

DÉCLARATION LIMINAIRE DU Sne-FSU CCPL DU 09/11/2021

Mesdames, Messieurs, cher.es collègues,

Tout d'abord, le Sne-FSU tient à souhaiter la bienvenue à notre nouvelle DRH et à son adjointe et porte l'espoir qu'avec ces arrivées une page va se tourner et qu'un dialogue franc puisse s'instaurer.

Le Sne-FSU tient à remercier également les services de la DRH pour la communication des données que nous avons demandées sur les mouvements de personnel sous-quasi statut. C'est une première avancée dans le dialogue social entre les représentants du personnel et l'administration afin d'instaurer un climat de confiance et non de défiance et de non considération. Ce sont peut-être des mots forts et qui peuvent vous paraître injustes. Mais pourquoi défiance et non considération ? En voici quelques exemples non exhaustifs :

- Quelle considération portez-vous à la CCPL, donc aux agent.es sous quasi statut, lorsque la date de cette instance est fixée le 27 octobre pendant les vacances scolaires, alors que Monsieur Charissoux nous informe qu'aucune réunion n'aurait lieu en cette période car grand nombre de personnels des directions sont absents ! Preuve en est, lorsque le Sne-FSU vous a envoyé le point sur le télétravail et la question diverse sur les mouvements de personnel à mettre à l'ordre du jour de la CCPL le 22 octobre, nous n'avons eu pour seule et unique réponse qu'un message automatique de Mme Gratton stipulant qu'à ce jour elle n'était plus DRH. Dans d'autres instances, il a été porté à la connaissance des représentant.es des personnels un départ au 31 octobre.

- Comment pouvons-nous avoir confiance suite à un licenciement pendant la deuxième période d'essai d'un agent recruté sur quasi-statut comme inspecteur de l'environnement, sans même lui laisser le temps de s'expliquer. Effectivement, l'agent reçoit le matin un mail l'informant qu'il est convoqué l'après-midi pour une rupture de contrat en fin de journée. Cet agent qui a fait son cursus de formation au sein de l'établissement en tant qu'apprenti, qui a ensuite eu des CDD, dont le rêve était d'intégrer notre établissement, n'a pas eu la chance de pouvoir se défendre. Pire, il a été limogé de façon douteuse sur la base de faits non prouvés, voir calomnieux. La DRH lui a reproché de "porter atteinte à l'honneur de l'établissement". Devons-nous vous rappeler ce qu'est l'honneur lorsque lors de promotion récentes, le Sne-FSU vous signale des irrégularités, pour ne pas dire des faux en écriture, que vous validez malgré tout ! Concernant le collègue licencié, le Sne-FSU garde l'espoir que vous reviendrez sur cette décision inéquitable dès la fin de l'enquête judiciaire, lorsque l'agent aura prouvé sa bonne foi.

Même à faible effectif, les agent.es sous quasi-statut doivent être considérés tout autant que les autres personnels.

Le Sne-FSU demande un soutien fort de la direction de l'établissement pour l'évolution de leur quasi-statut, car nous ne pouvons nous satisfaire des dernières avancées suite à l'annonce de Mme Béragère Abba lors du congrès de Marseille sur l'octroi de 250 000 €. Nous ne demandons pas l'aumône, mais comment expliquer aux agents que ces 250 000 € qui, finalement, Oh grande largesse !, se sont transformés en

278 000 €, permettront à certains de gagner au plus entre 4,69 € et 60,92 € de rémunération brute par mois, alors même que d'autres n'auront rien !

Le Sne-FSU remarque que suite à sa demande, aucun recours individuel sur le télétravail ne semble avoir été effectué auprès de la CCPL. Nous tenons à rappeler que la CCPL doit être consultée sur ces recours, tel que le prévoit l'article 10 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Êtes-vous sûr qu'il n'y a eu aucune demande des agents dans ce sens ?

Pour finir, le Sne-FSU souhaite voir développer en questions diverses deux problématiques rencontrées sur des fiches de postes publiées par des directions régionales :

- sur une atteinte à la possibilité de télétravailler, ce qui est une atteinte au droit des personnels ;
- sur l'obligation d'un permis B pour une secrétaire dont les fonctions ne le nécessitent pas.

Merci de votre attention.