



**UFICT-CGT DES TERRITORIAUX**

**Le Syndicat des Cadres**

**Ville de Saint-Denis**

**L'INSOUMIS N°2**

**Juin 2015**

**EDITO : FIERS D'ETRE SYNDIQUES !**

« A quoi ça sert de gueuler ? De toute façon ils font ce qu'ils veulent ! ». Cette phrase, qui ne l'a pas dite sinon pensée, au moins une fois? A juste titre parfois, tant le mode de fonctionnement des gouvernants actuels, quels qu'ils soient, pour soit disant réformer, est **LE PASSAGE EN FORCE**.

*Autant dire que ce qu'ils appellent « réformer » est en réalité LA CASSE programmée du service public. Profitons encore un peu des services (de santé, sociaux, culturels, de transport, administratifs) publics de qualité car si nous ne nous mobilisons pas, LE SERVICE PUBLIC EST MORT.*

Ce n'est pas une vue de l'esprit ou un délire pessimiste de militants, mais c'est ce qui se passe actuellement. Dans l'administration des collectivités territoriales (c'est-à-dire NOUS) des lois déjà votées, répondant aux noms barbares de MPTAM ou encore NOTRe (voir article page 2) sont les modes d'emploi pour EN FINIR AVEC NOUS.

Vous avez déjà sans doute remarqué des départs non remplacés, des budgets de fonctionnement en baisse à tel point qu'ils en deviennent parfois inexistantes, des embauches faites maintenant sur la base de CDD ou CDI, notre implication au travail que l'on demande plus efficace avec moins de moyens et des méthodes de management trop souvent agressives, des audits commandés à des organismes privés tendant à démontrer systématiquement qu'il faut toujours plus de rendement avec moins de moyens, des réorganisations de services imposées...*Voilà ce qu'est devenu NOTRE CADRE DE TRAVAIL quotidien.*

*Face à cet état de fait, deux solutions s'offrent à nous. La première est de considérer que l'on est déjà bien loti. Qu'il vaut mieux se recentrer sur soi en faisant simplement ce que l'on nous demande de faire, malgré les dysfonctionnements et même si cela peut aller en dépit du bon sens. Individualiser son mode de fonctionnement. Laisser les choses se faire en attendant des hypothétiques jours meilleurs ou une retraite, sans cesse reportée.*

La seconde est de continuer à se sentir utile. Pour soi, pour les autres, dans son cadre de travail, pour la collectivité que l'on représente... *Rester FORCE DE PROPOSITIONS* quitte à affirmer des désaccords, se permettre de donner son point de vue... *Se sentir bien et VIVANT AU TRAVAIL*. Et pour être entendu et reconnu *LA SOLUTION* passe par le collectif, *l'addition des idées, la force du groupe... Tout ce qu'un SYNDICAT se doit d'être en tant qu'outil fédérateur.*

Nous, agents, cadres, techniciens, ingénieurs, avons choisi d'opter pour la seconde solution et de nous syndiquer. Nous le constatons au quotidien, nous ne gueulons pas, mais nous défendons nos conditions de travail, nous nous opposons à la régression sociale, nous militons pour nos droits, nous faisons entendre la voix des agents... *A ce titre, nous sommes FIERS D'ETRE SYNDIQUES.*

*Par là même, nous invitons tous ceux qui ne considèrent pas la solution numéro un comme une fatalité, tous ceux qui ne souhaitent pas ou plus subir, tous ceux qui veulent s'investir... à s'engager au sein de l'UFICT/CGT de Saint-Denis. Faire partie de cette force de caractère syndicale, nécessaire pour défendre et faire valoir NOS DROITS.*



## **Métropolisation, régionalisation, réforme territoriale : et si demain nous n'étions plus là pour le service public ?**

Après la loi MAPTAM (pour la modernisation de l'administration publique territoriale et l'affirmation de la métropole) en janvier 2014, la loi de régionalisation de décembre 2014, le gouvernement continue de vouloir marquer son territoire, vite ... vite..., cette fois avec la loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) : mutualisation, modernisation, optimisation, efficience... Toujours les mots préférés du patronat à la Une pour au final nous proposer la casse accélérée du service public, toujours plus de nouveaux marchés pour les entreprises, et une rupture du contrat social tendant à garantir l'égalité entre tous. La fusion à marche forcée de collectivités, les transferts de compétences non accompagnés, les plans de réduction des effectifs dans les mairies et les conseils départementaux, nous conduisent, **UFICT-CGT, à nous engager encore plus pour donner du sens au service public, à l'action des agents et pour le maintien du statut des fonctionnaires territoriaux.**


Ailleurs, la mise en place des métropoles se fait en bafouant les libertés syndicales (à l'instar de Lyon, où Gérard Collomb a fait réprimer une manifestation), en imposant aux fonctionnaires de candidater pour un poste et des missions qu'ils exercent déjà (Lille Métropole). Déjà secoués par un blocage des salaires depuis 5 ans, les fonctionnaires territoriaux se voient maintenant être considérés comme des variables d'ajustement, comme des dinosaures privilégiés qu'il faut secouer... **A Saint-Denis, l'UFICT-CGT le dénonce** depuis de nombreux mois, les tensions liées aux difficultés financières développent la souffrance au travail pour les agents maltraités, pour les chefs de service et directeurs auxquels on demande un rendement inaccessible au vu du temps et des moyens. Les réformes liées aux lois MAPTAM et NOTRe vont aggraver ces conditions de travail.

Aussi, **sans attendre les résultats d'un audit qui nous demandera d'en faire toujours plus (« mieux avec moins », disent-ils si grassement payés), l'UFICT-CGT appelle à poursuivre la mobilisation engagée le 9 avril**, poursuivie le 19 mai, par autant de mobilisations que nécessaires, en lien avec les villes à proximité et les collègues de Plaine Commune pour :

- **des moyens financiers à la hauteur des besoins pour le service public et l'emploi public ;**
- **un alignement par le haut des garanties des droits des agents**, en particulier sur la rémunération (l'augmentation du point d'indice est vitale !) ; la préservation des 35h pour aller vers les 32h ; le maintien du CASC (et des Comités des Œuvres Sociales) avec une véritable orientation offensive pour les droits des agents ; les déroulements de carrière (gestion collective et ne relevant pas seulement du bon vouloir de la DRH) ; le caractère statutaire de l'emploi public ; la résorption de l'emploi précaire.
- **La garantie de conditions de travail respectueuses des agents** (mobilité choisie et non forcée, accompagnement à la mobilité) ;
- **le respect plein et entier de la démocratie sociale, du syndicalisme**, de son rôle de représentation des agents, et de ses moyens de fonctionnement et d'intervention (CT et CHSTCT).



## Compte rendu de la rencontre UFICT-CGT/municipalité du 22 mai 2015

QUESTIONS DE L'UFICT-CGT	REPONSES DE LA MUNICIPALITE
<p><b>1/Direction de la jeunesse</b>  <b>Suite au passage d'élus du CHSCT (à la demande des agents) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conditions de sécurité non respectées</li> <li>- Absence de vestiaire</li> <li>- Issues de secours obstruées</li> <li>- Mouvement important d'enfants pendant la pause méridienne.</li> <li>- Absence de régisseur</li> <li>- <b>Bureau information jeunesse</b> occupé par des personnes extérieures pendant le temps de travail de l'agent,</li> <li>- Règles d'hygiène non respectées. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Point sur la réflexion du devenir de ce BIJ</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mécontentement de la ville pour n'avoir pas été informée de la visite de membres du CHSCT dans les locaux de la maison de la jeunesse.</li> <li>- Rappel d'aller vers une mutualisation du BIJ</li> <li>- Souhait de faire des multi pratiques culturelles dans la maison de la jeunesse.</li> <li>- Reconnait la nécessité de faire des travaux dans ce bâtiment.</li> <li>- Déni par rapport à l'occupation massive.</li> <li>- Reconnait le manque de moyen budgétaire pour déplacer le BIJ.</li> </ul>
<p><b>2/Commission de suivi de coordination</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A quel rythme ? qui la compose ?</li> <li>- Quelles sont les informations sur les mouvements du personnel ? certains agents n'ont pas le journal de la mairie</li> <li>- Que devient la commission de reclassement ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation obligatoire du médecin du travail</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunion hebdomadaire sur les transformations de poste, créations, suppressions.(DRH + élue au personnel)</li> <li>- Information dans le journal de la mairie, peut-être pas suffisant... réflexion à avoir</li> <li>- La commission de reclassement sera réactivée, avec la présence du médecin du travail</li> </ul>
<p><b>3/ Direction de l'enfance</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Point sur la situation des directeurs <ul style="list-style-type: none"> <li>- Point sur une situation individuelle</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le groupe de travail se réunit, rencontre en juin pour un point d'étape.</li> <li>- La situation individuelle va être réétudiée, l'agent sera reçu par l'élue.</li> </ul>
<p><b>4/ Les évaluations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tous les cadres évaluateurs doivent suivre une formation et rendre les évaluations dans les délais impartis.</li> <li>- Des agents ne sont pas évalués depuis des années ce qui n'est pas acceptable, l'évaluation faisant partie intégrante de la carrière d'un agent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ok pour revoir la formation des cadres évaluateurs.</li> <li>- La Municipalité rappelle que fin octobre 2015 les évaluations doivent être terminées <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fera un rappel auprès des cadres sur l'obligation d'évaluer et de respecter les dates.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>5/ législation du travail à la DTP</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Habillage, déshabillage, prise en compte comme temps de travail effectif : les agents de la DTP demandent que ce temps de travail soit considéré comme effectif. Ces agents viennent ¼ h avant leur prise de fonction et restent ¼ h après leur travail pour effectuer ce temps. La loi Aubry II de 2000 considère ce temps comme du travail effectif, loi renforcée par l'amendement Mickey.</li> <li>- Prise en charge de l'entretien des tenues vestimentaires. Les agents se plaignent du retour de tenues mal lavées.</li> <li>- Nous demandons que les décisions du maire (appliquant le programme municipal) soient respectées par l'élue en charge de la DTP, et qu'un véritable travail d'équipe avec le DGS, la direction de la DTP et l'élue du secteur se mette en place rapidement dans l'intérêt de la population et du respect des agents de cette direction.</li> <li>- Nous précisons que notre syndicat suivra l'évolution de la situation de cette direction.</li> </ul>	<p>-La ville parle d'une décision du Conseil d'Etat annulant cette décision.</p> <div style="text-align: center;">  <p><b>ORGANIZE!</b></p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Sur l'entretien des tenues vestimentaires, la ville a conscience du problème, le marché avec le prestataire sera revu.</li> <li>-Sur cette question, la ville n'apporte aucune réponse claire, mais ne nie pas le malaise existant</li> </ul>
<p><b>6/ Direction du commerce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Quelle suite donnée à la situation d'un agent chargé de mission dans cette direction ? Nous exigeons que la situation de cet agent soit traitée par le politique, considérant que ce n'est plus au chef de service de prendre les décisions</li> </ul>	<p>La ville s'engage à recevoir cet agent au retour de son arrêt maladie</p>
<p><b>7/ questions diverses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel intérêt réel de l'audit demandé par la ville dont le coût est de 70 000€ ? Quels objectifs, quelles conséquences sur le personnel, quelles directions concernées ?</li> <li>- Nous faisons remarquer que le choix du cabinet d'audit est un cabinet dans l'ignorance totale du statut de la fonction publique.</li> <li>- Manque d'information au personnel, manque de prévision de la ville.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il s'agit d'un diagnostic opérationnel et non d'un audit. Capitaliser les réflexions et prévoir des ateliers pour finaliser ce diagnostic.</li> <li>- Dans la semaine du 6 au 12 juin séminaire avec les directeurs sur les projets de directions = politique, administratif pour construire ensemble le projet en partant du diagnostic réalisé. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le 3 juin rencontre avec les syndicats.</li> </ul> </li> </ul>

## Entretien avec un nouveau syndiqué à l'UFICT/ CGT

- **Pour toi, que veut dire travailler pour la mairie de Saint-Denis ?** Pour moi, c'est mettre en œuvre mes compétences au sein de la collectivité pour offrir un service public toujours meilleur auprès de la population. C'est aussi prendre en compte les nouvelles technologies afin de mieux accompagner les changements de la société actuelle. Être fonctionnaire aujourd'hui, c'est différent d'il y a 20 ou 30 ans. Par exemple, l'outil informatique est devenu un élément essentiel : que ce soit dans la conception technique ou comme outil d'information et de communication,

- **Aujourd'hui, que représente l'acte de se syndiquer à la CGT?** Me syndiquer à la CGT répond en tout premier lieu à me sentir impliqué, à exprimer mon point de vue pour faire avancer les choses collectivement. C'est aussi éviter d'être aigri, râleur mais construire et être force de proposition avec le collectif. La CGT, c'est la défense des intérêts communs, la défense du travail, c'est vaincre l'indifférence et le défaitisme, c'est mutualiser nos talents pour mieux avancer, mieux travailler ensemble et mieux vivre finalement. C'est un symbole d'espoir et de partage.

- **Est-ce que les orientations de la politique municipale te paraissent claires ?** Pas assez. Il y a une coupure entre les orientations des élus et la mise en œuvre dans les services. Le syndicat peut être la cheville ouvrière entre les différents acteurs (élus, administration, agents et population)

- **Penses-tu que le personnel communal s'implique dans les orientations municipales ?** Cela me semble de moins en moins évident. On ne peut exiger des fonctionnaires qu'ils partagent les idées des élus mais le personnel doit être beaucoup plus impliqué dans la mise en œuvre, dans la réflexion et inventer les outils si besoin. Par ailleurs, nous devons rester vigilants à ce que les devoirs et droits du fonctionnaire ne soient pas écartés de toute vie démocratique et sur ce point là, il y a un travail immense à faire.



**Qu'est-ce qui te paraît important à faire, quelles sont les actions à mener aujourd'hui syndicalement ?** On doit pouvoir échanger avec la hiérarchie, échanger entre services et construire avec l'administration dans une réelle concertation. Ex : il y a un audit sur la modernisation qui ne doit pas se limiter à une réflexion fermée entre DG et directeurs. Prenons en compte l'expérience et les propositions des agents qui connaissent leur métier et la réalité du terrain.

Il faudrait revoir la place que doit tenir le syndicat dans la mise en œuvre de la politique de la ville. À partir des orientations fixées par les élus, c'est toute la méthode d'analyse qu'il faudrait remettre en cause en proposant des solutions qui placent en tout premier lieu la place des humains au service du plus grand nombre. On doit proposer autre chose que des revendications « molles » ou juste des refus, cela ne conduit plus à rien et c'est une des raisons de la désyndicalisation et de la dépolitisation générale.

- **Comment on peut agir aujourd'hui dans un contexte de crise et d'austérité ?** Tout d'abord, qui est responsable de cette crise et de l'austérité ? : C'est le grand patronat, les banques, les différents gouvernements qui se sont succédés. Qui en paie les frais ? Nous. Ce n'est pas une fatalité.

Au niveau local, on peut trouver d'autres formes en s'appuyant plus sur nos compétences, notre expérience, nos propositions et toute notre créativité à nous, les agents de cette mairie tout en gardant les objectifs de la municipalité en tête. Mais il va de soi que si on continue à baisser les moyens de fonctionnement, à ne pas remplacer les congés maternité, etc, on sera limité pour agir. Avec la CGT, on se bat pour que la politique voulue se donne les moyens de réussir.

- **Comment tu vois l'encadrement ou « management » aujourd'hui à Saint-Denis ?** Déjà, je n'aime pas le terme « management » : ce terme représente un formatage dicté et imposé dans une nouvelle logique de gestion où l'humain est relégué au second plan quand il est encore pris en compte. L'encadrement ne doit pas être un frein à la créativité. Aujourd'hui nous travaillons encore sous une forme trop peu coopérative. Seule la pyramide hiérarchique fonctionne, trop peu de confiance n'est accordée aux collègues. Il faut avancer l'idée qu'au cours de l'entretien d'évaluation, le premier thème à discuter est celui de l'évolution de la personne dans sa carrière, la laisser s'exprimer pour qu'elle ne soit plus là à entendre un verdict sur son avancement mini ou maxi avec maintien de la prime ou pas. C'est infantiliser le personnel et cela ne remobilise pas celles et ceux qui n'ont plus de motivation.



**INFORMATION ..... INFORMATION..... INFORMATION**

**A COMPTER DU 1<sup>er</sup> JUIN L'UFICT / CGT TIENDRA UNE PERMANENCE TOUS LES MARDIS MATIN de 10H à 12H**

- **Si vous souhaitez nous faire part : d'un problème dans votre travail**
- **Si vous souhaitez des conseils**
- **Si vous voulez vous syndiquer auprès de l'UFICT / CGT**

**Venez nous rencontrer le mardi matin**

**Nous vous donnons rendez vous dans le Centre Administratif (3<sup>ème</sup> étage) porte 319**

**Vous pouvez également contacter le 06 21 93 62 88**

**(Sylva Koué membre du bureau de l'UFICT)**

**OU**

**Nous contacter par mail : [ufictcgt@ville-saint-denis.fr](mailto:ufictcgt@ville-saint-denis.fr)**