Juin 2006 – Numéro 1

LA ROCHELLE

Sud Collectivités Territoriales 17

100 % PUR SUD

Sommaire :

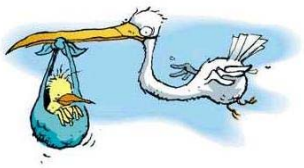
- Edito : SUD CT 17, pourquoi ?
- Entretien avec…
- Merci qui ?
- La SUDgestion du moment
- Objectif SUD
- Distribution de palmes
- Info ou intox ?
- Promotions : Vous avez dit « ascenseur social » ?

Editorial : Mais pourquoi ???

Pour quelles raisons avons-nous décidé de créer une section du syndicat SUD pour la Ville, le CCAS et la CDA de LA ROCHELLE ?

D'abord, pourquoi SUD ? Pour ceux qui ne le connaissent pas, SUD émane de l'union syndicale SOLIDAIRES. Sa particularité tient au fait que les orientations décidées par chaque section ne sont pas « dictées » par un organe central, mais sont conclues au niveau local, dans le respect bien sûr des principes fondateurs de ce mouvement : solidarité, unité, démocratie. Cette façon de procéder, nous semble-t-il, permet de mieux « coller » à la réalité de chaque collectivité concernée, d'envisager des actions plus ciblées, plus concrètes.

Ceci étant, SUD ne se satisfait pas de la simple sauvegarde des droits du salarié au sein de son entreprise, mais s'inscrit dans un mouvement plus large : défense de notre modèle social dont les évolutions influent sur nos conditions d'exercice du Service Public. Ce Service Public, auquel nos dirigeants clament leur attachement, tout en s'évertuant à le démanteler pour des raisons de rentabilité !



Ensuite, pourquoi un syndicat supplémentaire quand il en existe déjà d'autres dans nos collectivités ?

C'est la conséquence naturelle du constat qui s'est imposé à nous lors des échanges que nous avons au quotidien avec nos collègues de travail et au cours desquels est évoqué un mal-être généralisé malgré des avantages sociaux que d'aucuns nous envient. Car, si la rémunération et ses accessoires sont importants, ils ne sont pas la condition primordiale de l'épanouissement des salariés, et c'est sans doute ce qui a été perdu de vue à LA ROCHELLE. Certes, nous avons un treizième mois, mais le système des promotions permet-il de reconnaître à sa juste valeur l'agent méritant ? Evidemment non, et l'on vous rétorquera que c'est le prix à payer lorsque l'on est fonctionnaire territorial. Et pourtant à la Ville, il arrive que l'on outrepasse les quotas d'avancement pour le plus grand bénéfice des personnels municipaux. Mais alors, on nomme sur des critères « croisés » (voir ci-après article sur les promo « rédacteurs »), ou on ne nomme pas pour d'obscures raisons « statutaires ». Les décisions

prises confinent parfois à la nomination fantoche et l'on a vis-à-vis du personnel cette impudence d'affirmer des choses dont on sait que personne ne croit un traître mot. Et que penser de cette pratique coutumière de ne (presque) jamais remplacer les agents en congés de maladie ? On doit supposer en haut lieu que leurs collègues se partageront la tâche tant il est vrai qu'ils ne doivent pas être bousculés… Ou de cette nouvelle procédure de justification du remplacement des départs à la retraite ? Peut-on raisonnablement penser qu'un chef de service digne de ce nom demanderait le remplacement d'un agent superflu ? Quels sentiments éprouvent les agents quand ils constatent que de plus en plus de tâches sont externalisées (confiées au secteur privé) ; c'est le cas de travaux jusqu'à ce jour assurés par l'imprimerie municipale et des coûteuses études commandées à des cabinets extérieurs : n'est-on pas dans une démarche de privatisation qui ne dirait pas son nom ? Ce mépris, cette condescendance, sont insupportables… Et ont généré toutes les conditions favorables à l'émergence de SUD Collectivités Territoriales 17.

SUD, c'est qui ?

SUD, c'est nous : de gauche à droite :
Annie COSSEAU, Sylvie GEFFRE,
Dominique BONNIN, Gwenaëlle CORREIA,
Danièle DUMONT

Merci, qui ?

… au service Communication Interne de la Ville, ainsi qu'à la D.R.H. du CCAS qui nous ont permis d'annoncer officiellement dans leurs bulletins d'information respectifs la naissance du dernier-né des syndicats de la Ville / CCAS / CDA.

SUDgestion :

Les citoyens reçoivent « La Rochelle Info » sur la vie de la cité. Les élus ne pourraient-ils disposer d'une rubrique dans « Activités Liaisons » dans laquelle ils feraient le point sur les opérations en cours auxquelles sont associées les personnels. **Les agents sont très demandeurs.**

Entretien avec… Monsieur le Maire

Ce rendez-vous, fixé à notre demande, a eu lieu le 19 mai à 10 heures 30 dans son bureau, en présence du Conseiller Municipal délégué au Personnel, de D. BONNIN, D. DUMONTet S. GEFFRE.

A cette occasion, le Maire nous a promis de trouver des locaux pour notre syndicat dès septembre prochain.

De nombreux sujets ont été abordés :

- le malaise quasi-général des agents de nos collectivités,
- le manque de cohérence entre les objectifs ambitieux fixés par les élus et la modicité de moyens humains mis à la disposition des services pour les atteindre,
- le recours, trop fréquent à notre avis, à des cabinets d'audit et conseils extérieurs,
- le manque de transparence et de communication tout particulièrement en matière de promotions, le cas des rédacteurs ayant été clairement évoqué.
-

Nous avons insisté sur le mode de fonctionnement de SUD CT 17 : de la transparence en toute chose :

<u>dire ce que l'on fait,</u>
<u>et faire ce que l'on dit.</u>

Objectif SUD : on ne vous promet pas la lune…

Lors de notre première réunion d'information le 4 mai dernier, nous avons pu échanger de manière très constructive grâce à une participation active des personnes présentes.
Nous avons présenté les motivations et objectifs de notre action :

Ce que nous ne ferons pas dans les deux années à venir :
- **siéger dans les instances paritaires** telles que CAP, CTP, CHS (devenues banales chambres d'enregistrement puisque tout se décide maintenant lors des commissions des ressources humaines qui précèdent ces instances) parce que nous ne sommes pas élus (les élections professionnelles n'auront lieu que dans deux ans !),

- **rester les bras croisés à attendre les élections professionnelles**.

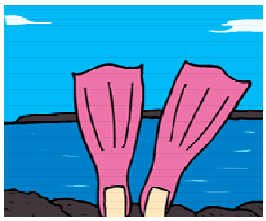
Ce que nous pourrons et allons faire pendant ce temps :
- **écouter** ce que vous avez à nous dire, centraliser les informations, les suggestions, les doléances,
- **faire entendre** votre voix auprès des personnes concernées (élus notamment),
- **organiser des réunions d'information** (auxquelles vous pouvez participer, contrairement à certaines rumeurs ; nous vous rappelons que *chaque agent a le droit de disposer d'une heure mensuelle d'information syndicale ou bien de cumuler celle-ci sur un trimestre, soit 3 heures en une seule fois*),
- **vous rendre compte** de nos démarches,
- publier trimestriellement **« 100 % PUR SUD »** pour vous apporter des éléments de cogitation.

Ce que nous nous engageons à faire :

- dire ce que nous faisons,
- faire ce que nous disons.

Ça mérite des…

Pour pouvoir être nommé Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles, il est nécessaire de réussir aux épreuves du concours d'ATSEM. Mais le nombre de ceux-ci est tellement réduit au niveau national qu'à chaque fois qu'un Centre de Gestion en organise un, des centaines, voire des milliers de candidates se présentent pour quelques dizaines de postes. Alors que les textes recommandent un ATSEM par classe maternelle, les municipalités continuent d'employer des agents des services techniques (agents d'entretien il y a encore six mois !) auxquels on demande d'être titulaires d'un CAP « Petite Enfance », qui en assument les fonctions, mais que l'on paye moins cher.



A la mairie de LA ROCHELLE, des agents du service des Affaires Scolaires se sont proposés pour organiser quelques journées de formation à destination de leurs collègues souhaitant se préparer au concours.
Accord du Directeur de Service, sous réserve que ces séances aient lieu le mercredi (jour de repos des agents concernés) et qu'il ne soit pas question de récupération. Il semblait pourtant acquis que les formations avaient lieu sur le temps de travail. Mais il est plus important de ne pas mécontenter les enseignants, particulièrement les directrices de maternelle…

Info ou intox ?

Certaines personnes bien intentionnées ont cru bon de dissuader leurs collègues de participer à notre réunion d'information syndicale au motif que celle-ci aurait été illégale.

En réponse, voici les termes précis extraits du courrier qui nous a été adressé par la Mairie (et signé par Monsieur l'Adjoint au Personnel) :

« Je ne vois aucune objection à l'organisation d'une réunion syndicale dans le cadre de l'heure mensuelle dont bénéficie chacun de nos fonctionnaires ».

On se demande à qui profite la rumeur…

Promotions : vous avez dit : « ascenseur social » ?

Dans la Fonction Publique Territoriale, le système des promotions n'est pas lié à la notion de mérite, cela se saurait ! On en est réduit à espérer, pour le moins, que les promotions sont attribuées selon des critères clairs et objectifs pris en compte lors des Commissions Administratives Paritaires (commissions consultatives composées d'élus et de représentants du personnel).

Or, en matière de clarté et d'objectivité, les récentes C.A.P. des 5 & 6 avril 2006 (à l'ordre du jour : promotions au grade de rédacteur) ont été un vrai cas d'école !

Déjà, concernant les conditions d'inscription et de passage de l'examen professionnel, la plus grande confusion a été de mise : chaque candidate a été obligée d'aller à la pêche aux informations. Et selon les sources, chacune a eu une version différente des choses. Ainsi, la durée de validité de l'examen variait de 3 ans à « toute la vie » ! Alors que l'on sait aujourd'hui qu'au delà de 2010, plus question de tirer bénéfice de cet examen : mesdames les reçues-collées, dépêchez-vous de monnayer votre diplôme sinon, d'ici 4 ans, il s'autodétruira...

Si la D.R.H. avait collecté et fourni toutes les informations concernant les tenants et les aboutissants de cet examen professionnel, les agents se seraient engagés dans cette démarche de promotion en toute connaissance de cause. Mais c'est sans doute trop demander que de savoir à quelle sauce on va être mangé !

Retour à la CAP d'avril : la position de cette instance paritaire était importante car il était bien entendu que les 20 personnes reçues à l'examen ne pourraient être nommées rédacteur, quotas obligent ! Nos élus et nos représentants du personnel tenaient là une belle occasion de mettre en mouvement « l'ascenseur social ».

Un choix fut fait, c'est normal. Lequel ? Seuls les couloirs connaissent le nom des nominées (et ils bruissent les couloirs, ils bruissent !) : c'est dérangeant. Et surtout, personne n'est capable d'énoncer les critères qui ont déterminé le choix fait par les membres de la CAP : C'EST INADMISSIBLE !!!

Nous savons que 4 personnes ont été proposées à la nomination, et qu'au moins 2 autres collègues sont inscrites sur la liste d'aptitude, valable 3 ans.

Les 15 « reçues-collées » à l'examen ont adressé une lettre ouverte à Monsieur le Député-Maire le 25 avril dernier, en lui demandant de bien vouloir leur fournir les critères de sélection, et les informer de leur devenir. Aucune réponse à ce jour.

Quelle conclusion tirer de tout cela ? Outre qu'un tel fonctionnement n'est pas le meilleur moyen de motiver les agents, il est révélateur d'un manque de transparence et de cohérence par l'absence totale de communication avant, pendant et après l'examen et la commission, et par l'attitude paradoxale des Directions Générales qui nous incitent à nous former, à passer concours et examens mais nomment au compte-goutte, et sans grande lisibilité.

Dans la mesure où il y aurait une réelle volonté de la collectivité de valoriser l'effort consenti par les 15 agents titulaires de l' E.P.D.L. (Examen Professionnel à Durée Limitée), ceux-ci pourraient être admis à postuler sur les prochains postes de rédacteurs à s'ouvrir au sein de nos trois collectivités (si, si, c'est possible, on s'est renseignés : il suffit juste que les D.R.H., si c'est un « rédacteur potentiel » qui est retenu, convoquent rapidement une C.A.P. après le recrutement afin d'inscrire l'agent sur la liste d'aptitude pour pouvoir le nommer dans la foulée). Il serait tout de même incompréhensible, voire déplacé, de recruter des rédacteurs à l'extérieur alors que l'on dispose d'un potentiel interne de 15 personnes !

Si l'on fait un petit bilan, qu'en est-il aujourd'hui, deux mois après la réunion de la C.A.P. :

- Toujours aucune information sur les propositions de la C.A.P., validées par le Maire et actuellement soumises au contrôle de légalité de la Préfecture
- AUCUN ELEMENT SUR LES CRITERES OBJECTIFS qui ont orienté les choix
- Aucune réponse n'a été faite aux 13 agents signataires du courrier adressé au Maire
- Monsieur l'Adjoint au Personnel se propose de réunir tous les agents reçus à l'examen professionnel de rédacteur le 29 juin pour évoquer la question de leur promotion
- Les agents reçus/collés ne peuvent postuler sur les postes de rédacteurs qui vont s'ouvrir à la Ville, possibilité qui sera offerte par le C.C.A.S.

La suite, car il faudra bien qu'il y en ait une, au prochain numéro.

Vous avez dit : « ascenseur social » ?

Vous souhaitez adhérer ? Alors, merci de retourner à Dominique BONNIN - service Centres de Loisirs (Hôtel de Ville) ou à Sylvie GEFFRE - DGST (Arsenal Sud) ce coupon-réponse pour nous permettre de vous contacter.

NOM …….. **PRENOM** ……

SERVICE ……

TEL. …… **E.MAIL** ……..