



# Actualités

Accédez  
au site  
de la CGT

Conseil Départemental  
Bouches-du-Rhône  
Jeudi 2 septembre 2021

→ [www.cgt-cd13.org](http://www.cgt-cd13.org)

## Rencontre CGT/DRH du 2 septembre : notre institution confrontée à la mise en place de la loi du 6 août 2019 !

Ce matin, 2 septembre, la CGT a répondu à une invitation de Monsieur le DRH et de ses équipes qui souhaitent consulter les organisations syndicales sur la question des élections professionnelles qui se tiendront fin 2022. À cette occasion, Monsieur le DRH nous a informés des futurs chantiers que la collectivité va mener pour répondre à différentes orientations de la loi du 6 août 2019 en matière notamment d'application des 1 607 heures. La DRH a donc mis à l'ordre du jour de cette information différents

sujets qui feront l'objet sur le trimestre à venir, d'un cycle de rencontres pour des validations lors des Comités technique qui devraient être programmés en d'octobre et décembre prochains et/ou de décisions après consultation des organisations syndicales. Ainsi le RIFSEEP, le télétravail, les taux de promotion, les lignes directrices de gestion, le rapport social unique et l'organisation des élections professionnelles sont des sujets évoqués ce jour.

### Application de la Loi du 6 août : les 1 607 heures en question...

Si cette rencontre n'avait pas pour objet de débattre immédiatement de la question, la CGT s'est clairement positionnée pour le respect des conquies sociaux obtenus lors des négociations « 35 heures » dans la collectivité. Notre organisation syndicale n'acceptera aucun recul, la collectivité prônant, elle, « la recherche des meilleures solutions et les meilleurs équilibres entre l'application de la loi et les conditions de travail des agents. »

La CGT continue à dénoncer le fait qu'à travers une soi disant harmonisation du temps de travail dans la Fonction publique, la loi du 6 août 2019 s'attaque dans la Fonction publique territoriale aux régimes dérogatoires mis en place dans certaines collectivités et leurs établissements publics. Cela devrait représenter selon la Cour des comptes 57 000 postes à temps complet dans la FPT.

### Rappel :

Jusqu'à l'adoption de la loi de transformation de la Fonction publique, la durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures, soit 1 607 heures annuelles dans la



La CGT vous informe

[www.cgt-cd13.org](http://www.cgt-cd13.org)



La CGT toujours à votre disposition :

Alain ZAMMIT : 06 65 00 32 94  
Valérie MARQUE : 07 86 55 11 28  
Jean Francois GAST : 06 86 47 33 99  
François CANU : 06 70 51 82 87  
Lydia FRENTZEL : 06 66 94 29 83



Rejoignez-nous sur  
facebook

fonction publique. Toutefois, par dérogation aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale, à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et que cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique.

**Désormais, les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'art. 7-1 de la loi du 84-53, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, soit :**

- au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal ;
- en mars 2022 pour les départements
- en décembre 2022 pour les régions.

Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

**En clair, si nous ne trouvons pas les supports légaux en matière par exemple de sujétion pour maintenir un régime ARTT actuel, les agents risquent de travailler plus longtemps pour le même salaire !**

## Les lignes directrices de gestion

Nouvel instrument juridique de gestion RH, elles sont introduites par la Loi du 6 août 2019 afin de transformer et simplifier la gestion des ressources humaines.

En matière de promotion, le vote des nouveaux taux sera préalablement présenté en CT en fin d'année.

**Nous défendons une promotion des 100 % des promouvables.**

Un rapport social unique, nouvel état des lieux des effectifs de la collectivité (nombre, hommes, femmes, catégories...) nous sera présenté en CT et sera précédé d'une réunion préalable. C'est un condensé de données statiques qui nous donne une photographie de la collectivité il remplacera ce que nous appelions avant le rapport Hoeffel.

## Télétravail

Comme vous le savez, le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics pour un montant de 2,50 € jour dans la limite de 220 € par an. La collectivité doit néanmoins se déterminer en la matière en délibérant sur le sujet...

## Les élections professionnelles de décembre 2022

**Le DRH a souhaité consulter les organisation syndicale sur la question du vote électronique.**

**La CGT s'est positionnée contre le vote électronique pour les raisons suivantes :**

- La CGT est opposée au recours au vote électronique, dans l'état actuel des connaissances, aucun système de vote électronique ne pouvant remplacer le vote usuel « papier ».

Pour être fiable, et donc utilisable, un système de vote doit garantir un certain nombre de propriétés :

- l'éligibilité : seules les personnes autorisées à voter peuvent le faire, et ne peuvent voter qu'une seule fois.
- l'anonymat (secret du vote) : il ne doit y avoir aucun moyen de connaître le vote d'un électeur, chaque électeur pouvant vérifier que son propre vote a été correctement comptabilisé.
- la vérifiabilité universelle : toute personne peut vérifier que tous les votes ont été correctement comptabilisés, sans violer l'anonymat du vote.
- la résistance à la coercition : le système doit garantir qu'il n'est pas possible de contraindre un électeur, de quelque manière que ce soit, de voter d'une certaine manière.

Ces propriétés sont assurées par le vote « papier », et chacun peut le vérifier assez simplement. C'est cependant au prix d'un certain nombre de règles : isoloir, bulletins sur papier identique, urnes transparentes, dépouillement public. **Ces règles ne doivent rien au hasard et ont été l'objet de luttes acharnées dans l'histoire !**

Nous avons également souligné que toutes les élections par vote électronique ont montré un fort taux d'abstention (60 % dans l'Éducation nationale, 90% dans les très petites entreprises) posant de fait une question de légitimité démocratique.

Le DRH d'ailleurs l'a reconnu tout en précisant que rien n'est arrêté pour l'instant au niveau de la majorité départementale.

***Nous vous tiendrons au courant des différentes étapes et rencontres structurant les négociations à venir sur ces différents sujets.***

**La CGT reste à votre disposition !**