

Territoriaux
Agen-agglo

la
cgt

La Voix Agen Agglo

Juillet / aout 2021 n°387

Journal édité par le syndicat CGT des fonctionnaires
Territoriaux de l'agglomération d'Agen

CONTACTS

Permanences au siège de la CGT – Bourse du Travail - 9 Rue Frères Magen – 47000 AGEN

Tel : 05 64 25 01 01 / 06 70 21 41 80

(E-mail) territoriaux.agen@udcgt47.fr (Site Internet) territoriauxagen.wifeo.com

Permanences tous les Mardis après-midi de 14h/18h et les Vendredis toute la journée

Cette année n'a pas été comme les autres, et c'est peu de le dire.

Tout le stress que le coronavirus a apporté avec lui nous aura bien fait changer nos habitudes.

Ces vacances d'été viennent à point nommé et sont cette année, plus encore que les autres, bien méritées. Profitez de ces vacances pour vous adonner à vos passe-temps favoris, passer de bons moments en famille et faire ce que vous aimez

Le syndicat CGT vous souhaite de très bonnes vacances d'été 2021

Que ces vacances puissent nous faire oublier les mauvais jours passés et nous ressourcer pour l'année à venir.

Bon courage à ceux d'entre vous qui resteront travailler pendant cette période



✓ **Organigrammes**

Présentation des organigrammes du musée, de la police municipale, de l'accueil à la population, transport et mobilité, commande publique, centres techniques, service administratif de la DST.

La CGT était en attente des retours de l'autorité (cf. dernier ct) concernant les critères de nomination de chef d'équipe, chef d'unité. Les éléments n'ayant pu être apportés, la CGT refuse de participer au vote des organigrammes et quitte la réunion sur ce sujet.

Suite à ce désaccord, Mme Luguët, a quitté la commission pour s'entretenir téléphoniquement avec le président-maire et revient en donnant la position du maire qui ne satisfait pas les représentants CGT car trop flou.

La CGT ne participe donc pas au vote sur les organigrammes.

✓ **tableau des effectifs**

La présentation des effectifs faisant apparaître plus de suppression que de création, elle fait l'objet d'un vote contre de la part de la CGT.

✓ **Prime au mérite**

Présentation des nouveaux critères d'attribution de prime au mérite :

La CGT fait remarquer qu'au moment de cette proposition innovante, les fiches d'évaluation des agents ne leur sont toujours pas retournées alors que la paye arrive rapidement. Le directeur général des services s'engage à revoir le calendrier pour l'année prochaine.

Questions diverses :

✓ **Annualisation**

Des disparités et des dysfonctionnements dans les centres sociaux malgré une note commune pour l'ensemble du service qui mettent certains agents en souffrance.

Les représentants du personnel demandent l'intervention de l'autorité pour clarifier la situation et harmoniser. Un point avec la direction du service permettra de rectifier les dysfonctionnements.

La CGT demande un suivi des agents annualisés qui n'ont pu réaliser leurs heures pour cause de covid et qu'il soit proposé des solutions au cas par cas en fin d'année.

✓ **Maladie ordinaire/accident du travail**

Une communication sur le sujet sera faite à l'ensemble des agents pour une meilleure connaissance des droits communs.

✓ **Réussite à examen**

Rappel à l'autorité de son engagement à rencontrer les agents ayant réussi l'examen d'agent de maîtrise.

✓ **Canicule**

La CGT demande d'anticiper un éventuel plan en cas de canicule (déchetterie par exemple).

Le DRHF annonce que l'examen sera fait selon les nécessités de service et les propositions de chefs de service.

- Seul le syndicat CGT était présent.
- Un seul élu présent (M FELLAH) qui est parti avant la fin.
- Présentation des conditions d'arrêt pour maladie ordinaire et accident de service.
Demande initiale du syndicat CGT car de nombreux problèmes rencontrés par les agents.

Le document présenté est complet mais trop technique et très peu lisible pour les agents.

Le syndicat CGT demande au RH de faire un travail de synthèse et de communiquer largement vers les agents.

- Présentation des nouveaux élus et nouveaux assistants de prévention.
- Formation à venir.
- Programmation des visites de services et de la mise à jour du document unique.
- Désignation d'un référent COVID-19.
- Présentation du programme de mesures de protection, plan Vigipirate : Trop peu D'actions menées depuis l'automne 2020.

Inventaire des mesures et protocoles non réalisés entièrement.

Demande au RH de travailler sur ce point pour la mise en protection des agents.

- Réflexion sur les incivilités à l'accueil de certains services
- Suivi des registres santé- sécurité :
Trop de fiches ne sont pas suivi d'effets. Pas de suivi dans le temps
- C'est le travail des assistants de prévention.



CGT Fonction publique | 10 % de temps de travail en moins, en route pour les 32 heures

La longue histoire de la répartition entre temps de travail et temps libre est faite de débats âpres, de luttes parfois très dures, de négociations. En France et dans le monde, cette histoire va dans le sens de la baisse de la durée du travail.

Une des plus grandes conquêtes du début du XXe siècle a été la journée de 8h.

8h de travail, cela permettait 8h de repos et 8h pour la vie personnelle et aussi la vie citoyenne.

La durée légale hebdomadaire de travail est ensuite passée à 39h en 1982 puis à 35h en 1998.

L'instauration des 35h a été cependant marquée par une intensification du travail, une aggravation de la flexibilité et la mise en place de l'annualisation du temps de travail.

Il existe ainsi de moins en moins d'horaires de travail collectifs et réguliers, à temps plein et fondés sur le décompte hebdomadaire de la durée du travail.

La tendance à la réduction du temps de travail, toutefois moins observable pour les cadres, s'est accompagnée de multiples dispositifs de flexibilité permettant aux employeurs d'organiser la durée du travail de manière atypique (aménagement du temps de travail sur l'année, temps partiel, travail de nuit et dominical...). De plus, les créations d'emplois n'ont pas été d'un niveau suffisamment élevé à la mise en place des 35h, faute d'obligations imposées aux employeurs : l'hôpital public est un exemple criant en la matière, ce qui s'est traduit par une explosion des heures supplémentaires et la dégradation des conditions de travail.

Plus récemment, les encouragements au « travailler plus pour gagner plus » ont encore affaibli le repère collectif des 35h.

Avec le télétravail, la frontière entre activité professionnelle et vie personnelle est devenue de moins en moins étanche.

Avec la loi de Transformation de la fonction publique (TFP), le gouvernement a pris la responsabilité de rouvrir le dossier du temps de travail de manière conflictuelle, en faisant des 1607 heures un plancher annuel obligatoire. Dans la Fonction publique territoriale, cela signifie la suppression de tous les accords passés avec un temps de travail inférieur à 1607 heures. La remise en cause de ces accords représente souvent entre 5 et 12 jours de congés supprimés !

Personne n'est dupe sur les intentions du gouvernement et de nombreux employeurs :

l'augmentation du temps de travail avec le même effectif permet de supprimer des postes, de réaliser des économies, de faire baisser la masse salariale. Les personnels sont considérés comme une variable d'ajustement économique. À la clé, des cadences plus difficiles, une charge de travaux croissants, une aggravation des risques psycho-sociaux.

La loi TFP n'entrave par contre en rien l'inflation des heures supplémentaires et ne prévoit aucun dispositif empêchant par exemple qu'une partie des millions d'heures supplémentaires travaillées dans la Fonction publique puisse n'être ni récupérée ni payée, comme on le constate à l'hôpital public ou au ministère de l'Intérieur.

Cette situation absurde appelle des mesures fortes pour créer les postes nécessaires et respecter les agents en augmentant leurs salaires afin qu'elles et ils ne soient plus contraintes de s'épuiser au travail pour gagner leur vie sans avoir la garantie que tout leur travail supplémentaire soit reconnu !

La réduction du temps de travail est humainement nécessaire et économiquement possible.