



UN PERSONNEL MUNICIPAL DÉÇU ET EN COLÈRE.

ÉDITORIAL

Il y a 4 ans, pour le numéro 4 de l'Aube nouvelle, puis il y a 2 ans pour le numéro 10, nous sommes allés à la rencontre des syndicats du personnel de la mairie pour savoir comment ils vivaient la réorganisation des services municipaux.

Au moment où nous rencontrons les syndicats ceux-ci étaient si furieux contre le maire qu'ils avaient décidé de boycotter d'un unanime accord le comité technique paritaire : trop de points à l'ordre du jour, pas assez de

temps pour étudier les documents, manque d'écoute...

Nous avons donc décidé de rencontrer une dernière fois les syndicats avant la fin du mandat pour tenter de faire un bilan.

En tant qu'élus municipaux communistes, nous tenons à montrer que ce n'est pas le personnel qui est responsable de la dégradation du service public mais bien la politique menée par le maire G. Demailly.

F. Debeauvais, M.-H. Loew et C. Maise.

"À la reconquête du personnel !"

mot d'ordre de G. Demailly à ses troupes au séminaire de janvier 2013

Tous ceux
qui ne me suivent pas,
je les sabre !



Le caporal Demailly gère le personnel à la hussarde, assis sur son fidèle Daumin.



Nous avons rencontré la CGT Ouvriers-Employés le 15 mars 2013.

La conversation s'engage sur les entretiens d'évaluation.

« - À la CGT, nous sommes contre. À quoi servent-ils ? Il y a déjà la notation. Les évaluations ne devraient pas servir au seul déroulement de carrière, mais aussi à changer de lieu d'affectation ou de poste. En plus, on a ajouté le critère «exceptionnel», à ce titre on demande aux seuls agents de catégorie C de pallier l'absence de leurs collègues et seulement à eux, c'est de la discrimination...

- Donc la situation ne s'est pas améliorée depuis que nous nous sommes vus la dernière fois.

- Pas du tout, au contraire, pour la première fois sous cette mairie de gauche, les syndicats vont boycotter

le Comité Technique Paritaire (CTP).

- Pourquoi ?

- La définition des missions nouvelles devrait passer en CTP, or ce n'est pas le cas. Les réunions sont décalées 4 jours avant ; le temps est trop court pour étudier les dossiers. Ainsi des documents sont communiqués la veille pour le lendemain et ils sont trop souvent incomplets, pas préparés. Par exemple deux postes sont supprimés : quels sont-ils ? Avec quelles conséquences ? On voudrait des explications, on n'en a pas...

- La CGT Amiens-Métropole a fait une campagne contre l'application de la journée de carence. Vous avez eu 2500 signatures. Nous avons interpellé le maire à ce sujet en conseil municipal. Il nous a répondu : "la loi est dure mais c'est la loi".

- Oui et elle va être supprimée par le gouvernement en 2014. La mairie devrait dès maintenant arrêter de

l'appliquer, le maire PS de Nantes, J.-M. Ayrault, ne l'avait pas appliquée du tout !

- En 2008, le programme de la gauche promettait de faire reculer la précarité. Qu'en est-il de la gestion du personnel aujourd'hui ?

- Il y a actuellement 150 postes vacants à la mairie... On constate un manque de transparence : des postes sont supprimés sans que les personnes soient au courant, certains sont "réservés" pour y placer quelqu'un... Le bilan social est incomplet. On compte 177 contractuels, en CDI ou CDD, qui pourraient devenir fonctionnaires.

- Que pensez-vous de la reprise en régie des cantines ? suite page 2

- C'est plutôt une bonne chose mais y a-t-il concertation avec les agents ? La mairie dit maintenir le volet social, mais tous les contrats avec la SOGERES étaient à 35 heures, et tout le monde va passer à 36 heures 42. Nous ne sommes pas d'accord avec l'organisation prévue. Par exemple on va passer de 6 à 4 livreurs (1 par secteur ?) : comment choisit-on les 4 qui vont rester ? Certains savent déjà qu'ils sont repris sans que les autres

soient mis au courant ! De la même façon, on ne retient que deux répartiteurs sur trois. Quant à la rémunération, un cuisinier employé par la SOGERES, payé 1600 € par mois verra son salaire baisser à 1200 € avec une compensation de 400 € avec le régime indemnitaire, donc ce salarié cotisera moins pour sa retraite... Et en cas de refus de ce contrat par l'agent, c'est le licenciement.



Grève dans les cantines le 29 mars dernier à l'appel de la CGT et FO.



La CFDT nous reçoit le 21 février 2013.

Qu'en est-il de la gestion du

personnel ?

Le climat délétère que nous avons décrit en 2009 n'a pas changé. L'administration ne semble pas comprendre qu'une commune n'est pas le Conseil régional, c'est un service public de proximité ; on n'a pas besoin d'autant de chargés de mission, qui sont de plus en plus nombreux, sans qu'on sache vraiment ce qu'ils apportent. En tout cas, le personnel n'a pas une bonne vision de son employeur.

- Justement G. Demailly a débloqué 250 000 € pour inculquer une "culture de management" à la mairie.

- Un service public n'est pas une entreprise privée. Il ne s'agit pas de

produire des objets de consommation.

- Et que pensez-vous des critères d'évaluation des agents ?

- On utilise un critère d'excellence sans qu'on sache ce que cela signifie dans le contexte d'un service public. Tout le monde a droit de voir sa carrière progresser sans que cela soit conditionné par le fait d'être excellent. Actuellement, 1200 agents sont au 1^{er} grade, quand vont-ils progresser ?

- Comment se passent les évaluations ?

- Cela prend du retard. Les catégories A n'étaient toujours pas évaluées en juin 2012, alors que cela devait être fait en janvier. Faire des évaluations lui prend beaucoup de temps... De toute façon, l'administration n'a fait aucun bilan de tout ce processus.

- La gestion n'est donc pas cohérente.

- Il y a une volonté de tout contrôler, on se méfie des fonctionnaires. Il y avait plus de souplesse sous la

municipalité précédente. L'administration ne sait pas négocier, elle ne veut pas entendre des avis différents pour dégager un consensus.

- Et sur le recrutement des agents ? La municipalité de gauche avait promis la transparence.

- Au départ on devait signer un protocole, mais nous avons fait remarquer que le document présenté faisait plus penser à un affichage de la politique municipale qu'au résultat d'une négociation. Nous avons refusé de le signer, c'est donc devenu une charte du recrutement qui n'a même pas été soumise au vote en CTP.

- Et vos rapports avec les élus ?

- Nous ne percevons rien de la diversité des élus qui composent la majorité. Ils ont des difficultés à échanger sur tous ces sujets. La majorité actuelle est persuadée de bien faire depuis 5 ans alors que tout ce qui a été mis en place n'a pas été évalué.



Le 18 février, nous avons rencontré la CFTC.

- Nous venons comme il y a 2 ans pour faire le point sur la

gestion du personnel.

- La CFTC pensait qu'il y aurait un changement avec l'arrivée de Gilles Demailly. Il n'y a pas plus de dialogue social depuis que nous nous sommes vus. Le personnel est déçu, personne ne croit en l'honnêteté de l'administration. Ainsi la charte sur le recrutement (novembre 2012) n'a pas été soumise au CTP, il n'y a pas eu de vote. De toute façon on attend surtout des actes.

- Qu'en est-il du recrutement des agents ?

- Les recrutements se font sans appel à candidatures. Ou alors le poste est déjà occupé quand cet appel est lancé...

- Et que pensez-vous de l'entretien professionnel ?

- L'entretien professionnel est une nécessité. Mais il faut être attentif à l'impartialité. Les bilans se font parfois sans éléments objectifs, il arrive que ce soit l'activité syndicale qui soit reprochée. Les critères d'évaluation manquent de transparence. Il existe 4 niveaux : insuffisant, moyen, bien et très bien. L'administration considère que moyen est déjà un niveau insuffisant alors que pour l'agent cela reste correct. Elle pense aussi qu'il y a un nombre trop important d'évaluations positives.

- Et en ce qui concerne l'encadrement ?

- C'est la loi des petits chefs. Le maire refuse de voir ce qui se passe. Le management est fait en fonction de petits intérêts particuliers, des affinités, du copinage...

- Est-ce que vous avez des exemples de dysfonctionnement ?

- Bien sûr. Nous avons défendu une personne de 50 ans renvoyée pour une prétendue insuffisance professionnelle. Le Tribunal administratif a ordonné sa

réintégration car elle n'avait pas été formée, et la décision de renvoi n'avait pas été suffisamment motivée.

Un autre exemple avec cet agent de catégorie C aux espaces verts, très bosseur mais qui a des difficultés dans le relationnel. Son chef de service est content de son travail. Mais on lui reproche de ne pas vouloir conduire une voiture qui n'avait pas de freins et de ne pas porter un équipement de sécurité qui n'est pas obligatoire pour les tâches qu'il remplit. Pour se défendre il est contraint de porter son dossier au jugement du tribunal administratif. 4 de ses collègues témoignent en sa faveur, ce qui est rare...

- Et la précarité, où en est-on ?

- Des vacataires sont maintenus dans la précarité car l'administration préfère pouvoir faire appel à eux quand elle en a besoin. Certains chefs font de la rétention d'information au sujet des postes qui se libèrent. Sinon 200 agents attendent d'être reclassés. C'est difficile car il y a un manque de formation.



Nous avons rencontré la FAFPT le vendredi 8 mars.

- Quel est votre bilan de l'action de notre municipalité de gauche ?

- Il n'y a aucun dialogue social, il n'y a plus de confiance... Depuis 2 ans c'est une chargée de mission qui rencontre les syndicats car il ne faut plus importer le directeur général des services, M. Daumin. Il avait aussi promis une rencontre par mois avec les syndicats, il ne l'a fait qu'une fois.

- La mairie ne remplit-elle donc pas ses promesses ?

- Et ce n'est pas fini... Elle commence des travaux partout sans prévoir d'enveloppe budgétaire. On fait du replâtrage dans les écoles mais ce ne sont pas de vraies réparations. Le but est de faire bonne figure devant les

parents d'élèves.

- Pourtant G. Demailly en avait fait un axe prioritaire...

- Et ce n'est pas tout... Une expertise a constaté en 2002 que le ferrailage du grand bassin de la piscine Vallerey est en mauvais état. Aujourd'hui il y a des infiltrations, si une brèche s'ouvre, on risque de voir les nageurs attirés vers le fond par un effet de siphon. De surcroît, la chaufferie se trouvant en dessous, il y a un risque d'explosion.

- Mais c'est très grave !

- Cette piscine est appelée à disparaître. En 2002, l'architecte a constaté que le bassin et les supports des plages étaient en mauvais état. Cette expertise a disparu. La rénovation coûterait presque aussi cher (estimation de la mairie : 5 millions d'€) que de la refaire entièrement (estimation de la mairie : 7 millions d'€). Rien n'a été fait depuis 10 ans. Quant au Coliseum, il y a toujours des problèmes de carreaux de verre qui tombent et des poches d'eau qui se

forment au niveau du plafond.

- Mais revenons à la gestion du personnel.

- Oui... Pour les entretiens, la mairie a inventé le critère exceptionnel : il faut dépasser ses objectifs, ce qui implique d'outrepasser ses attributions. Cela n'a pas de sens. Les critères sont très subjectifs. Tout semble fait pour ennuyer l'agent de base : des chefaillons font de l'abus de pouvoir. Dans une telle atmosphère, des agents choisissent d'aller travailler dans d'autres municipalités. D'autres sont mis au placard, on constate des dépressions...

- Justement à propos de la prise en charge des mutuelles par la mairie...

- On donne 5 € par mois aux catégories A, cela ne sert à rien, autant donner plus aux catégories C. Et quand ont été évoqués les soins d'orthodontie, M. Daumin a répliqué qu'"à notre époque, on avait les dents de travers, ça ne gênait pas !"



FO nous a reçus le 21 février. L'entretien commence tout de suite sur les évaluations :

- FO n'est pas contre les entretiens d'évaluation. Mais c'est lourd à mettre en place. Cela peut aussi remettre en cause la hiérarchie. Pour une évaluation, il faut compter 1 heure par agent pour faire le travail sérieusement. Imaginez s'il y a 40 agents à noter, cela

risque d'être mal fait ou pas fait du tout.

- Et sur la journée de carence ?

- FO a réuni 80000 signatures au niveau national contre cette décision. À Amiens, l'absentéisme n'est pas plus fort qu'ailleurs. Cet argument en faveur de son application ne tient pas.

- Revenons au personnel...

- Nous demandons une révision du régime indemnitaire. Par exemple, un agent de maîtrise qui a des responsabilités de cadre doit pouvoir toucher le même régime indemnitaire. Quand un agent remplace son supérieur, cela devrait être la même chose et ce n'est pas

toujours respecté.

- Et sur le recrutement ?

- On a affaire à une armée de généraux. On embauche que du niveau 6 et des chargés de mission.

- Que pensez-vous de la réforme des rythmes scolaires ?

- Avec le retour à 4 jours et demi, il faudra compter 25 % de budget en plus dans le secteur de l'animation. À Saint Quentin, on prévoit l'embauche de 170 animateurs de plus car une demi-journée de plus équivaut en fait à un jour de plus.

Comme d'habitude, la CGT des cadres a refusé de nous parler... Allez savoir pourquoi...

POURQUOI MUNICIPALISER LA MÉDECINE DU TRAVAIL ?

La mairie a décidé de reprendre en gestion directe la médecine du travail et de retirer cette mission à l'Association Santé et Médecine Interentreprises du département de la Somme (ASMIS)

Tous les syndicats sont réticents face à la mise en oeuvre de ce projet sauf FO qui ne craint pas cette internalisation car il n'y aura pas plus de fuites qu'avec l'ASMIS et les médecins, de toute façon, auront une obligation de réserve.

Au contraire, la CGT, SUD et la FAFPT conseillent aux agents de ne pas transférer leur dossier médical au nouveau service.

La CGT pense que l'administration

va s'en servir pour bloquer des postes à sa convenance. En plus la demande d'autorisation de gestion de fichiers n'a même pas été envoyée à la CNIL.

La CFTC est contre à cause du manque de confidentialité et du fait de l'insuffisance des informations sur le coût du fonctionnement de ce service. G. Demailly a laissé entendre que l'absentéisme se résoudra parce qu'on va internaliser la médecine du travail.

Pour SUD, le médecin aura tendance à se plier aux exigences imposées par le reclassement alors que cela devrait être l'inverse. Il risque de minorer la souffrance au travail pour ne pas déplaire à son employeur, la mairie...

La CFDT constate que les rapports de

l'ASMIS sont déjà déniés. Le service de santé au travail n'est pas encore organisé. La mairie n'arrive pas à recruter un médecin du travail (il faut 1 poste et demi). Par ailleurs, l'administration considère qu'elle est compétente pour gérer la médecine du travail alors qu'elle a supprimé au sein du CCAS le service aide-ménagère mandataire au motif, justement, que cela ne fait pas partie de ses missions.



SUD nous a accueillis le 28 février en présence de nombreux militants.

- Quelles sont les évolutions dans la gestion du personnel ?

- *Commençons par le chantier de réinsertion de la citadelle. Les conditions de travail y sont moyenâgeuses : les 80 salariés en insertion sont livrés à eux-mêmes par manque d'encadrement. Pour eux tous, il n'y a que 2 algeco, 2 WC, 1 vestiaire pour 3 personnes, hommes et femmes se changent dans la même pièce...Donc, juste à côté de la vitrine pompeuse du chantier de l'université, on trouve des bidonvilles...*

- Comment est-ce possible ? demandons-nous avec incrédulité.

- *Et encore ce n'est rien... Ainsi les ouvriers devaient mélanger le béton à la main alors qu'il y avait une bétonnière neuve sous clef. La mairie les a fait mettre à l'écart afin qu'on ne les voie pas quand un ministre est venu visiter le site.*

- À propos des maisons de retraite. Vous savez que nous n'étions que 3 communistes à voter contre leur autonomie. Quel bilan tirez-vous de cette nouvelle gestion ?

- *C'est un fiasco. La gestion est essentiellement orientée vers la rentabilité. On y embauche des principalement CDD, cela coûte moins cher et cela permet de faire pression sur le personnel : ainsi une aide-soignante en CDD, si elle veut que son contrat soit prolongé, doit faire le ménage alors que cela ne fait pas partie de ses missions. Certaines aides-soignantes se retrouvent seules, alors qu'elles sont censées travailler à deux, pour relever des personnes de 70 à 80 kg en raison des économies sur le personnel. À la maison de retraite Fécamp, l'ascenseur est resté en panne pendant des mois, le personnel devait monter et descendre les pensionnaires pour les repas. La qualité des soins s'est dégradée depuis l'autonomie.*

- Vous donnez des exemples précis qui reflètent déjà l'état de la gestion du personnel, mais comment cela se passe-t-il plus généralement ?

- *Aucun service n'a été épargné par les réorganisations. Le sens du service public est mis à mal. La hiérarchie*

Solidaires
Sud
Collectivités territoriales

est de plus en plus rigide. Les directeurs généraux adjoints (DGA) n'ont le droit de prendre aucune initiative. En plus on se retrouve avec beaucoup de chefs mais pas assez d'agents pour faire le travail. L'administration recrute beaucoup de cadres sans toujours savoir pourquoi, et sans s'intéresser à ceux qui sont déjà dans les services.

- Et pour la gestion des carrières ?

- *Les évolutions de carrières sont inexistantes, certains reclassement prennent des mois, et l'agent est alors payé sans avoir de mission à remplir.*

- Et sur les conditions de travail ?

- *Il y a un malaise dans cette mairie, on compte de plus en plus de dépressions. Le travail accompli n'est pas reconnu par la hiérarchie. Quand un agent est malade et que son collègue est en congé, on ferme le service et les usagers trouvent portes closes... La masse salariale est vue comme un coût, alors qu'elle n'est pas excessive comparé au reste du budget (Selon J. Lessard, adjoint aux finances, 25% du budget n'est pas dépensé). Les agents ont de l'expérience, mais ils restent inécoutés, et leur expérience n'est pas utilisée. .*

- Donc les services publics municipaux sont en danger ?

- *Oui, ainsi la mairie a supprimé une tournée hebdomadaire pour collecter les ordures ménagères. Cela se traduit par des tournées plus longues, une pénibilité accrue (les conteneurs sont plus lourds), la nécessité de mettre en place des conteneurs supplémentaires. Ce système imposé pour des raisons de rentabilité ne permet pas vraiment d'effectuer de vraies économies. On a ordonné aux éboueurs de ne pas ramasser les sacs mis à côté des poubelles par manque de place, c'est contraire à l'idée de service public... Et puis rien encore n'a été réorganisé : les tournées des éboueurs peuvent changer tous les jours en fonction des besoins. Qui plus est, personne n'est présent à la direction des déchets ménagers.*

- Nous avons voulu nous opposer à cette décision mais elle a été glis-



sée dans un vaste fourre-tout intitulé «plan déchet». Vous avez un autre exemple de service désorganisé ?

- *Le centre d'information au public s'est transformé en un véritable centre d'appels, alors que le service devrait rester surtout un service au public. Les agents, titulaires ou non, sont réprimandés s'ils restent plus de 3 minutes avec un usager. Tant pis s'il n'a rien compris. La hiérarchie préfère la quantité à la qualité. En plus des appels entrants des usagers, on veut maintenant ajouter des enquêtes auprès du public alors que 2 départs en retraite dans le service n'ont pas été remplacés.*

- Dites donc, c'est une logique de rentabilité capitaliste. C'est partout comme cela ?

- *À la bibliothèque, le personnel ne doit pas passer trop de temps avec un lecteur. Certaines tâches sont quantifiées et ne doivent pas dépasser une durée donnée. Un jeudi par mois, la bibliothèque ferme pour «repenser le management», comme si le personnel ne savait rien faire...*

- Et pour les salaires ?

- *Le régime indemnitaire est supposé compenser le gel du traitement des fonctionnaires depuis 3 ou 4 ans, mais ceux ci se retrouvent en réalité au Smic en additionnant le traitement et un régime indemnitaire qui n'est pas clair. Nous demandons depuis 2 ans à ce qu'il soit réexaminé.*

Directeur de publication : Cédric Maisse. Siège social : 20, rue du Vigan, 80090 Amiens.

Équipe : Adrien, Philippe, Fabienne, Catherine, Jonathan, Isabelle, Maria-Helena, Mourad, Jean-Rémy, Guilaine, Béatrice, Eric, Jihad, Jean-François, Antoine, Florence, Odile, Philippe, Léo et bien d'autres encore. Édité par la Société des Amis de l'Aube Nouvelle.

ISSN : 2101-9150, CPAP : 0511G89856. Imprimé par IMPAM. 1^{er} tirage : 10 000 exemplaires

SITE INTERNET : <http://cedric.maisse.over-blog.fr/>