

Le Communard

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

MARS 2020. N°26

Pourquoi avoir appelé ce journal « le communard » ? D'abord un clin d'œil aux agents communaux mais aussi en référence aux communards. Qui sont-ils ? Des dangereux extrémistes, des gauchistes !! les forces réactionnaires de l'époque ont pu le penser, il n'en ait rien !

Cela correspond à une période dramatique de l'histoire avec plusieurs milliers de morts en quelques jours dans une capitale en feu « la semaine sanglante » qui marque la fin de la commune de Paris. Une insurrection ouvrière issue de l'Assemblée nationale qui pourtant venait d'être élue au suffrage universel et qui a pris le pouvoir dans la capitale contre le pouvoir républicain bourgeois de l'époque. Tiens ça pourrait donner des idées !

C'est une tentative de gouvernement de la classe ouvrière, qui notamment a eu le temps de voter la séparation de l'église et de l'état (bien avant 1905). Ces insurgés sont des travailleurs parisiens, des ouvriers, des employés du bâtiment, du métal ou d'ateliers, âgés d'un trentaine d'années. Une amnistie partielle sera votée pour eux en 1879 et une amnistie générale en 1880.

L'assemblée nationale en 2016 a voté « la réhabilitation de toutes les victimes de la répression anti-communarde ». Pas mal comme titre de journal syndical n'en déplaît à ses détracteurs !

C'est avec un peu trop de retard, nous le concédons, que vos représentants syndicaux FSU INTER 87 vous présentent une synthèse des dernières réunions du Comité Technique et du Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail. (CHSCT)

Nous devons prendre dorénavant plus de temps syndical, celui qui nous a été attribué suite aux élections du 6 décembre 2018 (rappel des résultats donné dans un encadré), afin de de vous informer régulièrement.

Nous connaissons depuis plusieurs années au sein de notre collectivité des réorganisations qui peuvent nous interroger.

Autant nous défendons le changement dans le sens de l'amélioration des conditions et du bien être au travail, autant beaucoup d'agents nous informent de leur souffrance au travail.

Si l'on écoute l'autorité territoriale les agents qui quittent la collectivité le font par choix, pour connaître d'autres expériences dans d'autres collectivités.

Nous entendons le contraire dans plus de 70 % des témoignages que nous recevons dans lesquels sont invoquées des raisons de manque de considération et de respect.

Témoignages donnés dans la confidentialité ce qui montre à quel point les agents préfèrent ne pas en parler directement par crainte d'être ennuyés.

(A ce titre nous joignons à ce journal la déclaration que nous avons lue aux représentants employeurs du Comité Technique lors de sa séance du 19 novembre 2018. Il est indispensable par souci de transparence qu'elle soit portée à votre connaissance.)

Notre volonté est de trouver des solutions ensemble pour que les agents se sentent mieux dans leur communauté de travail. Nous n'avons toujours pas de réponse et/ou de propositions suite à cette déclaration.

Nous donnons également dans ce journal quelques pistes dans une perspective positive, celle de l'amélioration des conditions de travail.

En ce qui concerne les réorganisations, nous constatons beaucoup de cafouillage, un manque de technicité, des décisions approximatives trop souvent prises sans concertation avec les agents.

Nous vivons l'époque de la mise en œuvre de procédures, tout est soumis à protocole dont le but essentiel est le contrôle et la concentration des décisions, l'agent qui n'est pas d'accord ou qui donne son avis dans l'espoir de contribuer aux solutions collectives est suspecté d'être à part.

La FSU conforte sa ligne de conduite qui est celle de la défense du service public, nous travaillons pour l'usager dans l'intérêt général. L'indépendance est affirmée par le législateur dans le statut du fonctionnaire .

Nous ne sommes donc pas au service d'un intérêt privé en l'occurrence d'un patron auquel il faudrait faire allégeance, la collectivité n'est pas une entreprise, les services aux usagers ne sont pas des marchandises.

Vous allez le constater dans les comptes rendus qui suivent , nous avons quitté le dernier Comité Technique car tout dialogue devenait impossible , et nous avons refusé de siéger au CHSCT à cause du non respect de la procédure.

Pour les deux instances l'autorité territoriale n'a pas respecté **ses obligations démocratiques**.

Depuis le 1^{er} septembre il ne vous a pas échappé que nous avons une nouvelle Directrice Générale des Services.

La personne recrutée sur cette fonction qui fait preuve de bienveillance et d'écoute a besoin de prendre le temps nécessaire pour évaluer le fonctionnement de la collectivité, se faire elle même une idée de l'organisation du travail, connaître les agents.

Nous vivons à l'ère de l'immédiateté, ainsi dans l'enthousiasme de la restructuration nous avons assisté à une prise de décision dans la précipitation concernant une note de service qui ne pouvait pas s'appliquer.

Vos représentants syndicaux sont des élus qui dans l'exercice de leur mandat doivent être entendus et respectés.

Quelques éléments sont donnés concernant l'actualité sociale, la loi de transformation de la Fonction Publique votée étonnamment pendant le mois d'août et la réforme des retraites.

Nous vous accompagnons pour faire respecter vos droits, pour que vous soyez considérés et reconnus dans vos missions quotidiennes de service public.

Votre syndicat FSU
Inter 87



ACTE 1

Nous faisons ici une synthèse syndicale du Comité Technique du 12/12/2019.

Le procès verbal du CT du 16 mai 2019 est approuvé.

La composition du Comité Technique est rappelée suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018 :

MEMBRES TITULAIRES

Représentants de la Collectivité	Représentants du personnel
M. Gilles BEGOUT	Mme Christelle DUSSERVAIS
M. Pierre AUZEMERY	M. Aurélien PERRIER
Mme Marie LAPLACE	Mme Véronique ROUVERY
M. Jean-Pierre DUCHER	M. Hervé FAURE
M. Didier FAYDI	Mme Valérie DESMAISON

MEMBRES SUPPLÉANTS

Représentants de la Collectivité	Représentants du personnel
M. Christophe MALIFARGE	M. David PENOT
M. Maxime NEGREMONT	Mme Marie-France MORELON
Mme Sophie ALAIS	M. Richard CHAMBORD
M. Jean-Michel IGOULZAN	Mme Josiane TURPIN
Mme Joëlle DANIGO-MEXMAIN	Mme Julie-Anne OGER

Un nouvel organigramme est présenté ce qui suscite des questionnements de la part de vos représentants FSU.

1) Qu'est-ce qu'un responsable de cellule ?

- *Ce n'est pas un responsable de service, il s'agit de secteurs avec un nombre moindre d'agents qui sont définis.*

2) Est-ce que les responsables de cellule sont des n+1 ?

Oui tout à fait, ils conduiront les évaluations lors des entretiens professionnels.

3) Un agent est nommé responsable de cellule alors que son statut ne lui permet pas légalement d'encadrer du personnel ?

- *Cet agent pilotera les chantiers mais n'évaluera pas pour le moment le temps qu'il obtienne le grade nécessaire.*

4) Dans l'organigramme présenté au niveau des services techniques le nombre d'agents encadrés n'est plus suffisant pour pouvoir bénéficier de la NBI ?

- *Le président indique que dans ce cas là il va tout mettre à plat dans la perspective de la supprimer puisque nous faisons cette remarque.*

Nous ne proposons absolument pas la suppression de cette prime. Nous nous inquiétons de devoir voter un document officiel transmissible aux instances de contrôle qui pourraient remarquer ce problème de légalité, il est normal pour un syndicat d'alerter sur cette situation.

5) Quel est ce nouveau poste de chargée d'étude ?

- *Il s'agit d'un soutien à la DGS pour instruire les dossiers à venir (temps de travail, Rifseep, demandes de subventions...)*

Sont ensuite présentés sans réactions particulières les mouvements du personnel de la commune d'Isle et du CCAS d'Isle, les suppressions de postes laissés vacants par les avancements de grade.

Ainsi que :

- La mise en place des ordres de missions temporaires et permanents des agents et élus, le nouveau document type pour les fiches de postes, fiches de congés, absences/RTT.
- Le reclassement d'un agent titulaire de la filière technique dans la filière administrative et l'augmentation de son temps de travail de 29H à 35H.
- La régularisation de l'augmentation du temps de travail d'un agent titulaire de 27H à 30H30.
- La régularisation du protocole ARTT concernant les 30mn non indiquée dans ce document mais pourtant effectuées par les agents des services techniques les vendredis.

Nous arrivons aux questions diverses présentées par la section Mairie d'Isle FSU Inter 87 :

1) Déclaration de grève. Il a été formalisé par le responsable des services techniques de demander aux agents en grève de se déclarer 48H à l'avance.

La FSU rappelle qu'il n'y a pas obligation pour les agents territoriaux de se déclarer en grève excepté pour certains services comme la restauration scolaire. Le délai de 48H concerne plus particulièrement l'éducation nationale afin que la collectivité puisse mettre en place un éventuel SMA (Service Minimum d'activité).

Un agent peut au dernier moment sans prévenir se mettre en grève. S'il est certain de participer à la grève c'est à lui de considérer s'il veut prévenir ou pas son responsable pour l'organisation du service.

2) Mutuelle Santé.

Demande de mise en œuvre par la Mairie d'Isle de la prise en charge par l'employeur d'une participation à la mutuelle santé comme cela existe dans beaucoup de collectivités.

Le président explique que c'est un dossier en cours qui sera étudié par un représentant syndical FSU et Aurélie du service RH quand elle sera de retour.

3) 1H donnée veille de Noël et du 1^{er} janvier.

Chronologie d'une erreur qui aurait pu être reconnue et éviter ainsi un entêtement qui nous a obligés à quitter le Comité Technique :

- **9/12/19**. Nous recevons la note de service suivante adressée par la DGS :
« Suite à une décision de Monsieur le Maire, les services communaux fermeront à partir de 17H les mardis 24 décembre 2019 et 31 décembre 2019 (sauf nécessité de service) ;
Merci de communiquer cette information auprès de vos services »

- **12/12/19**. Réponse de la FSU :

Monsieur le Maire,

« Les représentants FSU de la section syndicale Mairie d'Isle s'étonnent de la note de service adressée aux agents concernant les heures attribuées les 24 et 31 décembre.

La décision du Comité Technique du 12/06/2014* stipule qu'est accordée à tous **les agents présents** une heure la veille de Noël et du 1^{er} janvier, sans qu'il soit indiqué « à condition que leur horaire butoir de sortie soit à 18H ! »

Cet accord d'une heure donnée à tous les agents présents s'est appliqué jusqu'à maintenant notamment pour ceux qui dans leur cycle de travail permanent débauchent avant 18H (services techniques, administratif, social...).

Pour la FSU cette note n'est pas applicable, car elle vient contredire les accords en vigueur.

Nous ne doutons pas que si vous décidez de changer cette règle, cela ne peut se faire qu'après concertation avec les représentants syndicaux ».

* Rappel comité technique du 12 juin 2014 :

« le président propose de permettre aux agents présents sur la collectivité de bénéficier de 2 heures les veilles de Noël et du jour du 1^{er} de l'an soit les 24 et 31/12 ». » La fermeture exceptionnelle des services sera établie de manière pérenne les veilles de Noël et du jour du 1^{er} de l'an ».

Nous pensions entendre que cette note était effectivement maladroite et que c'était bien l'accord collégiale signé qui allait s'appliquer.

Nous avons assisté alors à un véritable déni de démocratie .

le président s'est totalement exonéré d'un quelconque dialogue social avec le syndicat.

Il ne s'exprimait plus en tant que Président d'une instance dans laquelle, il faut le rappeler les **représentants syndicaux sont également des élus**, que toute décision doit être débattue et votée mais en tant que Maire dans une réunion où les agents doivent obtempérer.

Cette confusion était manifeste dans les phrases qu'il a prononcé « c'est moi qui décide, je le décide maintenant, c'est ma décision personnelle »

Heureusement nous avons assisté à un petit moment de lucidité avec une intervention d'un élu du collège employeur rappelant que « le CT est une instance paritaire, les questions évoquées font l'objet d'un vote sur proposition du Président » « La note de service va à l'encontre d'une décision du CT, la modification de l'accord n'est pas à l'ordre du jour »

Nous avons quitté la réunion car nous ne pouvions pas accepter ce dictât qui revient à refuser tout dialogue social et remise en question.

Ne pas respecter ainsi les représentants syndicaux élus c'est ne pas respecter les agents de la collectivité.

Nous avons également indiqué que nous ne siégerons pas au CHSCT pour non respect de la procédure.

Encore une fois le Président a prévu de décider tout seul sans concertation pour élaborer l'ordre du jour. Il est pourtant obligatoire de rédiger l'ordre du jour avec un représentant syndical.

NB : 1h après notre départ du Comité Technique une note de service nous indiquait qu'était rétablie l'attribution de l'heure la veille de Noël et du 1^{er} de l'An à l'ensemble des agents.

Quel bazar pour retrouver un peu de lucidité !

ACTE 2 :

Le compte rendu du CT nous été transmis sans qu'il soit fait mention de notre départ et comme si nous avions voté tous les points présentés ce qui n'a pas été le cas vue la méthode expéditive avec laquelle le Président a mené la réunion !

De ce fait le CT n'étant pas valide une autre date à été fixée au 10 février à 16H00 afin de prendre le temps **nécessaire et démocratique** du vote.

Nous ne referons pas le résumé de cette réunion ,sauf à indiquer que :

- La FSU s'est abstenue en ce qui concerne le nouvel organigramme ne souhaitant pas qu'un document officiel puisse éventuellement porter préjudice aux agents en terme de responsabilité et primes.

- Il a été demandé une précision en ce qui concerne les fiches de congés des agents au sein des services techniques.

Au départ chaque agent devait la conserver. Après réflexion au sein des ressources humaines il a été décidé que la secrétaire des services techniques les centralisera. Chaque agent a la possibilité d'en faire une photocopie.

- Nous avons voté toutes les autres propositions présentées par le Président .

Nous ne sommes pas revenus sur la question de l'attribution des heures veille de Noël et du 1^{er} de l'an après rétablissement de l'accord validé au CT du 12/06/2014.

Le même jour s'est également tenue la réunion du CHSCT à 14H30.

Le Président a bien reçu le représentant syndical afin **de rédiger en commun l'ordre du jour** comme le prévoit les textes.

Malgré cela, nouvelle erreur dans le contenu de la convocation concernant la question du renouvellement des vêtements de travail rajoutée à l'ordre du jour par votre représentant syndical. La voilà déplacée arbitrairement dans les questions diverses ! Quel cafouillage supplémentaire !

Nous le signalons en début de séance au Président qui la fait rajouter à l'ordre du jour .

Cerise sur le gâteau nous venons de recevoir le compte rendu la voilà encore indiquée dans les questions diverses .

Encore un petit effort on va y arriver !

Le procès verbal du CHSCT du 19 novembre 2018 est approuvé en l'état. Très succinct car il manque des notes que l'administration n'a pas retrouvées !

Rappel de nouvelle composition du CHSCT :

MEMBRES TITULAIRES

Représentants de la Collectivité	Représentants du personnel
M. Gilles BEGOUT- Président	M. Aurélien PERRIER
M. Pascal THEILLET - Suppléant	M. Didier RUBY
M. Jean-Pierre DUCHER	M. Hervé FAURE
M. Didier FAYDI	M. David PENOT

MEMBRES SUPPLÉANTS

Représentants de la Collectivité	Représentants du personnel
Mme Marie LAPLACE	Mme Véronique ROUVERY
M. Christophe MALIFARGE	Mme Marie-France MORELON
M. Pierre AUZEMERY	Mme Christelle DUSSERVAIS
M. Jean-Michel IGOULZAN	M. Richard CHAMBORD

Régularisation de la la mission ACFI. (Agent Chargé de la Mission d'Inspection)

Cette mission d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est confiée par conventionnement au CDG 87 pour une durée de 3 ans au coût annuel de 1200€.

Mise œuvre des formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail).

Il est obligatoire d'avoir la présence d'un membre du personnel formé aux premiers secours, le nombre de secouristes devant être au minimum d'1 pour 20 agents. Il est nécessaire de faire le point sur les agents qui se sont formés, d'évaluer si le délai de validité de 24 mois est dépassé.

Renouvellement des vêtements de travail des services techniques.

La FSU demande quand seront livrés les vêtements de travail.

Le président s'engage sur une livraison en avril 2020 suite au marché conclu avec Limoges Métropole.

Il indique qu'un marché interne à la commune pourrait également être envisagé pour mieux maîtriser le délai.

Le secrétaire représentant du personnel propose que l'administration vérifie si la couleur réglementaire ne va pas être changée, passer du jaune au orange.

Le FSU demande également la possibilité d'avoir des chaussures aux pointures des agents.

Bilan de l'absentéisme et accidents de service.

Plusieurs constats s'imposent pour la FSU :

Entre 2018 et 2019 :

- L'absentéisme toutes maladies confondues à augmenté de **54 %**.
- La longue maladie à augmenté de **318 %**
- La longue maladie + la maladie longue durée à augmenté de **173 %**
- Le nombre d'accidents du travail a légèrement augmenté de **22 %**.
- La maladie ordinaire a diminué de **25 %** (la remise en œuvre de la journée de carence incite les agents à ne pas se déclarer en maladie).

La FSU précise qu'il serait nécessaire de bien identifier les causes des arrêts prolongés, longue maladie et longue durée.

Trousses pharmaceutiques.

Les représentants du personnel indiquent que beaucoup de véhicules des service ne sont pas pourvus de trousse pharmaceutiques.



L'agent de prévention explique que pourtant un devis a été réalisé mais qu'il n'a pas du être suivi d'effet.

Par contre les véhicules de service appartenant à Limoges Métropole ne concernant pas la Mairie d'Isle, il y a lieu de faire l'inventaire des véhicules de la collectivité.

Le Médecin présent à la réunion propose de communiquer la liste des éléments consommables qui doivent être présents dans les trousseaux pharmaceutiques.

De même elle indique qu'un suivi de l'existence de trousseaux pharmaceutiques et la vérification des dates de péremption dans les bâtiments communaux sont indispensables.

Nous revenons sur le Comité Technique du 18 novembre 2018, vous devez avoir connaissance de la déclaration que nous avons fait en préambule suite aux commentaires du Maire sur les articles parus dans le dernier « Communard ».

En début de séance et hors contexte du Comité Technique, le Président en tant que Maire a tenu à nous faire part de ses remarques concernant les articles du Communard. Il considère les propos mensongers et non factuels notamment le Turnover à la Mairie !

Nous n'avons que retraduit, après vérification auprès des agents concernés, cette détérioration des conditions de travail due à une méthode imposée par le Maire qui consiste à mettre sous pression les agents et les responsables de service.

De notre côté nous avons lu la déclaration suivante :



Monsieur le Président, Maire de la commune D'ISLE.

Mesdames messieurs les Représentants du Comité Technique, Mesdames, Messieurs les Conseillers Municipaux,

Le Syndicat INTER 87 FSU, mandaté et saisi par un grand nombre d'agents se doit de faire cette déclaration face à l'inexistence du dialogue social et à la détérioration des conditions de travail constatés au sein de la Collectivité.

Nous le faisons dans la perspective d'un changement de méthode et d'une recherche de solutions.

Nous constatons un déficit de démocratie par le manque flagrant de **respect des procédures**.

Ainsi l'avis du Comité Technique n'est plus sollicité pour :

- Toutes les questions de réorganisation des services qui concernent les personnels.
- Le changement de fonction des agents,
- Les délégations de service public.
- Des changements de bureaux récurrents.
- Des recrutements sans vacance de poste, sans ouverture à candidatures, sans application des obligations contractuels de vérification des diplômes et équivalence.

Lorsque vous ne respectez pas ces règles élémentaires, démocratiques, issues de la République, lorsque vous ne respectez pas le mandat électif des représentants syndicaux, C'est l'ensemble des agents que vous ne respectez pas.

Il existe également au sein de votre collectivité une véritable souffrance au travail , que vous ne voulez pas entendre, pas voir.

Les agents sont encouragés à quitter la collectivité, c'est ce qu'ils font quand il le peuvent ! Les retours que nous avons sur ces départs sont toujours les mêmes « un manque de considération, de confiance, un dénigrement répétitif et permanent des fonctionnaires, une non reconnaissance du travail effectué par les agents ».
Cette situation les pousse à aller chercher un emploi ailleurs.

Dans le même temps, suite aux départs à la retraite et aux mutations nous constatons qu'au moins 4 postes à temps complet n'ont pas été remplacés en 3 ans tous services confondus. Cela a pour conséquence une surcharge , une intensification du travail pour les agents qui restent et qui subissent des changements intempestifs et contradictoires non adaptés.

Dans ce contexte qu'en est-il de la continuité et de la qualité du service à l'usager ?

Il est mis en œuvre une méthode autocratique. Des manières de « dire et de faire les choses » conscientes ou pas qui affectent les agents. Un management ultra directif d'un autre temps. On sait aujourd'hui qu'il est inefficace et qu'il est dévastateur car basé sur la suspicion et la mise sous pression du personnel. Un management qui aboutit à des ras le bol, à des arrêts maladie , à des situations de BURN OUT. Cela caractérise un autoritarisme qui est instauré et imposé aux chefs de service .



Nous entendons de nombreux témoignages d'agents , Provenant de ceux qui sont partis et de ceux en activité aujourd'hui dans la collectivité, Témoignages également répertoriés par la Médecine du Travail qui atteste de cette souffrance au travail .

Elle est la conséquence d'une attitude qui manque cruellement d'humilité mais aussi d'humanité. Le statut de Maire est une fonction élective au service des concitoyens dont les agents public sont la cheville ouvrière.

*Monsieur le Président, Maire de la Commune d'ISLE.
Mesdames, Messieurs les représentants du Comité Technique,
Mesdames , Messieurs les Conseillers Municipaux,*

Que comptez vous faire pour remédier à cette situation de crise ?

Section Syndicale Mairie d'ISLE INTER 87 FSU

Rappel d'un contexte à prendre en compte :

Bien que nous entendions le Maire se répéter à lui même et répéter à qui veut bien l'entendre que

«Tout va très bien dans la collectivité » un constat s'impose :

Nous avons recueilli plusieurs témoignages parmi les personnes qui ont quitté dernièrement la collectivité, la raison de leur départ n'est pas seulement celle invoquée par l'autorité territoriale à savoir « l'envie de changement ou une mutation pour évolution de carrière » .

Ce qui revient de façon récurrente c'est ce système de tension mis en place par le Maire soit :

- Une manière de dire les choses.
- Il dit qu'il connaît très bien, voire mieux que les professionnels leurs métiers.
- Des petites phrases assassines qui blessent.
- Une attitude autocratique. « j'ai décidé, pas d'autres discussions possibles »
- Un manque d'écoute, de considération, de reconnaissance de l'expérience des agents.....



Nous constatons qu'au moins 5 agents sont en dépression « burn out » ou parlent de malveillance à leur égard pour les mêmes raisons citées plus haut (3 aux services techniques, 1 à la Mairie, 1 au Centre culturel).

Il s'agit d'un management **directif** (d'une autre époque) qui existe au sein de notre collectivité et qui est le leitmotiv du Maire aujourd'hui.

Il est effrayant de constater ici ou ailleurs que ce retour ou plutôt cette régression est en vogue à travers la centralisation des décisions, le contrôle et la suspicion des agents ou seul le « choix du chef, du patron » prime. A cela s'ajoute que pour le Maire chaque situation conflictuelle à une explication qui le dédouane de toute responsabilité. « Ce n'est pas lui et il ne faudra pas très longtemps pour accuser les chefs de services ! »

Exemple de ce management directif/autoritaire :

- C'est moi qui décide (souvent seul) mais bien sûr je dis que j'ai concerté les autres acteurs .
- J'ordonne aux chefs de service d'appliquer ma décision sans tenir compte de leur expertise professionnelle.
- Aucune discussion n'est possible, les agents sont mis devant le fait accompli

Conséquences :

Il se développe un sentiment légitime de manque de considération, une pression et tension au travail qui abouti le plus souvent aux départs des agents de la collectivité, à des dépressions, des « burn out » même pour les plus résistants.

Ce management exigée par l'Autorité Territoriale, est souvent appliquée par des chefs de service sans formation adéquate pour résister à ce processus de détérioration des conditions de travail.

Cette méthode qui voudrait dire dans la forme « avoir du caractère » est plutôt un signe de faiblesse, un moyen de défense lié à des représentations personnelles d'un autre temps.

Rien à voir avec l'application des règles et la fermeté dans la décision.

C'est une véritable hécatombe et nous proposons pour stopper cette hémorragie que s'installe de la part du Maire une véritable prise en compte du service public et par la même une bienveillance à l'égard des agents qui le mettent en œuvre.

QUELS MOYENS METTRE EN ŒUVRE POUR ATTEINDRE CE RÉSULTAT ?

Le bien être au travail passe par la confiance, la coopération, le travail d'équipe, la reconnaissance des savoirs faire.

Au sein de la FSU nous défendons un management **participatif** basé sur la concertation et le dialogue.

Ce management participatif est basé sur une écoute qui agit positivement sur le bien être au travail, la qualité et l'efficacité dans les services.

Pour cela, il est impératif de demander aux responsables de service de réunir les agents concernés pour tout changement et réorganisation du travail, de solliciter leur avis en tant qu'acteurs expérimentés, professionnels.

Résultat :

Un climat de coopération s'instaure et favorise un véritable travail d'équipe, une cohésion et une dynamique de groupe, une reconnaissance des pratiques individuelles et collectives.

Les agents se sont appropriés les décisions, les mettent en œuvre et les défendent.

Pour cela, il faut éviter la confusion des rôles, c'est la DGS avec les responsables de services, formés au management qui ont pour mission d'encadrer le personnel sur le terrain.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES du 6 DÉCEMBRE 2018.



Un seul syndicat a présenté une liste , La FSU Inter 87.
Nous le regrettons car nous défendons le pluralisme.

ISLE Nombre d'inscrits : 103	Votants : 72
	Taux d'abstention : <u>30%</u>
	Bulletins nuls : 14
	Par rapport aux votants : <u>19%</u>
	Exprimés pour la FSU : 58
	soit : <u>80,50%</u> des votants
	<u>56 %</u> des inscrits

Si nous ne prenons en compte ces résultats, sachant que nous avons eu des retours d'agents qui nous soutiennent, mais qui ne sont pas venus voter car en maladie, en vacances nous constatons que **6** agents sur 10 en fonction des inscrits et **8** agents sur 10 en fonction des votants nous font confiance et ceci dans un contexte social et un rapport assez défavorable aux syndicats.

LA REFORME DES RETRAITES

Un peu d'histoire , Pierre MAUROY premier ministre sous François MITERRAND annonce dès 1982 que l'âge de départ à la retraite passera de 65 ans à 60 ans avec 37,5 années de cotisations pour obtenir le taux plein.

*L'accord signé avec les partenaires sociaux entrera en vigueur le 1^{er} avril 1983. Il faut se rappeler que cette revendication émanait **d'une idée progressiste de justice et de liberté.***

Nous connaissons aujourd'hui une régression qui s'est construite sur deux idées erronées que nous pouvons déconstruire facilement :

- 1) L'espérance de vie,
- 2) Un même régime de retraite pour tous le monde.

L'espérance de vie

Il faut la nuancer avec l'âge de l'espérance de vie en bonne santé , soit de 64,5 ans pour les femmes et 63,5 ans pour les hommes. Il resterait peu de temps pour profiter en bonne santé d'une juste retraite.

De toutes façons l'idée progressiste est de pouvoir profiter de longues années de retraite après de bons et loyaux services rendus à la communauté, de laisser la place aux plus jeunes pour éviter les périodes de chômage.

Les richesses produites sont largement suffisantes, il suffit de les utiliser de façon plus rationnelle, en rééquilibrant la part qui va au capital et au salariat.

Un système universel

Le mot pourrait traduire une belle idée qui séduit tout le monde à savoir plus d'égalité et d'équité.

Malheureusement pour ce gouvernement uniformiser ne veut pas dire égalité de traitement .

Bien au contraire, il faut prendre en compte pour atteindre un traitement équitable des spécificités liés notamment à l'usure et la pénibilité de certains métiers.

La même question s'était posée au CNR (Conseil National de la Résistance) qui a créé un régime général comme fondation du système et des régimes spéciaux qui ne représentent que 3 % de la population active.

Nous sommes pour la remise à plat de certains avantages qui pourraient ne plus avoir lieu d'être et élargir à d'autres catégories de salariés qui accomplissent des travaux contraignants, difficiles, pénibles qui ne permettent pas d'aller au-delà de 55 ans.

Chacun d'entre nous a pu le constater, entre le projet de loi annoncé au début par le gouvernement et aujourd'hui, 8 régimes spéciaux ont été maintenus (Policiers, sapeurs pompiers, Douaniers, surveillants pénitentiaires, militaires, quelques concessions pour la SNCF, les pilotes de lignes, le CFA (Congé de fin d'activité) maintenu pour les chauffeurs, les danseurs de l'opéra.....).

Il faut savoir que si notre système connaît un déficit c'est essentiellement dû à un manque de recettes fiscales qui a commencé à opérer fin des années 70 avec toute une batterie de possibilités de défiscalisation. Une situation qui a profité aux plus riches qui n'ont plus payé d'impôts à la hauteur de l'argent qu'il gagnaient.

Un déficit s'est créé en 40 ans qui explique aujourd'hui que nous entendons le gouvernement actuel nous expliquer qu'il n'est pas question de dépasser 14 % du PIB (Produit intérieur brut) pour régler les retraites. Et ainsi continuer à permettre aux plus aisés de payer moins d'impôts.

Ne parlons même pas de l'évasion fiscale de plus de 80 milliards et des cotisations sociales non versées par beaucoup d'entreprises. Si nous rajoutons les 20 milliards dans le cadre du CICE (Crédit d'impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) accordées aux entreprises pour soit disant créer de l'emploi durable que nous ne voyons toujours pas venir !

De plus a été constitué sous le gouvernement JOSPIN en 1999 un fond de retraite estimé aujourd'hui à 127 milliards.

Nous pouvons également imaginer un prélèvement, des cotisations sur les transactions financières des entreprises du CAC 40.

Beaucoup de richesses sont produites par les salariés et peu de retour existe pour financer le bien commun et notamment les retraites dans un projet de société où l'on a bien mérité de partir à 60 ans à taux plein.

Nous pouvons vous assurer que les plus riches sentiraient à peine l'effort à consentir dans un esprit de justice et solidarité s'ils payaient comme la majorité des salariés l'impôt à la hauteur de leur enrichissement !

Pour résumer cette réforme des retraites en cours :

1) Elle s'est faite dans la précipitation alors qu'il n'y a pas d'urgence concernant son financement.

2) Il s'agit de baisser le niveau des pensions à hauteur de 30 % dans les 20 années à venir ouvrant ainsi un nouveau marché aux groupes d'assurance comme Axa ou Black Rock.....

3) Il s'agit de faire travailler plus longtemps les salariés jusqu'à un âge indécent où l'espérance de vie en bonne santé sera largement dépassé et pour percevoir une retraite moindre. Alors que dans le secteur privé une personne sur deux termine déjà sa carrière au chômage.

4) Malgré ce qui est dit, aucun gouvernement n'est en mesure de garantir la valeur du point en dehors de l'instant présent.

Il risque d'y avoir une différence négative de la valeur du point entre le moment de son achat et sa restitution lors de la liquidation de la pension.

Nous savons dans la fonction publique que le gel du point d'indice est une pratique courante.

Sa valeur a déjà diminué de 10 % au regard de l'inflation depuis l'année 2000.

UN SYSTÈME DE POINTS POUR MODERNISER LES RETRAITES



5) Le gouvernement est incapable de sortir un logiciel pour permettre à chacun de calculer sa pension dans le futur régime.

Le système à point calcule la pension sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 25 meilleures années pour le privé ou les 6 derniers mois pour le public.

Il fait donc entrer dans le calcul les années les plus mauvaises, les périodes non travaillées et entraîne donc mécaniquement UNE BAISSSE DE LA PENSION.

6) Aujourd'hui nous avons un système par redistribution basé sur une approche collective et solidaire.

Le système à point se fonde sur une individualisation, le chacun pour soi, où l'on devra payer, capitaliser pour assurer un niveau de pension correct, pour beaucoup il faudra continuer à travailler à la retraite.

Depuis le 5 décembre la mobilisation est forte et la majorité des personnes ont compris que leur pension allait baisser et qu'ils allaient travailler plus longtemps. Ainsi plus de 60 % des français rejette cette réforme. 67 % des français souhaite se prononcer directement par référendum. (55 % des électeurs de Macron sont favorables à un referendum).

Le soutien de l'opinion publique contre cette réforme est majoritaire.

Malgré cela le gouvernement persiste et signe, passe en force avec le 49,3 alors que une dizaine de ministres dont le premier d'entre eux annonçaient encore il y a quelques semaines qu'il n'était absolument pas question de l'utiliser et que ce serait un déni de démocratie !

Pourquoi tant de mensonges et à qui profite le crime, bonne question mon cher Watson !

Avec LRM c'est La Retraite en Moins !! Mais peut-être la Raclée En Mars !!

UNE LOI DE DESTRUCTION DU SERVICE PUBLIC

La loi N°2019-828 est passée le 6 août 2019 (Tiens en plein été !) loi de transformation de la Fonction Publique.

Pour présenter cette loi nous reprenons le formule d'un ancien ministre Anicet le PORS que la FSU a invité à l'occasion d'un colloque sur ce tournant libéral.

« Il s'insurge contre une loi qui organise l'alignement du secteur public sur le secteur privé et laisse poindre une version autoritaire du pouvoir hiérarchique »

Commentaire de notre section syndicale : « Nous constatons qu'au plan national comme au plan local la démarche libérale nous conduit à un centralisme du pouvoir politique digne des systèmes autoritaires que nous avons connus à une certaine époque dans les pays de l'est ».

Toujours la même sémantique politique dans ce type de loi : les fossoyeurs se présentent comme des sauveurs « si nous voulons conserver un tant soit peu de service public il faut accepter de le dénaturer ! »



Synthèse de cette loi du 6 août 2019 :

- Recrutement massif de contractuels , appelé extension alors qu'il s'agit ni plus ni moins d'une généralisation annoncée et ceci dans toutes les catégories d'emploi (A,B,C) .
- Possibilité de ruptures conventionnelles dans des conditions incertaines et sachant que la plupart des petites collectivités ne pourront pas l'appliquer par manque de moyens financiers.
- Amoindrissement, voire suppression de la représentativité syndicale ou comment anéantir les possibilités d'interventions syndicales dans les instances de concertation et de dialogue social (CT et CAP).
- Accentuation de la rémunération au mérite : on peut se demander sur quels critères d'évaluation, certainement celui de allégeance au « patron, chef de service ou Maire » Encore une façon de s'attaquer à un des principes du statut de fonctionnaire, l'indépendance !

- Mise en place du Contrat de Projet :

Où comment se débarrasser après 6 ans (suite à des contrats annuels) d'un salarié sans qu'il puisse prétendre à un CDI ou une titularisation.

C'est aussi dans ce cas la porte ouverte au clientélisme, le recrutement discrétionnaire qui attaque également un des principe du statut, l'anonymat du concours.

Cette loi a également un but économique, la suppression de 120 000 postes d'ici 2022 sur les 5, 5 millions d'agents dans les 3 versants de la fonction publique (État, Hospitalier, territorial).

Aujourd'hui face à un rouleau compresseur que représente un libéralisme sauvage, autoritaire il nous reste que notre mobilisation autant dans la rue qu'au sein de nos collectivités.

A NOUS DE RECRÉER UN RAPPORT DE FORCE POUR REMETTRE L'HUMAIN AU CENTRE DES PRÉOCCUPATIONS DE NOTRE SOCIÉTÉ !