

F.S.U Le Communard Inter 87

Feuille d'Infos Syndicales N°19 . Mairie d'Isle . Juin 2010

EDITO

Nous, membres de la section syndicale Inter 87 FSU de la Mairie d'Isle, avons une forte pensée pour notre collègue Gérard TEISSANDIER décédé brusquement. Elu représentant des agents en CTP et CAP pendant plusieurs mandats, il a apporté sa contribution à l'action syndicale locale et départementale.

Nous apportons tout notre soutien à sa famille.

Son absence est difficile, sa solide et rassurante stature, son humour et son ironie nous manquent.

Ses enfants, tout en reconnaissant qu'il n'y a pas de cause à effet, ont alerté le Maire et la FSU sur une situation de « stress au travail » au sein de notre collectivité.

Sa fille a tenu à lire un courrier à l'ensemble du personnel dans une optique constructive de prévention et d'aide aux agents en situation de crise.

Un comité de pilotage des risques psychosociaux composé d'élus et de représentants des agents s'est constitué et a commencé à se réunir.

Un article vous informe en ce sens.

Vous retrouverez également dans les pages qui suivent le compte rendu du CTP du 30 mars 2010, une communication sur l'intervention déterminante de notre syndicat au sein du Comité des Œuvres Sociales, des informations statutaires notamment sur la possibilité de passer d'adjoint 2^{ème} classe à adjoint 1^{ère} classe sous certaines conditions d'ancienneté et de quotas.

Hervé FAURE

STRESS AU TRAVAIL ET CREATION D'UN COMITE DE PILOTAGE.

Le stress au travail est une conséquence d'une tension créée volontairement ou involontairement à l'intérieur d'un système par les méthodes utilisées et les interactions entre des personnes.

Si à petite dose il peut créer une stimulation, il devient par son caractère répétitif « stress chronique » avec des conséquences sur le métabolisme et le psychisme des personnes qui en sont victimes.

Notre syndicat a de son côté, à plusieurs reprises, exprimé en réunion lors des CTP ou dans le Communard son opinion sur cette question sensible de l'organisation du travail et du mode relationnel mis en œuvre par la Municipalité dans les différents services (nous y reviendrons dans les pages qui suivent par rapport à l'élaboration de notre propre constat). Nous avons commencé à énumérer les causes qui nous paraissent être en jeu.

Le service médical du Centre de Gestion a été contacté par la Municipalité d'Isle. Un comité de pilotage paritaire (élus et représentants du personnel, DGS, responsable hygiène et sécurité) a été constitué afin d'établir un premier constat.

Nous avons décidé, car il en va de notre responsabilité syndicale, de participer à cette démarche d'accompagnement relayée par le Maire et les élus concernant les risques psychosociaux au sein de notre collectivité.

Cette démarche est bâtie sur un constat partagé « il existe au sein de la Mairie d'Isle une situation clairement identifiée de souffrance au travail » .

Cette démarche n'aura de sens que si elle est nourrie de l'expression des agents sur ce qu'ils vivent au quotidien. Les agents ainsi que les élus seront entendus en entretien individuel mené par une psychologue du Centre de Gestion dont la mission consiste à écouter en toute confidentialité étant tenue au **secret professionnel**. Le but est d'analyser le système pour trouver les causes de son dysfonctionnement et du malaise qui touchent les agents.

Cette démarche doit aboutir à une amélioration des conditions de travail car pour notre syndicat la priorité est la préservation de la santé des agents.

Nous le répétons constamment : les agents doivent pouvoir travailler en toute sérénité, intégrité, pour le bien commun, dans un climat paisible et détendu, avec le respect et la considération qui leur est dû.

LE CONSTAT DE NOTRE SECTION SYNDICALE.

Nous avons commencé au sein des réunions du comité de pilotage (2 ont eu lieu respectivement les 25 mai et 3 juin) à présenter une analyse globale quant aux causes repérées par notre syndicat.

Elles reposent sur notre évaluation de l'organisation du travail, ainsi que sur le mode relationnel et les méthodes mises en œuvre par la Municipalité.

Nous constatons :

- Une augmentation significative des arrêts maladies depuis 2009 avec un pic en 2010.
- De nombreux congés maternité qu'il faut prendre en compte dans la mesure où ils peuvent être révélateurs d'un moyen possible utilisé pour sortir d'un contexte professionnel insupportable. (dans ce cas les personnes avancent la date d'une maternité envisagée).

Dans ce contexte d'absences nombreuses, les remplacements ne suivent pas. La consigne donnée de gérer au maximum en interne avec les personnels présents crée :

- Une intensification du travail, les agents devant, sur une période trop longue, pallier les défaillances en personnel.
- Un sentiment de manque de considération.

De plus, les réorganisations et affectations sur les postes de travail se font avec trop peu de concertation entre les agents. Ces derniers sont encore trop souvent déplacés dans l'urgence et mis devant le fait accompli. Nous constatons à ce niveau chez beaucoup d'agents une sensibilité accrue, de la nervosité, et même parfois des crises de larmes.

Le noeud du problème vient également du rôle et de la place des élus dans notre système.

Nous avons repéré une confusion des rôles et des missions.

Il faut faire à ce niveau un rappel de l'origine de la création du statut de fonctionnaire.

Il garantit à l'utilisateur une impartialité dans la gestion des dossiers car le fonctionnaire est au service de l'intérêt général. Un autre principe est affirmé dans la loi, l'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique. L'agent applique la réglementation, les procédures de par sa formation et son statut territorial.

Un élu n'est pas un chef de service qui contrôle et évalue les agents. Ce n'est pas légalement dans ses attributions. Lorsqu'il circule et donne des ordres sans passer par les chefs de service, il crée du trouble, de l'instabilité, du malaise. Cette présence s'assimile à de la surveillance. Dans la même optique il n'est pas habilité à appliquer, exécuter un travail à la place des agents, à les encadrer car il se met en situation de

« juge et parti », n'ayant pas la neutralité du fonctionnaire. Il risque également s'il devient défaillant de remettre en question la notion de continuité de service.

En revanche, l'élu doit jouer pleinement son rôle de décideur, c'est-à-dire d'un représentant du peuple qui nourrit les débats au sein de l'assemblée, par son étude des dossiers fournis par les techniciens que sont les agents municipaux, afin de contribuer à l'élaboration des orientations politiques. Ces orientations politiques permettent de définir des missions de service qui se traduisent par des activités, des tâches attribuées aux agents par les chefs de service.

Nous pouvons d'ailleurs poser cette interrogation : « c'est peut-être un élu en manque de rôle décisionnaire qui prend la place du chef de service ? »

RAPPEL : La DGS est la responsable du personnel en étroite collaboration avec le service des ressources humaines, jouant le rôle d'interface entre les agents, le Maire et les élus.

Le Maire est le chef du personnel (recrutement, créations de poste...).

Nous assistons à la division entre les agents par l'individualisation des relations. Avec cette méthode le sens du service public, l'envie de travailler en équipe se perdent.

L'intérêt personnel et financier (versements de primes, heures supplémentaires seulement à certains) prend le dessus sur la coopération.

Les responsabilités attribuées «à la tête du client» sans avoir mené une démarche d'évaluation construite et argumentée génèrent de la démotivation.

Il y a donc lieu de travailler dans un meilleur climat, plus détendu, pour une amélioration des conditions de travail par une forte remise en question du

système organisationnel et relationnel. Des actions sont à mener :

- Une répartition plus juste des responsabilités, légitimée par des formations, de l'expérience, le cadre statutaire.
- Le remplacement systématique des agents en arrêts maladie et maternité...
- La séparation des rôles entre politique et fonctionnaire. (cadre statutaire, intérêt général pour l'utilisateur).
- Redonner du sens au service public par un traitement collectif et non pas individuel des négociations.
- Eviter les ordres et les contre ordres qui mettent les agents dans l'insécurité organisationnelle.
- Renforcer, consolider le rôle des chefs de service et de la DGS.
- Plus de considération pour les agents dans l'exercice de leurs missions, éviter les phrases blessantes du style « pas encore à la retraite ! encore en train de discuter ! ».

COMPTE RENDU DU CTP du mardi 30 mars 2010 à 14H00.

Etaient présents pour l'autorité territoriale : Le président M.BEGOUT, M. AUZEMERY, Mme LAPLACE, M. ANACLET, M. CHAZAT.

Etaient présents par la FSU INTER 87 : Melle DESMAISON, M. MAZALEYRAT, Melle MORELON, M.BECHADE, Mme LAURENT, M. FAURE, M. BONNAUD, M. TARNAUD, M. CHAMBORD.

Etait excusé : M. DELAGE-DAMON.

Assistaient également à la réunion à titre consultatif :

Mme BOURGUIGNON, Directrice Générale des Services.

Le Président constate que le quorum est atteint et que la séance peut avoir lieu.

M. Bernard ANACLET fait remarquer que les dossiers annoncés sous 8 jours dans la convocation n'ont pas été adressés aux membres du Comité Technique Paritaire. Le Maire demande à l'assemblée si elle souhaite annuler le CTP.

Françoise BOURGUIGNON explique qu'il y a eu un problème de remplacement de personnel au service des Ressources Humaines.

La FSU propose de maintenir le CTP et de renvoyer à une prochaine séance les éventuelles questions ne pouvant être traitées par manque d'information.

Vote : 8 pour, 1 abstention

1) APPROBATION DU CTP DU 11 DECEMBRE 2009.

Le procès verbal du dernier CTP du vendredi 11 décembre 2009 est approuvé à l'unanimité.

2) REORGANISATION CENTRE CULTUREL, NOUVEL ORGANIGRAMME.

L'autorité territoriale a décidé de désigner officiellement au poste de directeur du Centre Culturel Hervé FAURE. Cette nomination apparaît comme logique en terme statutaire et permet d'avoir un cadre référent sur la structure. Elle confirme des responsabilités déjà occupées et précise la mission suivante : coordination du fonctionnement du Centre Culturel en collaboration avec les responsables des différents services (Bibliothèque, Ecole de danse et de musique, Ateliers de Loisirs et d'expression, programmation de spectacles, Régie technique et sécurité). Fabien TARNAUD remarque que seuls certains CAE sont indiqués sur l'organigramme.

Marie-France MORELON indique que Melissa du Service Social n'y figure pas également.

Pour les premiers, Le Président ne souhaite pas qu'ils apparaissent ! Pour Melissa, elle dépend du CCAS qui à ce jour n'a pas encore d'organigramme. Voté à l'unanimité.

3) PLAN DE FORMATION 2010.

Françoise BOURGUIGNON le présente en l'absence d'Ellen DECUIGNIERE.

Elle fait un rappel des textes concernant les formations obligatoires, facultatives et le DIF.

Bilan 2009 :

46 agents sont partis en formation.

Les demandes de formations informatiques n'ont pas été acceptées par l'Autorité Territoriale pour des raisons budgétaires.

Sur 91 demandes individuelles de formation liées aux métiers, 40 ont été suivies.

Inscriptions d'agents aux tests d'entrée en préparation aux concours : 3 comme Animateur Territorial, 3 comme Agent de Maîtrise.

Les formations des chefs de services ont été suivies à 100%.

Sur 106 agents demandeurs seuls 14 agents sont partis en formation.

Au total 41 agents soit 47% de l'effectif n'ont bénéficié d'aucune formation sur un total de 87 agents titulaires.

Christian BECHADE constate que les agents n'ont pas toujours de retour sur les stages acceptés ou refusés.

Richard CHAMBORD demande à ce que le catalogue des formations circule dans les services.

Le Président rappelle que ce catalogue est disponible en ligne sur le site du CNFPT mais accepte que les documents papier soient transmis aux agents.

Il sera demandé au service des Ressources Humaines de transmettre dans les meilleurs délais à chaque agent une réponse concernant la réalisation du stage demandé.

4) PLAN DE FORMATION 2010.

La phase de recensement des besoins collectifs et individuels s'est déroulée de décembre 09 à fin février 2010. Nous

comptabilisons un nombre moins élevé de réponses qu'en 2009.

Le Président explique qu'il est important que chaque agent fasse l'effort de partir en stage chaque année. Il propose 1 jour minimum obligatoire de formation par an par agent, et 6 jours maximum. Sachant qu'il sera possible de dépasser ce nombre en concertation avec les responsables de services.

Une discussion est menée concernant le Droit Individuel à la Formation. (DIF) :

- La formation hors ou sur le temps travail.
- Les journées de préparation aux concours.

Il est décidé que les formations auront lieu sur le temps de travail.

Pour les concours sont retenues deux options :

- A la demande de l'agent intégré dans le DIF.
- A la demande de la collectivité pour besoin de service hors DIF

M. ANACLET pense qu'un jour ne veut pas dire grand-chose et que ce ne sera pas facile en terme d'organisation.

Christian BECHADE fait préciser au Maire qu'il s'agit bien d'un jour au choix de l'agent.

Les formations extérieures au CNFPT sont payantes et prise en charge par la collectivité en fonction de l'ouverture d'une ligne budgétaire.

2009 somme dépensée : 6 211,26€
Prévision 2010 : 10 000,00€

5) MOUVEMENTS DE PERSONNEL.

Le Maire valide la totalité des avancements de grade possibles dans la collectivité. 8 agents sont concernés dans les postes suivants :

Attaché Principal au 1/09/2010

Rédacteur Chef

Contrôleur principal

Rédacteur principal

Agent de maîtrise principal

Adjoint du patrimoine principal 1^{ère} classe

Adjoint technique principal 1^{ère} classe

Assistant de conservation 1^{ère} classe
En prévision du départ à la retraite de Marie Noëlle BOUTAUD au 1^{er} août 2010, un poste d'adjoint administratif 2^{ème} classe est créé le 1^{er} juin 2010. Le jury chargé du recrutement a retenu Mme Aurélie MORISSET.

6) JOURNEE DE SOLIDARITE.

1 jour de congé supplémentaire est accordé par le Maire à titre exceptionnel en 2010.

Les services municipaux seront fermés le lundi de pentecôte.

7) QUESTIONS DU SYNDICAT FSU INTER 87.

1) ***Incidences des coupes budgétaires sur l'organisation et le fonctionnement des services ?***

Le Maire répond qu'au contraire le budget est en progression mais que des économies sont attendues sur les postes énergétiques, (chauffage, électricité, essence...)

Hervé FAURE s'interroge sur les conséquences en matière de prix des services aux usagers par rapport à la non augmentation des impôts locaux.

La diminution du budget achat de livres 30 000€ au lieu de 33 000€ reste très raisonnable rapporté au budget global de la culture soit 873 000€

La commune d'Isle reste très bien placée en matière d'acquisition de livres (Feytiat 10 000€, Condat 5 000€, le Palais sur vienne 20 000€, Panazol 34 000€).

2) ***Entretien du nouveau local restauration des services techniques.***

Le Maire valide la proposition de Martine LAURENT à savoir une demi-heure par jour.

3) ***Horaires de la piscine et du gymnase.***

Des propositions seront présentées au syndicat pour validation au prochain CTP.

Les horaires du Gymnase sont également à l'étude pour fonctionnement à partir de septembre et seront soumis au CTP.

4) **Formation et insertion des CAE.**

Le Président confirme que les obligations en matière de formation pour les CAE seront respectées comme convenu dans les contrats signés. En ce qui concerne les CAE passerelle, il rappelle qu'il existe une obligation « immersion dans une entreprise privée ».

5) **Politique de remplacement du personnel en arrêt maladie.**

Hervé FAURE fait part des retours de certains agents aux services administratifs quant au non remplacement de personnel au sein de la Mairie. Il s'inquiète des tensions et des conséquences d'intensification du travail qui en résultent. Le Président déclare avoir résolu le problème :

- Une personne a été recrutée en remplacement à temps incomplet à l'Etat civil. Il fait remarquer qu'il est très difficile de trouver des agents remplaçants formés pour ces missions.
- Céline remplace Ellen au Service des Ressources humaines.

6) **Annulation des camps d'ados.**

Le Président indique qu'il ne s'est jamais agi d'annulation malgré les informations qui ont circulées mais d'un réajustement notamment pour faire face au désengagement de la CAF.

Un nombre plus important de jeunes seront concernés (60 au lieu de 36), 1 camp en supplément organisé à partir d'un thème.

8) QUESTIONS DIVERSES

Jean-Pierre BONNAUD demande pourquoi les agents qui déneigent ne sont pas payés en astreinte.

Le Président répond qu'ils ont une compensation en heures supplémentaires.

Jean-Pierre BONNAUD propose le règlement d'une astreinte, un arrêté spécifique sur période de neige.

Le Président accepte que cette question soit étudiée avec les services concernés.

PASSER ADJOINT 1^{er} CLASSE SANS EXAMEN PROFESSIONNEL.

(de l'échelle 3 à l'échelle 4 de rémunération).

Les Adjoints Administratifs, Techniques, du Patrimoine, d'Animation et Sociaux bloqués sur leur grade de 2^{ème} classe n'ayant pas obtenu d'examen professionnel ou de concours ont depuis fin décembre 2009 (décret N°2009-1711 du 29/12/09) **la possibilité d'être nommés 1^{ère} classe sans examen sous certaines conditions :**

Rappel de l'article 10 :

Peuvent être nommés 1^{ère} classe, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la Commission Administrative Paritaire :

1° Par voie **d'un examen professionnel**, les adjoints de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

Sont rajoutées de nouvelles conditions plus favorables :

2° **Au choix** (c'est-à-dire sans examen professionnel), **les adjoints de 2^{ème} classe ayant atteint le 7^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade.**

ATTENTION : Cette nouvelle possibilité est soumise à une règle de quotas :

Le nombre de nominations prononcées au titre 1° ne peut être inférieur au tiers du nombre total de nominations prononcées au titre de ce nouvel article.

Ce qui veut dire : Il faut au moins une nomination par examen professionnel dans la collectivité pour pouvoir nommer 2 agents remplissant ces nouvelles conditions d'avancement au choix (10 ans de service effectifs + 7^{ème} échelon).

Toutefois si aucune nomination au choix n'est intervenue pendant 3 ans, un agent inscrit au tableau d'avancement peut-être nommé.

Tableau récapitulatif

Nombre de nominations obligatoires d'agents avec Examen Professionnel	Possibilité pour la Collectivité de nommer au choix (sans examen professionnel)
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10

MAINTENIR ET DEVELOPPER L'ACTION SOCIALE DU COS.

Votre syndicat FSU Inter 87 siège au sein du Comité Des Œuvres Sociales de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Vienne.

Ce comité paritaire est composé de :

- **6** représentants du personnel (5 pour les actifs, 1 pour les retraités).
- **6** représentants des employeurs parmi les élus des collectivités Territoriales.

La FSU a obtenu 2 sièges lors des dernières élections attribués à :

Membres titulaires : Elisabeth CABROL et Hervé FAURE, membres suppléants : Corinne GERAUDIE-LAVIALLE, Christophe DRAVAL.

Le COS est une association loi 1901 dont l'objet est : « *Apporter une aide matérielle et morale par tous moyens sociaux appropriés aux agents, aux retraités et aux familles des agents et retraités des collectivités territoriales et des établissements affiliés au Centre Départemental de Gestion* »

L'assemblée générale fixe les orientations annuelles de l'association, le Conseil d'Administration est chargé

de les appliquer. Il a désigné en son sein lors de sa réunion du 20 novembre 2008 un bureau chargé de l'expédition des affaires courantes soit :

Président : Bernard LACHAUD, Vice Président : Patrick PETIT JEAN, Secrétaire : Hervé FAURE, Secrétaire adjoint : Martine TANDEAU DE MARSAC, Trésorière : Sylvie ACHARD, Trésorier adjoint : Daniel ROUX.

UNE PERIODE D'ADAPTATION.

Après deux ans de fonctionnement la FSU vous propose un premier bilan de ses interventions qui ont consisté dans un premier temps à mieux comprendre le fonctionnement du COS en participant aux processus d'attribution des aides aux agents, et dans un second temps à analyser et proposer un renforcement de l'action sociale par un financement plus important de la part des employeurs.

LES ELEMENTS DU CONSTAT :

Le COS a connu jusqu'aux années 2000 une situation financière favorable lui permettant de créer des réserves. A partir de 2001 le nombre de demandes en chèques vacances a plus que doublé et la charge financière correspondante presque triplée. De ce fait il a fallu puiser dans les réserves afin d'éviter un déficit d'exploitation.

Face à cette augmentation progressive des charges financières la première piste envisagée était de diminuer le niveau de participation du COS.

L'ANALYSE DE LA FSU.

Le niveau de recettes actuelles nous poussait à rentrer dans une logique de restriction des aides ce que notre syndicat estime **inacceptable**.

Nous avons alors développé plusieurs arguments :

La loi de février 2007 énonce clairement l'obligation faite aux collectivités de prévoir le financement de l'action

sociale, **on est passé du facultatif à l'obligatoire.**

La FSU, syndicat majoritaire, ne peut accepter cette situation d'un financement au rabais qui obligerait le Conseil d'Administration du Comité des Œuvres Sociales à réduire le montant des prestations servies notamment en ce qui concerne les chèques vacances. Les chèques vacances sont primordiaux pour les agents, ils font partie de ce que le texte prévoit en terme de « droit de partir en vacances, en voyage, d'accès à la culture ».

AUGMENTER LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS.

Le problème émane d'une faible participation des employeurs des Collectivités Territoriales.

A ce jour, la cotisation annuelle des agents est de 18€ (acte volontaire non obligatoire dans les textes mais prévu dans les statuts du COS), celle des employeurs multipliée par 4 soit 72€ par agent. Lorsque nous ramenons la cotisation patronale à un pourcentage de la masse salariale nous obtenons 0,27%. IL s'agit d'un des taux les plus bas de France.

Le taux moyen de participation des employeurs se situe autour de 0,80%.

UNITE SYNDICALE ET REVENDICATIONS.

Une réunion intersyndicale suggérée par le Président du COS a permis de réunir les trois syndicats, FSU, CGT et FO. Nous nous sommes entendus sur plusieurs points que nous avons défendus lors de la réunion du Conseil d'Administration du 30 mars :

- Une augmentation de la participation des employeurs/collectivités locales à partir d'un pourcentage de la masse salariale à hauteur de 0,50% en 2011, puis 0,60% en 2012, 0,70% en 2013, 0,80% en 2014.

- Le maintien de la participation du COS en ce qui concerne les chèques vacances
- La non augmentation de la cotisation des agents.
- Le maintien du système d'épargne pour les chèques vacances.

Les représentants des collectivités ont écouté nos propositions et demandé une suspension de séance afin d'en discuter plus précisément entre eux.

Ils nous ont soumis **la proposition suivante que nous avons acceptée :**

Accord sur le principe d'un pourcentage de la masse salariale dans la perspective suivante : 0,40% en 2011, 0,50% en 2012, 0,60% en 2013, pas d'engagement en 2014 date des élections municipales.

Ils ont suggéré le recrutement d'un CAE par le Centre de Gestion afin de gérer le logiciel d'épargne concernant les chèques vacances.

Quelques divergences syndicales existent :

- La situation des retraités au sein du COS notamment en ce qui concerne l'accès aux prestations chèques vacances. *La place des retraités au sein du COS nous semble légitime.*
- L'obligation d'un an de stage pour bénéficier des prestations. *« La FSU considère que l'obligation d'action sociale concerne exclusivement l'employeur, l'agent doit donc pouvoir en bénéficier dès lors qu'il fait parti de la collectivité »*

Ces propositions ont été soumises au vote de l'Assemblée Générale qui a eu lieu le : MARDI 25 MAI 2010 à 14H00 amphithéâtre de CHEOPS.

Hervé FAURE. Secrétaire du COS

