



## **Déclaration CFDT : Comité technique du 4 octobre 2019** **Point d'information dispositif de déprécarisation**

Le rapport nous propose un bilan des actions menées en 2018/2019 pour lutter contre la précarité. Nous partageons le constat sur le manque de lisibilité et de cohérence de la démarche et partageons le besoin d'une coordination plus forte de la DRH et d'un pilotage remonté au niveau de la direction générale pour garantir à la fois la cohérence mais surtout une appropriation du sujet et une impulsion équivalente dans l'ensemble des directions.

Vous rappelez les deux axes et leur déclinaison qui fondent la démarche : nous y souscrivons évidemment toujours puisque nous les avons nous-mêmes formulés lors des premières discussions globales sur le sujet en 2015.

Ce bilan concerne directions : la direction de la culture, la DEE, Dpe, la Dpag et la DRH

Sur la DEE, nous sommes heureux de voir les engagements pris dans le cadre de l'accord signé en 2016 enfin mis en œuvre en totalité concernant la transformation de vacations en contrat pour les quotités supérieures à 50%. Nous savons cependant que ces contrats ne résolvent pas complètement la question de l'attractivité de ces métiers : les équipes nous relaient la nécessité de mieux accueillir et surtout de former ces nouveaux collègues. Nous regrettons une déclinaison à minima et un engagement souvent contraint de cette direction à cette démarche.

Sur la Dpag, là aussi l'engagement à transformer les vacations en contrat pour les quotités de travail supérieures à 50% et la création d'un pool de remplaçants figuraient dans l'accord signé en 2016. Ces avancées sont significatives et étaient attendues. La volonté d'allonger la durée des contrats ou de pouvoir recruter des titulaires en créant des postes en gestion directe va aussi dans le bon sens et montre que l'organisation du travail et des plannings intègrent désormais cette question de la résorption de l'emploi précaire. Pour autant, un travail sur les causes de l'absentéisme doit être conduit à la dpag et des propositions de parcours professionnels alternatifs doivent être rapidement trouvées pour limiter l'usure professionnelle et les trop nombreuses situations d'inaptitude. Cette remarque vaut tout autant pour la DPE.

Là encore ce travail ne résoudra pas à lui seul la question de l'attractivité de ces métiers. Attirer des professionnel.le.s vers ces métiers c'est aussi mieux reconnaître les qualifications et valoriser les contraintes de leurs missions. Les avancées sur les carrières et le rifeep ont permis de revaloriser les titulaires mais nous regrettons une nouvelle fois que nous nous soyons arrêtés au milieu du gué pour la valorisation du travail du dimanche pour les contractuels. De même, l'accord signé en 2016 prévoyait une révision des taux de rémunération pour les non-titulaires, en décalage avec les autres structures, associatives ou privées.

Nous avons rappelé cet engagement en 2018 dans nos propositions mais aucune négociation n'a été ouverte avec les OS et nous n'avons pas abouti. Pourtant ce secteur connaît une pénurie de personnel sans précédent. Pour faciliter le recrutement toujours, plutôt que de commenter un bilan a posteriori, nous aurions aimé proposer que le dispositif de recrutement d'aide-soignant sur le grade d'AT soit étendu à l'ensemble des recrutements et préconisé un recrutement sur le grade d'agent social, plus adapté aux missions exercées et plus favorable pour les agents pour l'examen professionnel.

Sur la DPE, le renforcement du pool de titulaires et du dispositif faisant fonction permettent de favoriser l'accès à l'emploi titulaire, nous saluons évidemment la poursuite de ces dispositifs. Il amène une stabilité plus importante aussi pour les équipes qui subissent encore cette précarité avec des effets sur leur santé et donc sur l'absentéisme et donc sur la précarité : c'est le serpent qui se mord la queue. Il est dommage que les équipes ne puissent compter que sur les informations très parcellaires que nous en sommes en capacité de relayer pour s'approprier de façon positive ces dispositifs.

Nous avons cependant formulé des remarques et des questions, à plusieurs reprises à la DPE comme à la DRH, sur l'organisation concrète de ces pools mais n'avons jamais eu de réponses. Ces dispositifs restent peu connus et souvent incompris des équipes qui nous interrogent très régulièrement, avec le sentiment que ces procédures traduisent un déclasserement de leur métier ou des emplois titulaires à deux vitesses. Ne pas associer ou a minima informer les organisations syndicales renforce les doutes sur les objectifs poursuivis et les résultats obtenus. C'est très dommage. Pour la CFDT, une attention doit également être portée pour ne pas faire de ces pools de titulaires, des sous-fonctionnaires, aux droits amoindris.

La vraie nouveauté 2019, c'est le travail engagé à la direction de la Culture, une véritable révolution...culturelle. Nous alertions depuis des années sur le nombre de vacataires présents dans les équipements culturels que les statistiques basées uniquement sur les contrats rendaient invisibles. Vacataires sans lesquels pourtant nos équipements ne fonctionneraient pas. Nous sommes donc évidemment heureux que cette direction ait fait l'objet d'un travail spécifique et ait été jugée prioritaire. Un travail conséquent a été mené, qui permet d'améliorer considérablement les conditions d'emploi de nos collègues non-titulaires concernés et de repenser l'organisation de ces équipements. Cette impulsion nouvelle doit être saluée, elle se traduit par un réel changement de pratiques. Nous regrettons de ne pas avoir été associés à l'établissement de l'état des lieux général dans ce secteur : contractuel sur renfort, sur postes permanents...

Pour l'ensemble des actions de ces directions, les indicateurs proposés pour évaluer ces dispositifs nous semblent à retravailler : ils répètent souvent les objectifs poursuivis plus qu'ils ne permettent de mesurer l'efficacité des dispositifs.

Ce bilan nous questionne aussi sur le pilotage réel de la DRH. Les directions restent encore, selon nous, trop autonomes dans la recherche des solutions voire sur le fait de s'inscrire ou non dans la démarche de résorption de l'emploi précaire. Par exemple, nous nous étonnons de ne voir aucune action engagée par la direction des sports : grande absente ce rapport et pourtant une des premières concernée par l'emploi précaire. Nous avons appris mercredi, lors de la réunion de présentation de ce rapport, que la prochaine direction à s'engager dans le dispositif serait la DMA : nous nous questionnons sur la définition des priorités fixées par nos collectivités.

Nous réitérons notre demande d'un état des lieux précis de l'emploi précaire dans nos collectivités, pour faire ressortir les secteurs où travailler prioritairement.

La deuxième grande absente de ce bilan est selon nous la DRH : beaucoup de sujets sont communs à l'ensemble de nos services et l'impulsion doit aussi venir de la DRH. L'accord conclu en 2016, prévoyait une reprise des négociations fin 2017. Ne voyant rien venir, nous vous avons transmis en mai 2018, par écrit, nos propositions mais n'avons eu aucun espace pour en discuter.

- Nous y évoquions la création des pools pour les métiers administratifs : aucun retour.
- Sur l'accès à l'information des non-titulaires, nous évoquions l'absence de connaissance du guide qui leur est consacré. Nous proposons de travailler sur sa diffusion et sur la formation des encadrants concernant l'accueil et les droits de ces collègues. Là encore : aucun échange. Vous avez opté pour une simplification du guide, travaillé sans les organisations syndicales. Vous comptez souvent sur nous pour relayer dans les services les dispositifs discutés ensemble. Nous aurons ici bien du mal à promouvoir un document que nous ne connaissons même pas.
- Nous demandions à travailler sur des règles claires sur les niveaux de rémunérations à l'embauche pour les contractuels et vacataires, et sur leurs évolutions, engagement pris nous le disions à l'instant en 2016 : aucun échange.
- Recrutement toujours : nous proposons des évolutions pour faciliter l'accès à l'emploi pérenne pour les contractuels et vacataires. Là encore, l'accès à l'information était central mais là encore : aucune discussion.
- Nous évoquions aussi la reprise des services contractuels : ils sont aujourd'hui pris en compte en CAP mais uniquement quand la drh dispose des informations. Nous n'avons pas pu rediscuter de l'information et de la collecte systématique de ces données pour garantir l'égalité des droits des agents dans le cadre de l'avancement de grade.
- Enfin, sur la formation, nous interrogeons l'accès réel de nos collègues non-titulaires aux droits ouverts pour eux : toujours aucun échange.

La concertation évoquée dans le rapport avec les syndicats s'est en fait résumée à des temps d'informations ou de bilans a posteriori, loin du niveau d'échange auquel nous étions habitués sur ce sujet, qui fait pourtant consensus entre vous et nous. Les derniers grands absents de ce rapport, absents involontaires, sont les organisations syndicales. Nous sommes pourtant persuadés qu'un réel travail en commun aurait permis d'inscrire dans ce rapport d'autres avancées significatives.

Le travail mené en 2016 avait pourtant été salué côté employeur comme côté OS comme un modèle de dialogue social à retenir : une vraie négociation collective, un travail mené en concertation et pas une information épisodique et parcellaire qui nous permette tout juste de connaître les évolutions proposées. Cette mise à l'écart, sur ce sujet, des organisations syndicales marque pour nous un vrai retour en arrière, un retour à une conception d'une administration experte qui saurait, seule, ce qu'il faut faire sans prendre en compte la parole des agents, de leurs représentants. Vous ne pouvez pas vouloir jouer les deux rôles : employeur et représentants du personnel. Décider seuls des actions à conduire et vous évaluer vous-mêmes. C'est pourtant ce que vous faites aujourd'hui, vous ne nous demandez même plus notre avis et présentez ce rapport pour information.

Vous créez un copil et vous nous proposez de l'intégrer, c'est bien. Mais notre participation aux réunions du groupe technique n'est pas claire. C'est pourtant là que seront discutées les actions concrètes à mettre en œuvre. Notre connaissance du terrain, des agents, de leur vécu, de leur attente doit pourtant être prise en compte. Nous vous demandons d'intégrer les organisations syndicales à l'ensemble des réunions de ce groupe technique et pas seulement à certaines réunions de ce groupe technique. Vous ne pouvez pas nous considérer comme des interlocuteurs facultatifs.

Depuis décembre 2018, nos collectivités comptent des élus CCP, des contractuels volontaires pour s'engager et élus par leurs pairs : pourquoi pas les associer par exemple pour élaborer les éléments d'informations les concernant, améliorer les circuits d'informations.

Au-delà sujets déjà soulevés en 2018 et qui restent d'actualité pour nous, du travail dans les directions, des sujets nouveaux méritent d'être abordés depuis la publication de la loi de transformation de la fonction publique comme le contrat de projet que nous ne souhaitons pas voir appliqué dans nos collectivités ou de façon très encadrée (à la marge diriez-vous sans doute).

Pour finir, nous regrettons de dresser un bilan aussi mitigé. Si des actions réellement positives ont été engagées, la démarche est encore trop peu aboutie doit être mieux encadrée et définir de nouvelles perspectives, dans la concertation. Nous demandons un nouveau passage en comité technique pour présenter, pour avis cette fois, le plan d'action qui sera proposé par le copil pour 2020 et les années à venir.

**➔ Ce point inscrit pour information au Comité Technique, n'a pas donné lieu à un vote**