

Les membres du bureau de la FSU des Territoriaux d'Argenteuil espèrent que vous avez tous passé de bonnes vacances et vous souhaite une excellente rentrée.

APPEL A LA GREVE

Soyons nombreux pour défendre notre avenir,
nos droits et le service public



RDV
Jeudi 04 Septembre
10h
Parvis de
l'hôtel de ville

Nous appelons toutes les forces syndicales à
nous rejoindre !

➤ Le manque de transparence dans les fins de contrats :

Nous avons à plusieurs reprises demandé à ce que l'autorité territoriale nous communique le nombre de fins de contrats envisagé, les critères quant au choix des postes à supprimer et des contrats à ne pas reconduire.

Nous sommes toujours en attente de réponse.

La collectivité nous annonce la nécessité pour des raisons budgétaires de ne pas reconduire un certain nombre de contrats. Nous attendons toujours que soit annoncé en toute transparence le montant des économies à faire selon l'autorité territoriale.

Quel est à ce jour le chiffre des fins de contrat et le montant des économies réalisées ?

-Exemple : des agents ont reçu en février un courrier de mise en stage suite à la dernière CAP puis ont reçu en juillet l'annulation de cette mise en stage pour des raisons économiques.

La collectivité peut-elle nous démontrer que la mise en stage est plus coûteuse que le maintien d'un agent en CDD sur un poste vacant ?

➤ Le non respect des règles RH et les nombreuses erreurs de la RH :

N'oublions jamais que derrière des matricules et des dossiers administratifs se trouvent des personnes avec des droits, une situation familiale ... !

-Le délai d'information pour les fins de contrats n'est souvent pas respecté. Et parfois même l'information est contradictoire avec un précédent courrier reçu par les agents.

Exemple : Deux agents ont tout d'abord reçu un courrier daté du 17 juillet les informant de leur affectation à la rentrée et ont par la suite reçu un courrier leur signifiant qu'ils ne seront pas reconduits.

-pour l'une d'elle, l'information est venue non pas de la DRH mais de la mutuelle de la ville qui l'informait que ses droits prendraient fin le 31 août du fait de la non reconduction de son contrat par son employeur !!!

-pour la deuxième, elle a intégré une préparation à un concours mise en place en interne.

Nous avons interpellé la Direction Générale sur ces deux situations. Nous ne pouvons accepter que ne soit concédé que des erreurs de communication pour les justifier.

Des agents sont en fin de contrat, ils méritent tout de même d'être respectés !

-Les changements de temps de travail imposés sans passage en CTP et le non respect de ce qui est voté dans cette instance.

Exemple : Un tableau d'horaires pour les agents de la DEE a été présenté puis voté en CTP le 17 juillet. Les agents ont par la suite reçu des « fiches d'annualisation du temps de travail » qui précisent les horaires. Or, certaines fiches présentent des informations contradictoires à ce qui a été voté et imposent des modifications du temps de travail qui n'ont pas été présentées au CTP et donc pas été débattues pour ensuite être votées.

Pour garantir vos droits, nous exigeons que soit respectées les instances paritaires dans lesquelles siègent vos représentants.

-Les règles concernant le dossier administratif des agents ne sont pas respectées. Les pièces du dossier ne sont pas numérotées, cela permet que des pièces puissent apparaître ou disparaître

Exemple : Un agent avait consulté son dossier à différentes dates. Il a constaté des documents antérieurs à la première date de consultation de son dossier qui n'y figuraient pas au départ.

Un agent a découvert des rapports dans son dossier qui ne lui ont jamais été notifiés.

Il est temps que la DRH applique la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors, qui précise que les pièces du dossier d'un agent doivent être répertoriées et numérotées sans discontinuité.

-Le processus de mobilité n'est pas expliqué aux agents et l'aboutissement de la demande est souvent très long.

Plusieurs agents travaillant pour la ville depuis de nombreuses années nous ont dit ne pas comprendre pourquoi ils devaient fournir un CV.

Des agents qui ont formulé des demandes de mobilité, parfois même appuyées par la médecine du travail attendent depuis 2 ans une réponse favorable.

La procédure de mobilité doit être mieux expliquée aux agents car certains sont découragés en la découvrant.

-Des erreurs concernant l'identité des agents sur les arrêtés de titularisation : erreur de nom, monsieur au lieu de madame et inversement ...

*Exemple : un agent a reçu un arrêté de titularisation avec son nom en haut de page et le nom d'un autre agent dans le reste du document. Et ironie du sort, c'est en allant faire modifier son arrêté que la DRH l'a informé qu'une erreur a été commise, et que sa titularisation n'interviendrait non pas en juin mais en octobre. **Une erreur peut en cacher une autre !!!***

-Des informations erronées sont transmises aux agents.

Exemple : Un agent a appris par la DRH qu'en raison d'une incompatibilité avec une condamnation portée sur le bulletin numéro 2 de son casier judiciaire, sa mise en stage était impossible. Il s'agissait d'une erreur de la DRH ! Sur ce bulletin N°2 figurait bien la mention « NEANT ».

Une erreur peut arriver mais que les erreurs deviennent répétitives... Quand on sait le nombre de personnes qui signent les parafeurs, nous nous étonnons qu'autant d'erreurs puissent se produire. Nous demandons à la Direction des ressources humaines ce qu'elle envisage pour éviter ces erreurs qui sont préjudiciables aux agents.

➤ **Aucune prise en compte de l'avis du syndicat et non respect de ce dernier :**

-Le refus de renégocier autour du profil des gardiens.

Pour rappel, à ce jour, les gardiens n'ont pas tous les mêmes missions.

-Le refus de concerter les agents et d'impliquer les syndicats autour de la réforme des rythmes scolaires.

Lors de notre AG du personnel de la DEE du 3 juillet 2014, nous vous avons annoncé que nous étions conviés, le 8 juillet, à une réunion de travail autour de la réforme. Mais il a été question, comme dénoncé dans un tract, d'une réunion purement informative durant laquelle nos propositions n'ont pas trouvé leur place et notre avis ne comptait pas. Par la suite, nous avons dénoncé ces façons de faire et à notre demande avons été reçus par le Directeur Général. Lors de cet entretien, nous avons fait part de nos positions concernant la réforme et d'autres points que nous abordons dans ce journal. Une nouvelle fois, nos revendications n'ont pas été prises en compte et le Directeur Général s'est contenté de nous fournir des argumentations que nous avons déjà, montrant qu'il n'y avait pas de dialogue possible.

-La remise en cause systématique par la Direction Générale des éléments apportés sur certaines directions.

Nous avons dénoncé le fait que la DEE, contrairement à ses engagements du 8 juillet, a fait beaucoup de changements d'affectation pour les agents, qui s'ajoute au contexte de la réforme. Nous avons mis en avant des chiffres pour étayer nos propos, la direction générale a remis en cause les chiffres que nous avons annoncés en répondant « il semblerait que la réalité est tout autre ». Nous avons dû, pour montrer notre sincérité, envoyer un tableau nominatif prouvant l'exactitude de nos informations.

-L'accusation de notre syndicat de « dresser un procès » lorsque beaucoup d'éléments sont mis en avant concernant une même direction.

Cette accusation nous éloigne du débat principal. Quel est l'objectif ? Faire perdre du crédit sous prétexte que nous aurions des griefs contre une direction ? Personne n'est dupe.

-Les propos diffamatoires et injurieux tenus par un directeur de service à une réunion de travail collective.

Malgré que nous ayons alerté la direction générale et les élus concernant ces pratiques qui s'additionnent à plusieurs tentatives de boycott de notre syndicat, le problème persiste. Cautionnent-ils ces agissements qui contribuent à décrédibiliser notre syndicat ? Nous ne laisserons pas faire.

➤ **Aucune négociation sur la mise en place des rythmes scolaires :**

- La décision sans concertation de faire travailler toutes les ATSEM tous les mercredis.

En mars, nous avons entendu l'idée des agents concernés d'un effectif d'ATSEM à 50% le mercredi. Nous avons porté votre proposition mais celle-ci n'a jamais été étudiée avec nous.

-Le refus du retour des animateurs permanents sur le temps du matin alors même que ce temps est allongé jusqu'à 8h45 et risque de voir sa fréquentation augmenter. De plus, sur certaines structures, des déplacements d'enfants sont nécessaires pour les emmener jusque dans leur classe (De Wallon vers Romain Rolland, de Dunant jusqu'à Jean Macé ...).

-Le refus d'une révision du mode d'annualisation des agents du service enfance.

Nous avons mis en avant des propositions d'amélioration pour l'annualisation du temps de travail et ces propositions n'ont jamais été prises en compte. De plus, les fiches d'annualisation réactualisées suite à la réforme n'ont pas été présentées et votées en CTP. Nous remarquons des incohérences entre le cadre voté en CTP et les informations officielles communiquées aux agents du service enfance.

-Les changements de contraintes horaires pour les agents de la DEE sans concertation avec ces derniers.

Les directeurs des accueils de loisirs doivent intervenir sur de nouvelles plages horaires. Cette contrainte engendre une organisation personnelle qui peut avoir un impact financier pour les agents. Ils n'ont été avertis que très tardivement par leur courrier d'affectation.

Les directeurs adjoints qui finissaient à 18h l'année dernière, doivent travailler jusqu'à 19h d'après le cadre voté en CTP, 18h30 d'après les informations fournies par leur hiérarchie. Qui dit vrai ?

Le mercredi, ils commencent à 12h sauf deux fois par mois, lorsqu'ils ont une réunion jusqu'à 11h15. Leur hiérarchie les contraint ces deux jours là à une pause de 11h15 à 12h pendant que tous les autres collègues sont en journée continue. C'est inadmissible !

-Les changements d'affectation des agents sans concertation avec ces derniers et des structures où toute la direction et une grande partie de l'équipe change.

*Lors de notre rencontre du 8 juillet autour des rythmes, le directeur de l'éducation a dit ne pas vouloir rajouter de la désorganisation au même moment que se mettait en place une nouvelle organisation du travail des agents due à la réforme des rythmes : (C'était son argument pour ne pas accepter le retour des animateurs permanents sur le temps du matin). Nous avons donc dit que nous espérions que la DEE serait animée par la même préoccupation lorsqu'il s'agirait des affectations des agents à la rentrée. Le directeur de l'éducation s'était alors engagé à ce que les changements de structure ne se fassent qu'à la marge. Au lieu de cela, plus de 40% des équipes de direction ont subi un changement. Certains ont choisi et d'autres pas. Par moment on nous explique que le bon fonctionnement du service explique le manque de concertation mais quand nous mettons en avant que nous ne comprenons pas que sur 2 structures aucun membre de la direction de l'année précédente ne reste en poste, on nous explique que c'est pour répondre à la volonté des agents. Quels critères pour décider qui a le choix et qui ne l'a pas ? **Nous prônons l'équité de traitement des agents.***

Nous sommes toujours en attente d'éléments fiables quant aux mobilités des animateurs car tout ceci se fait en totale opacité et obtenir des informations relève d'un véritable travail d'enquêteur. Nous aimerions davantage de transparence.

Rappelons que les promesses non tenues faites par le directeur de la DEE l'ont été devant le Directeur Général des Services, l'Elu en charge du personnel, la Directrice Générale Adjointe, le DRH et pourtant personne ne réagit !!! Avons-nous affaire à des partisans de la célèbre phrase : « les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent » ?

Et que fait-on des repères pour les équipes, les familles, les enfants ?

N'oublions pas les enfants qui sont trop souvent les grands oubliés du débat alors même que la réforme des rythmes est à leur destination.

-Les sanctions déguisées à la DEE :

Des directeurs adjoints se voient positionnés à la rentrée sur des postes d'animateur. On nous dit que la manière de servir de ces derniers ne permet pas de les maintenir sur leur poste d'adjoint. On nous informe qu'ils ont bénéficié d'une véritable formation (pour l'un d'eux il y a pourtant eu un refus de l'envoyer en formation BAFD, pré requis pour une base en management et en organisation), d'un accompagnement et de la mise en place de contrats d'objectifs. Nous sommes preneurs de tous les éléments qui prouvent cet accompagnement et la mise en place de ces contrats d'objectifs. A ce jour nous attendons toujours qu'on nous les fournisse.

➤ **Pas de réponse sur l'avenir des assistantes maternelles.**

Plusieurs assistantes maternelles ont reçu un courrier notifiant que leur contrat ne serait pas renouvelé.

Nous avons alerté sur le fait qu'à Argenteuil les moyens de garde d'enfants pour les familles manquent cruellement. De plus, les enfants en bas âge ont besoin de repères. Nous attendons des réponses de l'autorité territoriale en espérant que la décision de finalement renouveler les contrats sera prise. Surtout que certaines des assistantes maternelles en fin de contrat ont très récemment fait des dépenses pour améliorer leur intérieur et ainsi offrir un meilleur accueil aux enfants.

➤ Problème de gestion et de management à la police municipale.

-Une sanction déguisée à la police municipale :

Un agent de police municipale s'est vu déplacé sur un poste de proximité. On lui expliquera que le poste ayant été ouvert, il fallait y mettre quelqu'un. Dommage que la hiérarchie n'ait pas fait appel au volontariat car des agents étaient candidats. Après avoir tenté d'obtenir des explications, on nous informera que cette décision a été prise car une pétition des collègues a été faite sur l'agent déplacé avec des menaces de faire grève si elle ne quittait pas le poste de la police municipale. Le Directeur n'a quant à lui rien demandé semble-t-il ! Ce qui est le plus surprenant, c'est que le Directeur de la Police Municipale n'a jamais eu accès à cette pétition ! Il en a juste entendu parler nous avouera-t-il ! Afin d'aider l'agent à accepter la décision de son déplacement, la Directrice de la tranquillité publique rédigera un profil de poste spécifique pour l'agent sans que celui-ci ne soit porté à la connaissance de la DRH ni ne soit présenté et voté en CTP.

-Une sanction sept mois après les faits :

Un autre agent de police municipale vient de recevoir il y a quelques semaines un courrier l'informant de la mise en place d'une procédure disciplinaire à son encontre. Quand il demande à son directeur, celui-ci semble ne pas comprendre car il n'a de son côté rien demandé. Lors de la consultation de son dossier administratif, l'agent pourra constater que des rapports de ses collègues ont été portés à son dossier sans qu'il en ait pris connaissance ni qu'il puisse être directement confronté aux propos qui y étaient tenus. C'est sur la base de ces rapports que le Directeur de la PM, le même qui ne semblait pas comprendre d'où venait cette procédure, a demandé à l'autorité territoriale une sanction à l'encontre de l'agent. Les faits reprochés qui n'ont pas pu être prouvés (à ce jour, 4 des 5 agents ayant rédigé les rapports ont quitté la collectivité) datent d'il y a 7 mois !

Rien de bien rassurant dans la gestion du personnel. Il règne à la police municipale un véritable climat délétère causé par un problème de management.

-Des problèmes d'équipements :

Les agents nouvellement arrivés mettent plusieurs mois pour obtenir leur équipement ou ne les obtiennent que partiellement. Il est aussi arrivé que les bombes de gaz lacrymogène soient périmées.

➤ Les agents d'accueil qui ne sont pas tous sur un pied d'égalité.

-Les agents d'accueil au public n'ont pas le même régime indemnitaire que les autres agents d'accueil. Par exemple, leur IEM est à 0,35 quand celui des agents d'accueil de la DRH est à 0,70. Nous demandons un rééquilibrage pour ces agents qui auparavant touchait une prime « modac ».

**Espérons que s'ouvrira enfin un véritable dialogue social.
Si pour le moment nous avons trouvé du monde pour nous écouter, peu ont été en mesure de nous apporter des réponses concrètes.**

Infos :

+La récupération du jour férié tombant un jour non travaillé pour les agents à temps partiel reste à récupérer conformément à ce qui est indiqué dans le livret DRH et ce jusqu'au prochain carton de congés (vu avec la DRH). **Nous allons militer pour que cette mesure soit maintenue.**

Nous contacter :

Vous rencontrez des difficultés personnelles ou collectives dans votre service, n'hésitez pas à nous solliciter pour que nous vous accompagnions dans vos démarches.

Contact : Mail : fsu.territoriauxargenteuil@gmail.com -Tel : 06-61-08-56-53/01-34-23-44-21

Venez aussi nous rejoindre sur « Facebook ». FSU ARGENTEUIL