



Bordeaux, le 05 avril 2023

Le dialogue social, quand on veut, on peut !

Retour sur les négociations du 10 mars 2023

Le 7 mars dernier, nous déposons un préavis de grève, départ au 14 mars, sur plusieurs points revendicatifs :

- Force est de constater aujourd'hui que les dossiers instruits manquent de factuels. Nous avons aussi précisé que les éléments que nous portons au titre du contradictoire ne sont pas forcément pris en considération en séance. Nous estimons que les représentants CGT n'ont pas été entendus lors de la séance de janvier dernier. Cet échange a permis de clarifier des situations ;
- Nous avons abordé la question du développement de la médiation (plus large que la simple consultation des groupes RPS), pratique déjà mise en œuvre à Bordeaux Métropole dans la résolution des conflits. La densification de l'usage de la médiation, soit par voie interne, soit par voie externe sera analysée et dans un cadre possiblement multi catégoriel ;
- Plusieurs situations délicates et toujours d'actualité ont été abordées, concernant des restitutions, des accompagnements en cours... Le but étant de réaffirmer le fort engagement à la bonne prise en charge et suivi des situations repérées de mal-être au travail ;
- Concernant la prime de valorisation des agents de maîtrise du pôle prévention et gestion des déchets, il est rappelé que toutes les demandes indemnitaires seront intégrées dans le cadre des négociations collectives relatives à la revoyure du dispositif du R.I tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ouvertes depuis le printemps 2022. La CGT de Bordeaux Métropole rappelle au surenchérisseurs qu'elle a été la seule à signer un protocole d'accord en 2010 (les autres ayant refusé) pour revaloriser le métier de contremaître à la collecte. En effet, les contraintes liées au poste nous avaient obligé à revoir la fiche de poste et engager, par le biais de cette vacance, une motivation pécuniaire pour ce métier. Nous avons prévenu l'an dernier que ces pratiques de fonds de commerce et de surenchères sur les protocoles d'accords déjà signés nuisent au dialogue social. L'appétit insatiable de certains est un puits sans fond. Nous devons être garants de ce qui a été signé ;
- Nous avons signalé des situations compliquées sur les processus de reprises après des arrêts de travail, mises en disponibilités pour raison de santé...
Là aussi, des agents sont désemparés lorsqu'il leur est signifié de prolonger leurs arrêts de travail soit par manque de postes, par manque de place pour une visite médicale... alors qu'ils peuvent reprendre le travail. Pour d'autres agents qui sont mis en disponibilité pour raison de santé simplement parce que la hiérarchie ne sait pas remplir des documents pour des reprises à temps partiel thérapeutiques. Ce n'est pas sans conséquences (plus de cotisations retraites...). Il est temps de prendre en considération ces situations délicates et anxiogènes. Des pistes d'améliorations feront l'objet d'une présentation en FSSCT. Nous alimenterons au fur et à mesure les remontées à la DRH pour les agents concernés ;
- Nous avons relevé aussi des erreurs sur les bulletins de salaires concernant la mention catégorie active/sédentaire. Des agents issus de métiers pénibles ont constaté un changement sur le bulletins (semble-t-il depuis janvier 2023) et passer de catégorie active vers sédentaire. Nous demandons aux agents qui constateront ce changement de nous contacter ;
- Sur le volet social RH du plan déchets 2026, nous aurons un bilan factuel des avancées sur les travaux engagés, en particulier sur le changement de fréquences en 1+1. Cela devait être en place dès septembre 2023, malgré le non majoritaire des agents de collecte de cette organisation qui vise à amplifier les complications liées aux métiers de la collecte ;
- Nous avons enfin constaté que les demandes de mobilités n'étaient pas forcément prises en considération sachant que la plupart des agents les expriment par la voie de l'entretien individuel annuel. Nous aurons un retour sur le sujet avec l'analyse des données. La mobilité interne contribue aussi à apporter des perspectives d'évolution professionnelle, de nouveaux défis avec une formation et un bon accompagnement. Nous estimons que la priorité est à donner aux agents en interne.

Est à souligner, avec ces avancées, la qualité du dialogue social et des échanges sur les revendications posées. Nous avons cependant beaucoup de sujets en cours et des sujets chauds en attente, nous ne pourrions pas tout le temps éviter les conflits au regard du climat en berne.

Hors préavis, nous avons saisi le Président sur les propositions de la deuxième partie du RIFSEEP pour lesquelles nous demandons un geste significatif pour le grade C1 où rien n'est prévu :

- Une revalorisation de l'IFSE ;
- Sachant que la carrière du premier grade C1 de la catégorie C est soumise à passage à la promotion interne (examen professionnel ou choix) pour accéder à C2. **Le ratio au choix est de 60%. Nous demandons de porter celui-ci à 100%.**

Dès le mois de juin 2022, nous n'avons pas souhaité être attentistes en signant le protocole d'accord pour une augmentation de 70€/mois. Nous serons tout aussi vigilants pour cette deuxième partie du protocole. Nous rappelons que seuls les signataires en juin sont censés continuer à négocier.

Votre droit et de vous exprimer et de vous défendre ! Utilisez-le !

Visitez notre page sur TATOU

SYNDICAT CGT DE BORDEAUX METROPOLE

Tél : 05.56.99.86.49 / 06.30.77.79.12

Maison des Syndicats Esplanade du 8 Mai 1945 33045 BORDEAUX CEDEX

Courriel : cgt.cub@bordeaux-metropole.fr Site web : <http://perso.modulonet.fr/cgtcub33>

