

ROOST-WARENDIN : L'ETAT D'URGENCE !

Il est plus que temps de redire le rôle joué par les agents jugés "trop protégés" au service de l'intérêt général, de casser l'image que certains élus donnent des membres du personnel de plus en plus dénigré. Exigeons la mise en place d'une véritable concertation y compris avec notre syndicat représentatif des personnels.

Pour cela il est PRIORITAIRE et OBLIGATOIRE d'établir dans leurs fonctions les Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ces instances, garantes du dialogue social et démocratique sont largement bafouées par notre Maire. **L'autorité territoriale doit les consulter avant toute application de décision.**

Il est URGENT que notre Maire applique "*le respect des règles de la République*" pour le personnel en se conformant aux textes réglementaires et au statut de la Fonction Publique Territoriale. "*La loi, rien que la loi*", voilà une belle parole, encore faut-il commencer par se l'appliquer !

En clair il faut assimiler bêtement la célèbre maxime "*Faites ce que je dis mais pas ce que fais*". C'est cracher sur la dignité et la déontologie des fonctionnaires...

Dès lors un fonctionnaire peut dans un recours contre une décision s'appuyer sur l'absence de consultation du Comité Technique ou sur le caractère irrégulier pour vice de forme. ***N'hésitez pas à nous consulter!***

UNE NOUVELLE FORME DE MANAGEMENT

Le personnel est confronté à une nouvelle forme de management fortement inspirée des méthodes du secteur privé. Il voit le quotidien de son travail profondément affecté.

TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER MOINS !

Pour pallier les dites restrictions budgétaires, la recherche de la "productivité" est encouragée. Le sens même des missions réalisées par les agents est contesté. Il s'installe un climat de non reconnaissance, de dévalorisation de notre travail et de nous mêmes.

Ces logiques inacceptables poussent à l'individualisation aussi bien avec la hiérarchie que dans la gestion des carrières et de la rémunération.

Rendus individuellement responsables, soumis à l'expression des attentes déçues des usagers, les agents souffrent. S'ajoute à cela dans notre collectivité, un climat délétère afin d'instaurer la politique du "***diviser pour mieux régner***" !

MAIS NOUS AVONS DES APPUIS POUR NOUS DEFENDRE !

Le statut de la fonction publique territoriale, ses droits et obligations sont des points d'appui pour résister à ces attaques de management.

La hiérarchie s'affranchit souvent des règles communes. C'est par le Comité Technique et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des conditions de Travail, mais aussi par votre intervention avec la F.S.U. que nous combattons les effets négatifs du nouveau management et rétablirons la dignité du personnel et de ses bonnes conditions de travail.

Combattre l'individualisation et la remise en cause des repères collectifs, c'est reconstruire la solidarité contre toute division et mise en concurrence des personnels, les réflexes de replis individuels et protéger les plus vulnérables!

UN TRAVAIL PLUS INTENSE POUR MOINS DE RECONNAISSANCE !

Les réductions d'effectifs continuent de dégrader les conditions de travail. Le Maire s'inscrit dans une logique qui consiste à faire croire qu'il est possible de faire mieux avec moins de personnel. Dans ce contexte la durée de travail des agents, leur emploi du temps est remis constamment en cause.

Comment peut-on tenir un discours sur une réduction maximale des heures supplémentaires et menacer les agents n'en effectuant pas, de sanctions via le régime indemnitaire ?

L'intensification qui en résulte conduit à exécuter un travail de moindre qualité et à rendre un service à la population dégradé au détriment de la santé physique et mentale des agents.

Cette intensification isole, supprime les temps d'échanges et pèse plus lourdement sur le personnel qui reste en activité.

Les hiérarchies intermédiaires sous pression politique répercutent et accentuent les injonctions généralement sans lien avec la réalité du travail. Ordres, contre-ordres, absence de fiches de poste, incompréhension et explications incohérentes, couronnés de menaces de sanction provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agents de l'organisation et du propre sens de leur travail.

Hiérarchie? Vous avez dit Hiérarchie? Sur le papier un organigramme est bien établi. En fait, il n'existe qu'un "pouvoir unique unilatéral". L'injonction dictée par le "patron" doit être exécutée par l'ensemble de ses "pions", à tous les niveaux. Exemple : Aux services techniques comment ne pas juger stupéfiante une situation telle que: c'est l'adjoint aux travaux qui intervient directement auprès des agents en la présence "muselée" du chef de service ? Quid de la Directrice Générale des Services ?

LA SANTE AU TRAVAIL, FAISONS VALOIR NOS DROITS !

Les obligations de l'employeur en matière de santé au travail sont loin d'être respectées. Même sous déclarés (un euphémisme dans notre commune, tout va bien en ce domaine...) les accidents de service et les maladies professionnelles ne régressent pas. Nous avons même déploré un accident de travail lors d'un stage BAFA. La dégradation des conditions de travail multiplie les risques psychosociaux.

En 2015 la collectivité avait le devoir d'ouvrir une enquête sur les risques psychosociaux et les conséquences sur son personnel. Votre représentant du personnel a même fourni le document nécessaire à la réalisation de cette étude. Pas la peine de vous communiquer les résultats... il n'y en a pas !

Dans un soucis de transparence et de respect du personnel, le dossier a été enterré dans le plus profond mépris des institutions.

Nous connaissons tous maintenant les conséquences désastreuses sur la santé mentale des agents. Mais le pire, est que: *"si l'absentéisme explose c'est parce que vous êtes des bras cassés"*, pas des victimes de pressions en tous genres. La collectivité ne reconnaîtra jamais ses torts...

Nulle part ailleurs qu'à Roost-Warendin, autant de conflits déballés sur la place publique, entre les agents, originaires de tous les maux de la collectivité et leur Maire n'ont été recensés. Ces faits sont symptomatiques d'une véritable psychose, d'un laminage subi.

Les faits sont là, indéniables, effrayants. A grands coups de communiqués, d'articles et d'annonces publiques, le Maire renvoie une image exécrationnelle et fautive de son personnel. Selon lui, victime d'irrespect, d'agressions jusqu'à attenter à ses jours, nombre d'agents ont subi les sentences de son "comité de salut public" et ont été soumis à la vindicte populaire.

NON nous ne sommes pas des rebelles, des criminels, des terroristes ! Vos agents sous pression vous lancent un véritable cri d'alarme, écoutez les, ouvrez le dialogue !

OUI, LA PRECARITE EXISTE !

Notre administration a recours aux contractuels. Ces embauches sont une réponse inadaptée à l'insuffisance de recrutements de titulaires dans la collectivité. La précarité est utilisée pour réduire les coûts de personnels. Elle nuit au service public et favorise l'individualisation des agents.

La F.S.U. s'oppose à toutes formes de recours au contrat, C.D.D, C.D.I. sur les emplois permanents y compris pour les remplacements. **Exigeons la titularisation!**

Malgré un discours dans lequel notre Maire se targue de lutter contre la précarité, il met en place les éléments pour la pérenniser !

L'effectif des titulaires est en baisse constante. Les postes vacants dans les différents services, lors des départs ne sont plus pourvus. "L'intérim de longue durée" est assuré par des prestataires de services (dont l'association intermédiaire AIRE SERVICE, la ferme des vanneaux, les ateliers de Montmorency), ce qui est illégal.

Sous motif de conformité avec la loi handicap, vous utilisez des ateliers protégés ou des établissements de réinsertion mais ce n'est pas par philanthropie! **Nous ne sommes pas dupes !**

Ces manœuvres permettent de dégager de substantielles économies budgétaires au détriment de la qualité du service...

Enfin, saluons l'embauche d'un contrat sur un poste d'adjoint d'animation. Contrat, certes, mais avec une compensation de 2,5 points d'Indemnité d'Administration et de Technicité.

Cette personne ne sera pas soumise à "tourner dans les services" tous les 6 mois comme cela avait été acté lors d'un C.T.P. (la F.S.U. a voté contre), contrairement à ses collègues qui exercent les mêmes fonctions de garderie. Quand on connaît le nom de l'heureuse bénéficiaire... Mais Chut ! Terrain miné! *"Mais non les passe-droits ça n'existe pas chez nous..."*

A PROPOS DE L'I.A.T. ET DU REGIME INDEMNITAIRE

Les conditions d'attribution du Régime Indemnitaire : Le conseil municipal fixe chaque année(?) les montants d'attribution en fonction des textes réglementaires (fondé sur l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et sur le décret du 6 septembre 1991 modifié). L'autorité territoriale attribue les montants individuels par arrêté.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité) est versée aux agents suivant un coefficient multiplicateur compris entre 0 et 8, compte tenu de sa valeur professionnelle, de sa technicité, prise de responsabilités et d'initiatives.

Nous comprenons que l'Indemnité d'Administration et de Technicité soit accordée justement aux adjoints techniques et administratif de 2ème classe ayant des postes à responsabilités.

En réalité, notre Maire se permet une fois de plus, non seulement de modifier le régime indemnitaire à sa guise mais plus grave, de sanctionner financièrement des agents sous prétexte de "manque de prise d'initiatives".

Exemple: Diminuer "légèrement" l'I.A.T. d'un agent de 32,26 €uros par mois soit 387,12€ n'est pas sans conséquences.

Il est certain que comparé aux indemnités cumulées d'élu, estimées à 3972€ par mois (source, l'observateur du Douaisis du 26 octobre 2009 à revaloriser), auxquels s'ajoute les indemnités du S.C.O.T. et autres avantages en nature, la valeur du travail n'a pas le même sens !

A cela il ne faut pas oublier les attaques contre la prime de fin d'année (dite aussi "prime de vacances") dont les dates de versement aux agents ont été modifiées. Les agents ont un prétexte "génial" et justifié pour ne rien acheter pour Noël à leurs enfants, puisque le versement se fait après le 25 décembre !

Le comble est que cette prime a été purement et simplement supprimée à certains agents ; et qu'il a fallu qu'ils attendent presque deux ans pour la récupérer.

Trop aléatoire, le régime indemnitaire est loin d'être la panacée. La F.S.U. appelle à un déroulement de carrière à la durée d'échelon minimale et à la promotion interne afin d'assurer une retraite digne pour une catégorie d'agents considérée comme des "nantis".

