



Maison du Département  
Bât. 5 - Salle 5001  
Place Denfert Rochereau  
79021 NIORT Cedex  
Tél 05 49 06 63 04  
Fax 05 49 06 63 14



Courriel [cgt@cg79.fr](mailto:cgt@cg79.fr) / Site [www.cg79.fr](http://www.cg79.fr)

# La Banderole

**MOBILISATION**  
pour la retraite  
à 60ans:  
le 24 juin!  
Préparez- vous  
à l'action  
Prochaine

Juin 2010

Com Com !!!

## Message à l'ensemble des agents!

Notre Directeur général, voulait-il se montrer rassurant et jouer la carte du dialogue social en s'adressant directement aux agents par son courrier du 16 avril 2010 relatif aux sanctions disciplinaires ?

Nombreux sont les collègues qui, par manque d'information, n'ont pas compris le message mais se sont sentis inquiétés par la position autoritaire et soudaine envers un certain nombre d'agents de la collectivité.

La communication sans préciser le contexte et les faits, crée de l'inquiétude et tend à provoquer un repli sur soi.

A ce jour, des sanctions, très lourdes pour certaines, ont effectivement été prises à l'encontre de certains collègues. Cependant, le Président nous informe "qu'il n'y pas de chasse aux sorcières"!

**DE LA COMMUNICATION, OUI MAIS CLAIRE, ET COMPLETE!!!**

**Bulletin de contact ou de syndicalisation : (rayer la mention inutile)**

**NOM :**

**Prénom :**

**Adresse :**

**Code postal :**

**Ville :**

**Fonction :**

**Service :**

**Bulletin à retourner à:**

**CGT Bât 5,**

**Maison du Département, place Denfert Rochereau  
79021 NIORT CEDEX**



# Lundi de pentecôte



Avec le joli mois de mai, est revenu le temps de la pentecôte dont le lundi fut kidnappé par le sieur Raffarin! Il n'en est plus rien mais la journée de solidarité reste...

Ce qui nous vaut au Conseil général d'avoir vu un jour de congés, dit "Président", passer à la trappe à nouveau cette année.

Au fait, vous n'avez pas eu besoin de porter cette journée sur votre carton de congés (format papier ou INCOVAR), le lundi de pentecôte est redevenu férié (et chômé) et votre compteur "journée Président" comporte un jour en moins...

Avec le 1<sup>er</sup> et le 8 mai un samedi, le 15 août un dimanche, l'année est bonne pour les employeurs!

Mais, revenons à la journée dite "de solidarité", depuis le début la CGT a dénoncé cette façon de faire porter la solidarité sur les seuls salariés et les faire ainsi travailler gratuitement. Toute peine mérite salaire... !

Aussi, depuis plusieurs années, et constatant que cette journée nous colle à la patte comme du papier "tue mouche", nous proposons, afin de rendre la pilule moins amère, de fractionner cette journée sur l'ensemble des journées de travail de l'année, soit environ 2mn par jour.

La journée de travail de référence passerait ainsi de 7h48 à 7h50, ce que permet la loi.

Aussi nous proposons de "geler" ces 2<sup>mn</sup>, pour permettre à nos collègues qui pointent sur leur ordinateur le matin, de le faire avec plus de sérénité sans avoir à les laisser allumer le soir.

Tout le monde y retrouverait son compte:

- Les agents avec leurs 5 jours "Président",
- Le Conseil général en faisant des économies sur sa facture d'électricité sans avoir besoin de passer par des mesures autoritaires.

**PS :** Selon nos informations, il semble qu'un des deux départements du sud de la Région fasse "cadeau" de cette journée à ses agents...mais chut...il ne faut pas trop que cela se sache!



## Entretien professionnel : un leurre !

Cet entretien vise à apprécier la "valeur professionnelle" prise en compte pour la promotion interne, l'avancement d'échelon et l'avancement de grade.

L'évaluation, facultative, est, telle qu'elle est mise en œuvre aujourd'hui dans notre collectivité, souvent un moyen d'asseoir un rapport de force entre agents, notamment, du supérieur hiérarchique à l'égard de son subordonné.

**Où est l'objectivité dans le déroulement de carrière !!!**

Pour rappel, seule la note est un élément obligatoire.

Notre collectivité met en œuvre l'entretien professionnel avec des objectifs (quand ils sont clairement définis et dits...) pour mesurer la performance, la valeur et le mérite de l'agent ce qui n'a rien à voir avec la fonction publique de carrière.

Des critères d'effort de formations sont pris en compte, alors que son budget dans notre collectivité est réduit à "peau de chagrin"

Qu'en est-il de la notion de qualité de travail et du 1er objectif de la fonction publique qui est de répondre aux besoins des usagers avec équité ?

**La CGT et vos représentants en CAP défendent un déroulement de carrière identique pour chaque agent avec des ratios à 100 %.**

**Soyez donc vigilants aux appréciations qui sont portées sur votre travail lors des entretiens d'évaluation, celles-ci peuvent vous desservir**

## Temps partiels et mobilités

Depuis de nombreux mois, nous pouvons observer la suppression des postes pour compensation de temps partiels, voire de refus de temps partiels de non droit cumulés avec une augmentation de la charge de travail globale et des conditions de travail qui, quotidiennement se dégradent.

Les dispositions, affirmées par un courrier à tous les agents en juillet 2009, répondent-elles à la volonté affichée de notre Président et de nos Directeurs :

- de réduire les emplois précaires,
- de déployer des conditions de sérénité adéquates à un service public performant....

Lors du CTP du 8 décembre 2009, suite à nos remarques concernant le préjudice causé par cette non-compensation, M. le Président du CTP affirme qu'il n'existe aucun refus de principe ; Que la compensation doit tenir compte dans l'ordre, de l'organisation du service et des conditions éventuelles de remplacement (quotité de temps partiel à remplacer).

*A ce jour, la situation ne voit aucune avancée avec un mal être grandissant des agents s'accompagnant d'une démotivation générale.*

**Concernant les mobilités, là non plus la clarté n'est pas au rendez-vous. Alors que les représentants CGT du personnel demandent que des règles, cohérentes et connues de tous soient mises en place, le flou le plus artistique continue de régner!**

### **Mobilités**

- ⌚ Certaines mobilités sont connues avant le départ du titulaire du poste, ce qui est devrait être la norme pour éviter les intérimis ou les périodes de vacuité.
- ⌚ Certaines mobilités ne paraissent pas, ou le poste est remplacé par un agent contractuel.
- ⌚ Certaines mobilités paraissent après le départ de l'agent..
- ⌚ Certains postes enfin, bien que pourvus, avec l'accord semble-t-il de l'ensemble des parties, attendent parfois de longues semaines l'arrivée de leur titulaire...

### **Difficultés**

- ⌚ Les difficultés sont vécues en direct par les agents titulaires et contractuels, mais aussi par le public.
- ⌚ Les postes laissés vacants plus ou moins longtemps entraînent une surcharge de travail qui pèse sur les équipes et perturbent le service rendu.
- ⌚ Des agents titulaires qui n'obtiennent pas satisfaction dans leur volonté de mobilité.
- ⌚ Des contractuels parfois choisis et annoncés auprès des équipes et du public, se voient remerciés avant même la prise de poste.
- ⌚ Des renouvellements de contrat sans aucune anticipation (voire le lendemain pour la veille).
- ⌚ Des usagers complètement déboussolés par ces remaniements et souffrants d'un manque de suivi ou d'accompagnement réel de leur situation.

*Cela sans parler des nombreuses absences d'agents pour diverses raisons (personnelle, maternité, maladie, ...) dont les remplacements ne sont pas effectués avec célérité et laissent les équipes se «débrouiller» pour faire face!*

**Un audit social suffira t-il à régler ces difficultés majeures pour que la collectivité réponde à "une obligation de résultats toujours accrue de la part d'usagers - citoyens"?**

**Nous ne pouvons que constater la réalité:**

**d'un côté le discours,**

**de l'autre les actes...**

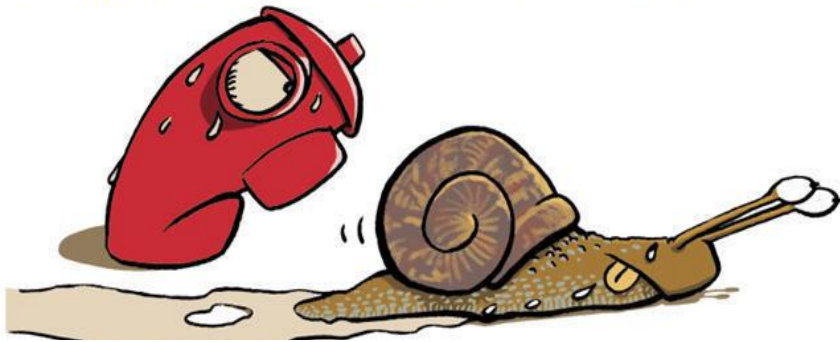
L'évolution du fonctionnement de notre collectivité ne peut nous laisser indifférents et sans réaction!

Un "audit" sur le climat social dans la collectivité a débuté suite à une alerte des organisations syndicales au printemps 2009,

A l'époque avec l'arrivée du nouveau Directeur général en charge de réorganiser la "maison", un courrier de notre Président début juillet nous indiquant à tous et à chacun, **un certain nombre de mesures destinées à regagner la confiance perdue**, nous pouvions espérer des jours meilleurs, nous allions voir ce que nous allions voir!

## Un an après qu'en est-il de la situation réelle?

# La Bureaucratie dépasse les bornes



Un résultat tangible, la "bureaucratie" a encore progressé. L'absence absolue de confiance de nos Élus et de notre Direction envers les agents de base conduit au renforcement continu de procédures sensées "contrôler" la production des agents et ce au détriment du service public.

L'empilement de niveaux hiérarchiques de contrôle conduit à l'allongement des délais et la "réunionite" suraiguë (réunions de l'encadrement, Séminaires, réunions de direction, de service, groupe de travail, de préparation de ceci ou de cela...) mobilisent les énergies au détriment du fonctionnement et des compétences de base au service des usagers.

### Ce fonctionnement conduit à des situations kafkaïennes:

- ✂ Départ du médecin de prévention qui, semble-t-il, n'avait pas suffisamment le petit doigt sur la couture du pantalon. Mais pas de polémique, Mme le médecin de prévention a démissionné...  
La question se pose quand même de savoir, si l'intérêt des agents est préservé lorsque l'on brade la compétence sur l'autel de l'obéissance!
- ✂ Aujourd'hui, la situation reste bloquée, pas de médecin du travail pour les visites de reprise. Les agents doivent demander à leur médecin traitant un certificat listant les recommandations à prendre en compte !
- ✂ **Et une question se pose de manière présente : a quand le recrutement d'un nouveau médecin ?**

Présenter comme des avancées, certaines modifications de l'organisation ne sont en fait, que le retour à des situations antérieures. **A qui profite le changement ?**

✍ Des rapports, déposés en temps et en heure après un travail fastidieux, n'arrivent pas à temps pour être validés en Commission Permanente.

Le parcours du combattant, pour leur permettre de passer tous les niveaux de **validation nécessite au minimum 1 mois et demi...**

Si tout est informatisé, il n'en reste pas moins que ces rapports, nécessaires lors de certaines réunions doivent être produits en X exemplaires "papier".

Par ailleurs il devient indispensable de tenir un registre au niveau des services pour suivre la course des rapports...

### Où sont le respect du travail des agents et la crédibilité de la collectivité ?...

📖 Mise en valeur de la nouvelle charte graphique par la production de luxueux supports de communication externes sur papier glacé alors que nous sommes en rupture de crayons et de papier au quotidien...

📄 Evaluer le mérite de l'agent sur son effort de formation, alors que les crédits alloués sont réduits à peau de chagrin et saupoudrés par services sans tenir compte des besoins. Une gestion centralisée, permettrait peut être de les utiliser au mieux des nécessités de la collectivité et de ses agents.

**Cette liste à la "Prévert" n'est certainement pas complète. Aussi, nous serons attentifs à vos retours afin de faire part des dysfonctionnements pour revendiquer l'amélioration de nos conditions de travail et nous aurons certainement l'occasion d'y revenir.**