

31/03/2017

COMITE TECHNIQUE NATIONAL

5 avril 2017



## Pour légaliser L'IDR et l'IMG (Indemnités de Retraite et de Mobilité Géographique)

# LE SNUP AGIT POUR L'UNITE SYNDICALE !

**L**e rôle premier du syndicalisme est de défendre les personnels et obtenir des droits. Cela passe généralement par l'unité d'action des syndicats. C'est du moins ce que prône le SNUP. L'exemple d'un vote unanime des syndicats lors des CT des 30 mars et 5 avril contre le budget et les barèmes de primes, montre le chemin. Il convient maintenant de transformer l'essai pour s'opposer à la suppression de l'IDR et de l'IMG, par la légalisation et la construction d'un projet cohérent s'adressant à tous les personnels.

Le non remplacement des fonctionnaires partant à la retraite, la hausse de la masse salariale des personnels de droit privé contre la stagnation de celle des fonctionnaires, la recrudescence du nombre de contrats précaires, la suppression ou le regroupement de services compensés par des contrats de prestataires externes, d'avocats et autres consultants ... voilà ce que traduit le budget de l'EP.

**C'est pourquoi, dans un vote CONTRE UNANIME tous les syndicats représentatifs ont refusé de cautionner ce budget qui fragilise les effectifs et les missions de l'Etablissement Public !**

Les élus au CT n'ont pas plus validé le barème de primes destiné à reclasser les agents fonctionnaires nouvellement entrés à la CDC ou venant d'obtenir un examen professionnel ou un concours. Ce barème, outre son niveau plus bas que jamais, recèle des inepties, qui vont porter atteinte en termes de primes aux agents promus lors de leur reclassement ! C'est un comble.

**Cette opposition commune des organisations syndicales est un premier pas, mais l'intérêt des agents et la défense de leurs droits méritent un engagement syndical collectif et concerté à la hauteur des enjeux.**

Qu'il s'agisse de l'IDR, de l'Indemnité de Mobilité Géographique, des rémunérations et des barèmes de primes correspondant à la mixité dans l'Etablissement Public, il faut agir ensemble pour l'harmonisation des droits, pourtant « promise » par le directeur général. Nous assistons à une pratique contraire. La direction joue l'exacerbation des deux populations, l'une protégée provisoirement par une convention d'entreprise, l'autre jetée à la vindicte publique, comme nantie !

Pour la direction, tous les registres sont bons pour réduire les droits afin de fondre l'EP dans le groupe CDC, constitué uniquement de salariés et dont les conventions sont bien moins avantageuses.

### La faute à qui ?

La direction désigne les coupables de la baisse de nos droits, « c'est pas eux »... ce sont :

**La Cour des Comptes**, qui remet en cause les dispositions des accords cadres (aujourd'hui **l'IDR et les Indemnités de Mobilité Géographiques**, demain autre chose...)

**L'URSSAF et l'EUROPE...** qui obligent à réduire l'offre de prêts MSG aux personnels les moins rémunérés et favoriser ceux qui peuvent prétendre à des montants de prêts de l'ordre de 800 000 € ! Désormais, les fonctionnaires, dont le statut ne présente aucun risque, devront maintenant s'acquitter d'une caution, jusqu'ici offerte par la CDC Mutuelle... Ici, ce sont les banquiers et les assureurs qui vont être aux anges !

Quant au barème des primes, c'est la faute à **la DGAFP** (Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique) ...

Face à cela, l'ensemble des syndicats doit agir et montrer la force que constitue une unité d'action.

C'est ce à quoi travaille le SNUP. **Pour préserver un système social digne de la CDC**, nous vous sollicitons car vous êtes notre meilleur appui : pétition, référendum, assemblée, consultation... permettent de recueillir vos avis et de peser sur l'ensemble des acteurs sociaux.

## **TELETRAVAIL : Le « bon » accord : ça c'était avant !**

Le SNUP avait négocié et signé des deux mains l'accord télétravail de la CDC du 10 juin 2011. Mais c'était sans compter sur l'arrivée de l'accord QVT qui a ouvert la boîte de Pandore.. En effet, le SNUP n'a pas signé l'accord QVT « parce qu'il remettait en cause les accords précédents ». Malheureusement, les faits nous donnent raison : la CDC vient de passer un avenant à l'accord télétravail qui amoindrit les droits des télétravailleurs. **Seuls le SNUP et la CFTD se sont opposés à cet avenant qui défait la protection des agents, la gratuité de la mesure et leur sécurité au travail. Il ouvre dangereusement la porte à l'isolement des personnels et à l'arbitraire de la direction pour imposer aux agents de travailler dans des tiers-lieux que la direction aura choisis. Il est contraire à la loi. Le SNUP l'a démontré lors du CT, a voté contre et surtout ne l'a pas signé.**

**UN AVENANT ILLÉGAL** (El Khomri et Macron avant l'heure) !

L'avenant est contraire aux dispositions du Code du travail dans ses articles L 1222-9 à L 1222-12 et au décret Fonction Publique du 11/02/2016 :

- Sur la limitation du remboursement des frais issus du télétravail jusqu'ici totalement pris en charge par l'employeur.
- Sur l'organisation du travail qui exclut le télétravail dans le cadre d'une activité exercée dans les locaux de l'employeur.
- Sur la remise en cause des visites du CHSCT.

## **Les télétravailleurs vont désormais payer leurs installations et matériels bureautiques !**

L'avenant prévoit la limitation du remboursement des frais liés à l'installation, au matériel informatique, au matériel bureautique (micro, écran, mobilier...) si l'agent opte pour l'achat de son matériel.

Pourtant, l'article L1222-10 du code du travail prévoit pour l'employeur : « la prise en charge de tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci »

Et l'article 6 du décret FP du 11 février 2016 dit à peu près la même chose : « L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements... »

Or, la CDC demande aux candidats de faire certifier par un électricien agréé leur installation et ne rembourse qu'à hauteur de 120 euros cette prestation. Le SNUP soutient qu'il s'agit ici d'un coût direct, car issu d'une demande de la CDC, et donc le remboursement doit être intégral.

Il en va de même des remboursements partiels dans l'hypothèse où le candidat utilise son matériel (10-3-2 du projet d'accord), ce qui risque de devenir la règle ensuite car on vous dira que cela va plus vite...

Ex « Si achat de matériel par l'agent, prise en charge à hauteur de 50% de l'assurance et du matériel plafonné à 500 euros pour une période de trois ans ». Or, le coût d'un micro portable compatible avec le réseau et supportant l'installation des outils CDC est bien plus élevé !

Quant à la prise en charge partielle de l'abonnement internet de la ligne personnelle, attention ! En effet, actuellement l'octroi par la CDC d'une ligne dédiée pour l'activité professionnelle est de bien meilleure qualité car elle bénéficie d'un

SAV performant, ce qui n'est pas le cas de la ligne personnelle.

## **Cet avenant amorce l'éclatement des services et l'arbitraire pour l'organisation du travail.**

L'avenant institue le « télétravail » sur des tiers-lieux ! Ceci est illégal et également dangereux notamment par les conséquences que cela entraînent

Le travail effectué dans les locaux, c'est le travail classique, et le travail exécuté hors des locaux, de façon régulière et volontaire, avec les moyens numériques modernes, c'est le télétravail.

On crée des modalités de travail, au sein de l'établissement qui vont permettre un éclatement, des sites (avec des sites de télétravailleurs, d'autres non), un éclatement des services (entre les services de télétravailleurs affectés sur des sites différents et les services classiques) et c'est la communauté de travail qui éclate à la fin.

A Bordeaux, on peut comprendre qu'il y ait des agents intéressés à rester au sein du bâtiment Bordeaux Lac, mais cela doit pouvoir se faire dans un cadre autre que le télétravail.

## **La CDC veut mettre fin aux visites du CHSCT**

Le décret demande d'organiser la venue du CHSCT au domicile du télétravailleur mais la CDC organise sa NON VENUE en formalisant le droit d'accès (ou non) de cette instance au domicile du télétravailleur. Une véritable entrave au droit du CHSCT.

## **Cet avenant priorise la nécessité de service et donne ainsi plus de pouvoirs aux managers sur le déplacement des jours télétravaillés et la prise des congés !**

**Signataires : UNSA, CGC et CGT, laquelle a voté contre au CT et au CHSCT. Sans sa signature ces mesures ne passaient pas !**

**VOTES au Comité Technique :**

**CGT - SNUP : CONTRE**

**CFDT : ABSTENTION**

**UNSA-CGC : POUR**