreur de calcul, il ne pouvait prétendre à une retraite à taux plein. Nous avons eu connaissance aussi du cas inverse : le collègue en situation de travail qui apprend, le soir pour le lendemain, qu'il doit quitter ses fonctions car il devrait déjà être parti en retraite ! Cette situation est aussi grave que la précédente car, pour tout agent, il est primordial de préparer son départ, de finir ses dossiers, de dire au revoir aux collègues...



Enfin, un dernier exemple concerne la mobilité des agents des EPLE avec des délais entre la réponse et la prise de fonction sur le nouveau poste quelques peu réduits pour permettre d'effectuer sa mobilité dans les meilleures conditions.

Nous pensons que la lourdeur des procédures associée à des outils informatiques parfois mal adaptés (en 7 ou 8 lettres : CIVITAS ! FOEDERIS !) génère un surcroît de travail pour corriger les erreurs initiales et pour répondre à l'anxiété des agents aux prises avec ces dysfonctionnements : au final, cela représente deux à trois fois plus de travail pour nos collègues de la DRH ! Voilà un process contre-exemplaire en matière de développement durable ! Dans ces conditions, la perte de motivation de certains agents de cette direction qui ne peuvent pas exercer correctement leurs missions ainsi que la perte de confiance des collègues vis-à-vis de ces services, sont facilement compréhensibles.

Nous vous invitons à vous reporter au « zoom sur les 24 engagements du management » en page 33 du projet d'administration pour apprécier.

Pour rappel, nous avons souhaité la réunification de la DRH avec pour ambition d'améliorer son organisation, partant du principe que la mutualisation des moyens conduirait à une meilleure efficacité de la réponse donnée aux usagers et à une meilleure intégration des collègues qui nous ont rejoints suite à la décentralisation. Force est de constater que les usagers ne savent plus à quel interlocuteur s'adresser, que les équipes sont démotivées par ces procédures lourdes et bien souvent gérées de façon condescendante.

Pour conclure, les organisations syndicales, loin de fermer la porte, souhaitent au contraire que le dialogue social et la négociation réels soient mis en œuvre au bénéfice des agents mais également du service public, laïque et républicain, dont ils sont les représentants à travers l'exécution des missions qui leur sont confiées. Nous sommes d'ores et déjà prêts à continuer à travailler avec vous sur des dossiers tels que la complémentaire santé, les réorganisations, les conditions de travail, les mobilités, ....à la seule condition que certaines règles de bon fonctionnement soient respectées et surtout que ces discussions fassent l'objet d'un véritable dialogue et d'une capacité d'écoute de nos interlocuteurs.