

EDITO

NOUVELLE ORGANISATION

"Tout silence est pire que toute violence"

Les lecteurs de « La Mèche » ne peuvent prétendre que l'on ne les avait pas mis en garde. L'UNSA a tout entendu : les grognons qui disent toujours "Non", les inquiets qui pensent que "l'on va trop loin". Nous avons entendu "mais que faites-vous ?", "c'est trop tôt", "c'est trop tard", "ce n'est pas le bon jour". Cependant, un jour ou l'autre nous devons voir par nous-mêmes...

Chacun doit faire son expérience, jusqu'à comprendre ce que Benjamin Franklin a voulu nous dire : "Il vaut mieux savoir que de rester dans le doute. Il vaut mieux être éveillé que de dormir. Et que même la pire fiasco... même la pire erreur, vaut mieux que de ne rien avoir tenté".

L'UNSA n'a cessé de tirer la sonnette d'alarme, mais force est de constater que c'est un échec.

Echec sur la méthodologie proposée par l'Exécutif, échec sur les mobilités, échec sur les bâtiments, échec sur les réponses, ou plutôt les non réponses, aux questions posées par l'UNSA.

Mais le pire n'est pas dans l'échec, mais dans l'incapacité de l'Exécutif de tirer les leçons de cet échec et dans son incapacité de communiquer avec les agents.



Ne jamais commencer un projet sans avoir toutes les ressources nécessaires

L'UNSA l'avait dit : commencer un projet sans avoir toutes les ressources nécessaires, c'est l'échec assuré

Aujourd'hui que faire ? Pour l'UNSA, c'est de persévérer. Persévérer dans la proposition, persévérer à faire remonter vos questions, persévérer à demander un dialogue constructif.

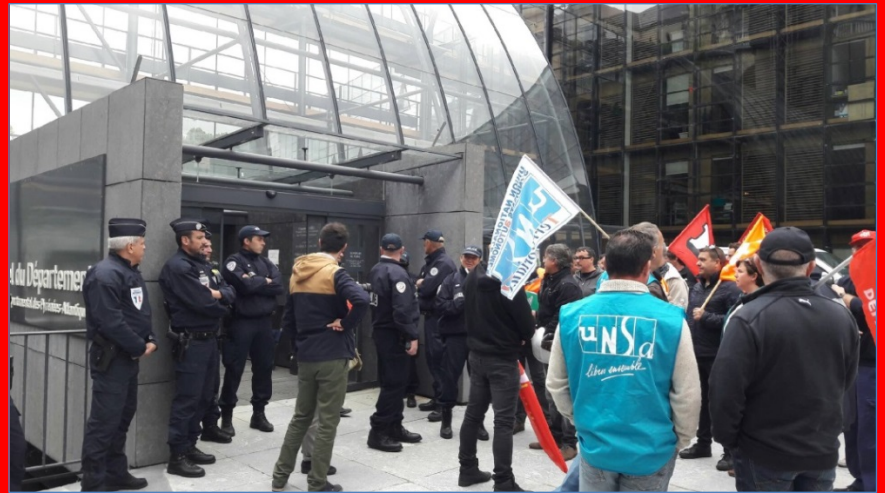
A force ils finiront par sortir du silence...

Le secrétaire général - Pierre COMETS

La Mèche du 64

Conseil Départemental des Pyrénées-Atlantiques

Le dialogue social vu par l'Exécutif départemental.



L'accueil réservé aux agents grévistes le 6 juin 2017. Merci !

Réorganisation : ça passe ou ça casse

Après une réorganisation menée tambour battant, la rentrée permettra d'en mesurer les conséquences pour les agents et sur la qualité du service public.

L'UNSA a fait remonter quelques dysfonctionnements :

Agents contractuels affectés sur des postes de titulaires, mais selon des dispositions contraires au statut de la fonction publique territoriale.

Non concordance entre grade et emploi occupé. Les passerelles entre filières sont une bonne chose, mais affecter un agent issu d'une filière technique ou médico-sociale sur un poste purement administratif demande une réflexion de fond (*problèmes de déroulement de carrière, de compatibilité statutaire, droit d'encadrer, etc...*).

Violence ressentie par certains agents dont l'affectation a été confirmée, voire publiée sur l'Intranet, avant d'être annulée, sans accord, ni désistement de l'agent. L'UNSA s'inquiète des situations de stress et des conséquences qui pourraient en résulter, sur la santé.



Agents découvrant leur changement de résidence par hasard (*sur Overtime, suppression des chèques déjeuner, ...*) La politique du « Secret » qui a accompagné cette réorganisation a été, et reste, une source de stress important que l'UNSA déplore.

Agents ayant changé de résidence administrative, mais continuant à embaucher sur leur ancienne résidence administrative. Avoir 2 lieux d'affectation engendre quelques questions (*remboursements de frais, définition du trajet domicile-travail, déplacements entre les 2 lieux d'affectation, ...*) restées sans réponses.

Cette réorganisation demandait davantage de temps, en amont des mobilités, pour évaluer les besoins et préparer le changement.

L'UNSA l'a dit et répété, mais l'UNSA n'a pas été écoutée.

L'UNSA reste, plus que jamais, attachée à un dialogue social ouvert et constructif.



Gel du point d'indice :

Mauvaise nouvelle mais pas une surprise !

L'UNSA Fonction Publique est attachée à l'augmentation de la valeur du point d'indice, base des rémunérations des 5,4 millions d'agents publics.

L'UNSA Fonction Publique prend acte du gel de cette valeur, et rejette cette décision.

L'UNSA Fonction Publique constate qu'elle renforce son analyse sur le bien-fondé du contenu du protocole PPCR, en particulier la dernière hausse de 1,2 % de la valeur du point d'indice, qui a permis et qui va permettre une évolution positive des rémunérations.

L'UNSA Fonction Publique attend le rendez-vous salarial pour 2017, prévu par les textes et les accords et confirmé par le Ministre. Elle demandera d'autres mesures pour permettre la progression du pouvoir d'achat des agents publics.

L'UNSA Fonction Publique aura une attention toute particulière pour les agents de catégorie C, pour les agents les moins rémunérés, titulaires et contractuels.

La reconnaissance dont tous les agents ont besoin passe par l'évolution positive de leur pouvoir d'achat. L'UNSA Fonction Publique rappelle qu'ils assurent leurs missions avec dévouement, au service des citoyens et de la France.

Retour du jour de carence : démagogique et injuste.

Réintroduire un jour de carence est profondément injuste car cette mesure nuit à la santé des agents publics alors que leurs conditions de travail se dégradent fortement. **Les agents ne s'absentent pas sans raison !**

Elle est **démagogique** : l'économie de 170 millions d'euros est négligeable face aux 5 milliards annoncés. Elle est tout simplement inutile !

Elle est **injuste** car les agents ne sont pas couverts par une convention collective comme les deux tiers des salariés.

Elle est **injuste** pour tous les agents qui ne peuvent absolument pas assurer leur mission en cas de maladie au risque de contaminer les plus fragiles, comme à l'hôpital.

Elle est démagogique et populiste.

Pour l'UNSA, après le gel annoncé de la valeur du point d'indice et la suppression de 120 000 postes, cette mesure marque le manque de reconnaissance des agents publics. Les agents publics ne peuvent être ramenés en permanence à une ligne budgétaire !

L'UNSA travaille à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

De plus, si carence il y a, c'est bien celle du dialogue social, sur les récentes annonces qui frappent les agents publics.

Un témoignage ...

J'ai voulu y croire ! Naïve sûrement mais avec l'envie de faire avancer les valeurs du service public. Alors j'ai dit "pourquoi ne pas participer aux chantiers de la réorg ..." contre l'avis ceux qui me disaient "c'est joué d'avance".

Mais attention, j'avais posé mes conditions : je voulais participer à un groupe mais aussi au niveau supérieur pour vérifier si ce qui avait été dit, remontait bien. Après m'avoir dit "NON", on m'a dit "Ok".

Alors, j'ai travaillé avec d'autres, de différents services. C'était motivant. Je découvrais d'autres réalités, des personnes qui souhaitaient que les choses changent, des propositions partagées, discutées et finalisées. Tout ou presque a été présenté aux élus et retenu.

BUT DE CETTE SÉANCE DE CRÉATIVITÉ :
CONFORTER LA BUREAUCRATIE



Oui mais aujourd'hui suis-je la seule à me sentir bernée ? Je pensais que c'était un début et que l'on sortirait du modèle de contrôle pyramidal pour travailler sur un modèle de projet où les compétences additionnées de tous permettraient un MIEUX pour les usagers et pour chaque agent.

Aujourd'hui, je vois des collègues qui ont été relégués, des experts partout, une charte de management. Mais où sont passés les besoins de l'utilisateur, l'envie de s'investir ?



**Obligations des fonctionnaires :
 Pas besoin d'en rajouter ...**

- **L'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions** : sauf dérogation prévues par la loi et avec l'accord de la collectivité.
- **L'obligation de réserve**, Les fonctionnaires et agents non titulaires sont soumis au devoir de réserve. Cette obligation concerne le mode d'expression des opinions et non leur contenu.
- **L'obligation de discrétion professionnelle**, Un agent public ne doit pas divulguer les informations relatives au fonctionnement de son Administration. Elle s'applique à l'égard des administrés mais aussi entre agents publics.



- **L'obligation de respect du secret professionnel**, Contrairement à une idée répandue, les fonctionnaires ne sont pas tous soumis au secret professionnel. Cependant, les professionnels sont soumis au secret selon quatre modalités : « par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.
- **Le devoir d'obéissance** aux instructions de son supérieur hiérarchique sauf si l'ordre est manifestement illégal et contraire à un intérêt public.
- **Le devoir de moralité**, y compris en dehors du service
- **Le devoir de probité** : le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé.
- **L'obligation de neutralité** : le fonctionnaire doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions.

Lors du CT du 27 février 2017, une charte éthique de l'encadrement a été présentée pour information. Celle-ci devrait être signée par tout encadrant au moment de la prise de poste.

Une charte, pour quoi faire ?



Le Département nous dit qu'il "veut accompagner et offrir un socle de référence à la promotion de la Qualité de Vie au Travail et aider à l'optimisation des ressources et des moyens dans le respect mutuel et le développement de chaque agent..."

Pourquoi l'UNSA s'interroge ?

La loyauté apparaît comme le premier engagement demandé aux encadrants. Celle-ci s'exerce envers les choix et les décisions du Département. Nous la retrouvons de nouveau au niveau des valeurs.

Faut-il cependant rappeler que selon la loi du 13/07/1983, outre l'obligation de servir, les agents ont le devoir d'obéissance hiérarchique ainsi que l'obligation de secret professionnel, de discrétion professionnelle et de réserve... **alors pourquoi une charte alors que chaque agent, même non titulaire, se doit d'être loyal envers l'institution ?**

Le partage de l'information en toute transparence et sincérité. Est-ce à dire qu'un climat de confiance va enfin s'établir et qu'il sera possible pour tous d'avoir une information claire et non stéréotypée. Aujourd'hui, les portes des bureaux se ferment les cadres entre eux, les agents... Nous n'avons plus le droit de nous adresser qu'à notre responsable n+1. Nous avons, à plusieurs reprises dénoncé le peu de transparence dans le dialogue social mais aussi, dans le cadre des mobilités qui viennent d'avoir lieu.

L'émergence de la prise d'initiative de chaque agent et l'encouragement de l'esprit d'équipe. Peut-on raisonnablement penser que c'est en démultipliant, particulièrement dans les *SDSEI, l'encadrement (Directeur, chef de service, cadre expert) que les agents seront reconnus au plus fort de leurs compétences et ainsi être force de propositions dans la conduite de projets ? Qui aura le temps et la mission d'aller aux réunions avec les partenaires ?



Certainement pas l'agent de terrain ...

La qualité de vie au travail. En premier, le « mieux anticiper », demande récurrente de l'UNSA Combien de nos collègues se sont sentis dévalorisés et vivent des situations difficiles suite aux divers mouvements de mobilités. Certains ont même préféré quitter le Département ou l'envisagent. Quelles incertitudes sur les missions qui vont être demandées, sur les lieux de travail, sur la place au sein d'une équipe ?

L'UNSA l'a dit, elle n'était pas contre une réorganisation mais demandait à ce que celle-ci ne soit pas précipitée pour éviter au maximum les violences faites aux agents et surtout poser un cadre clair et équitable pour tous.

Dans le privé, la charte est parfois devenue un nouvel instrument du pouvoir disciplinaire. Pour obtenir le poste de cadre, les agents doivent signer cette charte. A quoi s'engagent-ils ?

A ce jour, il n'y a **toujours pas de comité déontologique**. Peut-être aurait-il fallu commencer par cela et par la suite, travailler aux valeurs éthiques communes au Département.

* SDSEI : Service Départementaux des Solidarités et de l'Insertion



L'UNSA travaille pour vous → LA RÉTRO

UNION NATIONALE DES
SYNDICATS AUTONOMES



Le point sur les CAP

L'UNSA, en intersyndicale, a exigé que les CAP aient lieu avant l'été. Nous avons obtenu satisfaction sur la catégorie "C" dont la CAP s'est tenue le 6 juillet.



415 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2017, et 15 agents sont inscrits sur liste d'aptitude à agent de maîtrise.

L'UNSA se réjouit que les ratios d'avancement aient été remplis et que l'application du dispositif PPCR, entré en application en janvier 2017 et défendu par l'UNSA, ait permis cette évolution des avancements de grade (415 en 2017 contre 87 en 2016).

Merci aux collègues de la RH sans qui il n'y aurait pas eu de CAP avant l'été.

Les CAP des catégories "B" et "A" auront lieu le jeudi 21 septembre. L'UNSA sera présente pour défendre chacun dans ses droits.

INVITATION

Assemblée Générale UNSA CD64

Vendredi 06 octobre 2017 - 8h30
Salle des Fêtes - 64300 CASTETIS

Contact-renseignements-inscriptions :

Email : syndicat-uns@le64.fr

Tel : 06 80 38 17 72

Site : <http://uns-territoriaux64.org>



Juin 2015, face à la menace sur les compensations de temps partiel, l'UNSA a mené des négociations permettant d'obtenir un sursis.

Automne 2015, suite à la parution de la bourse aux postes, l'UNSA a demandé de rencontrer l'Exécutif. Elle a été reçue le 8 janvier 2016, mais pas obtenue satisfaction.

12 janvier 2016 : L'UNSA CD64 a réuni ses groupes de travail par direction (DGAAEE et DGASD). Forte de ces propositions, la Commission Exécutive UNSA CD64 :

- Contacte les autres Organisations Syndicales afin constituer une intersyndicale ;
- Porte les revendications : "**défense de l'emploi**" et "**demande de dialogue social**";
- Propose des moyens d'action, autres que la grève, pour porter ces revendications.

Une intersyndicale "CFDT-FO-UNSA" a pu être constituée début 2016.

18 février 2016 : l'intersyndicale "CFDT-FO-UNSA" a appelé au rassemblement du personnel devant le Parlement de Navarre.

25 février 2016 : l'intersyndicale a été reçue par l'Exécutif mais n'a pas obtenu de réponses.

Le Président a réuni les agents du CD64 les 7 et 8 avril 2016 afin de leur présenter le nouveau modèle départemental.

L'UNSA a participé à chacune des réunions.

12 mai 2016 : L'UNSA et FO, inquiets de la manière dont s'amorce la mise en œuvre du

nouveau modèle départemental, ont distribué des tracts à l'ensemble des agents.

22 décembre 2016 : La réorganisation des services est à l'ordre du jour du Comité Technique. En attente d'une définition claire du devenir du personnel départemental les organisations syndicales obtiennent le report de ce sujet.

10 et 12 janvier 2017 : L'UNSA organise, à Pau et à Bayonne, des réunions d'information pour tous les agents du Conseil départemental.

Février 2017 : Toutes les organisations syndicales exigent la tenue des CAP. Devant le refus de l'Exécutif, une intersyndicale "CFDT-CGT-FO-UNSA" demande l'arbitrage du Préfet.

14 février 2017 : L'intersyndicale "CFDT-CGT-FO-UNSA" organise des réunions d'information, à Pau et à Bayonne, pour tous les agents.

27 février 2017 (Comité Technique) et **2 mars 2017** (CHSCT) : Vote unanime des organisations syndicales contre le projet de réorganisation.

9 mars 2017 : Alors que l'Exécutif présente à nouveau le projet de réorganisation, sans modification, toutes les organisations syndicales boycottent le Comité Technique.

18 avril 2017 : La réponse du Préfet donne raison aux organisations syndicales sur le dossier des CAP.

Fin mai/début juin 2017 : L'UNSA organise, au nom de l'intersyndicale, des réunions sur différents sites du Conseil départemental 64.

31 mai 2017 : L'intersyndicale "CFDT-CGT-FO-UNSA" dépose un préavis de grève portant sur : "*La demande de tenue des CAP - La réorganisation - Les dysfonctionnements du CHSCT*".

1^{er} et 2 juin 2017 : L'intersyndicale "CFDT-CGT-FO-UNSA" est reçue par l'Exécutif. Mais, malgré quelques avancées, les négociations échouent. L'intersyndicale est déboutée sur sa demande de surseoir au cycle 2 de la mobilité concernant les agents de catégories C, B et A non encadrants jusqu'à ce que l'évaluation des enjeux et des besoins des nouveaux territoires soit faite et que l'organisation des nouveaux services (*calibrage, localisation, locaux, ...*) soit claire.

6 juin 2017 : Jour de grève, avec des rassemblements à Pau et à Bayonne.

16 juin 2017 : Toutes les organisations syndicales boycottent le CHSCT pour montrer leur désaccord sur le mode de fonctionnement de cette instance.

22 juin 2017 : Rendez-vous avec le Président LASSERRE et saisine au sujet des temps partiels. Le 26 juin : nous avons obtenu sursis sur les temps partiels.

Durant tout l'été 2017, l'UNSA a défendu de nombreuses situations individuelles et collectives. Elle continue à accompagner les agents.

L'UNSA poursuit ses réunions d'information et sera présente sur les différents sites du Conseil Départemental 64 dès septembre, au plus près des agents.



Union Nationale
des Syndicats Autonomes
TERRITORIAUX

