



## EDITO

**« Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remord pour le présent, et une confiance inébranlable pour l'avenir »**

(Jean Jaurès)

Je n'avais aucune envie d'écrire cet éditto sur la morosité ambiante de notre collectivité, ni sur la situation sanitaire et sociale dans laquelle elle se trouve depuis plusieurs années. En effet bien avant la COVID notre collectivité était infestée de virus, ils avaient d'autres formes et d'autres noms.

J'avais envie de parler d'avenir et surtout de choix de société. L'épreuve que nous traversons actuellement et qui nous prive de nos libertés fondamentales, auxquelles nous sommes viscéralement attachés, n'aura pas d'autre solution que de déboucher sur un nouveau monde.



Force est de constater que le tourisme et les activités de loisirs participent grandement à l'économie du pays. Alors, donnons du temps libre et du pouvoir d'achat aux citoyens.

Pour qu'il y ait du travail pour tous, nous n'aurons pas d'autre choix que de le partager en diminuant le temps de travail hebdomadaire. En assurant une retraite décente dès soixante ans pour tous les salariés et fonctionnaires et en mettant en place un revenu universel nous redonnerons du pouvoir d'achat à tous.

C'est aujourd'hui pour cela que je milite à l'UNSA. Non je n'ai aucun regret, aucun remord mais si ce modèle de société est massivement soutenu, alors l'espoir d'un avenir meilleur renaîtra même chez les plus précaires.



Le secrétaire général  
**Pierre COMETS**

## Le jour de carence !

**Injuste et inefficace en temps normal, dangereux et meurtrier durant la pandémie !**

L'UNSA demande, pour des raisons de santé publique, la suspension du jour de carence durant la période de crise sanitaire liée à la COVID 19.



L'application du jour de carence avait été suspendue le 21 mars 2020. Le fait de l'avoir rétabli en juillet est un élément qui a contribué à aggraver la progression de la COVID puisque cela conduit certains agents contaminés à renoncer à un arrêt de travail pour éviter des retenues sur salaire.

Afin de préserver la santé de tous il faut d'urgence abroger ce jour de carence injuste et inefficace en temps normal, mais dévastateur en période épidémique.

**L'UNSA est attachée à la suppression définitive du jour de carence, mais en cette période de pandémie elle demande à M. le Président du Conseil Départemental sa suspension immédiate, comme cela a été fait par la Région Grand Est, afin de prévenir des conséquences lourdes, voire fatales, sur la santé.**

## Télétravail au CD64

**Le grand n'importe quoi !**

En sortie de confinement notre collectivité a voulu mettre en place le télétravail. Une note de la Direction Générale des Services a rapidement calmé les ardeurs de ceux qui auraient pu y croire. Finalement, nous n'aurons qu'une expérimentation comme réduite à peau de chagrin et excluant arbitrairement une grande partie des agents.

Par une note expédiée aux agents sans plus d'explications, notre Directeur Général des Services exclut du cadre du télétravail tout un pan d'activités nécessitant "une présence physique dans les locaux du Département ou sur le terrain". Miracle : quelques jours plus tard ces mêmes activités ne nécessitent plus de présence physique sur le lieu de travail.



De même, un secrétaire en poste à Pau et un autre à Bayonne n'auront pas les mêmes droits. Les messages sont confus et contradictoires.

**Les décisions sont arbitraires et donc mal acceptées.**

**L'UNSA défend l'universalité du dispositif, l'équité de traitement et l'égalité des droits et obligations entre agents télétravailleurs et non télétravailleurs. Nous demandons une expérimentation réfléchie servant de banc d'essai au télétravail au sein du CD64.**

**C'est le moment de travailler à une nouvelle organisation intégrant le télétravail ainsi qu'à des méthodes de management adaptées, et de vérifier sa compatibilité avec le maintien d'un service public de qualité.**





# Covid-19, sécurité et liberté

## Peut-on lutter efficacement contre la Covid-19 en garantissant les libertés individuelles ?



La crise sanitaire actuelle et les mesures pour la contenir font naître quelques inquiétudes : **comment arbitrer entre sécurité et liberté ?** A qui donner la priorité ? Plus de sécurité c'est moins de liberté, et inversement.

Nous acceptons la privation de liberté de disposer d'une part de nos revenus, en payant l'impôt, afin d'assurer collectivement la sécurité économique, sanitaire et sociale.

Le même type d'arbitrage entre "riscophobes" et inconditionnels de la liberté existe également en matière de sécurité civile, routière ou sanitaire ...

### Pour être mieux protégé faut-il accepter de perdre de la liberté ?

**Au nom de la peur...**



Lorsque des restrictions sont mises en place et les mesures de contrôles renforcées, cela contente une partie de la population et exaspère l'autre. D'un côté ceux qui estiment qu'on en fait trop, qu'on est dans un processus liberticide ; de l'autre ceux qui pensent que les mesures ne sont pas à la hauteur de la menace qui pèse sur la société et ses citoyens.

Nos dirigeants parlent d'acceptabilité sociale des mesures.

Le débat qui a lieu aujourd'hui autour de ce qui est ou non acceptable en matière de réduction des libertés et d'accroissement de la surveillance pour lutter contre la pandémie de Covid-19 n'est ni nouveau ni surprenant.

### Le gain de sécurité est-il à la hauteur de la perte de liberté consentie ?

La question ne peut être tranchée et alimentera querelles d'experts et débats de spécialistes du droit et des libertés publiques. Chacun campera sur ses positions, en fonction de son degré de "riscophobie" et ou d'attachement aux libertés. Mais, en particulier dans ce contexte de crise, il y a des choses sur lesquelles nous ne devons pas transiger.

#### → Respecter la démocratie d'abord.

L'absence de concertation semble bien être le fil conducteur des mesures prises. L'Etat, prompt à communiquer sur le volet technique, reste muet sur le volet éthique de ses décisions. De même, au sein du "CD64-Employeur" nous sommes parfaitement informés sur la gestion pratique de la crise, mais rien sur les restrictions des droits des agents en période de pandémie.

Face à la crise, nos dirigeants chantent la République, mais avec quelques accents bonapartistes...

#### → Ne jamais institutionnaliser les règles dérogatoires ensuite.

Sans cela, à chaque crise nous verrons se réduire nos libertés et les fondements de notre société. C'est pendant la crise que nous devons travailler à préparer ce fameux "Monde d'après" qu'on nous promet différent, mais qui devra être meilleur. Nos acquis sociaux et sociétaux, durement gagnés, ne doivent pas passer sous le tapis de cette crise.



## Dialogue social : Billet d'humeur

Le Comité Technique traite des questions collectives, notamment relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, au sein de notre collectivité. Cela va du télétravail, aux titres-restaurant en passant par la prévoyance et la mutuelle...

Représentant du personnel UNSA au Comité Technique depuis les dernières élections professionnelles, j'ai été surpris par le nombre de comités techniques, mais aussi par les nombreuses commissions de travail qui les précèdent. Les dites commissions ayant pour objet de négocier au préalable et de fluidifier les votes lors des plénières du Comité Technique.



Les promesses liées à ce calendrier étoffé de réunions se sont vite teintées de frustrations. Le manque de temps entre la transmission des documents de travail et la commission nous conduit souvent à travailler dans l'urgence, et à une consultation souvent très limitée de nos adhérents et de nos collègues.

De plus, les remarques et propositions que nous faisons au nom du personnel n'influent que très rarement sur le projet final présenté au vote en Comité Technique.

Dernièrement, il est même arrivé, sur le thème du télétravail, qu'après de nombreux échanges et débats, après validations concertées entre syndicats et Administration, une note du Directeur Général des Services vienne réduire tout ce travail à néant, voir à le décrédibiliser.

J'espère que ce petit texte pourra illustrer le travail des agents impliqués dans la vie syndicale, et, pourquoi pas, améliorer la qualité du dialogue social...

### On reconnaît un pays libre à sa capacité à rester fidèle à ses grands principes par temps de crise.

Nous ne sommes qu'au début de ces défis car les prochains, tels que la crise climatique qui vient, mettront en tension nos démocraties et nos manières de vivre ensemble.

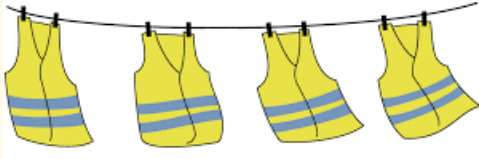




## Toujours sans réponse

### → RIEN sur le nettoyage et entretien des EPI (équipements de protection individuelle) et des vêtements de travail

Depuis plus d'un an l'UNSA n'a de cesse d'alerter élus et administration sur les obligations de l'employeur en matière d'entretien des vêtements de travail et EPI.



Mais toujours aucune proposition du Conseil Départemental 64 qui ne respecte pas ses obligations et met ses agents en danger.

### → RIEN sur les dérogations relatives au temps de travail et au temps de repos.

Le manque de règles claires engage la sécurité des agents et la responsabilité de la chaîne hiérarchique et de la Collectivité.

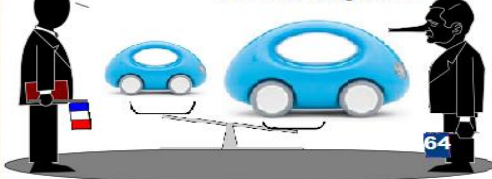


Pourtant, pas de réponse à notre demande d'inscription à l'ordre du jour du Comité technique en date du 21 février 2018.

### → Le CD64 doit appliquer la loi.

L'UNSA a demandé le 18 octobre 2019 que les barèmes kilométriques appliqués à tout agent public le soient aussi aux assistants familiaux.

Quand on transporte des enfants ça doit consommer moins d'essence ? Non ! Je croyais ...

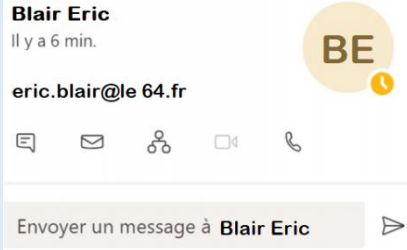


Malgré l'injonction de Monsieur le Préfet du 11 décembre 2019, ce n'est toujours pas le cas.

## Affaires à suivre ...

## Teams : Ange ou Démon ?

Depuis le confinement, les équipes du CD64 travaillent beaucoup sur Teams. Une solution de communication à distance dont tout le monde a pu apprécier les performances et les fonctionnalités.



Il y a pourtant dans ce logiciel des aspects un peu dérangeants. Quand je suis connecté, une pastille verte s'affiche. Lorsque je suis absent, c'est une pastille jaune. Et chacun peut voir depuis quand je suis absent.

J'ai ainsi fait l'expérience à l'heure du déjeuner d'appeler Mme. X. Grâce à Teams j'ai su qu'elle était absente depuis 45 minutes, et j'ai pu la « guetter » depuis mon poste pour l'appeler dès son retour au bureau.

Le logiciel Teams peut ainsi être détourné en contrôle d'activité et d'horaire.

La crise que nous vivons n'exonère pas le Conseil départemental 64 du respect des règles qui protègent la vie privée de ses agents. L'outil a été installé avec les paramètres par défaut de Microsoft, a priori sans arrière pensées, mais sans consultation des représentants du personnel et en occultant certaines questions.



## 2020, le CET voit son plafond porté à 70 jours



Pour 2020 et par dérogation, le nombre de jours inscrits au titre de l'année sur un compte épargne-temps (CET) peut conduire à un dépassement du plafond dans une limite de dix jours. C'est donc 70 jours au maximum qui pourront être inscrits au CET. L'UNSA Fonction Publique avait demandé le déplafonnement des CET lors du confinement.

## Mais pour des télé-vacances confinées ...

Quel est le sort réservé aux congés posés avant la période de confinement pour le mois de Novembre 2020 ? Sont-ils réputés pris ? Sont-ils décomptés ou peuvent-ils être annulés en accord avec le chef de service ?

En l'absence de doctrine claire de la Collectivité beaucoup d'agents ont pu passer leurs congés confinés chez eux.

L'UNSA revendique la liberté de laisser à chacune et chacun la possibilité de profiter de vrais congés, surtout en ces temps éprouvants.

Dès le 17 mars 2020, début du 1er confinement, l'UNSA demandait à Monsieur le Président du Conseil départemental des Pyrénées-Atlantiques "de permettre aux agents qui auraient posé congés et/ou RTT, dans les semaines à venir et tant que s'appliqueront les mesures de limitation de sorties et de déplacements, de pouvoir en demander l'annulation et le report à une période où ils pourront en profiter pleinement."

### DES HABITUDES À ne pas PRENDRE





# Les lignes directrices de gestion vers (peut-être ?) une stratégie RH ?

## Fin des CAP ! Recul des droits des agents

Introduites par la loi de transformation de la fonction publique, les lignes directrices de gestion doivent être définies d'ici à la fin 2020 afin d'être applicables au 1er janvier 2021. Elles signent la fin des CAP et l'avènement du pouvoir arbitraire aux employeurs. En sortant de la logique individuelle elles encouragent une approche plus collective et mécanique, loin de l'humain et moins transparente.

### → En théorie, des orientations encadrées.

Les lignes directrices de gestion devront déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en tenant compte des politiques publiques du Département et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences (GPEC).

Elles fixent les orientations de la collectivité en matière de promotion et de valorisation des parcours. Doivent en particulier être précisées, pour la promotion interne et les avancements, les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

### → En pratique, un recul des droits des agents.

L'UNSA y voit surtout une atteinte aux droits des agents et une trop grande latitude laissée aux employeurs. Les CAP n'auront plus à traiter des avancements et des promotions.



Jusqu'à présent, avec un Exécutif départemental qui ne suivait jamais l'avis des représentants du personnel, les CAP servaient surtout de "garde-fou". La disparition de ces espaces de dialogue institués sur les questions

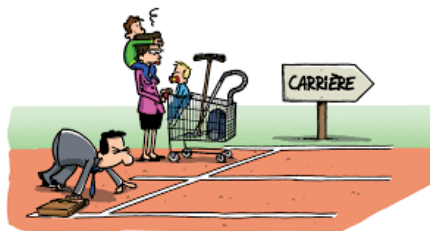
de promotion et d'avancement va surtout générer du contentieux car les lignes directrices deviennent opposables.

Avec la suppression de l'avis préalable de la CAP, l'UNSA craint que seuls les collaborateurs proches du Cabinet et des DGA voient se renforcer les possibilités d'un parcours professionnel digne de ce nom.

## Des points de vigilance pour l'UNSA :

L'UNSA sera particulièrement attentive sur des points qui influencent les promotions et avancements :

- l'égalité femme-homme, en lien avec le plan d'action égalité ;
- la valorisation des parcours professionnels : formation, concours, examen, expérience professionnelle acquise, ancienneté ... ;
- les inégalités d'avancement ou de promotion des agents pour certains cadres d'emploi ;
- les conditions de travail des agents de certains services ;
- des ratios d'avancement favorables.



## "Forfait ville" annuel à 615 euro.

### Oui ! Mais allons au-delà avec la redéfinition de la résidence administrative.

Les agents ayant des fonctions essentiellement itinérantes dans le périmètre d'une commune bénéficient de l'indemnité pour fonctions itinérantes ou « forfait ville ».

Le forfait annuel de 210 euro indemnisant les agents des frais qu'ils engagent pour leurs fonctions itinérantes n'avait pas été revalorisé depuis 2007. Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) a examiné un projet d'arrêté l'augmentant à 615 euros annuels.



## MOBILITÉ & TRAVAIL

Même s'il s'agit d'une évolution significative, cette somme, qui représente environ 50 km par semaine, est rapidement dépassée par les agents intervenant sur des territoires élargis. Elle reste donc en-deçà de la réalité des dépenses engagées par les personnels.

Pour l'UNSA, cette évolution doit impérativement être accompagnée de la redéfinition de la résidence administrative. C'est en ce sens qu'au CSFPT l'UNSA a proposé un vœu qui a été voté à l'unanimité.

## UNSA CD64

Hôtel du Département, 64 avenue Jean BIRAY - 64000 PAU.

Contact-enseignements-adhésions :

Courriel : [syndicat-uns@le64.fr](mailto:syndicat-uns@le64.fr)

Tél : 06 80 38 17 72

Site : <http://uns-territoires64.org>

Dès que la situation sanitaire le permettra, l'UNSA CD64 viendra à votre rencontre sur les différents sites du Conseil Départemental 64 en organisant ses visites et ses réunions d'information au plus près des agents.