



COMITE TECHNIQUE DU 15 NOVEMBRE 2022

PETIT COMPTE RENDU

Plusieurs dossiers ont été examinés lors de ce comité technique, **FOCD31** vous fait un retour sur plusieurs éléments importants :

1) **DIRECTION DES ROUTES : LE JOUR PREVENTIF** : ce point était à l'ordre du jour mais non soumis au vote car lors du Comité technique du 27 octobre 2022 a été examiné le règlement particulier des routes qui a fait grand débat au point de le reporter.

Le 27 octobre, **2 experts FOCD31** (1 de l'exploitation et 1 du parc technique) étaient présents pour défendre leurs conditions de travail, et le jour préventif « offert » aux agents sans ponction de leurs jours RTT, et au-delà du 31 décembre 2022.

FOCD31 comme d'autres organisations syndicales a fermement **défendu le maintien de ce jour « offert » de façon pérenne pour nos collègues**, et a demandé aux politiques de se positionner, ce qui n'était pas le cas, d'où le report de ce point.

Hier, mardi 15 novembre 2022, alors que le point sur « le jour Préventif » allait être discuté, la Présidente du Comité Technique nous a indiqué que la décision prise conjointement avec la direction des routes a **été de prolonger** le jour préventif « **offert** » **jusqu'à la fin de la période** de viabilité hivernale.

Elle nous a aussi précisé qu'en avril 2023 sera mis en discussion le règlement spécifique « viabilité hivernale » et qu'à cet effet le jour préventif sera **réexaminé**, et ce **probablement** dans le cadre des jours de compensation attribués pour la pénibilité du travail.

Donc, **Collègues de la Direction des Routes**, préparez-vous à **défendre vos droits** et vos acquis car le Syndicat **FOCD31** sera à vos côtés comme depuis le début.
Le printemps sera chaud !!

2) **BADGEAGE :**

Le syndicat **FOCD31** a voté **CONTRE le badgeage**, convaincu que la **confiance envers les agents doit être le principe directeur** régissant le nouveau temps de travail.

Dès l'origine du projet dit *RECONNAISSANCE*, le syndicat **FOCD31** s'était positionné **contre la proposition des 41H25**, considérant que c'était **trop**, comparé aux 35H que nous effectuons depuis plus de 20 ans.

Pour **FOCD31**, c'est dire le mépris envers les collègues et particulièrement envers celles et ceux qui sont à temps partiel, qui effectuent un travail pénible, et ceux en fin de carrière...et imaginez ceux qui remplissent les 3 cases !

Certes, dans le questionnaire lancé par l'administration sur les 1607H, sur l'avancement de grade et promotion interne, sur le RIFSEEP, et sur la question précise du choix du temps de travail, **les 41H25 ont été majoritairement plébiscitées par les cadres de notre collectivité.**

La collectivité aurait pu proposer aux cadres un **forfait temps de travail**, plus adapté, tel que cela se pratique dans de nombreuses collectivités et que nous avons revendiqué.

FOCD31 avait proposé, comme en dispose la loi, le choix de la semaine de travail à 35H (7H de travail par jour, sans générer de jours RTT), et le revendique encore aujourd'hui comme un choix possible offert par le cadre réglementaire.

Nous sollicitons de nouveau **notre Président**, qui a déclaré à maintes reprises **être favorable aux 32H** (nous en sommes très loin, comme vous le constatez), d'un point de vue philosophique, idéologique, éthique nous avait-il dit. Après vous avoir dit tout cela, notre Collectivité a fait le choix **de faire badger environ 5500 agents**, et parmi eux, ceux qui se déplacent le plus dans le cadre de leurs missions ayant une grande amplitude horaire.

Une véritable usine à gaz que nous **dénonçons**, un dossier explosif avec une mise en œuvre **au 1er janvier 2023**.

Les contraintes excessives engendrées pour les collègues « badgeurs », les **heures supplémentaires qui devront être comptabilisées**, tel que la loi l'oblige, sans parler des autres anomalies, recours possibles, et le respect des garanties minimales. Sans parler du temps passé en manipulations informatiques pour modifier, corriger ou lever les anomalies... *Bon courage ...*

Le syndicat **FOCD31** reste **vigilant et suit de près** cette question, car lors du comité technique d'hier, il nous a été donné pour un exemple : « *un agent de la DRH ayant effectué 15H supplémentaires de travail dans le mois, n'en récupèrera que 12H autrement dit 3 H cadeau à la collectivité* »

Au-delà des 12H mensuelles supplémentaires effectuées, la Collectivité devra **vous les compter, ou vous les payer, COMME LA LOI L'OBLIGE**, c'est pourquoi, nous vous demandons de prendre garde aux **possibles écrêtages** effectuée par la badgeuse.

VIGILANCE ROUGE SUR L' « ECRETAGE ».

Les **professionnels qui se déplacent dans le cadre de leur mission** avec une amplitude horaire large qui pourrait commencer avant 7H30 et pourrait se terminer après 19H15, verraient **leurs heures non comptabilisées ?!** Notre collectivité cautionne t'elle tout cela ?

Nous exigeons un positionnement des POLITIQUES.

FOCD31 s'était déjà positionné et revendique que le travail effectué pendant la pause déjeuner soit **considéré comme étant du travail** effectif tel qu'édicte par la loi.

La *pirouette* de l'administration, a été d'accorder 30 minutes de travail effectif aux référents ASE sur la pause méridienne. Cependant, **FOCD31** a dénoncé ce minimum, et à rappeler que d'autres professionnels étaient dans la même situation que les référents ASE.

Malgré les avertissements faits en ce qui concerne la **montagne d'anomalies** engendrée par la badgeuse, l'administration nous a répondu que les gestionnaires et les référents OCTIME (pauvres de vous) seraient formés pour cela.

Petit rappel : **expérimentation** badgeage qui dure **depuis 5 ans** à la DSIN et à la RH.

A ce titre, les cadres des services de ces 2 directions ont alerté sur le **nombre important d'anomalies** générées et de la **part importante de travail** que cela représentait pour eux.

Rappelons-nous que tout cela *devait* être mis en place pour la **qualité de vie** au travail, *dixit* la Collectivité.

Il est important pour **FOCD31** de vous écrire le contenu de l'article 4 agréablement dénommé **MANQUEMENT AU DEVOIR DU FONCTIONNAIRE** :

*« tout enregistrement fait pour le compte d'autrui **constitue une faute** qui expose les personnes en cause à l'application d'une sanction disciplinaire. Il en va de même de toute action à fausser l'enregistrement du temps de travail »*

Avant la mise en œuvre de l'expérimentation badgeage il avait été évoqué dans le cadre de la nouvelle organisation du temps de travail (OTT), que les élus souhaitaient la mise en place des badgeuses pour les agents.

Nous avons déjà rétorqué que nous étions contre le contrôle du temps de travail, la régression sociale, et le **mauvais signal adressé aux agents** : « **NOUS NE VOUS FAISONS PAS CONFIANCE** ».

A l'époque il nous avait été répondu par l'exécutif qu'il savait très bien comment cela se pratique ailleurs, à *savoir que les agents allaient badger les uns pour les autres*.

Alors pourquoi dire cela ? Pourquoi le faire ? et pourquoi accepter l'article 4 ?

Mesdames et Messieurs les politiques, positionnez-vous.

Serait-ce une vision et une appréciation, emblématique, de notre Collectivité à l'égard des agents ?

Nous rappelons tout d'abord, la grande mobilisation des agents contre ce projet **RECONNAISSANCE**, les mouvements de colère légitimes du service social départemental dénonçant la dégradation de leurs conditions de travail non résolues et non améliorées à ce jour.

L'attractivité portée comme un étendard, alors même que notre Collectivité est embourbée dans une sorte de déni, de ne pas voir les grands départs d'agents vers UN AILLEURS DOIT donc de se focaliser sur le maintien des emplois dans la Collectivité.

FOCD31 réitère fermement son **opposition à cette régression sociale** qui est d'une grande violence.

**NON MME LA PRESIDENTE,
LA BADGEUSE N'A ABSOLUMENT PAS LIBERÉ LES FEMMES !**