

# F.S.U. Le Communiard Inter 87

Feuille d'Infos Syndicales N°18 . Mairie d'Isle . Avril 2010

## Edito

La question des retraites est au centre des débats, le gouvernement ayant décidé de présenter une nouvelle réforme visant une fois de plus à casser le système solidaire par répartition. Sous couvert de l'augmentation de l'espérance de vie, du manque d'actifs cotisants, il est présenté comme inéluctable de demander aux salariés de «Travailler plus longtemps pour gagner moins». Les deux réformes successives dans le privé et le public (1993 et 2003) ont surtout médiatisé le seul aspect concernant l'allongement de la durée de cotisation, sans trop insister sur l'indexation des retraites sur les prix au lieu du salaire moyen, conséquence une baisse programmée du niveau des pensions. Un seul exemple, aujourd'hui, soit 7 ans depuis la réforme de 2003 dans la fonction publique territoriale, un agent qui part en ayant cotisé plus longtemps (40 ans au lieu de 37,5) voit en plus le montant de sa pension amputé de 15%. Vous imaginez quelle sera la situation pour les générations qui partiront à la retraite en 2050 (- 40%).

L'appauvrissement vise à contraindre les retraités à chercher un travail complémentaire.

La véritable question est celle du financement des pensions, **il est possible de faire autrement que retarder l'âge de départ à la retraite et de diminuer le niveau des pensions.** On ne peut parler de retraites sans parler des corollaires que sont l'emploi des jeunes et des seniors, moins de chômage égal plus de rentrées de cotisations. Mais surtout le progrès social voudrait qu'on procède au rééquilibrage du partage des richesses en faveur des salariés. D'autres leviers existent : augmentation progressives des cotisations sociales, élargissement de la

valeur ajoutée des entreprises, taxation des revenus financiers et des patrimoines. Il est vital d'injecter plus de solidarité dans le financement. C'est une question de justice sociale que de consacrer une partie du PIB à ce financement. Car le but des réformes actuelles est tout autre, il est de faire disparaître progressivement le système par répartition durement acquis au sein du Conseil National de la Résistance, pour rentrer dans cette logique individualiste du système par capitalisation, «faire sa retraite soi-même» en investissant dans des fonds de pension à la Française !

La FSU revendique le retour aux 37,5 années de cotisations pour une retraite à taux plein, indexée sur le salaire moyen.

Nous avons été reçus par le Maire sur la question du déroulement de carrière des agents et nous avons eu confirmation du maintien des accords existants.

Vous retrouverez dans une tribune libre des articles émanant de vos représentants syndicaux.

Hervé FAURE



# COMPTE RENDU DU CTP du 11 décembre 2009 à 15H

Présents : G. Bégout, B. Anaclet, P. Auzeméry, E. Elchinger, M. Laplace, M. Lauvergne,

M. Laurent, V. Desmaison, R. Chambord, C. Bechade, JP Bonnaud, JP Delage-Damon, A. Mazaleyrat

Assistaient également à la séance : Mme Bourguignon, Mme Penot.

Ellen Decuignière est intervenue pour le bilan de formation et les procédures de notation et d'évaluation 2009

Mr Boilard pour la présentation du projet de réinformatisation.

Secrétaire de séance : Mme Lauvergne, Mme Desmaison

Ordre du jour :

- Approbation du compte rendu du dernier CTP par tous

Sans que cela soit à l'ordre du jour, le Maire fait intervenir M. Boilard sur le projet de refonte informatique : M Elchinger dit qu'il était nécessaire de revoir les télécoms et le système informatique, un audit a été commandé à la société Viagramme qui va aussi faire le suivi de l'appel d'offre et qui achèvera sa mission quand le système sera en place.

M. Boilard explique la démarche : comment réduire les coûts et moderniser la communication.

Préconisation : moderniser l'ensemble du système avec un équipement centralisé, un serveur unique sécurisé à la Mairie et interconnecter les sites par transfert radio électrique. Ce système a été mis en place à la Mairie de Cognac.

Question de Valérie Desmaison sur le système radio électrique : M Boilard répond que c'est un système qui ne rayonne pas à l'intérieur des bâtiments (antenne sur les toits qui sont connectées par câbles dans le bâtiment), beaucoup moins onéreux que le filaire. Les appels extérieurs se font par le canal d'internet.

Il cite différents rapports, le wifi ne serait pas dangereux si on prend des précautions ? (Rapport Miroux, supelec en 2007).

Richard Chambord parle du wifi à l'école.

M Elchinger dit que c'est la communauté d'agglo qui a installé le wifi dans les écoles et qu'elle ne se serait pas lancée sans prendre de précaution. Des analyses de rayonnement seraient faites (à vérifier).

Le maire pense que l'on ne doit pas perdre trop de temps sur ce sujet, qu'une réunion spécifique pourrait être faite ultérieurement.

M Elchinger rajoute que des formations des agents auront lieu à la mise en place du système et que la mise en place se fera par étape.

Valérie Desmaison demande quand ce sera mis en place. Le Maire parle de l'automne 2010.

« Faut-il voter sur un dossier comme cela ? »

- Bilan de formation de l'année 2009 et mise en place du livret individuel de formation.

Mme Decuignière intervient : en janvier plan de formation pour l'année 2010.

En 2009 il y a eu plus de demandes et plus de journées réalisées. Des formations des chefs de services ont été réalisées en intra, d'autres sont prévues en 2010 pour les cadres intermédiaires qui font des évaluations.

Richard Chambord demande à ce que des catalogues de formations circulent dans les services. Mme Decuignière va faire passer un catalogue par service.

M Anaclet demande qui sont les cadres intermédiaires ?

Mme Decuignière répond que se sont les responsables de secteurs et chefs d'équipe.

M Anaclet trouve que beaucoup de personnes vont évaluer et que cela peut poser des problèmes de tensions dans le personnel.

Monsieur le Maire rappelle que l'évaluation n'est pas une sanction.

Mme Bourguignon dit que la notation va jusqu'en 2012.

Martine Laurent demande si l'évaluation doit être faite par un grade supérieur.

Mme Decuignière précise qu'un C s'il est en position d'encadrement peut évaluer.

Richard Chambord souligne qu'il existe des incohérences sur qui va évaluer qui.

Monsieur le Maire précise que les cadres intermédiaires après formation évalueront le personnel qu'ils encadrent.

Mme Bourguignon dit que l'évaluation est un temps d'échange et un bilan.

Christian Béchade précise que c'est un échange avec d'anciens collègues devenus chef et que cela crée des tensions. Le Maire dit qu'il comprend ces craintes, il faut essayer une année et on verra le retour. Christian Béchade veut savoir où en sont les demandes de formation secourisme, gestes de premier secours, sécurité.

Mme Decuignière répond que ces demandes groupées peuvent être négociées avec le CNFPT mais qu'elles se feront si le budget le permet.

- Mouvement du personnel en 2009 et perspectives 2010

Christian Béchade déplore que le CTP soit averti après les mouvements.

M Le Maire dit qu'effectivement il faut améliorer la communication interne.

M Anaclet demande s'il y a de nouveaux postes

M Le Maire dit qu'il n'y aura pas de créations de titulaires en 2009.

Mme Penot intervient sur la Résidence Fleurie. Recrutement d'un cuisinier gestionnaire de l'armée mis à disposition de la fonction publique territoriale.

M le Maire dit que pour information l'espace jeune va modifier ces horaires et sera ouvert le samedi.

- Organigramme

Mme Bourguignon explique que le Ram service municipal sera mis à disposition du CCAS, Le Maire reste l'employeur.

Christian Béchade trouve que l'organigramme manque de lisibilité quand le chef du service technique est absent qui le remplace ?

Le Maire précise que c'est Olivier Barre et que cela sera dit officiellement au service.

- 2 CAE passerelles de plus

En tout 5 sur la commune

Christian Béchade déplore que ce ne soit pas encore des vrais emplois.

Le Maire précise qu'il essayera de les pérenniser.

1 CAE communication est créé

1 CAE Jeunesse

- ARTT

Mme Bourguignon rappelle le protocole 7.8 heures.

1,5 jours /mois sur 10 mois, on peut cumuler 3 jours sur 2 mois. Il faut suivre le protocole, l'accumulation de RTT désorganise les services.

Autres questions demandées par le personnel.

- NBI

Le Maire précise qu'elle sera attribuée à chaque personne ayant droit à la NBI, ces personnes seront informées lors de l'évaluation.

Le Maire précise que plus de gens que ce que le CNFPT préconise l'auront, la Mairie s'est servi des critères juridiques du CNFPT.

- Horaires variables aux services techniques

Christian Béchade souhaiterait que les horaires soient modulables pendant l'heure du déjeuner par service.

Le Maire préfère que ce soit les mêmes sinon tension dans les équipes.

J.Pierre Delage Damon demande pourquoi il faut supprimer les horaires d'été et d'hiver.

Le Maire précise que c'est le souhait du chef de service.

J.Pierre Delage Damon explique qu'ils sont faits en fonction de la météo.

Le Maire propose qu'on les maintienne à condition que les agents perdent moins de temps à la mise en route (pas plus de 20 mn à se préparer) le matin et rentrent moins tôt le soir.

J.Pierre Delage Damon précise que s'ils rentrent plus tôt le soir c'est pour faire l'entretien du matériel.

Le Maire souhaite qu'ils se préparent plus vite le matin.

- Fermeture de la médiathèque et de la Mairie le 26 décembre et 2 janvier.

Valérie Desmaison n'a pas le temps d'intervenir sur le sujet, elle précise que la majorité des médiathèques sont fermées ce jour là.

Le maire veut que la médiathèque reste ouverte.

- Augmentation des chèques déjeuner

Christian Béchade précise que les agents n'ont que 85 chèques par an alors qu'ils travaillent 205 jours par an, il faudrait se rapprocher de ce chiffre.

Le Maire verra cela en fonction des budgets.

Fin du CTP

## **LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES AGENTS.**

Le Maire a reçu une délégation syndicale composée de M. Christian BECHADE, Jean-Pierre BONNAUD et Hervé FAURE. La Directrice Générale des Services assistait également à cette réunion concernant les avancements de grade des personnels de la Mairie d'Isle.

Le Maire s'honore d'avoir réuni les représentants syndicaux sur cette question. Il présente le tableau des agents remplissant les conditions en 2010 pour l'avancement de grade et l'incidence financière sur le budget.

Il suggère une étude au cas par cas en fonction de certains critères qui restent à définir, notamment au mérite et sur la manière de servir.

Hervé FAURE rappelle l'accord existant au sein de la collectivité et la position du syndicat INTER 87 FSU.

A ce jour :

- **Tous les agents remplissant les conditions d'ancienneté sont nommés sous réserve de l'application des ratios négociés paritairement au sein de la Mairie d'Isle.**

Une délibération fixe les pourcentages retenus et prévoit l'arrondissement à l'entier supérieur afin de pouvoir nommer au minimum 1 agent par filière chaque année.

- **Tous les agents passent les échelons au minimum.**
- **Ces accords obtenus sont toujours en vigueur aujourd'hui**

Nous considérons que l'avancement de grade ainsi que le passage d'échelon au minimum relèvent du droit au déroulement de carrière inscrit dans les textes. Ils représentent le moyen régulier et progressif d'augmentation du salaire du fonctionnaire. Et ce n'est pas du luxe, les salariés de la Fonction Publique ont perdu depuis 10 ans près de 10% de pouvoir d'achat !

Nous constatons d'ailleurs que les conditions requises à minima pour changer de grade sont des conditions d'ancienneté et/ou d'examen professionnel. Ensuite la loi a prévu l'application de ratios. Ils permettent à l'autorité de choisir parmi plusieurs agents

remplissant les conditions en fonction d'un pourcentage fixé après avis du CTP.

Il existe donc déjà suffisamment d'étapes à franchir pour obtenir un avancement de grade sans en plus y rajouter « une double peine » s'il s'agissait de fixer des critères au mérite pour retarder, voire empêcher le déroulement de carrière, diviser et mettre en concurrence les agents.

En ce qui concerne les échelons, la règle commune issue des négociations syndicales antérieures est celle du passage au minimum. Le passage au maximum ne pouvant se justifier que dans le cas où un agent aurait commis une succession de fautes graves et avérées.

**Le Maire confirme les accords existants, les 9 agents concernés cette année par les avancements de grade seront nommés et le passage d'échelon au minimum est maintenu.**

A ne pas confondre avec la promotion interne gérée différemment car elle est liée à un changement de catégorie d'emploi et éventuellement à l'attribution de nouvelles responsabilités. Elle est ainsi soumise à des critères (ancienneté, formation, qualification, expérience, fiche de poste....) appliqués au niveau départemental par le Centre de Gestion, une démarche plus équitable que si elle était gérée en interne car ainsi tous les agents sont traités de la même manière.

## **Avons-nous aussi trouvé notre héros des temps modernes**

Cela fait déjà plusieurs années que, petit à petit, notre pouvoir d'achat et notre condition de vie se dégradent. Cette « crise » n'est finalement qu'un accélérateur dans la course des inégalités sociales. Le pacte social qui consistait à dire que nous terminerions mieux notre vie que nous l'avions commencée et que nos enfants auraient une vie meilleure que la notre, a pris du plomb dans l'aile. La faillite du capitalisme en est la raison. Mais dans toute cette débandade ce qui fait le plus de mal, c'est la pression qui en résulte chaque jour dans nos professions. Face à ce changement dit « pragmatique », sur qui pouvons-nous compter pour défendre le droit des agents et du peuple ? Les

opposants au gouvernement ? Les acteurs politiques des municipalités ? Notre Maire ?

Malheureusement, face aux politiques politiciennes, nous nous apercevons que la forme prime sur le fond, que la production (selon la Définition de Karl MARX) prime sur le respect des valeurs humaines. Selon Friedrich Nietzsche, (*Fragments posthumes*) *Notre culture européenne tout entière se meut depuis longtemps déjà, avec une torturante tension qui croît de décennie en décennie, comme portée vers une catastrophe : inquiète, violente, précipitée : comme un fleuve qui veut en finir, qui ne cherche plus à revenir à soi, qui craint de revenir à soi.* Cette citation montre que nos hommes politiques font partie de cette culture de la précipitation et sont incapables de prendre du recul sur un projet de société. Ils préfèrent évoluer dans ce système (sauve qui peut) que de vouloir le transformer. La tête dans le guidon, ils font comme le système leur dit de faire. Pourtant les slogans comme la « rupture » de Sarkozy et la volonté de vouloir diriger « autrement » pouvaient laisser entrevoir de l'espoir. Finalement ce n'était qu'un leurre pour tromper le peuple sur l'intention réelle de ces hommes. Pour éviter de parler de la misère qui s'installe un peu plus chaque jour dans nos villes, les élus préfèrent un discours populiste et politiquement vendeur, qui consiste à dire qu'il faut gérer un pays, une région, un département, une commune comme une entreprise et que les fonctionnaires sont des fainéants, pas assez flexibles et coûtent trop cher. Oui cela n'est pas très encourageant, mais Camarade, soyons conscient que dans la situation actuelle nous ne pouvons compter que sur nous et notre unité. Les derniers témoignages des agents indiquent que nous ne voyons plus l'avenir avec sérénité et transparence, mais plutôt avec crainte et opacité. Un mauvais sentiment s'est installé et le stress qui était ponctuel par le passé est devenu aujourd'hui chronique, durable (c'est ça le développement durable ? ;- ) et cette gestion a déjà des répercussions sur certains agents et leur famille. Les méthodes utilisées pour « dresser » les exploités sont nombreuses. Pour illustrer ces réflexions je vais vous faire le récit des pratiques de gestion des ressources humaines d'une

municipalité française. Dans cette histoire, le Maire se sentait incarner le rôle d'un héros des temps modernes. Le même type de héros que Michela Marzano (*Docteur en philosophie et chercheur au CNRS*) décrit dans son livre « Extension du domaine de la manipulation de l'entreprise à la vie privée » Pour elle : *« Le héros classique était désireux d'acquiescer de la gloire, mais il était aussi prêt à se sacrifier au service de sa cause ; c'est Hector qui, au moment de quitter Andromaque, exprime l'impossibilité de ne pas participer à la bataille, même s'il sait qu'il va mourir : « J'ai appris à être brave en tout temps et à combattre au premier rang des Troyens, pour gagner une immense gloire à mon père et à moi-même » (Iliade, VI).* Le héros classique connaît sa vulnérabilité et sa fragilité. Quand bien même sait-il qu'il va mourir au combat, il y part ; il ne renonce pas. Le nouveau héros – nous expliquent les manuels de management – est toujours prêt à prendre des risques. Mais est-il pour autant prêt au sacrifice de soi ? Rien n'est moins sûr. Qui le lui reprocherait d'ailleurs ? Le problème, c'est qu'il ne semble pas avoir beaucoup de scrupules lorsqu'il est question de sacrifier les autres. La dimension sacrificielle reste aujourd'hui présente, mais il est à noter qu'elle n'est plus jamais nommée dans les discours ou prophéties managériales. Car, chaque fois qu'il est question de redresser une entreprise, une société ou une nation, qui parle, comme Churchill, de « sang et larmes » ? Il est au contraire toujours question de « susciter des passions », « remettre les choses en place », « partager des valeurs », « créer des dynamiques »... Ces propos lénifiants (qui calment) pullulent dans les pratiques managériales, même les plus sérieuses. Par exemple, lorsque Carlos Ghosn lançait, en 1999, son « Nissan Revival Plan », il avait annoncé la nécessité de « redonner une âme à l'entreprise », et de lui insuffler « la flamme, de l'intensité, de la lumière ». On aurait pu croire à l'archange Gabriel. Pourtant, alors que son plan de relance invoquait même la transparence, la réalité qu'il ne nommait pas était fort sombre. Il fallait faire de sérieuses économies, les « capacités de production » devaient être réduites, il s'apprêtait à licencier... Or, par un magnifique tour de passe-passe, le discours managérial est parvenu à faire croire que la charge

*sacrificielle pesait sur lui et non sur les cohortes de salariés allant perdre leur emploi. Dans la presse économique, et surtout financière, les jugements étaient élogieux. Il fallait du courage pour tailler aussi durement dans les effectifs... A la différence du preux, quand le nouveau héros managérial parle de sacrifice ; ce n'est jamais le sien mais toujours celui des autres... »*

Dans notre histoire, le Maire issu de la même école de pensée, appliquait à la lettre cette doctrine. Sa conception du pouvoir a rapidement provoqué dans cette jolie commune, des bizarreries. Des décalages entre les discours et les pratiques. Les agents, peu habitués à se faire manipuler et attaquer, se sont retrouvés dans un premier temps désarmés face à des situations injustes et incohérentes telles que :

- Le nouveau rôle de FIGURATION des chefs de services ;
- La distribution ARBITRAIRE des primes et notamment des « NBI » ;
- La multiplication des ATTAQUES sur les accords passés entre la municipalité et le syndicat (avancement de grade au minimum, etc.) ;
- La DEVALORISATION des agents ;
- La multiplication d'EMPLOIS PRECAIRES dans les services ;
- La PRIVATISATION de certains services ;
- La DIMINUTION d'accès aux formations ;
- Les INJONCTIONS CONTRADICTOIRES données aux agents ;
- La DETERIORATION des services rendus au public (provoquée par la mise en CONCURRENCE des agents) ;
- Les ENQUETES menées sur certains agents (voisinage et médicale) ;
- Les MISES AU PLACARD ;
- Les SANCTIONS DEGUISEES ;
- Les REFUS de verser des indemnités qui étaient dues ;
- Les paroles du type : « si vous n'êtes pas content, vous pouvez partir », les propositions implicites de mutation aux agents non désirables et encore pire des signaux **envoyés indirectement** à certains agents sur le désir de vouloir briser leurs carrières professionnelles et cela

accompagné d'un geste du pouce sur la gorge en guise d'égorgement ;

- Etc.

Bref, il n'est point besoin de commenter ces faits, en revanche il est intéressant de comprendre le processus mis en place. En effet derrière cette suite d'évènements se cache une volonté de créer l'opacité dans la gestion des agents. Ainsi, si la stratégie allait à son terme, l'évolution de carrière, les conditions de travail, la gestion de la carrière, l'obtention des primes n'appartiendraient plus à un cadre négocié collectivement entre les élus et les agents, mais deviendraient des **faveurs** ou des **sanctions** du Maire et cela distribué **arbitrairement**. En quelques sortes, une manière de s'attribuer le droit de vie ou de mort professionnel des agents. Cette gestion **individuelle** placerait les agents face à deux choix, être intègre ou faire allégeance. Ce fonctionnement, semblable au système de **cour** sous Louis XIV et que le Président de la république à réinstauré à l'Elysée, place l'agent soit dans une position de résistance, soit dans une position de servitude. Dans les deux cas, la motivation tombe en chute libre. Dans ce schéma, la seule pensée qui peut animer un agent, c'est de mettre en place des stratégies personnelles afin de détruire ses collègues dans l'objectif d'espérer une probable évolution de carrière. Le problème est qu'à la longue ce système casse l'outil de travail et quand ce dernier n'est plus opérationnel, alors on privatise. Mais s'il est vrai que le serviteur est gagnant dans un premier temps, cela ne dure malheureusement qu'un court instant. En effet cette conception du **pouvoir absolu** est basée sur le **désir** de contrôler les gens. Comme le désir est par essence impossible à satisfaire, une lassitude se fait vite ressentir à l'égard des personnes exploitées. Mais alors que reste-t-il aux agents de cette commune pour se protéger de ces manœuvres ? La seule chose que nous pouvons leur dire est que face à l'**individualisme**, il reste le **collectif**. Il faut arrêter de vouloir régler les problèmes de manière individuelle, mais plutôt de s'unir, dans l'objectif de garder des conditions de travail motivantes, transparentes et qui permettent de mieux répondre aux attentes des usagers. Une **négociation sincère**, entre le Maire et les

travailleurs, aurait pu éviter de tomber dans de telles dérives. Vu les faits l'heure n'est pas encore arrivée pour pouvoir mettre en place une telle démarche. Pourtant tout le monde y trouverait son compte et en sortirait grandi, les administrés, les agents et les élus. Mais quand on attaque un collègue, c'est au syndicat qu'on s'attaque et quand on s'attaque au syndicat, c'est à l'ensemble des agents municipaux qu'on veut nuire !

La vérité n'est pas au bout du chemin, la vérité est le chemin.

Quelques définitions :

**Despotisme** : Pouvoir absolu et arbitraire du despote.

**Despote** : Souverain qui gouverne avec une autorité absolue et arbitraire.

Fabien TARNAUD

### Submergé(e)s !

« insula non submersa », c'est la devise de notre ville, ça veut dire en gros que nous sommes situé(e)s entre deux cours d'eau, la Vienne et son affluent, l'Aurence ; mais ça veut dire aussi pour certain(e)s que à Isle, on a un caractère fort et que l'on ne se noie pas dans un verre d'eau...

Si les politiques ont pu arborer ce blason jusqu'à présent, c'est grâce à l'effort conjugué de tou(te)s les acteur(trice)s de cette petite cité à travers toute son histoire, les citoyen(ne)s, les commerçant(e)s, les bénévoles des associations sportives, culturelles et sociales, les élu(e)s et tou(te)s ceux(celles) qui d'une manière ou d'une autre, dans le dialogue, la concertation, l'esprit de concorde, ont rendu cette ville exemplaire à bien des niveaux.

Insubmersibles ? Tant que tou(te)s ces acteurs(trices) avaient un esprit un tant soit peu collectif, pourquoi pas...une ville, c'est pas un pétarou, ça ne se conduit pas tout seul avec son nez dans le guidon...c'est l'affaire de tou(te)s !

Bien sur, les agents et les citoyen(ne)s ne peuvent se gouverner seul(e)s, ils(elles) ont besoin de l'intervention de spécialiste de la politique, pour représenter le peuple, les élu(e)s.

Le personnel a un devoir de réserve, il exécute les tâches décidées en conseil municipal par le biais des différent(e)s chefs de service et ne doit pas émettre de point de vue.

Le seul droit que nous avons, c'est de nous prononcer en tant que syndicats au sein des comités paritaires. Ces avis que nous émettons en CTP, ne servent qu'à titre consultatif, ça veut dire que les élu(e)s font ce qu'ils (elles) veulent, et c'est la loi.

Vous allez dire, on a juste le droit de se taire alors ?...non, pas tout à fait, le CTP, si un véritable dialogue collectif est établi ça peut être parfait pour faire régner la paix sociale et éviter des situations absurdes. Par contre si les employé(e)s n'y sont pas entendu(e)s, il leur reste la Grève. Si tout le monde pense que les fondamentaux de la démocratie ne sont pas respectés, que le gouvernement est autocratique, qu'est mise en place une politique de division des partenaires devenu(e)s subitement adversaires, la grève devient un devoir citoyen.

Ça ne vous rappelle rien ?

Les seuls moments où nous nous sommes fait(e)s entendre, c'est lorsque nous étions tou(te)s ensemble, dans la rue. Notre force, c'est notre sens du collectif, notre pire ennemi, et leur meilleure arme : l'Individualisme.

Eux (elles) l'ont bien compris ! En mettant en concurrence les agents par tous les moyens (notation au mérite, privilèges pour les personnes ayant fait allégeance, punition pour les rebelles, etc), ils (elles) « modernisent » une vieille « institution collectiviste dépassée ».

Nous allons enfin être dirigé(e)s comme dans une vraie entreprise moderne du CAC 40, oui, oui ! Ceux qui ont déclenché la crise, vous savez bien !

Ah, me voilà rassuré. Ouf !

Soyons un tant soit peu sérieux(se)x, si nous voulons éviter d'être totalement submergé(e)s, nous devons bannir cet individualisme nauséabond et à commencer dans nos rangs, ou alors, il ne faudra plus se plaindre. Se réunir régulièrement, discuter, échanger, écouter, et arrêter de penser à son petit nombril. C'est à la portée de tout le monde, pas besoin d'être « ingénieur » pour le comprendre. Alors, s'il vous plait, camarades, la prochaine réunion, venez nombreux(se)x !

Richard CHAMBORD

## Le service entretien

A en croire nos nouveaux penseurs, le secteur entretien était tranquille, trop tranquille. Les agents faisaient, soit disant, leur petit train-train et dans une société basée sur l'agitation cela n'est pas acceptable. Pourtant le travail était bien fait, certes avec peu de matériel, peu de salaire et beaucoup d'huile de coude. Mais le résultat était là.

Et puis on pouvait regarder l'avenir avec espoir. Il n'y a pas si longtemps, on rentrait « remplaçante » et on partait « qualifiée ». Notre syndicat nous informait et nous informe encore d'ailleurs, sur les possibilités d'évolution de carrière et nous encourage à passer les examens professionnels. On faisait des petits pas de fourmi et même si ce n'était pas suffisant on avançait quand même.

Mais voilà, un jour un chef de service s'est intéressé à notre travail. La réorganisation ou plutôt le « dépoussiérage » du service allait pouvoir commencer. Nous avons eu du



matériel adéquat pour être plus productif. Changement de lieu de travail, changement d'horaire, nouvelle vision de ce que doit être l'entretien, flexibilité, réunion par ci, réunion par là, notes de service, etc. Un bousculement des habitudes sans pour autant en comprendre les raisons, mais il y avait de l'agitation donc tout allait bien pour les penseurs.

Tout cela n'a pas été sans conséquence et la soit disant « bonne cause » des penseurs a fait monter les tensions chez les collègues et entre collègues. Il est difficile pour des personnes hautement diplômées, ne connaissant pas grand-chose à notre travail, d'accepter l'expérience d'individus qui n'ont pas leur niveau.

Le secteur entretien est un secteur particulier. Il faut travailler dedans pour le connaître. Quand on a exercé pendant plus de vingt ans, on en connaît toutes les particularités. C'est un travail contraignant au niveau des horaires, non reconnu, répétitif et ingrat. D'ailleurs, bien souvent on ne nous voit pas ou on fait comme si on ne nous voyait pas. Mais dans tout cela, il nous restait quand même quelque chose, la satisfaction du travail bien fait.

Etre transparent c'est difficile, mais nous empêcher d'être acteur dans notre profession, c'est nous enlever notre dernière satisfaction. Nous ne devons plus accepter cela !

La coordination n'est qu'une fonction intermédiaire entre les penseurs et le personnel sur le terrain. Même si je dépends des décisions prises au sommet, il n'en reste pas moins que je me bats, comme je peux, pour vous.

Gare aux loups, ils ont les dents longues ! C'est toujours plus facile de s'attribuer les résultats des autres que de reconnaître l'expérience des anciens. Je voudrais leur dire d'avoir un peu d'humilité !!!!

Nous aussi, nous sommes capables de penser et de bien penser.

Croyez-moi, je pense ...mais pour notre bonne cause.

Martine LAURENT