

1 EQUIPE LOCALE à votre SERVICE

Combien ça coûte ?

Gestion de faits ?

Depuis 2005, la ville a confié la gestion de ses centres sociaux à une association de loi 1901 l'ACSA dont la réputation n'est plus à faire, notamment sur les quartiers nord de la ville où elle accompagne les habitants dans les démarches de leur vie quotidienne.

Une centaine de salariés y sont employés dont une partie sont des agents territoriaux mis à disposition par la ville. La ville verse chaque année une subvention conséquente qui permet à l'association de conduire son activité.

Or, une note de service du 13 novembre, la même qui annonce au personnel de la ville le départ d'un directeur général adjoint, nous apprend que « le Maire prend en charge le suivi de l'ACSA ». Lorsque l'on sait que la Présidence de l'association a été prise en 2011 par un membre de son cabinet, on peut craindre une gestion de fait, c'est à dire la confusion des rôles entre celui qui décide et celui qui paye (en comptabilité publique, ces deux fonctions sont distinctes, pour éviter les risques de détournement de l'argent public).

En cette période pré-électorale, on peut aussi craindre, et c'est au moins aussi grave, une instrumentalisation totale du personnel, qui pourrait se voir assigner des missions autres que celles pour lesquelles il est rémunéré.

Bulletin d'adhésion

Nom Prénom :

Service :

Adresse :

Tel :

Mail :

Montant annuelle de la cotisation 2014 : 100€

(réduction ou crédit d'impôts de 66%)



Section syndicale C.F.T.C. d'Aulnay-sous-Bois
1, boulevard Félix Faure – 93600 Aulnay-sous-Bois

Tél. : 01 48 66 73 48 06 26 41 63 08

Fax : 01 43 32 68 97

Courriel : cftc93600@sfr.fr



Permanences : mercredi de 14h à 17h et toute la semaine sur rendez-vous



Édito

A QUOI PEUT SERVIR UN
SYNDICAT DES AGENTS
TERRITORIAUX ?

A QUOI SERT LA CFTC A
AULNAY SOUS BOIS

(discours de la méthode, à
l'attention de tous ceux qui sont
fatigués de travailler dans de
mauvaises conditions)

Veiller au respect des agents, à
l'équité entre tous, à l'intérêt
collectif, et s'opposer aux
avantages particuliers

Faire respecter le statut des
fonctionnaires

· et aussi :

Accompagner les agents
contractuels

Défendre les situations
individuelles difficiles,

· et aussi :

Intervenir dans l'organisation du
travail et des services

Obtenir la formation pour les
agents,

· et aussi :

pour les cadres, en matière de
relations humaines

Défendre les agents

· et aussi :

L'encadrement (il n'y a pas d'un
côté les gentils, de l'autre les
mauvais ; nous travaillons tous
dans la même maison, pour le
même service public)

Discuter, argumenter, négocier,
sans recourir systématiquement à
la grève

**Tenir compte de l'équilibre
entre le travail, la famille, les
loisirs et le repos.** Un agent public
est d'abord une personne. Le
travail est une partie (importante)
de la vie, mais pas toute la vie.

**Limiter l'intrusion du politique
dans la gestion du personnel.**

Journal des communaux d'Aulnay

décembre 2013

Réforme des rythmes scolaires : quelle organisation à Aulnay ?



Comme 80% des communes en France, la Mairie d'Aulnay sous bois a décidé au printemps dernier de repousser à la rentrée 2014 la mise en place de la réforme qui porte à 4 ½ jours la durée du temps scolaire dans les écoles maternelles et primaires. Si les études chrono biologiques semblent y montrer un avantage pour les enfants (qui auront alors 5h30 de cours par jour au lieu de 6h), ils auront aussi à se lever plus tôt le mercredi ou éventuellement le samedi...

Mais l'impact pour les personnels s'occupant des enfants a-t-il été bien mesuré ?

La FNACT-CFTC appelait à manifester avec d'autres syndicats, le 14 novembre dernier, contre la mise en place de cette réforme.

En effet, seront directement impactés, outre les enseignants eux-mêmes, les **ATSEM, l'encadrement péri-scolaire** (qui reste à recruter ou dont les heures d'intervention vont devoir être augmentées, tout cela à condition que les finances locales le permettent, pour un coût évalué à 150/200€/enfant), ainsi que les **assistantes maternelles** qui reçoivent des enfants scolarisés. Un risque de confusion existe aussi entre les personnels enseignants et les agents territoriaux chargés de cet encadrement.

Pour permettre une étude complète des incidences de ce décret sur la vie des familles et le fonctionnement du service public, « la Fnact-CFTC demande la suspension de la mise en œuvre de cette réforme qui est imposée aux agents territoriaux, et qui va à l'encontre de l'intérêt des enfants et des acteurs concernés »

VIE PRATIQUE

Condamnation pénale après l’agression d’un agent par un collègue

Vu sur l’Intranet de la ville en date du 15 novembre 2013:

« un agent de la ville a dans le cadre de son travail agressé et proféré des menaces de mort envers son supérieur hiérarchique avant d’agresser un fonctionnaire de la police municipale... le maire se félicite de la décision de justice qui condamne l’agent concerné à 1 an de prison dont 6 mois ferme » (on peut imaginer la gravité des faits)

Petit retour en arrière.

Rapport annuel de la médecine du travail de la ville d’Aulnay-sous-bois, avril 2013 :

« *Le fonctionnement des services est perturbé par le retentissement du comportement « électrons libres » de certains agents récemment recrutés qui n’hésitent pas à défier toutes les règles du fonctionnement des services (...) Ce comportement crée des conflits interpersonnels entre agents, qui se targuent d’un hypothétique soutien par les élus pour se justifier et persévérer dans leur comportement. Ces attitudes provoquent des sentiments et des réactions d’incompréhension, de démotivation, de dévalorisation, de frustration et d’absentéisme des autres agents mais aussi de dé-crédibilisation et d’affaiblissement des supérieurs hiérarchiques (...) Ces situations portent atteinte aux valeurs du travail. (...) Tous les ingrédients sont réunis pour générer une désorganisation du service concerné et une souffrance au travail.* » (déjà relevé par le groupe des Verts au Conseil Municipal)

S’il n’y en avait qu’un ! Mais il semble que tous les services de la ville soient aujourd’hui gangrenés par de tels agissements. Combien de « recrutements » forcés dans des services qui n’en ont pas formulé la demande et surtout dont l’encadrement n’a pas été consulté ! La CFTC a déjà dénoncé ces pratiques clientélistes, qui n’aboutissent qu’à l’appauvrissement du service public, en semant un climat de défiance et de peur parmi les agents. On découvre ici des agents embauchés (souvent à de bons salaires) à ne rien faire. Là, d’autres agents chargés d’espionner leurs collègues (affirmation documentée). De quoi créer un joyeux climat d’entente fraternelle, propice au travail...

Mais le communiqué de presse posté sur Intranet, par sa perversité, dépasse l’entendement. Je crée toutes les conditions du désordre, et je me félicite ensuite de la condamnation de celui dont j’ai forcé le recrutement ! Quel est le but poursuivi ? Qui doit faire les frais de cette politique de « gestion des ressources humaines » qui prévaut à la mairie d’Aulnay depuis trop longtemps déjà ?

COMMUNIQUE DE PRESSE

Le 08 novembre 2013, la Section Syndicale CFTC d’Aulnay-Sous-Bois a rencontré Monsieur le Maire Gérard Ségura, pour une réunion de rentrée.

La CFTC a rappelé au Maire l’importance du **dialogue social**, et le besoin d’information des représentants syndicaux, souvent mis à l’écart des discussions concernant l’organisation des services et la carrière des agents.

Même si elle ne dispose pas encore de siège dans les instances représentatives locales (CAP, CTP...), la CFTC bénéficie d’une représentativité nationale garante de la pluralité des opinions et ne saurait être écartée des processus de concertation.

L’État a lancé en 2013 un nouveau dispositif de **résorption de l’emploi précaire**, pouvant bénéficier à plusieurs dizaines d’agents non-titulaires de la ville. La CFTC sera très attentive à l’égalité de traitement qui réservée à l’ensemble des agents concernés. Et demande à ce que les agents qui ont échoué à l’examen professionnel en 2013, puissent s’y représenter en 2014.

Dans une période difficile, où le **pouvoir d’achat** des fonctionnaires est en berne (gel du point d’indice depuis 2010), la rémunération de plus de 70% de nos collègues n’étant guère supérieure au SMIC, la CFTC demande à ce que soient renforcés les dispositifs sociaux :

- La valeur des **tickets restaurant**, aujourd’hui à 6€, est 15% inférieure à la moyenne nationale. Nous demandons une augmentation à 7€

- La CFTC, saluant la mise en œuvre de la **mutuelle santé** en 2013, désapprouve la méthode employée, le recours à un contrat de groupe qui empêche le libre choix de sa mutuelle, et demande à inscrire au budget 2014, la **couverture prévoyance**, qui permet de faire face aux coups durs de la vie en matière de santé.

ACTUALITES

Le respect ne se décrète pas, il se pratique.

L’aveu du naufrage de l’administration des Ressources Humaines

Joint à nos fiches de paye du mois de novembre est arrivé, avec un peu d’avance, l’incroyable cadeau du Père Noël du personnel de la ville d’Aulnay-sous-bois :

« *La charte des risques psychosociaux* »,

Qui signe le constat d’un naufrage entraînant avec lui la communauté des 3000 agents de la ville.

Tout au long de 23 pages répétitives, la DRH fait l’aveu poussif de son impuissance face aux problèmes rencontrés.

A force d’avoir brisé toutes les procédures qui permettaient un peu de cohérence et d’égalité dans la gestion du personnel, à force de décourager tous les cadres qui s’occupaient des agents (en quelques années : départs forcés du médecin du travail, de l’assistante sociale, de la responsable des formations, du chargé de reclassement, de deux directrices des RH... ; suppression de l’accueil...), à force d’inégalités criantes dans les recrutements, les promotions et les rémunérations, à force d’interventions politiques à l’intérieur des services jusqu’à violer le principe législatif de la neutralité des agents, à force d’une absence totale de direction claire dans les orientations et les décisions...

les risques psychosociaux ont fini par frapper à la porte,

avec leur cohorte de symptômes : maladie, absentéisme, harcèlement, désorganisation des services, désengagement...

L’inventaire du désastre (ce qu’on peut lire dans le document) :

« *tenir compte du périmètre d’intervention entre élus et administration* »,

« *respect du positionnement de chacun dans l’organisation* »,

« *projets non menés à terme* », « *non-respect des procédures* »,

« *formation pour l’encadrement irréalisable* »,

« *égalité de traitement entre les agents* »,

« *redonner un sens juste au travail* »,

« *prévenir les causes de mal-être au travail* » : Signatures d’un terrible aveu d’impuissance.

Quelques perles :

« *Quelle que soit sa position dans l’organisation, sa mission et son statut, toute personne travaillant au sein de la collectivité d’Aulnay-sous-Bois doit être respectée en tant que telle.* » Ceux qui ont eu l’impression d’être traités comme des objets, voire comme des dossiers (pour ne pas employer d’autres termes), apprécieront.

Quant aux louables intentions du genre : « *toute disposition ou acte discriminatoire à l’égard d’un agent est proscrit* » ou « *restaurer des espaces de discussion* » ou encore « *établir des profils de postes clairs* », ce ne sont que rengaines inutiles.

Pour tenter de construire un avenir qui relève le défi d’une gestion des Ressources Humaines digne et efficace

La CFTC demande solennellement à M. SEGURA

une refonte totale des relations sociales et de l’organisation du travail dans la ville, par :

- **une méthode managériale qui distingue sans ambiguïté le politique de l’administration des services**

- **une GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), qui tienne compte des besoins réels dans les services, des compétences, de l’évolution des métiers, des départs à la retraite**

- **la mise en place de parcours professionnels, appuyé par un plan de formation « tout au long de la vie »**

- **une politique de santé au travail, visant à la qualité des relations humaines (par, notamment la formation de tout l’encadrement), et permettant de prévenir l’absentéisme, et d’accompagner les agents en difficulté ou en incapacité**

- **une action sociale du personnel revisitant les priorités (avec l’AEPC, la couverture santé-prévoyance, les tickets restaurant), constatant la diminution du pouvoir d’achat des fonctionnaires**

- **un plan de modernisation des services transversal, qui associe l’ensemble des agents à l’évolution du service public local, sachant les importantes mutations qui nous attendent (restrictions budgétaires, évolution du statut de la FPT, transferts de compétences vers la Métropole)**

- **la mise à plat des conditions d’emploi du personnel dans la transparence : rétablir les procédures d’embauche, évaluation des avantages pour rétablir une équité de traitement**

un dialogue social réel avec les syndicats

CARTON PLEIN !