



N°15 décembre

CTL DU 6 DECEMBRE 2017 + Brève

Lors de la première convocation, les différentes organisations syndicales avaient décidé unanimement de boycotter le CTL vu que certains membres ne pouvaient y assister (étant par ailleurs en formation professionnelle programmée le même jour) et au vu de l'annonce de la suppression record des effectifs pour l'année 2018 en Creuse (-17 agents, + 3 A+)

1- PV des séances des 5 et 13 septembre 2017

Approbation par l'ensemble des OS.

2- Ponts naturels

La direction a proposé les 11 mai, 24 et 31 décembre 2018.
CGT et FO ont voté abstention. Solidaires a voté contre.

3- Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) : 4 indicateurs supplémentaires

10 indicateurs au niveau national ont été déterminés : 6 indicateurs constituant un socle pour l'ensemble des directions et 4 sont à la discrétion unique des directions.

Les 6 indicateurs socles sont les suivants :

- périodes de congés de maladie de – de 5 jours
- jours de congés annuels + ARTT mis sur le CET
- écrêtement horaires variables
- volume horaire écrêté
- taux de rotation des agents.

Les 4 indicateurs choisis par la direction sont :

- nombre de fiches de signalement
- nombre d'accidents de service (dont trajets)
- taux d'absentéisme pour maladie
- nombre de demandes de mutations déposées et non satisfaites.

D'autres critères, parmi le panel disponible, n'ont pas été retenus car ils sont moins pertinents pour le département de la Creuse (droit de retrait, actes de violence, nombre de procédures disciplinaires...) ou eu égard aux évolutions réglementaires (taux de recours à l'entretien, taux de refus de l'entretien).

Un débat s'en est suivi sur la réforme des règles de mutation à laquelle nous ne sommes pas favorables. L'argument de la direction réside dans le principe de subsidiarité : on peut très bien faire au local ce qu'on peut faire au national. Pour nous, c'est l'abandon des RAN et surtout la création de risques avec les notions de nécessité de service. La direction pense que le socle de la réforme reposera toujours sur le critère de l'ancienneté. On attend de voir...

On a également rappelé que le TBVS, c'est bien joli mais c'est pour l'instant inopérant : cela reste un outil de communication. Quid des analyses réalisées? Quid des soi-disant plans d'action... Sur certains sujets, les directions peuvent effectivement être opérantes (on nous a sorti l'exemple des écrêtements d'agents du réseau suivis par la RH et pour lesquels on prévient les chefs de services) et tant mieux. Mais existent-ils des plans d'actions réalistes et opérants lorsque le constat est une hausse du stress et de la surcharge de travail, directement imputables aux politiques de suppression d'emplois?

Il y a eu une légère digression sur le sujet de la journée de carence et de l'analyse du taux d'absentéisme. Remarque a été faite que seuls les médecins étaient habilités à délivrer des arrêts maladie. S'il devait y avoir des corrélations à faire entre le taux d'absentéisme et la journée de carence, les pouvoirs publics doivent d'abord voir avec l'ordre des médecins...

Il s'en est suivi une discussion sur l'opportunité de réaliser un suivi des réunions de service en lieu et place du critère sur le suivi des accidents de service. Finalement la proposition initiale a été retenue mais un audit devrait être réalisé sur le suivi des réunions de service.

Vote des 4 indicateurs : Abstention pour l'ensemble des OS.

4- Participation du SPF d'Aubusson au niveau supradépartemental (travail à distance)

Des expérimentations ont été réalisées au niveau départemental et supra départemental (dont Aubusson avec le SPF de Guéret).

La Direction Générale a décidé de généraliser ce dispositif d'entraide. Pour l'instant, la structure "à aider" n'est pas connue mais on s'orienterait sur des structures situées dans l'ancien Limousin (certainement en Haute Vienne). Les conditions de réalisation ne sont pas encore connues non plus. Le protocole définitif et signé entre les 2 structures sera soumis à un CTL.

Vote : Abstention pour l'ensemble des OS.

5- Questions diverses

La direction nous a fait une présentation du Service d'Appui au Réseau (SAR). Surtout opérant en service public local (en matière de recouvrement), 36 ont été mis en place sur 29 départements. Le SAR constitue une cellule composée de quelques agents travaillant au sein d'une direction (21) ou d'un poste comptable (15). Ils sont majoritairement implantés en direction. Le président se demande si cette entité est intéressante pour la Creuse ? Sa réponse est évidemment oui. Pour nous, CGT, tel que son nom l'indique, le SAR s'apparente plus, en contexte de suppressions d'emplois massives, à un service palliatif pour réseau malade...

Ce sujet est susceptible d'être redébatu en CT.

Il s'en est suivi une discussion préalable sur le CT emploi. Pour résumer, le président pense que la question de la soutenabilité du réseau en terme d'emplois par rapport aux charges et aux missions dévolues est un problème de curseur. Il doit penser que le réseau peut supporter encore beaucoup. Nous, CGT, nous pensons que les agents n'en peuvent déjà plus.

Nous avons fait part de nos interrogations sur leur interprétation des règlements intérieurs des CT et CAP, consistant à dire qu'une commission boycottée ne valait

pas réunion et donc, partant de ce principe, nous ne pouvions pas disposer d'un temps pour préparer ou rendre compte...On mangerait globalement trop d'ASA 15. Nous avons interrogé nos instances et nous attendons une réponse définitive de la part de la direction.

Fin de la séance.

Cyril Deret, Alain Maury, Florian Lacombe, Représentants CGT en CTL

Petite Brève Impertinente pour Gens Peu Pertinents :

Petit rappel pour mieux vivre dans un environnement se dégradant :

- garder la tête froide
- respirer un bon coup
- faire fi des évènements
- voir ce bon vieux verre d'eau à moitié plein (voyons !)
- **ouvrir ses chakras**

On attend avec impatience la sortie d'un livre de développement personnel publié par la DGFIP. On publiera sans hésiter les meilleurs extraits.

A bon entendeur...