



OCTOBRE 2024

## RENCONTRE AVEC LE NOUVEAU DGS

Le syndicat UNSA CD21 a rencontré le nouveau Directeur Général des Services, M. David PERCHERON, les 20 et 26 septembre derniers.

Ce rendez-vous a été l'occasion de présenter le syndicat UNSA CD21 et son positionnement au sein de la collectivité. Le syndicat UNSA CD21 a à nouveau porté ses revendications sur les grands chantiers sociaux en cours.

### ✓ Le RIFSEEP :

Au-delà de la refonte de l'architecture du RIFSEEP, le syndicat UNSA CD21 a porté auprès du nouveau DGS les fortes attentes des agents et notamment l'importance d'une revalorisation majoritairement au bénéfice des petites et moyennes rémunérations.

### ✓ Les Tickets restaurants :

L'UNSA CD21 a indiqué qu'il n'était pas favorable au passage à la carte tant que cette disposition ne sera pas rendue obligatoire réglementairement. Concernant la valeur faciale, l'UNSA CD21 a à nouveau porté le souhait d'un passage de 7 € à 9 € et une participation de l'employeur à hauteur de 60 % pour tous les agents sans distinction. Seule l'UNSA CD21 porte cette revendication ; les deux autres organisations syndicales souhaitant deux taux différenciés à 50 % ou 60 % et un calcul basé sur le revenu fiscal du foyer. L'UNSA CD21 a rappelé les travers du dispositif existant. En effet, seuls 8 % des agents bénéficient actuellement d'une participation de 60 % de l'employeur. Le rôle d'une organisation syndicale est bien de négocier dans l'intérêt de tous les agents sans distinction et sans démagogie.

### ✓ La Protection Sociale Complémentaire :

Dans l'attente de la sortie des textes, l'UNSA CD21 poursuit ses discussions avec l'Administration. L'UNSA CD21 revendique l'attribution d'un panier de 50 € net par agent (santé et prévoyance). Cependant, l'UNSA CD21 n'est pas favorable à une adhésion obligatoire.

Le syndicat UNSA CD21 vous tiendra au courant de l'avancée de ces travaux et reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

## RETOUR SUR LE CST

Une séance du Comité Social Territorial s'est tenue le 8 octobre 2024.

Les rapports suivants étaient présentés pour avis :

[1/ Evolution de la dénomination d'entités au sein de la Direction Déléguée Laboratoire Départemental](#)

AVIS DES OS :  
UNSA : 7 POUR  
FA-FPT : 2 POUR  
CGT : 1 POUR

[2/ Evolution de l'organisation de la Direction Communication](#)

AVIS DES OS :  
UNSA : 7 ABSTENTION  
FA-FPT : 2 POUR  
CGT : 1 ABSTENTION

L'UNSA CD21 a indiqué qu'il ne voyait pas la plus-value que cette réorganisation apportera aux agents. En effet, le fait de supprimer la responsabilité d'une cellule à la directrice adjointe n'allègera pas la charge de travail des équipes qui est conséquente. L'UNSA CD21 est intervenu sur les derniers événements (Flammes olympique et paralympique, Tour de France) et sur la sur-sollicitation des personnels et a demandé qu'à l'avenir des renforts soient prévus.

[3/ Evolution de la Direction de la Transformation numérique et de l'intelligence artificielle](#)

AVIS DES OS :  
UNSA : 7 CONTRE  
FA-FPT : 2 CONTRE  
CGT : 1 POUR

Une nouvelle fois, l'UNSA CD21 a dénoncé la façon de procéder et l'impact sur les agents. Le manque de transparence, la concentration inégale selon les services ainsi que la tension et les inquiétudes d'un certain nombre d'agents ont amené l'UNSA CD21 à voter contre cette réorganisation.

[4/ Evolution de l'organisation de la DDRHRS](#)

AVIS DES OS :  
UNSA : 7 CONTRE  
FA-FPT : 2 POUR  
CGT : 1 POUR

L'UNSA CD21 a indiqué que les agents ne comprenaient pas le sens et la pertinence de cette réorganisation et qu'elle provoquait du mal-être au sein des équipes. Le risque est que le fonctionnement des équipes ainsi que la fluidité des réponses apportées aux agents et aux services s'en trouvent dégradés.

[5/ Evolution de l'organisation de la cellule Protocole](#)

AVIS DES OS :  
UNSA : 7 CONTRE  
FA-FPT : 2 CONTRE  
CGT : 1 CONTRE

Concernant la création du poste de maître d'hôtel, l'UNSA CD21 a interpellé la collectivité sur l'incohérence entre les missions affichées qui relèvent de la catégorie B voire C et la proposition de flécher ce poste sur un grade de catégorie A. En effet, l'UNSA CD21 a dénoncé une rupture d'égalité avec les autres agents de la collectivité qui exercent des missions de même niveau et qui font partie de la catégorie C pour la plupart. Pour ces raisons, l'UNSA CD21 a décidé de voter CONTRE ce rapport.

Les rapports suivant ont été présentés pour information :

- ✓ Refonte de l'intranet
- ✓ Bilan de la campagne de demandes de temps partiel
- ✓ Le guide des apprentis
- ✓ Modification du guide des déplacements professionnels

L'UNSA CD21 reste à votre disposition pour échanger sur ces dossiers.

## DECLARATION LIMINAIRE DE L'UNSA CD21

Madame la Présidente, Mmes et Mm. les élu(e)s, M. le DGSD, Mmes et Mm., cher(e)s collègues,

Pour débiter notre propos, nous souhaitons la bienvenue au sein de cette instance à M. le Directeur Général des Services, nouvellement arrivé en responsabilité au Conseil Départemental de la Côte-d'Or. Nous remercions également M. Barrois pour ces dix années passées au CD21 et pour son écoute toujours courtoise et respectueuse à l'égard des partenaires sociaux et pour l'importance qu'il a toujours su donner au dialogue social. Il est primordial que le dialogue social conserve une place prépondérante au sein du Conseil Départemental de la Côte-d'Or. Comme vous pourrez le constater au fil des débats, le syndicat UNSA CD21 reste très attaché à un dialogue social respectueux et franc. Nous ne souhaitons pas tenir de faux débats, ni rester sur des postures syndicales, mais bien de continuer à peser dans les décisions et orientations prises par la collectivité. Les avis que nous portons doivent être entendus par l'Administration.

### ✓ RIFSEEP

L'agenda social est actuellement chargé. Plusieurs chantiers éminemment importants pour les agents sont en cours de discussion. Sans faire une énumération exhaustive, les négociations sur le RIFSEEP doivent non seulement permettre de mieux valoriser les expertises et les sujétions exercées par les agents, mais également apporter une revalorisation salariale équilibrée et équitable.

### ✓ Tickets restaurant

S'agissant du dossier relatif aux Tickets restaurant, l'UNSA CD21 rappelle sa demande de laisser le choix de la carte, tant que ce dispositif ne sera pas rendu obligatoire par les textes. Concernant la valeur faciale et la participation de l'employeur, l'UNSA CD21 confirme son positionnement en faveur d'une contribution patronale à hauteur de 60% de la valeur du titre pour l'ensemble des agents de la collectivité, position qu'elle est la seule à porter depuis le début des négociations et une valeur faciale augmentée de 7 € à 9 €. L'UNSA CD21 est opposé à un taux différencié en fonction du revenu fiscal des agents et rappelle que le titre restaurant est attribué au bénéfice du salarié.

### ✓ PSC

Enfin, concernant les négociations sur la Protection Sociale Complémentaire, l'UNSA CD21 demande un panier total de participation d'au moins 50 € net par agent (santé et prévoyance) et n'est pas favorable à une adhésion obligatoire, tant que cette dernière n'est pas imposée nationalement.

### ✓ Réorganisations

Comme depuis plusieurs mois déjà, l'essentiel des dossiers qui nous sont présentés au CST pour avis portent majoritairement sur des réorganisations. Régulièrement, l'UNSA CD21 n'hésite pas à faire remonter le ressenti et le vécu des agents et les dysfonctionnements constatés. Nos propos de ce jour ne vont pas faire exception. En effet, 4 réorganisations seront examinées au cours de cette séance. Sans entrer dans le détail de chacune, le syndicat UNSA CD21 fait le constat d'un dénominateur commun à la quasi-totalité de ces réorganisations, à savoir une érance ou tout du moins une disparité dans les processus de consultation et d'information des agents, mais surtout, un manque de bienveillance à l'égard de certains. Malheureusement et comme nous l'avons maintes fois répété, entre la volonté et la réalité, il y a très souvent un delta. De nombreux agents ont le sentiment de ne pas être écoutés, voire même ne sont pas consultés et quelque fois mis sous le fait accompli.

Nous interviendrons ce jour à ce propos en ce qui concerne plusieurs réorganisations. Les propositions d'améliorations qui sont parfois proposées par les professionnels concernés et à même de connaître précisément leur environnement professionnel sont souvent écartées, sans explication et provoquent ainsi de l'incompréhension et des dysfonctionnements dans les services. D'autres se retrouvent sur la touche, sans perte de sensibilité, avec parfois une diminution de leur rémunération (perte de NBI, baisse du régime indemnitaire, ralentissement de leur carrière professionnelle...). D'autres doivent vivre des mobilités quasi-forcées. Le message de bienveillance véhiculé publiquement par la collectivité n'est en réalité malheureusement pas le quotidien de beaucoup d'agents. Nous savons, Mme la Présidente que vous allez réfuter nos propos, mais ce n'est pas une invention de notre part, c'est bien ce que vivent de nombreux collègues au sein des services et pour preuve, ils sont de plus en plus nombreux à avoir des envies d'ailleurs et le turnover dans certains services est significatif. D'ailleurs, ce n'est pas la première fois que nous vous alertons sur ces situations.

### ✓ Plan égalité Femme/Homme

Le syndicat UNSA CD21 insiste également sur l'importance du plan égalité Femme/Homme décidé et mis en place par la collectivité. Ce dernier ne doit pas être qu'un affichage, mais doit être appliqué strictement et efficacement. Lors des situations avérées d'agressions, de propos ou comportements inadéquats et déplacés sont signalés, les présumées victimes doivent être soutenues, écoutées et entendues. Si rien n'est mis en place, les dégâts peuvent être conséquents tant sur la santé de nos collègues que sur le fonctionnement des services. Et lorsque tout à chacun, nous sommes témoins de ce genre de propos ou de comportements, il est de notre devoir d'agir afin que les auteurs de ces actes ne soient pas soutenus, mais bien sanctionnés. L'absence de réaction vaut cautionnement. Le Conseil Départemental de la Côte-d'Or ne fait malheureusement pas exception et dans ce cas, il est du devoir de l'employeur de protéger ses salariés. Il serait intolérable de vivre l'inacceptable, comme certaines entreprises ont pu en faire les frais ces dernières années.

C'est pourquoi, le syndicat UNSA CD21 demande à la collectivité de s'adjoindre les services d'un prestataire extérieur avec la mise en place d'un numéro d'appel à destination des agents et ce, afin de leur permettre d'alerter en toute sécurité toute agression ou propos à caractère sexuel et sexiste ou discriminatoires exercés ou exprimés dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le syndicat UNSA CD21 exprimera plus précisément ses avis à la présentation des différents rapports présentés à l'ordre du jour.

Je vous remercie pour votre attention.

Karine MILLE  
Secrétaire Générale

## JE SOUHAITE REJOINDRE L'UNSA CD21 !



## NOUS CONTACTER

► par téléphone : Peggy au 03.80.63.32.95  
Sébastien au 03.80.63.32.03

► par mail : [unsa.territoriaux21@gmail.com](mailto:unsa.territoriaux21@gmail.com)

► nous rendre visite : nos bureaux sont situés au parking Gagnereau (19 Rue Ferdinand de Lesseps - rdc et 1er étage)



Syndicat UNSA CD21  
19 rue Ferdinand de Lesseps - 21000 Dijon  
Web : [unsa-cg21.over-blog.com](http://unsa-cg21.over-blog.com) - Facebook : UNSACD21