



LE GRAIN DE SEL de juin 2018

Journal d'information de la FSU TERRITORIAUX LE MANS – LE MANS METROPOLE – CCAS

Edito

Sourd aux manifestations de colère de la majorité de la population, aux mobilisations des fonctionnaires, des retraité-es, des cheminots, des salarié-es des EHPAD... le gouvernement poursuit sa politique de démantèlement de notre modèle social. Il vient d'annoncer sa volonté de réduire le nombre de CAP et les CHSCT dans la Fonction Publique, remparts contre les abus, garants de la transparence et de l'équité. Emmanuel Macron a toujours affiché son mépris des corps intermédiaires, ces syndicats, empêcheurs de libéraliser en rond. En voulant réduire le rôle des représentant-es du personnel, voire en le supprimant, il met à mal un système protecteur des salarié-es, qui seront ainsi plus exposés à l'arbitraire.

La FSU lance une pétition pour le respect de nos droits :

PAS TOUCHE AUX CAP et CHSCT !

Le gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction Publique.

Il envisage une possible disparition des CHSCT (comités, hygiène, sécurité, conditions de travail) en les fusionnant avec les CT. La disparition des CHSCT ouvrirait la porte au non respect par l'employeur public de son obligation en matière de santé et sécurité au travail.

Il a l'intention également de supprimer les compétences des représentants des personnels dans les CAP (commissions administratives paritaires) entre autres :

- L'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancements annuels nominatifs, avancements de grade, promotions internes, sanctions disciplinaires.

Signer et faite signer la pétition sur : www.snuter-fsu.fr

Décès de M.le Maire-Président

La FSU Territoriale tient à rendre hommage à M. Jean-Claude Boulard, elle a adressé ses condoléances à ses proches et sa famille.

La FSU demande à être reçu par le nouveau Maire-Président, afin d'évoquer les sujets concernant le personnel.

Commission Administrative Paritaire :

- Vous avez eu récemment, sous forme de tract spécifique, les possibilités d'avancement (application de ratios) et de promotions (application de quotas). La CAP aura lieu le 22 juin, c'est-à-dire de plus en plus tard. Cela décale d'autant les dates d'effet des promotions. (1^{er} jour du mois qui suit la CAP)
- Avec des dates toujours incertaines qui sont souvent décalées, nos collectivités sont incapables d'arrêter des dates de réunions paritaires et de s'y tenir pour garantir la présence des délégués du personnel.
- Les critères d'avancement ne sont toujours pas négociés, bien que la DRH distribue un document dans les services appelé « protocole d'accord » antidaté et avec la mention « délégués du personnel » en signature !! Nous voulons un compromis acceptable, clair pour tous (chefs de service/agents/délégués), adapté selon les catégories et cadres d'emploi, avec des règles comparables à niveau équivalent quelles que soient les filières.

Temps de travail

Rappel : les 4 ou 6 heures de franchise enlevées des heures dépassées n'ont pas de caractère obligatoire. Cette disposition a été détournée par certains chefs de service pour en faire un critère d'avancement « officieux », critère qui peut être discriminatoire (ex : qui gère les sorties de classe le soir ??...), contestable (« faire du temps » est ce toujours un signe d'efficacité ?) voire aberrant (il est possible de faire du temps hors taquet dès 8 h du matin ou 18h30 le soir mais ne pas faire sa franchise !)

Restaurant Inter Administratif

- Même si les habitudes de restauration ont évolué (on mange peut-être moins souvent à la cantine avec les collègues), il est important de garantir une restauration de qualité, variée avec un coût acceptable. Ce coût ne peut pas être trop bas pour avoir des produits labellisés, sûrs, voire bios, et pour permettre une politique sociale satisfaisant les salariés du prestataire.
- Les 3 restaurants : Maine 2000, Paixhans et Chauvinière auront le même prestataire à partir du 01/08. Il faudra évaluer les effets de la prochaine offre de restauration, débattre avec nos employeurs de leur participation sous l'indice majoré 480 et obtenir une aide au dessus de cet indice (taux intermédiaire porté par la FSU en CTP)
- Pour information, certaines administrations d'Etat ont augmenté depuis peu de façon significative leur participation.

Actions dans les services

Médiathèques : Des réponses doivent être apportées !!

Les agents se sont réunis en Assemblée Générale du personnel le 27 avril et le 14 juin.

Les agents présents ont fait le constat que la note sur le rappel des modalités de pose de congés du 13 avril 2018, ne tenait pas compte du schéma de fonctionnement du service des Médiathèques de 2002 et des discussions engagées à ce propos entre la direction des médiathèques et le syndicat FSU depuis plus d'un an.

Le personnel est conscient des difficultés rencontrées par le service, pour le faire fonctionner du en partie au non remplacement d'agents ou dans des délais trop importants.

Les prochains départs ne feront qu'amplifier cette situation, si les remplacements ne sont pas effectués rapidement.

Mais le personnel en place ne peut accepter de nouvelles contraintes, et une dégradation des conditions de travail.

Il est nécessaire d'apporter des réponses rapides à cette situation.

Dans le cas où le personnel des médiathèques ne serait pas entendu, celui-ci avec la FSU, prendra ses responsabilités pour porter ces revendications.

La FSU a déposé un préavis de grève pour le 30 juin, souhaitant que des solutions soient apportées avant cette date.

Service DEVAC

Le 16 février 2018, le personnel s'est réuni en Assemblée Générale à l'initiative de la FSU.

Faisant suite à ce temps d'échanges, une nouvelle rencontre entre le chef de service, M.Robineau, la DRH et les agents a eu lieu le 26 avril.

Aujourd'hui aucune des revendications du personnel n'est prise en compte, la souffrance au travail persiste. Nous réitérons donc notre souhait et celui des agents, de rencontrer l'élue à la culture, ainsi que la Directrice Générale Adjointe de la DECS.

Service Education

Le retour de la semaine à 4 jours dans les écoles :

Dès septembre, les horaires et les missions des agents de la DECS intervenant auparavant dans le cadre des TAP vont être amenés à évoluer (ATSEM, coordinateurs, responsables de territoire et adjoints d'animation).

Lors du comité préalable du 24 mai dernier, nous avons été amenés à interroger l'administration sur les aspects suivants :

si la prise en compte des souhaits d'une partie des agents semble avoir été organisée, le risque d'un éclatement des amplitudes d'intervention horaire de certains est lui aussi bien réel : dans la nouvelle organisation les 43 h, voire les 48 h de travail sur une même semaine pourraient servir de modèle de base et ce, bien au-delà de ce que la réglementation peut tolérer de manière exceptionnelle ou dérogatoire.

La question du choix du nombre de mercredis travaillés pour les ATSEM reste un sujet sensible, nous avons insisté sur la nécessité de les interroger sur leurs préférences.

Nous n'avons pas eu de réponse claire sur le nombre de poste de vacataires qui allaient disparaître à la rentrée

Si les animations du midi sont maintenues (même raccourcies), quels seront les projets qui pourront être développés auprès des enfants ; quels seront les budgets affectés à ces temps d'animation ?

Enfin, il semble que certains services aient été « oubliés » dans cette réorganisation : comment sera réorganisé l'entretien des écoles ; quel impact pour les agents d'EHL ?

Le CTP s'est réuni le 19 juin, le dossier sur les cantonniers d'école et les agents de ménage EHL est reporté à un CTP en juillet.

Sur les autres points du CTP : la FSU s'est abstenue face aux risques de dégradations des conditions de travail avec des semaines de 48h pour les coordinateurs et les adjoints d'animation. La FSU reconnaît le travail fourni par le service pour la présentation de ce dossier et suite aux ajustements du comité préalable du 24 mai. Un comité de suivi sera programmé début 2019.

Service : Prévention Sécurité. ASVP/ Police municipale :

Réunis début mai en Assemblée Générale à l'appel des organisations syndicales CGT - FSU - FO, les agents de ce service Sécurité ont exprimé des revendications légitimes avec en appui un préavis de grève.

Les agents ont décidé de se faire entendre auprès des élu(e)s, le jeudi 31 mai lors du Conseil Municipal de notre collectivité.

Une réunion est prévue le 20 juin avec les élus, l'administration et les organisations syndicales sur les différentes problématiques à savoir et entre autres :

Manque de personnel, organisation, horaires et conditions de travail.

La FSU, dans le cadre de l'intersyndicale sera porteuse de ces revendications portées par les agents.

Service : DSI

LA DSI en chiffres

- 39 agents pour les missions suivantes :

- la subdivision "Parc micro, centre de service" gère un parc informatique d'environ 2600 pc, gère l'ensemble des imprimantes, photocopieur, casques audio, s'occupe du prêt de matériel (vidéos projecteurs, pc portables, appareils photos, clés usb), avec 6 techniciens et 2 adjoints techniques et sans responsable depuis décembre 2016. (Le directeur assure l'intérim)

- un technicien micro en cours de recrutement.

- la subdivision "Réseaux et télécommunications" gère environ 3500 postes téléphoniques, une centaine de tablettes, 350 mobiles et Smartphone, l'aménagement numérique du territoire et l'ensemble du réseau Ville et Le Mans Métropole avec 6 techniciens et sans ingénieur (le directeur assure aussi l'intérim depuis 2016)

- la subdivision "Serveurs et exploitation" gère 200 serveurs avec 3 techniciens et un ingénieur.

- la division études (application de gestion et SIG) gère 170 applications dont 30 quotidiennement pour 4 techniciens et 7 ingénieurs.

- la subdivision SIG gère une vingtaine d'applications pour 3 techniciens (**dont 1 cdd**) et 2 ingénieurs.

- la cellule administrative gère la facturation, les marchés, le personnel : une rédactrice et 2 adjoints administratifs et le chef de service.

Une partie des agents de la DSI (**chefs de projet classés en cat B**), soutenue par le syndicat FSU, a émis une demande de requalification de leurs postes en grades de Cat A. le 5 juillet 2017.

Les chefs de projets informatiques ont tous la même fiche de poste qu'ils soient A ou B.

Les derniers recrutements de chefs de projets se sont faits uniquement en catégorie A.

L'un d'eux a été proposé en catégorie B mais aucun candidat n'a accepté la fiche de poste et le salaire au 1^{er} échelon de TP 2 .

La fiche de poste a été requalifiée en catégorie A sans qu'elle ne soit proposé aux chefs de projets en catégorie B.

La demande initialement prise en compte relancée le 9 octobre 2017 est depuis restée sans réponse sous prétexte d'un audit en cours sur le service à l'époque.

L'audit est maintenant terminé, il en ressort, par ailleurs, un bilan comparatif de sous effectif par rapport aux autres collectivités.

Ce bilan fait apparaître une augmentation des effectifs alors que les agents affectés à la DSI viennent d'autres services internes avec le transfert des missions qu'ils effectuaient antérieurement donc, aucune augmentation réelle des effectifs pour le service et les collectivités; Cette augmentation est donc une information tronquée.

Devant tous ces éléments, que devient l'affaire de requalification de nos chefs de projets ?

Où en est le schéma de service?

Que fait-on de l'évolution des missions informatiques, de la dématérialisation des documents ?

Quelle est la stratégie de nos collectivités en informatique pour les prochaines années ?

Est-ce encore une réorganisation en trompe l'œil ? qui inquiète par la multiplication des contrats de missions précaires d'1 an sur les nouveaux projets.

L'ensemble des agents se pose la question de son avenir dans le service et de l'évolution de son poste et de sa carrière. Ils attendent une clarification et un élargissement de leurs missions. (et non pas un confinement sans perspective d'évolution) (leur crainte face au fait que l'on préfère recruter à l'extérieur plutôt que de faire avancer les internes)

Les agents sont consciencieux et font au mieux avec les moyens qu'ils ont.