

EDITO

**Dialogue social au CD 64:
En cette période de soldes...
plutôt des fins de série !**

Le report du sujet relatif à la réorganisation des services, lors du Comité Technique du 22 décembre, est une des conséquences du déclin du dialogue social au Conseil Départemental 64.

Ceci porte atteinte au rôle primordial des organisations syndicales. L'UNSA CD64, est plus portée faire des propositions qu'à s'opposer systématiquement.

Force est de constater que les obstacles au dialogue social s'accroissent :

- Pas de documents en amont des réunions ;
- Réunions de travail sans espace de négociation, sur des textes cadencés ;
- Temps de réunions mal répartis et délais de travail trop courts ;
- Commissions Plénières pendant les vacances scolaires ;
- Report des entretiens annuel d'évaluation ;
- Report de la CAP du premier trimestre.

En cette période de soldes, le Conseil Départemental 64 n'a plus que des fins de série à proposer en termes de dialogue social !

Rien d'étonnant à ce que les agents se sentent abandonnés. Leur implication professionnelle est délibérément niée. Ils sont devenus de simples pions "corvéables et déplaçables" sur un échiquier organisationnel. Le sens et la cohérence leur échappent.

Pour les décideurs, la seule logique qui existe encore est celle du coût de la masse salariale, sans que jamais ne soient reconnus et valorisés l'investissement et l'engagement des agents au service de leur collectivité.

L'UNSA CD64, résolument combatif, espère, dans l'intérêt des agents et du service public, que cette nouvelle année soit, enfin, une année de dialogue et d'échanges constructifs avec l'Exécutif.



Le secrétaire général - Pierre COMETS

La Mèche du 64

Les territoriaux des Pyrénées-Atlantiques

Les conséquences d'un report des entretiens professionnels et de la CAP.

Contrairement à ce qui est annoncé sur l'Actu RH de décembre 2016 le report de la campagne d'entretiens professionnels n'a aucun rapport avec la mise en place des mesures statutaires du PPCR.

En effet ces mesures sont dictées par la loi avec des grilles de reclassement on ne peut plus claires.

Par contre, le report de la CAP est en lien direct avec la réorganisation du service ressources humaines.

La DGARH est devenu une DRH en perdant au passage 10% de son personnel dont 50% de ses cadres.

Cette réorganisation, qui avait été présentée sans conséquences notoires pour le personnel se révèle être un désastre.

Sans une CAP en début d'année, pas de promotion interne pour postuler sur les prochaines mobilités, pas de départ à la retraite bonifié. En clair un an de perdu.

L'UNSA CD64 utilisera tous les arguments que lui donnent le statut et la réglementation afin que cette CAP se tienne.

FAVORISER LA PROMOTION INTERNE !

Et notre ascenseur social !
Il est aux normes ?



Mobilité et ascenseur social au CD64.

Aujourd'hui, au Conseil Départemental 64, les postes sont ouverts concurrentiellement en externe et en interne. Ni priorité aux agents de notre collectivité, ni reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise en poste.

Drapé derrière la souveraineté « encadrée » de son Jury, le CD64 préfère « embaucher, sur dossier » un candidat externe que promouvoir un agent qui a prouvé ses compétences au sein de notre collectivité.

Cette politique de mobilité enlève toute opportunité de promotion aux agents lauréats de concours ou promouvables par examen ou au choix.

A contrario, certains agents pourraient subir une "mobilité forcée" dans le cadre de la réorganisation. Si "les Pyrénées ne changent pas de place", il est possible que certains agents s'en rapprochent.

De même, tous les sites actuels des Agences et Antennes resteront ouverts. Oui, mais occupés par qui ? Pour y faire quoi et jusqu'à quand ?

Il y a urgence à tisser un lien de confiance entre Exécutif, Administration et le Personnel du Conseil Départemental 64.

J'ai fait mes preuves sur mon poste.
Oui, mais on ne s'habille pas en rose pour un Jury



Une réorganisation sans concertation !

L'Exécutif départemental, faisant l'amalgame entre concertation et co-gestion, refuse d'associer les représentants élus du personnel à cette réorganisation. Comme si prendre en compte les avis avant de rendre une décision était préjudiciable.

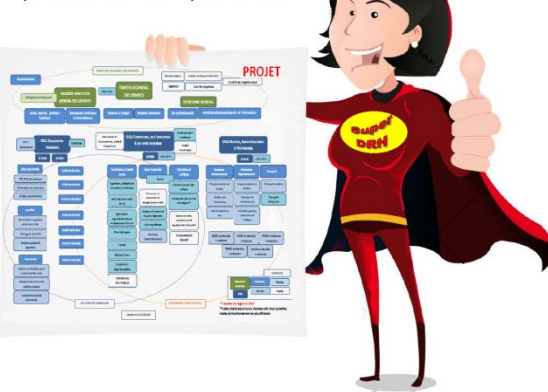
L'UNSA CD64 ne donne pas de blanc-seing sur l'avenir des agents :

A l'issue du dernier Comité Technique, l'UNSA CD64 a rappelé que la place des agents, les mobilités induites et l'accompagnement des personnes devaient être traités en amont de toute décision. Nous exigeons de l'Exécutif des compléments d'information pour pouvoir donner un avis sur les organigrammes en toute connaissance de cause.

L'Exécutif départemental déroule son projet de réorganisation derrière l'écran de fumée d'une fausse concertation. Cette démarche a été mise en œuvre de manière précipitée, sans préparation, sans outils et méthode claire et sans transparence pour les agents.

Les opportunités de « négociation » dont ont pu bénéficier certains cadres ne sont pas prévus pour les agents. Ceux-ci se verront imposer les postes vers

Une réorganisation à mener !
Super Z'élus devient Super DRH



La vie de nos supers Z'élus

Je te confie ce dossier !
Mon destin est ailleurs.

J'y arriverai !
J'y arriverai !
J'y arriverai !



lesquels ils sont fléchés, la méthodologie d'affectation des agents restant très opaque.

Ce défaut de transparence est préjudiciable au bon fonctionnement de la collectivité et à la motivation des agents.

Décider du futur cadre professionnel des agents n'est pas à prendre à la légère. Si, avant le 27 février 2017, l'UNSA CD64 n'a pas reçu l'ensemble des informations demandées et si les discussions avec l'Exécutif n'ont pas permis d'éclaircir les zones d'ombre, l'UNSA CD64 prendra sa décision dans l'intérêt des agents.

En l'état, l'UNSA CD64 ne peut accepter cette nouvelle organisation :

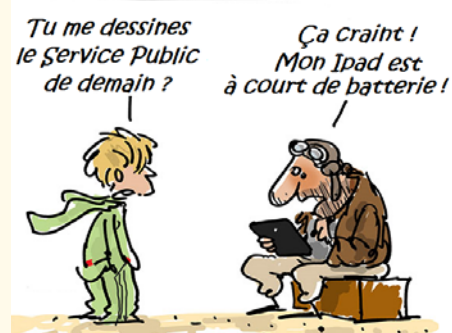
- Sans un état des lieux des postes créés, supprimés, déplacés ou modifiés ;
- Sans une concertation où la parole des agents pourrait être portée ;
- Sans un accompagnement et une garantie pour les agents. Il y a urgence à sortir de l'opacité en matière d'accompagnement des agents.
- qui manque de sens et de transparence. Quelles sont les missions de chacune des directions, et en fonction de ces missions, quels sont les projets de chaque service ? Quelles fiches de postes en découlent ?
- Où la réorganisation brouille l'image de notre Collectivité. Cette réorganisation fait perdre toute lisibilité tant en interne qu'en externe

Le Président est le seul à même de réorienter les réflexions et le travail de ses services. En ce sens, il porte la responsabilité des conséquences de cette réorganisation.

Les propositions l'UNSA CD64 pour une réorganisation réussie !

- S'appuyer sur le service public, l'intérêt général, le sens de notre travail et de nos missions, pour aller jusqu'aux agents, dans le cadre des orientations politiques données par l'Exécutif;
- Analyser et mettre en avant le parcours, les compétences et les motivations de chacun pour permettre de mieux orienter les agents ;
- Afficher les postes supprimés, créés, transférés, modifiés et ouvrir une mobilité prenant en compte les situations professionnelles et personnelles des agents ;
- Consulter, comme la loi l'impose, le CHSCT en amont des prises de décisions ;

Nouveau Projet Départemental
Y a-t-il un pilote dans l'avion ?



- Ecrire, en amont de tout mouvement de mobilité, un plan d'accompagnement, en concertation avec les représentants du personnel ;
- Consulter les CAP compétentes en matière de « Mutation au sein de la même collectivité avec changement de résidence ou modification de la situation du fonctionnaire » ;
- Mise en place d'une prime exceptionnelle de « mobilité contrainte », calculée, par homologie, en application des décrets n° 2015-933 et n° 2015-934 du 30 juillet 2015.



Les agents doivent être respectés.

L'UNSA CD64 exige que la réorganisation soit menée en fonction des nécessités du service public départemental et dans le respect des agents publics. Nous sommes fiers de nos missions, de nos métiers et de nos compétences. C'est par notre expertise que les politiques publiques peuvent gagner en qualité.

L'UNSA CD64 veillera à ce qu'aucun agent ne soit victime de la réorganisation des services. Le Département doit mettre en place, avant tout mouvement, un plan d'accompagnement individuel et collectif pour chaque agent, sous le contrôle du CHSCT.



Il en va de la responsabilité de l'Exécutif départemental de le proposer sans délais.

N'attendons pas les situations de détresse et de souffrance pour agir.

Accompagnons le changement par la concertation et par la formation, en retrouvant la confiance des agents.

La nouvelle organisation des services départementaux ne doit ni être source de mal-être au travail, ni provoquer la mise au placard temporaire ou durable d'aucun agent de la Collectivité.

Une réorganisation dessinée en huis-clos :

Malgré de beaux discours, et des satisfécits narcissiques dans la presse, aucune concertation sérieuse n'a été mise en place. La réorganisation des services départementaux, et le nouvel organigramme qui en découle, ont été élaborés en huis-clos et présentés sans autre forme de procès aux représentants du personnel, qui, comme les agents, ont été mis devant le fait accompli.

La nouvelle organisation ne parle pas des agents, de leurs missions, de leurs compétences, de leur lieu de travail. On nie les compétences individuelles et collectives de notre collectivité. On étouffe le souhait légitime des agents de maîtriser leur avenir professionnel et d'être acteurs de leur carrière.



Ça aurait pu être une chance ... ce pourrait devenir un naufrage !

Cette réorganisation, et la période de mobilité qui s'ouvre, auraient pu constituer une opportunité pour les agents et renforcer les dynamiques de travail. Beaucoup seront déçus : ni contribution, ni choix. Ils sont ballotés par un processus opaque déjà en marche.

Chacun s'accommodera – peu ou prou – l'Exécutif y compte. **Il n'en sortira pas grand !**

Je vous écoute !



Nous avons demandé que le cas de chaque agent soit examiné, que pour chaque poste de travail il soit précisé s'il sera maintenu, supprimé, modifié ou créé.

En réponse, l'Exécutif se refuse à faire cet état des lieux. Il assure que la mobilité géographique sera (autant que possible ...) limitée. Il y aura bien un accompagnement

professionnel et la possibilité de saisir directement la cellule d'écoute et de veille. On nous propose du curatif alors qu'il conviendrait d'anticiper les problèmes de gestion du personnel.

La négation de nos métiers et de nos compétences.

Pourtant la réorganisation des services aurait pu être l'occasion de tirer profit du travail déjà effectué sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de la collectivité et tirer profit des fiches de postes écrites début 2015. Hélas, il n'en est rien. **C'est à croire que cela ne sert à rien...**

Les agents avaient travaillé sur leurs missions et leurs savoir-faire. La Collectivité, toujours prompte à mobiliser de nombreux cabinets extérieurs, aurait pu faire appel à des professionnels pour poursuivre et finaliser ce travail.

Cela aurait permis aux agents de valoriser leurs compétences acquises, d'imaginer de possibles voies de passage vers un nouveau contexte professionnel, d'anticiper sur des besoins de formation éventuels, d'avoir des perspectives... Les agents auraient pu préparer efficacement et sereinement leur éventuelle mobilité.



Les temps partiels : une demande récurrente des agents

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



Depuis 2012, l'UNSA soutient la possibilité des agents de travailler à temps partiel, sur autorisation.

Les compensations de temps partiels, qui étaient d'usage dans notre collectivité, pour certaines catégories de personnels, créaient, certes, de la précarité pour les agents non titulaires, mais permettaient aussi à ces derniers, souvent jeunes diplômés, d'avoir une première expérience professionnelle, de préparer le concours d'entrée dans la fonction publique territoriale, et parfois, de l'obtenir et d'être recrutés en tant qu'agent titulaire.

La clarification de la position de la collectivité quant aux demandes de temps partiels sur autorisation était une des questions portées par l'intersyndicale dont faisait partie l'UNSA lors de la rencontre, avec l'Exécutif, de février 2016.

De plus, dans son courrier adressé au Président Lasserre, en novembre dernier, l'UNSA aborde de nouveau ce sujet.

Force est de constater que ce qu'il se passe dans certains services ne correspond pas à la réponse du Président Lasserre.



Le temps partiel sur autorisation.

Il s'agit d'une modalité de temps de travail choisi par l'agent et accordé par l'autorité territoriale sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. L'autorité territoriale peut donc s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités d'assurer la continuité du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.



Si la collectivité envisage un refus, elle doit organiser, avec l'agent, un entretien préalable permettant d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée. La motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

Si l'agent conteste le refus de l'autorisation de travail à temps partiel ou en cas de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel (quotité, modalités d'organisation, ...), il peut saisir la commission administrative paritaire (CAP) compétente qui émettra un avis.

Il dispose également des voies de recours gracieux auprès de l'autorité territoriale et du recours contentieux auprès de la juridiction administrative. La saisine préalable de la CAP suspend les délais de recours contentieux.

[Dossier complet "Temps partiel" sur le site http://unsa-territoriaux64.org](http://unsa-territoriaux64.org)

Se syndiquer est un droit. C'est aussi un devoir de citoyen !

En vous syndiquant vous serez solidaire de tous les salariés, pourrez mieux préserver vos acquis et pourrez participer activement à l'évolution de vos conditions de travail.

[Pour qu'on m'écoute, me défende et m'accompagne !](#)

[J'adhère à l'UNSA CD64](#)

L'UNSA CD64 pour vous accompagner dans vos démarches.

Recours gracieux et saisine de la CAP peuvent vous paraître des démarches complexes et délicates. L'UNSA CD64 est là pour vous accompagner, vous conseiller et vous soutenir dans votre parcours.



Représenté en

CAP A - B - C,

l'UNSA CD 64 se tient à votre disposition si vous envisagez un recours :

Contactez l'UNSA CD64 !

Email : syndicat-unsa@le64.fr

Hôtel du Département,

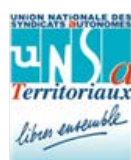
1^{er} étage du Moulin

64 av. Jean BIRAY - 64000 PAU

Pierre COMETS

06 80 38 17 72

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



Union Nationale des Syndicats Autonomes
TERRITORIAUX

