**Discours introductif de Madame la Présidente**

**Séance du Conseil départemental du Mercredi 9 Novembre 2022**

Mesdames, Messieurs,

Je voudrais tout d’abord vous remercier pour avoir bien voulu dégager de votre temps pour participer à cette session extraordinaire de notre assemblée.

Une session avec un objet et un rapport unique concernant l’organisation, le temps de travail et la rémunération de nos collaborateurs.

Par votre présence ce soir, à un jour et à une heure inhabituelle, c’est eux aussi que vous remerciez pour leur engagement à nos côtés.

Ce rapport comporte trois sujets qui, en réalité, se rejoignent pour former un ensemble. Peut-on parler de télétravail, durée du temps de travail, régime indemnitaire sans que cela constitue un tout pour deux objectifs bien précis, respecter la loi tout en améliorant les conditions de travail de nos collaborateurs ?

Ce rapport, dense comme vous avez pu le constater, a fait l’objet d’un important travail de concertation avec nos partenaires sociaux commencé le 3 Juillet dernier et poursuivi jusqu’à hier encore, dans l’après-midi.

Je n’ai jamais eu la faiblesse de croire qu’une proposition visant à majorer le nombre d’heures de travail serait acceptée par nos partenaires sociaux.

Je n’ai jamais imaginé un instant que la procédure proposée pour la mise en œuvre du télétravail et même la bonification de notre régime indemnitaire serait jugée pertinent ou suffisantes par ces mêmes partenaires sociaux.

Mon objectif a été de détériorer le moins possible les conditions de travail existantes sur les aspects où la loi nous impose de nouvelles contraintes, et d’essayer au contraire d’améliorer ces mêmes conditions dans les domaines où nous avons cette latitude en respectant tout de même les équilibres financiers.

Je vais laisser dans un instant le soin à notre collègue, Véronique Rumeau, Vice - Présidente chargée de l’Administration, des Finances et du Personnel, de vous présenter une synthèse du rapport qui vous a été adressé.

Je voudrais simplement insister, après avoir rappelé les liens unissant les trois points qui figurent dans ce rapport, sur des aspects particuliers de chacun d’entre-eux.

**1 - Sur les 1607 h**

La loi du 6 Août 2019 relative à la transformation de la fonction publique impose cette durée annuelle du temps de travail à toutes les collectivités. Elle impose donc une nouvelle délibération de notre assemblée avant le 31 décembre 2022. Pour nos communes et intercommunalités, cette date était fixée au 31 décembre 2021. Je sais qu’il reste encore à faire pour quelques-uns d’entre vous dans le cadre de vos fonctions municipales ou intercommunales.

Le Département n’a pas la même latitude, n’est pas soumis au même contrôle et doit donc s’exécuter dans les délais impartis.

* Ma première remarque sera de dire que la dizaine d’organisations du temps de travail qui existe dans nos services sont toutes issues des transferts de l’Etat vers notre collectivité. Nous n’avons rien changé. Aujourd’hui, l’Etat nous demande de mettre à niveau des horaires de travail qu’il nous a donc transférés non conformes. C’est une première duperie.
* Ma deuxième remarque concerne la possibilité laissée à la collectivité de motiver sur des sujétions particulières liées à certaines fonctions, un temps de travail inférieur à 1607 h. Cette possibilité pour la collectivité ouvrait naturellement de grands appétits chez nos partenaires sociaux alors qu’elle faisait immédiatement l’objet d’un courrier de Madame la Préfète attirant mon attention sur le caractère exceptionnel de ces dérogations.

J’ai toujours l’impression dans les situations qu’instaure l’Etat, d’être en permanence placée entre le « marteau et l’enclume ».

Dans nos rencontres ces dernières semaines, j’ai donc essayé de garder le cap, d’affirmer les raisons de notre délibération et la position objective que nous souhaitions adopter en matière de sujétions.

Le travail en lui-même n’est pas une sujétion. Si certaines tâches sont pénibles ou dangereuses, ce ne sont pas quelques jours en moins dans l’année qui les rendront moins pénibles ou moins dangereuses.

J’ai indiqué que ces quelques minutes par jour supplémentaires proposées qui ne modifiaient en rien le nombre de jours de congés, d’absences, de RTT, appelons-les comme l’on veut, par rapport à ce qui est le quotidien aujourd’hui, n’étaient pas forcément dédiées au travail sur site, mais pouvaient permettre d’améliorer la prévention, l’information, la préparation de chacun de nos agents.

C’est donc dans ce sens que je souhaite voir mettre en œuvre ce temps de présence en service supplémentaire.

**2 - Sur le télétravail**

La crise sanitaire a fait rentrer de manière fracassante ce mode de travail dans notre société.

Notre collectivité n’échappe pas à cette tendance. Des demandes fréquentes m’avaient été faites en particulier par l’UNSA. J’avais indiqué, dans ces mois encore perturbés par l’épidémie, que cette réflexion s’engagerait quand le contexte redeviendrait plus habituel.

En Mars 2020, lorsque notre Pays tout entier a été frappé par la COVID, à défaut d’équipements adéquats, bien évidement de vaccin et pour éviter de saturer nos équipements hospitaliers, des mesures exceptionnelles de confinement ont été prises. Pour ce qui nous concerne cela s’est traduit par la présence sur nos sites de 200 agents sur les 1 000 que comptent nos effectifs. Bien évidement s’est posée la question du traitement sur la base de la notion de service fait. Le terme de télétravail est devenu le sésame universel. Soyons honnête, rien n’étant prêt pour cela, notre pays comme notre collectivité a plutôt sombré dans la léthargie avec une seule préoccupation ; faire en sorte que le moins de personnes possibles se croisent dans les locaux de notre administration. Parler aujourd’hui de télétravail ne peut pas se faire avec la même définition. On va évoquer des conditions de travail à améliorer ; des jours de rencontre dans les locaux de notre administration, une organisation pensée pour ne pas amoindrir nos potentiels et ne pas pénaliser non plus les agents en présentiel.

C’était tout l’enjeu de cette période nécessaire pour sortir d’un « télétravail-sanitaire » et rentrer dans un temps de travail différent positif et valorisant tant pour l’agent que pour notre collectivité.

Ce temps était à présent venu.

**3- Sur le régime indemnitaire**

Dans ces périodes à nouveau inflationniste la question du pouvoir d’achat est centrale.

Là encore l’Etat joue les francs-tireurs avant de se dérober. Les annonces se sont succédées après la crise Covid pour la revalorisation de telles ou telles catégories de salariés. Mais les « trous dans la raquette » ont été nombreux. Les malchanceux se tournent naturellement vers les collectivités locales, les Départements en particulier. C’est vrai pour un grand nombre de structures intervenant dans le médico-social financé par le Département. C’est vrai aussi pour notre propre personnel.

Ainsi, la revalorisation indiciaire des travailleurs sociaux décidée par l’Etat, sans compensation financière allouée aux Départements, s’accompagne naturellement d’une demande de prise en considération des agents engagés dans nos services de la solidarité qui n’ont pas la qualité de travailleurs sociaux. Tout ceci entraine une profonde inégalité avec également les autres agents du Département n’intervenant pas dans le domaine des solidarités. Ce constat explique les propositions que j’ai faites d’une hausse de 100 € net/mois à tous les agents, hors ceux percevant la revalorisation indiciaire.

Dans le cadre de nos multiples rencontres, d’autres éléments annexes ont été améliorés, comme la valeur faciale du titre restaurant portée de 7 à 9 € ou la prise en charge de la mutuelle santé augmentée de 15 € supplémentaire.

Toutes ces dispositions ont un coût qui avec les mesures qui doivent également être prises pour les assistants familiaux, dossier que nous examinerons dans quelques semaines ; entrainera une hausse de nos charges de personnel de plus de 2 Millions d’euros en année pleine.

Enfin, pour conclure sur ce point particulier du régime indemnitaire, je précise que notre proposition était dès 2022, de mettre en place une rétroactivité au 1er avril 2022. C’est donc pour tous nos agents, une augmentation de 900 € net qui figurera sur la fiche de paie de décembre 2022 par rapport à ce qui était attendu et prévu.

C’est la raison pour laquelle nous nous devions de délibérer aujourd’hui afin d’engager le traitement de la paie de décembre 2022 dans les meilleures conditions.

Je vous remercie pour votre attention.