

EDITO :

Chers collègues,

c'est un contenu assez dense que nous vous proposons avec ce communard de Novembre 2021.

Nous avons eu fort à faire lors de cette période de pandémie où les élus de la «startup nation» n'ont jamais cessé de poursuivre les mêmes objectifs que dans le monde d'avant, à savoir nous faire travailler toujours plus, à moindre coût, souvent en sous effectifs, sans jamais tirer aucune leçon de cette pandémie ni des luttes sociales que nous avons menées jusqu'ici.

Les grands patrons du cac 40 ont lancé depuis longtemps une OPA sur les services publics, dernier marché juteux à conquérir, au détriment des plus faibles d'entre nous, usagers et fonctionnaires.

Bientôt, la Fonction Publique sera devenue suffisamment peu attractive et efficace pour qu'on achève ce vestige d'une autre époque, celle du bien commun, de la solidarité.

Il faudrait augmenter de 20% le point d'indice des fonctionnaires pour rattraper notre perte de pouvoir d'achat des dix dernières années.

Nous sommes mal payés, et souvent peu considérés.

A Isle, une saisine sur les risques psychosociaux dans les services municipaux a été adressée au Président du CHSCT suite à de nombreux témoignages de souffrance au travail et au regard du nombre anormal de départs d'agents vers d'autres collectivités.

Plus que jamais, l'action syndicale est nécessaire afin de faire entendre votre voix. Les élus de la section d'ISLE d'INTER87-FSU sont à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter !

Bonne lecture !

l'équipe d' INTER87-FSU de la Mairie d'ISLE



Compte rendu du CT du 27/05/21 prévu à 10h

Présent-e-s : Hervé FAURE, Marie-France MORELON, Richard CHAMBORD, Laurent KRUCZEC, Julie- Anne OGER, Aurélie QUINQUE, Aubin, Joëlle PENOT, Cécile BRAUGE-DELAIRE, Mme le Dr DESDAMES de la médecine préventive, Gilles BÉGOUT, Marie LAPLACE, Jean-Pierre DUCHER, Marie-Françoise RAYMONDEAUD, Roland MERIGOUX, Vivianne DEVILLE, Pascal THEILLET

Approbation du compte-rendu du CT du 18/03/21 :

Tout le monde approuve après avoir rectifié une erreur dans l'organigramme au niveau du poste de directeur du centre culturel.

Point sur le CIA :

Cécile BRAUGE-DELAIRE présente le document sur le CIA (la prime au mérite).

Hervé FAURE souligne l'importance de l'avis du chef de service dans l'attribution de cette prime.

Cécile BRAUGE-DELAIRE dit qu'effectivement, c'est le N+1 qui propose l'attribution de la prime à l'agent.

Gilles BÉGOUT dit qu'il y aura d'abord un travail en commission. Qu'il en émanera des avis intéressants d'élus qui travaillent aussi bien dans le public que le privé.

Gilles BÉGOUT dit qu'une fiche sera remplie pour ceux qui sont à proposer.

L'enveloppe globale du CIA distribué représentera environ 3000 euros.

Gilles BÉGOUT ajoute que si cela doit créer des tensions dans les services, on reverra le projet pour porter le montant global à 0.

Hervé FAURE rappelle la position de la FSU qui est contre cette prime au mérite qui met les agents en concurrence au détriment de l'esprit d'équipe. Il pense que le CIA sera accordé de manière opaque.

Gilles BÉGOUT déclare : « j'aime bien la transparence, vous le savez ! ».

Hervé FAURE dit que dans ce cas là, le N+1 devra dire à l'agent qu'il ne l'aura pas lors de l'entretien professionnel.

Gilles BÉGOUT dit que non, le N+1 ne dira rien.

Vivianne DEVILLE dit que toutes les questions seront abordées lors de l'entretien professionnel. Le N+1 peut répondre, ça ne doit pas poser de problème.

Point sur le Règlement de formation :

Cécile BRAUGE-DELAIRE expose le règlement de formation.

Elle dit qu'il faut bien identifier les rôles de l'agent, des RH, de l'autorité territoriale, et CT.

La Directrice Générale des Services dit qu'il y aura des priorités par rapport aux demandes de formation. Elle déclare qu'on a ouvert cette possibilité après une longue période sans formations, qu'il y a beaucoup de demandes, que tout le monde n'y aura pas droit en même temps.

Gilles BÉGOUT dit que, oui, il faudra fixer des priorités.

Cécile BRAUGE-DELAIRE déclare être fière de mettre en place pour la première fois un plan de formation dans cette collectivité.

Au 20 Mai 2021, 47,7 % des demandes de formation ont été réalisées. 60,8% des agents en ayant demandé sont inscrits.

Cécile BRAUGE-DELAIRE dit que tous les agents qui souhaitent des formations sont inscrits, « on est au top, malgré le covid ».

Gilles BÉGOUT dit que ce n'est pas évident, surtout pour les cadres, de partir en formation.

Richard CHAMBORD demande si tous les agents auront accès à un ordinateur pendant leur temps de travail pour consulter le catalogue en ligne des formations. Gilles BÉGOUT lui répond que oui.

Au moment du vote, Hervé FAURE déclare que, bien sur, la FSU soutient la formation.

Le règlement est adopté à l'unanimité.

Point «CAP» :

Gilles BÉGOUT parle de la « commission RH » qui s'est réunie pour déterminer les promotions internes ou les créations de postes, notamment pour les agents ayant réussi un concours.

Peu d'agents ont bénéficié d'un avancement de grade cette année.

Richard CHAMBORD exprime la colère des agents sur un point précis : **c'est la première fois dans l'histoire de la commune que les représentants du personnel n'ont pas été consultés pour déterminer les avancements de grades. Gilles BÉGOUT lui répond que la « commission RH » n'a pas eu le temps.**

Gilles BÉGOUT dit qu'il ne veut pas que les noms apparaissent.

Gilles BÉGOUT dit qu'ils ont été très vigilants, qu'on a fait passer les agents qui partent à la retraite, que l'an prochain « on travaillera ensemble ».

Richard CHAMBORD signale que malgré le fait que les lignes directrices de gestion qui ont été votées stipulent que la collectivité doit fournir le tableau des personnels promouvables aux représentant-e-s du personnel, le syndicat attend toujours...

Gilles BÉGOUT dit que le service RH le fournira dorénavant.

Point sur le RIFSEEP de la Résidence Fleurie :

Joelle PENOT explique qu'ils ont calé leur RIFSEEP, en concertation avec les agents, sur celui de la commune. Il a été rediscuté service par service. Comme tout le monde n'a pas le même temps de travail, le nombre de RTT n'est pas identique.

Richard CHAMBORD demande si les agents ont eu la possibilité de choisir un 39h avec rtt ou si un 35h a été imposé. Cécile BRAUGE-DELAIRE lui répond qu'on a « fait sur mesure pour chaque agent », qu'on n'a rien imposé. Trois personnels administratifs sont à 39h hebdomadaires.

Rappel sur le rôle de la Commission Administrative Paritaire (CAP)

Un des points à l'ordre du jour du dernier CT était intitulé « CAP ». Il s'agissait bien sur d'une erreur de la collectivité.

En effet, les CAP se déroulent au centre de gestion de la fonction publique.

Bien que la réforme territoriale du gouvernement MACRON ait porté un coup à cette instance paritaire en faisant cadeau aux Maires des décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ainsi que des décisions individuelles en matière notamment de promotion interne, d'avancement de grade et de prorogation de stage, qui se votent dorénavant directement en CT, la CAP est toujours consultée pour rendre un avis aux collectivités sur différents points.

Voici la liste des attributions de la Commission Administrative Paritaire :

- licenciement pour insuffisance professionnelle
- licenciement pour faute disciplinaire
- refus de titularisation à l'issue du stage
- renouvellement de contrats des travailleurs handicapés
- révision du compte-rendu de l'entretien professionnel
- refus d'acceptation de démission
- licenciement après mise en disponibilité d'office d'un fonctionnaire ayant refusé 3 propositions d'affectation en vue de sa réintégration
- refus d'octroi ou de renouvellement d'une demande de mise en disponibilité
- licenciement d'un agent pour refus de poste sans motif valable à l'issue d'un congé de maladie
- refus d'autorisation de temps partiel
- litige sur les modalités d'exercice du temps partiel
- refus d'octroi de congés à l'issue du CET (compte épargne temps)
- Refus opposé à une demande de télétravail

- interruption du télétravail à la demande de l'administration
- refus d'un congé pour formation syndicale
- refus du bénéfice d'une action de formation professionnelle à partir du 2e refus successif
- refus du bénéfice d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local
- refus d'une mobilisation du compte personnel de formation (CPF)
- demande de réintégration d'un agent

Vos élus INTER87-FSU siègent à la CAP du CDG87.

La CAP du CDG87 s'est réunie juste avant le début de la pandémie pour prononcer un avis sur la décision de la Mairie d'ISLE de proroger la période de stage d'un agent en attente de titularisation.

L'assemblée paritaire, composée d'élus de la république et d'élus des différents syndicats, s'est prononcée **unanimentement** contre cette décision.

Malgré cet avis, notre Maire n'a daigné répondre, tardivement, que par un refus d'appliquer la décision.

La CAP, après discussion, a décidé de ne pas insister auprès du maire d'Isle sur ce point afin de ne pas nuire à l'agent, qui est maintenant, heureusement, titularisé...

Le Maire d'Isle peut être rassuré, Emmanuel MACRON a depuis supprimé l'attribution à la CAP des décisions en matière de prorogations de stages...



RIFSEEP : Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. **(article tiré du «Mag' des ateliers» de 2021)**

La réforme du code du travail, amorcée sous le quinquennat précédent, a eu pour principal effet de faire descendre dans la hiérarchie des normes la relation salariale au niveau du contrat de droit privé. Le RIFSEEP d'abord, puis la Loi de Transformation de la Fonction Publique ouvrent la voie à la disparition progressive du statut. En effet les préoccupations récentes des gouvernements n'abordent la question des services publics que sous l'angle d'une simple transposition de management de l'entreprise privée au secteur public. Dès lors, de plus en plus, les agents verraient leurs salaires fixés par leurs employeurs et non plus par la loi.



Le RIFSEEP déconnecte les primes du grade en les attachant à la fonction exercée, d'une part, et aux résultats de l'évaluation (à l'entretien professionnel) d'autre part. Cela conduit à favoriser une gestion par filière de métiers, créant ainsi des barrières à la mobilité extérieure (choisie par l'agent), à créer de fortes inégalités entre les salarié.es et à accentuer les discriminations entre les femmes et les hommes. Ce régime indemnitare qui fait la part belle à l'individualisation de la rémunération, est contraire à l'esprit du Statut : il remet en cause le principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, à grade et fonction identiques, le principe de neutralité du fonctionnaire, en le jugeant sur la manière de servir.

Pour la FSU Territoriale le RIFSEEP est le point de départ de la mise en œuvre d'une décorrélation du point d'indice et signe la disparition à terme du statut de la Fonction Publique Territoriale (FPT) dont les agents verraient leurs salaires fixés par leurs employeurs et non plus par la loi. Si la mise en place du RIFSEEP s'impose à toutes les collectivités, la mesure concernant le CIA, parce qu'elle est facultative, sera la ligne rouge à ne pas franchir...

LE CIA ou Complément Indemnitaire Annuel, aussi appelé «prime au mérite» (article tiré du «Mag' des ateliers» de 2021)

Le CIA met les agents en compétition en oubliant le collectif et les « externalités positives »

Le mérite suppose aussi que l'on puisse mesurer des résultats de façon individuelle. Dans un monde où l'on travaille souvent en équipe et où le travail de chacun repose sur un ensemble de techniques, de savoir-faire et d'équipements qui sont le produit d'une longue accumulation dans le temps, qui peut dire quel bénéficiaire doit revenir à chacun ? Dans l'entreprise, les décisions sur les niveaux de salaire à l'embauche, puis sur les éventuelles augmentations individuelles par la suite, reposent sur une idée que l'on se fait des compétences, donc du mérite. Même lorsque ces décisions sont codifiées (en fonction du poste de travail, de l'ancienneté, etc.) pour échapper à l'arbitraire individuel, elles reposent toujours sur des représentations sociales qui peuvent être discutées. Outre la mise en concurrence des personnels c'est la dégradation des collectifs de travail et par conséquent des relations au travail qui est aussi en jeu.

D'autant que le poids et les enjeux conduisent forcément à des comportements de triche ou de dissimulation face à une évaluation elle-même perçue comme illégitime et irrespectueuse.

Cela n'a rien d'anecdotique, l'effet d'un système d'évaluation et la pression qu'il peut susciter amène l'agent non pas à dire ce qu'il fait réellement mais à énoncer ce que théoriquement, et quelle que soit sa distorsion avec le réel, il est censé faire. L'entretien annuel ne doit pas devenir le moment qui va générer des jours d'anxiété pour l'agent craignant de voir son évaluation à la fois l'empêcher de percevoir un pécule lui permettant de financer une partie de ses vacances mais aussi de voir déprécier son travail.

Par ailleurs il faut considérer que bon nombre d'agents territoriaux travaillent au bien collectif, et le fruit de leur travail ne peut être immédiatement perçu. En effet nombres de nos actions concourent à des améliorations positives collectives et/ou individuelles sur du moyen ou du long terme, ce que l'on appelle les externalités positives. Sans compter qu'il est parfois extrêmement difficile voire impossible de mesurer les effets d'une action individuelle. Aussi l'entretien annuel et l'évaluation du « mérite » chaque année, ne récompense que la surface visible et la capacité de chacun à se mettre en adéquation avec les critères d'appréciation, même si ces derniers sont éloignés des cœurs de métiers et de leurs effets durables sur les publics.

Le CIA exacerbe les inégalités

Dans un monde idéal, le concept de mérite serait mis au placard au profit de la seule qualification pour un poste. Dans les faits, d'autres considérations entrent en jeu, telles que l'excès ou le trop peu confiance en soi, le réseautage et la connivence ou encore la disponibilité. Le CIA vient alors amplifier les inégalités déjà existantes. Si certains professionnels pensent toujours être plus méritants que leur voisin de bureau d'autres sont parfois atteints du « syndrome de l'imposteur », appelé aussi syndrome de l'autodidacte. Il consiste à exprimer une forme de doute maladif et à nier la propriété de tout accomplissement personnel. Ces personnes rejettent donc plus ou moins systématiquement le mérite lié à leur travail et attribuent le succès de leurs entreprises à des éléments qui leur sont extérieurs (la chance, un travail acharné, leurs relations, des circonstances particulières). D'autres rencontrent tout simplement des difficultés pour mettre en valeur leurs actes professionnels. Nous pouvons aisément imaginer de quelle manière ce type de personnalité va éprouver des difficultés à « vendre » le résultat de leur travail...

Réseautage et connivence sont aussi des biais démontrant la nocivité du concert de mérite : dans une étude de 2015 intitulée «Boss Competence and Worker Well-being» la coauteure Amanda Goodall décrivait la situation d'une professionnelle qui se consacrait exclusivement à sa tâche de 8 à 19 heures, ses collègues hommes prenaient davantage de temps pour tisser leur réseau : «Ils se retrouvaient avec le patron dans une sorte de fraternité sportive qui donnait à chacun l'occasion de mieux se connaître. Et lorsque des postes de confiance étaient à pourvoir, le patron avait tout naturellement tendance à choisir les collaborateurs avec lesquels il possédait des affinités »...

Le mérite contre les femmes

La diminution ou la stagnation de la part fixe du salaire au profit de la part variable liée à la « performance » relève de la double peine pour les femmes. Assumant très majoritairement la plupart des travaux ménagers et les gardes d'enfants les femmes ne peuvent pas toujours répondre favorablement aux exigences consistant à porter des projets, prendre toujours plus de responsabilité, accepter à l'imparité des disponibilités horaires, éléments qui risquent d'être des marqueurs de la performance. Celles qui n'auront pas les moyens de faire garder leurs enfants ou de payer un tiers pour leurs tâches ménagères se verront en plus privées de leur prime car perçues comme peu investies ou peu concernées, et par conséquent non fiables pour que leur soient confiées des tâches importantes ou de nouvelles responsabilités...

En conclusion, le mérite contre... la performance

Si une immense majorité des agents publics ont toutes et tous une ou plusieurs raisons de se sentir « méritant-e » par rapport à tel ou tel collègue, Evelyne Bechtold-Rognon, chercheuse à l'Institut de Recherche de la FSU évoque une étude universitaire californienne affirmant que les systèmes de rémunérations au mérite génèrent inévitablement au moins deux problèmes de taille. En effet « les mesures pour évaluer le mérite sont la plupart du temps considérées comme injustes et discrétionnaires, et l'évaluation continue de la performance individuelle rend tout le monde potentiellement malheureux », ce qui entraîne le déclin de la performance.... L'entretien annuel doit rester un temps où l'agent garde assez de sérénité pour être en capacité de porter une appréciation sur l'évolution de son service, de sa direction, de son métier, des exercices professionnels, de ses projets professionnels ou de ses envies d'ailleurs et d'autrement. Que resterait-il de tout cela si l'on travestit cet entretien en une pêche à la prime ? : Conformité et formatage...



Compte rendu du CHSCT du 27/05/21 prévu à 11h

Présent-e-s : Hervé FAURE, Marie-France MORELON, Richard CHAMBORD, Laurent KRUCZEK, Aurélie QUINQUE, Aubin, Joëlle PENOT, Cécile BRAUGE-DELAIRE, Mme le Dr DESDAMES de la médecine préventive, Gilles BEGOUT, Jean-Michel IGOULZAN, Marie LAPLACE, Jean-Pierre DUCHER, Marie-Françoise RAYMONDEAUD, Roland MERIGOUX, Muriel CAPDEBOSC, François MEMAIN, Nicolas LAYLAVOIX

Approbation du compte-rendu du CHSCT du 18/03/21 :

Tout le monde approuve.

Bilan de l'absentéisme au 31 Mars 2021 :

Aurélien QUINQUE explique qu'il y a plusieurs agents placés en congé longue maladie/ longue durée
Proposition de la FSU d'ajouter une fiche « incident » au registre unique de santé et sécurité au travail :
Il s'agit d'une fiche pour signaler toutes les formes d'agressions au travail (physique, psychologique, sexiste, homophobe etc).

Plusieurs questions se posent : où mettre cette fiche ? à qui la remettre une fois remplie ?

Le Dr DESDAMES de la médecine préventive conseille de mettre en place une procédure strictement confidentielle. Elle interroge sur le type de réponse à apporter en cas de signalement par le biais de cette fiche.

Cécile BRAUGE-DELAIRE reformule les interrogations des membres : quelle est la prochaine étape après avoir rempli cette fiche ? à qui la remettre ? où ?

Le Dr DESDAMES signale qu'un groupe travaille sur ce type de fiche au Centre de Gestion.

Roland MERIGOUX demande qui on devra appeler en cas d'urgence, qui prévenir ? le policier municipal ?

Gilles BEGOUT pense qu'il vaut mieux confier ce document à la DGS qui est la garante du fonctionnement de la commune. Il pense que nous ne sommes pas prêts à faire fonctionner cette fiche, qu'il faut construire quelque chose, que c'est prématuré. Gilles Bégout dit que nous ne sommes pas encore prêts pour gérer ce type de plainte.

Richard dit qu'il faut discuter. Cela peut être parfois les rh, parfois la dgs.

Hervé FAURE dit qu'il existe des protocoles, que c'est souvent le N+1.

Gilles BEGOUT dit qu'il ne croit pas que ce soit judicieux de confier cette fiche au N+1.

Hervé FAURE lui répond que c'est pourtant dans le service du N+1 que ça se passe.

Gilles BEGOUT lui dit que dans ce cas là le N+1 ferait remonter les problèmes car c'est son rôle de les signaler. Il réaffirme que cette information forte n'est pas forcément à diffuser au N+1, sauf s'il s'en rend compte. Et quid des personnes isolées.

Richard CHAMBORD fait remarquer qu'on n'a pas besoin d'attendre la mise en place de cette fiche pour diffuser le RUSST (registre unique de santé et sécurité au travail).

Gilles BEGOUT demande si ce ne serait pas mieux de faire une fiche anonyme pour aider ceux qui n'osent pas dire leurs problèmes. Tout le monde répond non, elle doit être nominative.

Le Dr DESDAMES dit qu'effectivement, c'est compliqué, que cette fiche ne doit pas être anonyme.

Marie LAPLACE ajoute qu'il faudrait mentionner sur cette fiche si l'incident signalé est ponctuel ou récurrent.

Gilles BEGOUT conclut en disant qu'il faut approfondir et retravailler là-dessus en Septembre.

Rapport visite des locaux :

Le Dr DESDAMES prend la parole pour expliquer qu'elle est venue visiter les locaux, en particulier le service urbanisme, le 15/04/21. En effet, elle a été alertée par un agent responsable de ce service qui faisait état de soucis en rapport avec son poste de travail.

Cet agent a récupéré les demandes sous-traitées par l'agglo car il y avait des dossiers en souffrance. C'est pour cela que cette instructrice a été recrutée.

Il y avait une masse importante de dossiers en souffrance, des problèmes d'archivage, le PLU, un projet d'implantation d'une grosse entreprise...

Les dossiers devaient être traités assez rapidement et, selon l'agent, il y a plusieurs façons de traiter les dossiers. Elle voulait faire les choses très très bien...Elle s'est retrouvée rapidement en arrêt de maladie.

Le Dr DESDAMES finit sa description de la situation au service urbanisme de la Mairie d'ISLE en disant que la médecine du travail est favorable à cet arrêt. L'agent est toujours en arrêt, elle a fait le point avec elle : il n'est pas possible de reprendre à la Mairie d'ISLE, l'agent veut muter. Si elle devait revenir, il lui faudrait un accompagnement important. Ce retour ne serait pas facile.

Gilles BÉGOUT fait remarquer que le syndicat avait mis ce point à l'ordre du jour.

Richard CHAMBORD dit à Gilles BÉGOUT que l'équipe municipale ne voit peut-être pas tout, qu'il est important qu'on leur dise ce qu'on entend pour résoudre ensemble les problèmes.

Richard CHAMBORD lit le communiqué du syndicat au sujet de la saisine sur les risques psychosociaux adressée en recommandé à Mr le Président du CHSCT de la Mairie d'ISLE avant le CT.

Gilles BEGOUT prend la parole et dit qu'à la lecture de ce communiqué il n'a pas l'impression d'être à Isle mais à Moscou. Il dit que ça l'agace. A l'urbanisme, il avait décidé avec les élus de reprendre les compétences d'instruction du droit du sol. L'agglo était en tension et ses délais trop longs pour bien fonctionner. C'était une fiche de poste instructeur, il y avait une secrétaire. Gilles BÉGOUT dit qu'il n'y avait pas que le droit du sol, que c'était un tiers de son travail. On a recruté cette personne car elle était compétente dans l'ensemble des matières. Et puis elle a eu une semaine pour prendre ses marques. Il l'a rencontrée rapidement après avoir récupéré les dossiers et elle était avertie de la charge importante de travail. « Elle a perdu pied, on a senti qu'elle était pas bien et on l'a reçue pendant plus de deux heures. On a dédramatisé, on lui a dit que ce n'était pas grave». Il ajoute qu'il comprend le Dr DESDAMES sur le fait que l'agent ne pouvait pas faire du travail de la qualité qu'elle souhaitait, mais explique qu'on a des délais à respecter. Il dit qu'ils ont discuté avec l'agent de gros problèmes d'organisation.

Gilles BEGOUT dit que la DGS et la DGS adjointe ont du reclasser les dossiers comme l'agent le voulait, même le week-end ! L'agent a été accompagné au maximum, un gros travail a été fait et elle a été soutenue. Il dit que finalement l'agent s'est retrouvée perdue, gesticulait dans tous les sens mais était incapable de s'organiser.

Gilles BÉGOUT dit qu'ils avaient pris la décision de recruter une personne extérieure en renfort, avant l'arrêt de cet agent, pas du jour au lendemain.

Il explique que la Mairie doit continuer d'instruire les dossiers malgré la situation. Ils ont finalement trouvé une personne qui avait déjà fait un peu d'urbanisme, conscient de la difficulté, qui savait qu'il fallait faire quelque chose. Il a réussi en 7 jours à former un agent et à mettre en place les dossiers alors que l'agent en arrêt n'était « pas capable de faire des permis d'aménager ».

Une société privée, en plus de l'agent recruté pour cette période, a permis de totalement se mettre à jour. Il accuse ensuite l'agent en arrêt d'avoir eu un comportement inadmissible vis-à-vis du personnel de l'agglomération et de ses collègues de la Mairie.

Selon lui elle a du mal à revenir car elle ne peut pas assumer son poste. L'agent est en burn-out, pas du fait de la Mairie, mais parce qu'elle est fragile et qu'elle ne sait pas s'organiser ni gérer son agressivité. Quand aux déclarations de cet agent sur des tensions permanentes à la Mairie d'ISLE, il déclare que certains agents peuvent avoir des difficultés qui viennent souvent de problèmes personnels ou relationnels. On doit néanmoins pouvoir dire à un agent quand son travail n'est pas correct. Peut-être certains agents voudraient être reconnus pour meilleurs qu'ils ne le sont.

Gilles BÉGOUT dit qu'il n'y a plus personne en burn-out à la Mairie, à part une qui n'est plus là depuis longtemps.

Le Dr DESDAMES le contredit et ajoute qu'il y en a plus.

Gilles BÉGOUT dit que oui, une ou deux personnes, que les autres ce sont des problèmes physiques. Il dit : « on est où là !? Les agents seraient victimes d'une surveillance permanente !? Et bien oui, il y a un timing, du travail à faire ! On ne dit rien sur les pauses café, cigarette ou téléphone des agents, ou qui fait quoi devant son ordi ! Par exemple certains agents qui sont dans la salle... Au sujet du manque de considération, tout le monde a droit à un avancement normal. »

A l'issue du confinement, le Maire a adressé un courrier de remerciement aux agents, il leur a attribué une prime. Mais un agent est là pour travailler, les N+1, N+2, reconnaissent le travail des agents. S'ils ne se sentent pas reconnus, c'est qu'il y a un problème.

Au sujet des nombreux départs de la collectivité, le Président du CHSCT sort une liste. Une personne est partie parce qu'elle ne voulait pas rester de toutes façons. Une autre vient de partir car elle n'était pas du tout intégrée dans l'équipe. Il ajoute, en disant qu'il faut remettre les choses à leur place, que deux autres personnes sont parties, dont un qui avait une attitude inacceptable et un autre qui ne travaillait qu'une heure trente sur les 8 qu'il devait faire, qu'il voulait juste se rapprocher de chez lui. Gilles BÉGOUT dit que les gens qui bossent savent qu'ils sont reconnus à la Mairie d'ISLE, que c'est un travail d'équipe. Il dit : « avec mon équipe, je suis quelque chose, sans mon équipe je ne suis rien. Ces deux agents du technique reportaient le travail sur les autres ».

Marie France MORELON dit que le syndicat les a revus. Ces agents affirment qu'ils sont partis parce qu'ils n'étaient pas bien, qu'ils manquaient de considération à la Mairie d'ISLE. Marie-France MORELON dit qu'on les juge bien rapidement.

Gilles BÉGOUT dit que le dernier parti était un bon employé à la base mais qu'il n'avait plus envie de travailler depuis que le premier était parti. Il y avait cependant des antécédents pour les deux, le second en particulier.

Au sujet de l'audit sur les risques psychosociaux, réalisé par un cabinet extérieur, réclamé dans la saisine du CHSCT adressée en recommandé à la Mairie d'ISLE, le Président dit qu'il n'est pas contre mais que malheureusement aujourd'hui il n'est pas le bienvenu car avec le COVID c'est trop difficile, que ce n'est pas urgent.

Il ajoute : « Dr DESDAMES, vous êtes d'accord ? ».

Le Dr DESDAMES lui répond : « pas du tout, il va pourtant bien falloir le faire cet audit ! »

Gilles BÉGOUT dit : « Mme DESDAMES, vous n'avez pas d'avis à dire sur ce que je dis. Si aujourd'hui les gens ne sont pas bien, je ferai remonter cette information aux chefs de service ».

Richard CHAMBORD dit que l'urgence, c'est de résoudre le mal-être à la Mairie d'ISLE, que ça ne peut pas attendre la fin de la pandémie.

Marie LAPLACE parle du travail remarquable réalisé à ISLE dont toute la commune peut être fière.

Richard CHAMBORD dit que oui, il y a des résultats, mais que c'est la manière de faire qui est critiquée. Suite à une remarque de Gilles BÉGOUT au sujet de l'agent de l'urbanisme, Richard CHAMBORD dit qu'on ne va pas discuter de cas particuliers en dehors de leur présence. La commune dit systématiquement que le mal être vient des situations personnelles des agents, cela peut parfois être le cas, mais généralement la collectivité fait preuve de déni au sujet de sa responsabilité. Il y a des problèmes très anciens. Est-ce qu'on fait confiance aux agents ou est-ce qu'on les infantilise ?

Gilles BÉGOUT lui répond que si on parle de méthodes directives, ce n'est pas le cas au service jeunesse où Richard CHAMBORD travaille en autonomie et en confiance.

Jean-Michel IGOULZAN dit que ils n'ont jamais été dire « on veut ça ou on veut ça », mais que parfois c'est normal d'imposer.

Gilles BÉGOUT dit que le service population, par exemple, n'est pas stressé. Peut-être qu'on va trouver des victimes de stress aux services techniques, mais qu'on en trouvera toujours partout.

Roland MERIGOUX demande aux élus du personnel de quel type de reconnaissance manquent les agents ? S'agit-il de reconnaissance financière, ou de la reconnaissance du N+1, ou autre ?

Richard CHAMBORD dit qu'il ne s'agit pas vraiment, en l'occurrence, de reconnaissance financière, ce qui déclenche l'hilarité des élus. Richard ajoute, amusé lui aussi, que bien sûr, toute augmentation sera la bienvenue.

Richard CHAMBORD et Hervé FAURE parlent de confiance et d'autonomisation des agents, d'expérience professionnelle, d'ancienneté et de savoir faire.

Richard CHAMBORD dit qu'on ne peut pas résoudre tout directement au cours de cette conversation, qu'il faut en passer par un audit réalisé par un organisme extérieur. Ce serait le meilleur moyen d'avoir un avis objectif et exhaustif de la situation.

Le Dr DESDAMES évoque l'importance du document unique, de l'évaluation des risques psychosociaux. Elle ajoute que cette situation est ancienne à ISLE, et que, de plus, tout le monde ne vient pas la voir.

Les membres titulaires – collègue salariés –

ISLE, le 27 Avril 2021

Du CHSCT de la Ville d'ISLE

à

Monsieur le président du CHSCT

Mairie d'ISLE

15 Rue Joseph Cazautets

87170 ISLE

Objet : Demande de la convocation d'un CHSCT extraordinaire

Concernant les conditions de travail à la Mairie d'ISLE

Monsieur le Président,

L'article n°33-1 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et l'article 38 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale prévoient que le CHSCT a pour mission :

- 1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;**
- 2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;**
- 3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.**

Nous avons été alertés par des agents des méthodes de management de l'autorité territoriale et de la Direction qui ne paraissent pas contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents, bien au contraire.

La majorité des agents se plaignent du manque de reconnaissance de leur valeur professionnelle.

Beaucoup d'agents, anciens dans les services, ne voient pas la sagesse et le savoir faire acquis au cours de leur carrière reconnus et encore moins valorisés.

Les nouveaux agents se disent livrés à eux-mêmes en l'absence d'actions concrètes dans des services parfois laissés à l'abandon depuis des années. Les actions ne sont pas mises en œuvre pour rendre les

missions réalisables. Les grandes difficultés qu'ils rencontrent ont pour conséquences des arrêts de maladie et de nombreux départs vers d'autres collectivités.

Les agents disent avoir peur de représailles s'ils expriment leur ressenti à la hiérarchie, en particulier lors des entretiens annuels d'évaluation, et préfèrent chercher du travail ailleurs.

Le nombre très important d'agents préférant changer de collectivité nous conforte dans nos interrogations, d'autant plus que ceux-ci sont unanimes lorsque nous leur demandons comment se déroule leur nouvelle carrière : ils disent revivre et enfin se sentir respectés et utiles à la collectivité.

Il est légitime, dans cette situation, de s'interroger sur les répercussions de cette politique managériale en termes de risques psychosociaux sur l'ensemble des agents de la Mairie d'ISLE.

Afin d'éclaircir cette situation et ainsi de trouver les solutions à mettre en œuvre pour protéger la santé physique et mentale des agents, nous vous demandons de procéder à un **audit indépendant des risques psychosociaux** au sein de la collectivité.

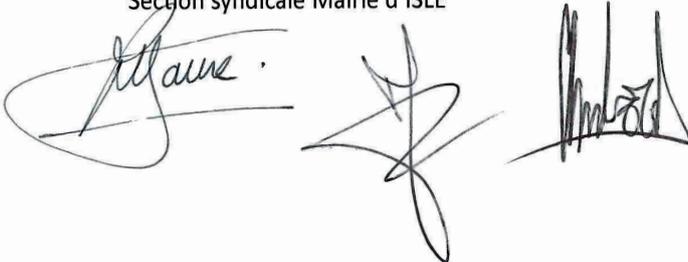
Il est déterminant que nos collègues de travail dont l'engagement et la qualité professionnelle sont reconnus, parfois depuis de longues années, puissent retrouver dans les meilleurs délais un climat de travail serein.

Dans l'attente d'une réponse favorable, veuillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

Pour les membres titulaires du CHSCT

INTER87-FSU

Section syndicale Mairie d'ISLE

Three handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature on the left is the most legible, appearing to read 'G. Aune'. The second signature in the middle is highly stylized and abstract. The third signature on the right is also stylized and appears to be a full name.

Communiqué lu lors du CHSCT de la Mairie d'ISLE du 27/01/2021

Annexe 4

Le syndicat INTER 87 FSU fait le constat suivant concernant les risques psychosociaux au sein de la collectivité.

Depuis plus de 8 ans, jusqu'à aujourd'hui, une méthode de tension permanente décidée par l'Autorité Territoriale a été mise en œuvre par l'Administration.

Beaucoup trop d'agents ont été ou sont encore à ce jour en « Burn out » ou en dépression dans de nombreux services, Etat Civil, Services Techniques, Restaurant Scolaire, Centre Culturel, Urbanisme....

Ils nous ont averti régulièrement de leur « mal être » au travail, du manque de considération, de manque de reconnaissance de leurs savoirs faire et de leurs expériences.

Ceux qui ont osé donner un avis critique sur le fonctionnement de leur service ont ressentis profondément un refus d'écoute, une remise en question de leur professionnalisme. Ils ont même été encouragés à quitter la collectivité.

Un management directif de contrôle et de surveillance s'est mis en place progressivement et se poursuit aujourd'hui ce qui aboutit à une mise sous pression des agents et des responsables de services.

C'est une méthode infantilisante qui ne met pas en valeur l'autonomie, la coopération et la confiance.

Nous constatons l'historicité, la continuité, et l'actualité de ces risques psychosociaux.

Nous souhaitons, notamment par un audit, que tous ensemble, employeur et syndicat, dans un esprit apaisé de dialogue social, la prise en compte de ces problèmes psychosociaux.

Nous demandons que les agents puissent travailler sereinement sans pression permanente.

Nous avons tous à gagner si nous mettons en place un management participatif et coopératif pour remplir nos missions de service public aux usagers.

TURN-OVER : la Mairie d'ISLE bat tous les records !!

Cette année, sur 88 agents, une dizaine de nouveaux sont arrivés, et une dizaine sont partis...

3 agents sont arrêtés pour burn-out.

D'autres le sont pour des pathologies d'ordre physique...

Même si Mr le Maire affirme que c'est normal car notre ville est une sorte de « tremplin professionnel » pour les agents ! (sic...), ces chiffres sont très alarmants. Cette situation très inquiétante justifie, encore et toujours, la saisine adressée par les représentants INTER87-FSU au président du CHSCT, malgré les alertes régulières adressées par le syndicat.

Depuis la première manifestation de plus de la moitié des agents, en colère, devant la Mairie, au début du premier mandat de Gilles BÉGOUT, les revendications d'INTER87-FSU sont toujours les mêmes : respect, considération contre mépris et infantilisation.

Avant, on entrait à la ville pour y faire toute sa carrière...maintenant, c'est un « tremplin » !!

Il est bon de rappeler l'historicité de cette lutte pour le droit à un minimum de bien être au travail au vu de l'extraordinaire turn-over que connaît notre collectivité.

La quatrième Directrice des services de GB, arrivée il y a bientôt deux ans, veut remédier à cette situation avec méthode. Alors souhaitons-lui bonne chance !

Cela passera inévitablement par un audit réalisé par un organisme extérieur, afin d'avoir un avis objectif.



DEFENSE D'UN AGENT EN CONSEIL DE DISCIPLINE :

Comme écrit auparavant dans ce « communard », une des attributions des élus en CAP est de siéger aux conseils de discipline de la FPT, afin de garantir aux agents une défense digne de ce nom face à des élus toujours plus décomplexés.

Régulièrement, nous démontons les arguments trompeurs montés contre des agents indésirables ou usés par des années au service des collectivités.

Ce fut le cas d'un agent de la Mairie d'ISLE qui, en situation de fragilité psychologique, suivi pour cela par la médecine du travail, s'est vu comparaître en conseil avec une menace de 15 jours de congés sans solde.

Les membres du conseil de discipline, présidé par un juge professionnel, ont tranché : 3 jours au lieu de 15 !

Il faut dire que l'accusation était fondée, pour l'ensemble, sur des allégations et que la défense a apporté des témoignages de divers usagers très remontés contre ces accusations injustes.

Malgré l'état psychologique engendré par le traumatisme de cette difficile épreuve, l'agent, désormais placé en longue maladie, devra impérativement retrouver son poste de titulaire une fois guéri.

Plus que jamais, défendons nos statuts, nos carrières !



Résidence Autonomie Municipale « La Résidence fleurie »

- Les agents de cette résidence, dont la gestion est confiée au CCAS d'ISLE, font partie du personnel municipal d'ISLE.

Depuis longtemps, bon nombre d'agents y travaillant réclament d'avoir eux aussi, la possibilité de disposer de chèques déjeuners.

Le Maire refuse car ils ont la possibilité de manger sur place le repas élaboré pour les résidents.

Pourquoi ne pourraient-ils pas avoir la possibilité de choisir entre manger au travail, ou s'évader dans un lieu de restauration de leur choix le temps d'un repas !?

La question sera ajoutée à l'ordre du jour du prochain comité technique.

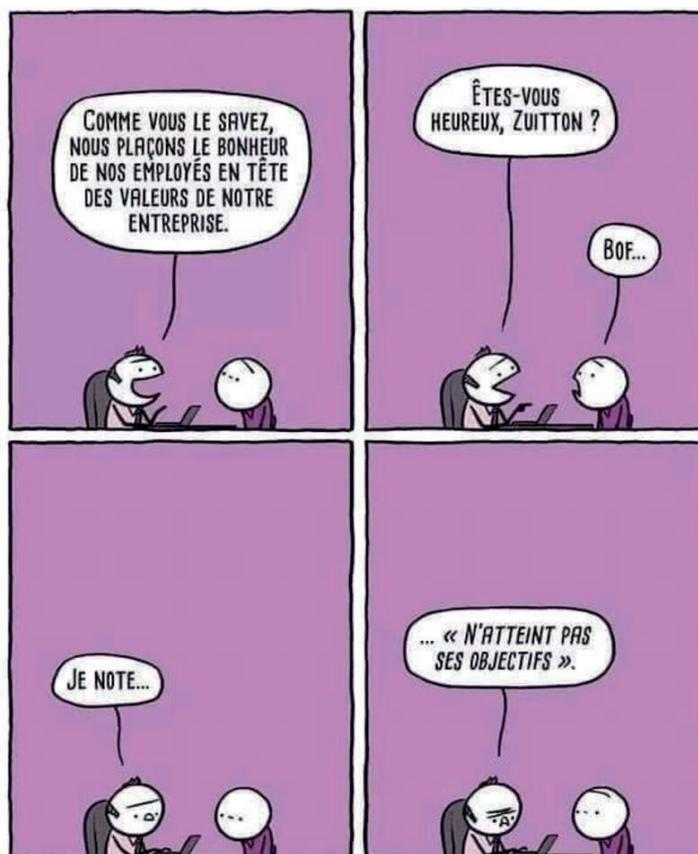
- Les EHPAD, Résidences Autonomie, lieux de vie collectifs pour personnes dépendantes, fragiles, ont fait preuve, depuis le début de la pandémie de covid-19, et en particulier les premiers mois de confinement, d'un courage et d'une abnégation sans failles.

La population entière les a applaudis tous les soirs depuis des millions de balcons...

Le gouvernement a alors réagi en versant une prime « SÉGUR » de 183 € nets par mois au personnel des hôpitaux et des EHPAD. Malheureusement celle-ci ne sera pas versée aux résidences autonomie...

Cette situation est scandaleuse et indigne !

La FSU se bat, avec d'autres organisations syndicales, au niveau national, pour que cette prime soit versée. Nous avons obtenu, d'ores et déjà, le versement de celle-ci aux Résidences rattachées géographiquement à des EHPAD, malheureusement cela ne concerne que très peu d'établissements.



Le 17 Mars 2020, notre pays a connu un évènement historique, le confinement de tous les citoyens dits « non-essentiels ».

« Nous avons constaté que bon nombre d'agents de la territoriale étaient bien plus « essentiels » que ce que leur fiche de paye laisse croire... »

Les syndicats ont alors joué leur rôle, à savoir rencontrer les élus des différentes collectivités territoriales pour discuter de la mise en place de ce confinement, de l'organisation des services territoriaux.

Ce fut une épreuve difficile pour des élus toujours désireux de faire travailler les agents au maximum de leurs possibilités...et il a fallu parfois être déterminés face à des élus réfractaires aux décisions gouvernementales.

A Isle, comme dans la plupart des collectivités de la Haute-Vienne, INTER87-FSU a pris part aux discussions avec les élus et la direction des services municipaux pour négocier les conditions de travail des agents lors de cette période difficile.

Les syndicalistes, même confinés, ont assuré une permanence téléphonique pour répondre aux nombreuses questions que suscitait cette période particulièrement anxiogène.

Le SNUTER-FSU dont INTER87-FSU fait partie, a su coordonner les actions syndicales au niveau national et ainsi être présent partout pour garantir l'accompagnement des agents de toute la Fonction Publique Territoriale.

Exercice du droit syndical

L'aménagement des locaux syndicaux

Article 4 et 4-1 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

La Direction de l'information légale et administrative du Premier ministre déclare :

(<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/droit-syndical-fonction-publique>)

« Lorsqu'un bâtiment compte au moins 50 agents, les syndicats représentatifs ayant une section syndicale disposent au moins d'un local commun. Si elle le peut, l'administration met à disposition de chaque organisation syndicale, un local distinct. »

« Les locaux comportent les équipements indispensables à l'activité syndicale. Notamment : mobilier, ligne téléphonique, poste informatique, connexion au réseau internet, accès aux moyens d'impression et à un photocopieur, boîte aux lettres. »

Cela fait au moins 8 ans que la promesse d'un raccordement du local syndical de la section INTER87-FSU au réseau internet et téléphonique a été faite... Nous n'avons toujours pas de téléphone ni d'internet...

Ce point sera ajouté à l'ordre du jour du prochain comité technique.

L'AFFICHAGE DES DOCUMENTS D'ORIGINE SYNDICALE

Article 9 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

L'article 9 dispose que « les organisations syndicales déclarées dans la collectivité ou l'établissement ainsi que les organisations représentées au conseil supérieur de la fonction publique territoriale peuvent afficher toute information d'origine syndicale sur des panneaux réservés à cet usage en nombre suffisant et de dimensions convenables, et aménagés de façon à assurer la conservation des documents. Ces panneaux doivent être placés dans des locaux facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès, et déterminés après concertation entre les organisations syndicales et l'autorité territoriale.»

« Concernant la conservation des documents : la circulaire précise également que « les panneaux doivent être, d'une part, aménagés de façon à assurer la conservation des documents, c'est-à-dire être dotés de portes vitrées ou grillagées et munies de serrures et, d'autre part, installés dans chaque bâtiment administratif »

Un point sur la mise en place de panneaux adaptés dans les différents services sera ajouté au prochain comité technique.

LA DISTRIBUTION DE DOCUMENTS SYNDICAUX

Article 10 du décret n°85-397 du 3 avril 1985

La distribution de documents d'origine syndicale aux agents dans l'enceinte des bâtiments administratifs est autorisée dès lors qu'elle ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service. La distribution ne doit concerner que les agents de la collectivité ou de l'établissement. Les documents peuvent être distribués par des représentants syndicaux même extérieurs à la collectivité.

Ces documents doivent aussi être communiqués à l'autorité territoriale pour information. La circulaire du 26 janvier 2016 précise que « l'organisation syndicale doit concomitamment communiquer un exemplaire du document à l'autorité territoriale ; cet exemplaire peut être transmis sous forme numérique ».

La jurisprudence veille à ce que la liberté syndicale ne soit pas entravée par des restrictions supplémentaires édictées par les autorités territoriales. Ainsi, il est illégal de soumettre à autorisation préalable de l'autorité territoriale la distribution de documents syndicaux à l'intérieur d'un bâtiment communal.



Dans le cadre des négociations avec l'employeur engagées lors des précédents comités techniques, plusieurs revendications devraient voir le jour :

Le Président du Comité Technique a demandé au service des ressources humaines de travailler sur une augmentation du régime indemnitaire des agents. Quel en sera le montant ?

Le Président du Comité Technique a aussi accepté d'étudier une prise en charge de la mutuelle des agents. Il a demandé à ce qu'un groupe de travail composé de représentants du personnel et du service RH se mette en place afin d'étudier les différentes possibilités. Après réunion de ce groupe de travail, il a été décidé d'interroger les agents au sujet de deux choix possibles :

- Un accord de groupe qui permettrait peut-être d'obtenir un prix avantageux mais ne laisserait pas le choix de la mutuelle. Cette pratique est très répandue dans le secteur privé où les employeurs prennent souvent en charge la totalité du montant.

- Une participation forfaitaire de l'employeur à la mutuelle choisie par l'agent, à la condition qu'elle soit labellisée.

Merci de découper le coupon correspondant à la solution que vous choisissez au bas de cette page et de le remettre à un-e représentant-e du personnel afin de porter vos choix et revendications lors du prochain CT.



<p>PRISE EN CHARGE DE LA MUTUELLE PAR L'EMPLOYEUR :</p> <p>JE PREFERE UN ACCORD DE GROUPE</p>	<p>PRISE EN CHARGE DE LA MUTUELLE PAR L'EMPLOYEUR :</p> <p>JE PREFERE UNE PRISE EN CHARGE FORFAITAIRE DE MA MUTUELLE LABELLISEE</p>
---	---