

Le Communard

Feuille d'Infos Syndicales
FSU. Inter 87. Mairie d'ISLE

NOVEMBRE 2018. N°25

Souffrance au travail Quelques définitions

La souffrance au travail recouvre un ensemble de risques que l'on nomme risques psychosociaux (RPS).

Ils renvoient à la fois à des facteurs individuels et collectifs mais aussi à la question de **l'organisation du travail** qui met en cause le **pouvoir de direction de l'employeur**.

Les RPS désignent un ensemble de risques différents à savoir le stress, la violence, le harcèlement.

Le Stress au travail : une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre. Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus qui les subissent. Elles ont également des répercussions négatives sur le fonctionnement des entreprises (turnover, journées de travail perdues, perte de qualité de la production, démotivation,...).

La violence au travail peut aller du manque de respect à la manifestation d'une volonté de nuire, de détruire. Ces formes peuvent être verbales, comportementales, sexistes ou physiques.

Le harcèlement moral : c'est des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel de la victime.

La Mairie d'Isle et la souffrance au travail

Un manque d'humanité constaté dans tous les services par les représentants du personnel.

Serait-ce un problème d'organisation du travail ?

Les représentants du personnel constatent un turn-over très important dans les services administratifs de la mairie :

On demande beaucoup de **polyvalences** à ces agents. Ils sont embauchés pour des compétences bien définies mais ont peu l'occasion de les exercer, puisque leur mission de départ est très vite oubliée. On constate qu'il n'y a pas de fiches de postes dans ce service, qu'il n'y a pas d'entretiens professionnels annuels et des réunions d'équipe inexistantes.

On les oblige à faire des remplacements divers et variés faute de personnel (départ à la retraite, en maladie ou bien dans d'autres collectivités).

Ils subissent des réorganisations incessantes de leur travail, changent de bureaux, de missions. Les représentants ont pu constater que les agents de ce service travaillent dans la peur et l'insécurité, ils semblent extrêmement stressés.

On constate que la responsable des services de l'état civil sous la responsabilité de la DGS est en longue maladie.

Les services techniques sont constamment remaniés. Les chefs de services n'arrêtent pas de changer.

Les compétences professionnelles des agents ne sont pas exploitées, ils semblent parfois très démotivés...

Les agents en CDD ne savent pas la veille si leur contrat sera prolongé. Cela crée des situations de souffrance extrême. (départ en pleurs, tristesse des autres agents).

Un manque de communication saine et de travail avec les services entraîne aussi une souffrance (burn out) : les responsables de services doivent obéir aux ordres sans même avoir donné leur avis sur leurs services. Ils sont menacés, muselés, mis en cause dans leur travail. Parfois ils sont destitués de leur mission de responsable pour mettre à leur place leur adjoint.

Ils sont aussi déplacés de leur service sous prétexte de travail dans d'autres services mais on ne leur donne pas de bureau ?



Les départs à la retraite ne sont pas remplacés ou ne sont pas anticipés par un tuilage. Les agents recrutés à la place n'ont pas les compétences requises pour exercer les missions, c'est le cas par exemple pour les besoins techniques lors des spectacles au centre culturel.

Les personnels qui passent des concours pour évoluer dans leur compétence sont la plupart du temps remerciés. Le maire leur dit d'aller voir ailleurs ou leur donne des missions trop lourdes à assumer en temps et sans les formations requises.

Le maire veut-il réellement garder des services publics qui fonctionnent, on peut se le demander ?

Reste-il encore quelques élus de collectivités territoriales qui veulent garder des agents pour la continuité du service aux usagers ? Et qui pensent qu'un employé bien dans son travail exercera ses missions au mieux ?

Plus de continuité du service aux usagers et un service mal rendu entraîne la fermeture du service ou le passage à des entreprises privées. Les services ne sont pas meilleurs et moins chers. C'est ce qui se passe dans tous les services publics actuellement. (un bon exemple les cartes grises...).

Désorganisation du service



service inefficace



suppression du service à terme.

Le passage à la privatisation accentue la paupérisation des territoires et la fracture sociale. Le Limousin est aux premières loges.

Le maire croit faire des économies avec ce fonctionnement.

Pourtant, le turn-over dans les services a un coût financier non négligeable : à chaque recrutement il faut former de nouveaux agents, le stress et l'insécurité crée des maladies professionnelles qui coûtent cher à la collectivité.....

Le maire réalise-t-il que, par ses méthodes, il est en train de détruire les services publics ?

Pour étayer nos propos voilà **une synthèse de l'enquête** effectuée auprès des agents de la collectivité en février dernier. 80 questionnaires ont été distribués, 35 agents ont répondu à ce questionnaire **SOIT 44 % des agents sondés.**

LE CONSTAT ACTUEL EST TRÈS PESSIMISTE

SUJET	REPONSES en %
Les agents pensent que le maire et son conseil municipal ne souhaitent pas maintenir et défendre les services publics	82,8 %
Les agents ont le sentiment de subir une trop forte pression dans leur travail	76,5 %
Cette pression vient de la hiérarchie et des élus	58 %
Ils ne croient pas en l'amélioration de leur bien être au travail	69,7 %
Ils pensent que leur travail n'est pas reconnu par les élus	60 %
Leur niveau de satisfaction au travail a diminué depuis les 12 derniers mois	68 %
Ils ne se sentent pas considérés dans leur travail	70 %
Ils reçoivent des ordres contradictoires	60 %
Ils n'arrivent pas à développer leur compétence dans leur travail	59 %
Des événements imprévus les empêchent de mener à bien leur travail	51 %
Ils ne connaissent pas leur plan de travail à l'avance	60 %
Ils ne peuvent pas exprimer leur avis	57 %
Ils pensent qu'on ne leur fait pas confiance	50 %
Ils ne participent pas aux prises de décisions	53 %

La commune d'Isle n'est pas actuellement une collectivité où les agents ont envie de travailler.

Ce questionnaire a fait aussi ressortir ce qui est le plus important pour les agents dans leur travail.

- L'ambiance de travail
- Leurs missions de service public et le sentiment d'utilité
- Le sentiment d'être traité justement et valorisé
- L'utilisation des compétences techniques
- Le sentiment de progresser et d'apprendre
- La sécurité dans leur travail
- Les perspectives d'évolution de carrière.

COMMENT PREVENIR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX à LA MAIRIE D'ISLE

Des outils de management pour garder des agents motivés et en bonne santé

DÉVELOPPER LA CONFIANCE

Une collectivité où il fait bon travailler se caractérise par la qualité des relations entre les élus, la hiérarchie et le personnel.

Les employés communaux doivent avoir confiance dans leur hiérarchie, être fiers de leur travail et apprécier les personnes avec lesquelles ils travaillent .

LA COMMUNICATION

Détenir l'information ne doit plus être un enjeu de pouvoir mais un moyen d'associer positivement les collaborateurs aux projets et aux actions. L'encadrement est accessible et ouvert au dialogue.

L'ÉCOUTE DES SERVICES

C'est aussi être convaincu que tout membre de l'équipe de travail peut avoir des idées qui contribuent à faire évoluer positivement la collectivité: les responsables de services doivent travailler en concertation avec leur équipe et les réunions de services où

tous peuvent s'exprimer sur l'organisation du travail et leurs missions sont indispensables.

REMERCIER

Reconnaître l'humain comme le principal pilier de la collectivité et le **respecter**.

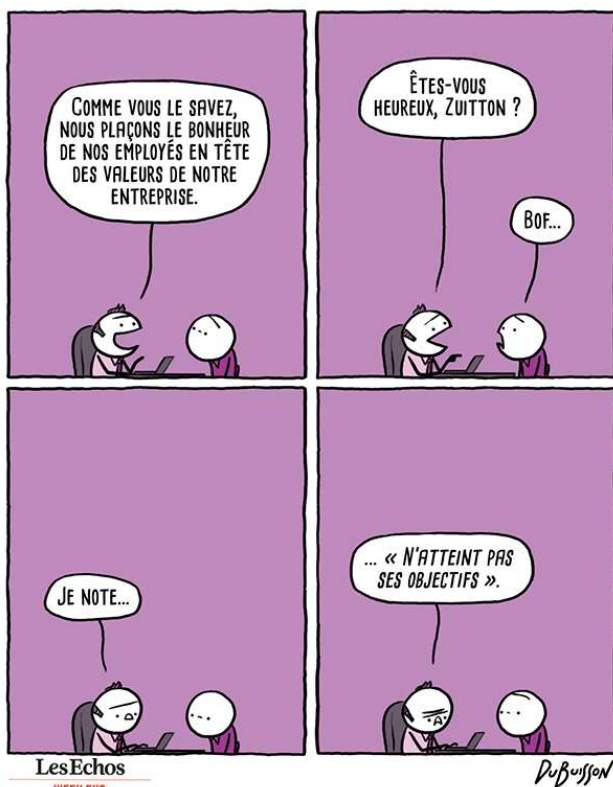
SINCÉRITÉ ET ATTENTION

Faciliter la vie au travail des agents, les soutenir quand ils sont en difficulté, veiller à la conciliation des temps de vie.

Faire preuve d'un intérêt sincère pour les agents.

PARTAGER

Nul besoin d'être austère ou triste pour être un bon professionnel. Favoriser une ambiance de travail conviviale, en équipe et solidaire, c'est ce que tout bon chef de service doit faire.



FAIRE ÉVOLUER

Par la formation, par la reconnaissance des efforts des agents à passer des concours....

Est ce que le maire, la DGS et le conseil municipal sont prêts à faire évoluer les services publics en ce sens sur la commune, ils n'en prennent pas le chemin.....affaire à suivre....

OUI NOUS AIMONS NOTRE COLLECTIVITÉ

Nous voulons y rester en y travaillant en toute sérénité. Nous répondons avec enthousiasme aux besoins **des usagers**

Nous favorisons leurs accès aux services dans les meilleures conditions. Nous avons à cœur de faire notre métier du mieux possible. Nous voulons nous épanouir dans notre communauté de travail.

Nous remplissons avec plaisir nos missions d'accessibilité, de continuité du service. Notre statut d'agent public garantit l'intérêt général à tous les citoyens.

Nous nous impliquons dans notre travail pour le faire évoluer.

C'est pourquoi nous ne voulons pas quitter notre collectivité. Malgré cela, nous entendons comme un leitmotiv ce **terrible encouragement** à partir.

RÉSULTAT : Beaucoup de départs sur de courtes périodes, des mutations, des arrêts maladie qui révèlent le manque de reconnaissance des agents et de la souffrance au travail.

UN CRI D'ALERTE : Comment est-il possible de refuser de voir tout cela ?

Une dénégarion face à de nombreux cas avérés, autant de témoignages entendus au sein du syndicat FSU et répertoriés par la Médecine du Travail.

UN MANAGEMENT D'UNE AUTRE ÉPOQUE

Des méthodes ultra directives qui enveniment les situations, qui divisent les agents, qui détruisent leur motivation et qui ont des répercussions sur l'efficacité des services.

UN CHANGEMENT DE CAP : Il est urgent de changer les méthodes relationnelles, de stopper ces petites phrases assassines qui par la répétition négative, dévalorise, insécurise, méprise, fragilise.

Oui nous aimons notre collectivité, plus de départs par dépit !

Pour cela il doit exister un climat de

confiance, de **concertation**, avec toute la **considération** et la **bienveillance** que sont en droit d'attendre tous les agents de la collectivité au service des usagers.

Épuisement professionnel

Causes

Du point de vue biologique, les experts ne parviennent pas encore à expliquer complètement ce qui mène à l'épuisement professionnel. Tous les travailleurs qui traversent une **période d'épuisement** sont en situation de **stress chronique**. Il s'agit donc d'un important facteur de vulnérabilité. La grande majorité a une **charge de travail élevée**, à laquelle s'ajoutent l'une et/ou l'autre des sources de tension suivantes.

- **Manque d'autonomie** : ne participer à aucune ou à peu de décisions liées à sa tâche.
- **Déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue** de la part de l'employeur ou du supérieur immédiat (salaire, estime, respect, etc.).
- **Faible soutien social** : avec le supérieur ou entre les collègues.
- **Communication insuffisante** : de la direction aux employés, concernant la vision et l'organisation de l'entreprise.

En plus de ces facteurs, des particularités individuelles entrent en jeu. Par exemple, on ne sait pas très bien pourquoi des personnes vivent plus de stress que d'autres. De plus, certaines **attitudes** (trop grande importance accordée au travail, perfectionnisme) sont plus fréquentes chez les individus qui vivent de l'**épuisement professionnel**. Selon les recherches, il semble que la faible **estime de soi** soit un facteur déterminant. En outre, certains contextes de vie, comme de lourdes **responsabilités familiales** ou encore la **solitude**, peuvent mettre en péril la conciliation travail-vie personnelle.

Peu importe les sources de stress au travail, il se produit un **déséquilibre** entre la **pression** subie et les **ressources**

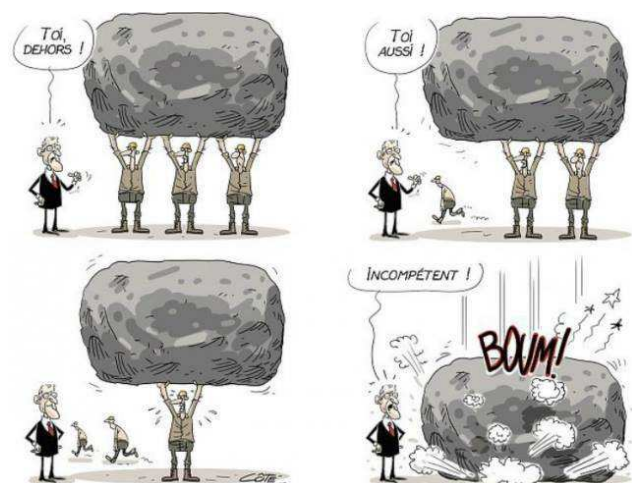
(intérieures et extérieures, perçues ou réelles) dont on dispose pour l'affronter.

Voici les conditions requises pour qu'un événement provoque du stress

- Une situation nouvelle
- Une situation imprévue
- Une impression de manque de contrôle
- Une situation menaçante et déstabilisante pour l'individu. Au travail, c'est notamment le cas si votre supérieur met en doute votre capacité à accomplir votre travail ou si vous êtes victime de harcèlement psychologique ou moral.

Avec la fréquence grandissante des problèmes de santé mentale chez les travailleurs, la plupart des experts soutiennent que la **responsabilité** du stress au travail n'est pas qu'individuelle : elle est **partagée** entre les travailleurs et les employeurs. De plus en plus d'études démontrent qu'en agissant sur **l'organisation du travail**, tous en tirent profit.

(In « le burn-out (épuisement professionnel). Passeport santé. »)



LES COMITES TECHNIQUES A ISLE

Nous n'avons plus qu'un seul CT par an. Le dialogue social n'est plus que peau de chagrin sur la commune. Nous devrions être convoqués pour chaque réorganisation de services, chaque changement dans la collectivité mais en gros, le CT ne sert que de chambre d'enregistrement des décisions prises par une ou deux personnes qui semblent connaître tous nos métiers, toutes les particularités de chaque service, qui peuvent, en résumé, remplacer chacun d'entre nous. Ça force le respect, non ?

Les employés municipaux n'ont pas leur mot à dire et l'expérience n'a plus aucune valeur, nous sommes régulièrement méprisés voire humiliés par des personnes aux méthodes autocratiques, autoritaires qui n'ont aucun respect pour le travail accompli, pour le temps consacré à la commune et aux usagers, pour nous. N'y aurait-il pas d'autres actions à mener que celles du contrôle, de la surveillance, du changement permanent au sein des services, de la suspicion, de la critique récurrente du personnel ? A la mairie, les agents sont en instabilité constante, ne sachant pas dans quel bureau ils seront demain et avec quel(le) collègue ils le partageront. On déménage pour redéménager quelques temps plus tard au gré des caprices et de l'inconstance, créant de la fragilité, de l'incertitude, en résumé de l'insécurité. Est-ce cela que les administrés attendent d'une équipe municipale ? Créer le mal-être partout, dire haut et fort qu'ici, on ne retient personne ?

Tout pouvoir ultra-dominant se persuade, très vite, que lui seul a raison et que cela lui autorise tout.

Dans ce contexte, seul un **esprit collectif** nous permettra de nous défendre et de défendre le service public. Nous avons besoin de vous pour nous battre, nous avons besoin de votre soutien. Nous sommes là pour vous représenter et **des représentants sans agent c'est comme**

un maire sans service public, ça ne sert à rien.

On a besoin de partager avec vous vos inquiétudes pour faire remonter les problèmes. Il faut absolument un contre-pouvoir fort dans cette commune si vous voulez que nous soyons un peu protégés.

Ci-dessous le compte-rendu du dernier CT très en retard comme vous pouvez le constater.

Réunion CT du lundi 18 mai 2018 à 10h

Présents : Aymeric Zekraoui, Hervé Faure, Valérie Desmaison, Richard Chambord, M.France Morelon, Élisabeth Joseph, Christophe Grouleau, David Penot

Gilles Bégout, Marie Laplace, Pierre Auzemery, J.Pierre Ducher, Didier Faydi Fabienne Buraud, Joëlle Penaud, Aurélie Quinque, François Mémain

1/ Approbation du CT précédent (15 mai 2017)

Avant l'approbation, nous intervenons sur plusieurs points :

le syndicat a envoyé un courrier en septembre 2017 puis un second courrier en recommandé pour demander un CT au sujet de la loi Sauvadet (résorption de la précarité) et de la vidéo-surveillance entre autres, courriers restés sans réponse. Le maire répond qu'il n'a pas l'habitude de ne pas répondre mais qu'il n'a pas eu connaissance de ces lettres.

Il avait été dit au dernier CT que nous ferions un point régulier sur la nouvelle organisation du ménage aux écoles. Le maire nous dit qu'il n'a pas eu de remontées de la part du directeur. Il semblerait que tout fonctionne aussi bien qu'avant, sinon mieux. Il n'y a plus de problème de remplacement des absences. **Nous n'avons pas tout à fait les mêmes retours.** Nous redemandons

Le compte-rendu de l'audit. Le maire doit nous le transmettre rapidement.

2/ Mouvements du personnel

Le syndicat a été informé la veille des avancements de grades pour 2018 qui concerne 13 personnes.

Hervé signale que nous devrions avoir un tableau annuel des avancements et que nous sommes très en retard sur cette question. Les agents qui sont éligibles en début d'année n'ont pas été présentés. Ils savent qu'ils sont promouvables et se posent des questions. Il serait mieux de se voir en début d'année pour les faire passer à la CAP de mars.

Le maire nous répond qu'il n'y a pas de volonté de pénaliser qui que ce soit. Beaucoup de monde passe cette année. Mais il a besoin de visibilité sur les finances et le budget étant voté en mars, il attend pour engager les dépenses. **Il s'engage à faire passer l'an prochain ceux qui n'ont pas été promus cette année.**

Nous sommes un peu surpris qu'une commune comme Isle n'anticipe pas plus, les prévisions d'avancements de grades et la dépense correspondante sont connues.

Une discussion s'engage au sujet de l'emploi à Isle, du service à l'usager et du démantèlement du service public en général. Nous constatons que plusieurs départs (retraite, mutation...) n'ont pas été remplacés depuis quelques années. Nous nous interrogeons sur le maintien d'un service public de qualité en supprimant des emplois.

Le maire dit qu'on ne se figera pas dans un état égal à celui d'il y a 15 ans et qu'il s'est toujours battu pour que les services fonctionnent le mieux possible. Il n'y a pas de changement d'horaires, pas de baisse de service. Certains postes n'ont pas été remplacés mais d'autres ont été créés (informaticien, service jeunesse)

Nous proposons de regarder ensemble l'évolution mais le maire répond que c'est un problème politique. Or c'est

bien une mission du CT. Nous devons être au courant de tous les mouvements de personnel. Nous le sommes en général à posteriori et le contrôle de légalité impose qu'un titulaire soit remplacé par un titulaire.

3/ Nouvel organigramme et réorganisation des services

Un responsable des services techniques a été embauché récemment en remplacement des départs d'Eric Beillot, Olivier Barre et Daniel Colombier...

Il n'y aura plus de chef du service bâtiments. Le référent tournera en fonction des chantiers et des compétences de chacun.

Nous notons des changements sur les services transversaux de la mairie suite au départ d'Adeline, départ non remplacé.

4/ Document unique

François Mémain nous fait la présentation de ce document réalisé par des agents et des élus.

Il est important que les chefs de service le suivent de près et le fasse respecter. François ira voir les chefs de services et fera un bilan annuel.

5/ Constitution d'un groupe de travail « RIFSEEP » (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Un groupe de travail, composé de 3 élus (le maire, Marie Laplace et J.Pierre Ducher), 3 représentants syndicaux (Richard Chambord, Valérie Desmaison et Hervé Faure), ainsi que Fabienne Buraud et Aurélie Quinque, va se réunir rapidement sur ce nouveau régime indemnitaire.

6/ Constitution d'un groupe de travail « Temps de travail »

Lors du dernier CT, 3 élus ont été désignés pour faire partie de ce groupe (obligations annuelles de travail, RTT, astreintes, autorisations spéciales

d'absence et heures supplémentaires). Il s'agit du maire, de Marie Laplace et de J.Pierre Ducher. Le syndicat devait également désigner 3 personnes, ce qui n'a pas été fait, considérant qu'il n'y a pas d'urgence sur ce sujet.

En effet, pour nous, il s'agit de 1607h plafond, ce qui est appliqué actuellement par la majorité des communes. Nous rassurons le maire, le Préfet ne dira rien et la Cour des Comptes ne donne qu'un avis !

On donnera des noms après discussion avec tous les syndiqués.

7/ Questions diverses

Participation de l'employeur à la Mutuelle

Le service des Ressources Humaines a fait une enquête en 2016. Seulement 47 agents sur 120 y ont répondu.

Nous pensons qu'il y a eu une mauvaise compréhension, certains collègues pensant ne pas y avoir droit parce qu'ils en ont déjà une. Il ne s'agit pas en fait du choix d'une mutuelle commune mais d'une contribution. Une estimation a été faite, la participation pourrait aller de 8 à 12€ par agent.

Il faut y réfléchir plus précisément. Le syndicat et les RH y travailleront ensemble et nous en reparlerons lors du prochain CT.

Consultation du syndicat sur la mise en place des caméras de vidéo-surveillance et protection des données RGPD

Le maire nous dit qu'il n'y a qu'une caméra au centre technique qui n'est pas là pour surveiller les agents mais pour sécuriser les bâtiments. Il a cependant eu connaissance de dérive à ce sujet de la part d'un agent auquel il a fait part de son mécontentement. Celui-ci n'en avait pas le droit.

Valérie demande ce que deviennent les données enregistrées. Sont-elles conservées ? Le maire répond que l'enregistrement doit être détruit.

Richard rappelle que la vidéo-surveillance est réglementée par la loi et que le syndicat n'a pas été consulté à ce sujet. Le maire nous dit que la mairie va se mettre en conformité.

Les communications téléphoniques et les mails sont également concernés. Le maire nous assure que les mails ne sont pas vérifiés et qu'il n'y a pas de relevés de téléphone.

Panneaux d'affichage syndicaux

Richard signale que le panneau de la mairie est utilisé pour d'autres affichages que ceux du syndicat et que du coup, nos feuilles sont parfois retirées un peu rapidement. Il est décidé qu'il sera partagé en deux (affichage syndical et affichage Cos, concours etc).

Organisation des élections professionnelles du 06 décembre 2018

Nous devons pour cela avoir rapidement la liste des agents et le pourcentage hommes/femmes.

Il existe maintenant 2 collèges : le Comité Technique et le Collège des contractuels qui doivent être représentés.

Si la collectivité ne vous convient pas, vous pouvez aller voir ailleurs !



