



21 septembre 2017

L'HEURE EST À L'ACTION

Le projet de l'équipe municipale : la régression sociale

La Ville a décidé de s'attaquer à nos conditions de travail, nos rémunérations et nos carrières.

Voici la situation et les menaces qui remettent en cause notre quotidien :

- Passage de 1580 h à 1607 h entraînant une diminution des contrats CDD,
- Passage de 36h par semaine à 35h avec suppression des jours de RTT,
- Transformation de la semaine de 4 jours de 8h + un jour de 4h qui deviendrait une semaine de 5 jours de 7h, cela s'ajoutant dans beaucoup de services au fait qu'à partir de 2018, les ponts et les dates de fermeture des établissements seront imposés. Et qu'en sera-t-il des horaires des agents du CTM ?
- Tout ce qui est hors du temps de travail habituel serait inclus dedans, annualisé et lissé, faisant disparaître les heures supplémentaires, les heures de dimanche, les astreintes...
- Diminution des ratios pour les avancements,
- Pas de rétroactivité pour les avancements de 2017 qui vont passer à la CAP de novembre (au lieu de mars les autres années),
- Modification du versement du régime Indemnitaire, avec la mise en place d'une part variable d'un agent à l'autre selon, par exemple, les jours d'absence ou encore la réalisation des objectifs annuels fixés lors de l'entretien professionnel, remettant en cause l'égalité de traitement entre agents.

Notre temps de travail actuel est le fruit d'une négociation syndicale menée en 2001, signée par FO, qui a permis d'aboutir à notre rythme d'aujourd'hui. Celui-ci est parfaitement légal, car la loi prévoit qu'un accord précédemment négocié reste valable même en cas de nouvelles dispositions nationales.

Pourtant, les élus nous déclarent que « *les agents ne travaillent pas le temps légal pour lequel les chambériens les payent* »... Au-delà du populisme de l'argument et de son inexactitude au regard des dispositions légales, cela mérite une mise au point : il est vrai que la municipalité n'offre pas aux Chambériens le service public qu'ils attendent et que Monsieur Dantin avait promis, déclarant qu'il « *retraitait des bras sur le terrain* ». Car aujourd'hui, la Ville supprime toujours plus de postes, surtout en catégorie C, et ne remplace que rarement les agents en congés, maladie, mutation,

retraite, ou encore les délégués qui nous représentent dans les instances paritaires. Ainsi, c'est aux agents restants, de moins en moins nombreux, de porter le service public dans des conditions toujours plus précaires. Cette politique RH met sur les chefs de service, les cadres et toutes les équipes une pression grandissante qui dégrade toujours plus leurs conditions professionnelles.

Les moyens existent, à nous de les obtenir.

Tout cela alors que la Mairie accorde 230.000 € de "don" supplémentaire à la subvention du Rugby club de Chambéry, vient de dépenser 300.000 € pour le passage du tour de France et multiplie les grands travaux dans toute la ville. Les agents aiment le sport, ils aiment aussi leur ville, mais ce n'est pas à eux d'en payer le prix par ces mesures régressives.

Tous ces points sont en discussion avec les élus qui tardent à se positionner. Savez-vous que les décisions doivent être prises avant le 1er Janvier 2018 ?

Les syndicats sont là pour négocier, mais chacun d'entre nous doit se sentir concerné car après le 1er janvier, il sera trop tard.

Dans tous les services, la mobilisation s'impose.

Sur le plan national :

La fédération FORCE OUVRIÈRE des services publics et de santé a déposé un préavis de grève reconductible jusqu'au 10 octobre.



À Chambéry :

Nous travaillons en intersyndicale pour défendre conditions de travail, rémunérations et carrières, par tous les moyens si la ville refuse la négociation.

La gestion des Ressources humaines à Chambéry

Deux exemples récents suffiront pour saisir comment notre employeur conçoit et organise la gestion des ressources humaines.

Le « bilan de compétences » des RH

À l'issue de son congé maladie, une collègue apprend que la Ville va la licencier pour inaptitude, sans lui proposer ni mobilité, ni reclassement, ni formation. Elle demande alors un bilan de compétences. La responsable RH fera ce bilan en 5 minutes chrono, la posant devant un ordinateur, puis enfin lui faisant lire un texte. Il s'agit d'un agent d'entretien n'ayant jamais utilisé l'informatique et ne maîtrisant pas l'écrit, ce que la RH sait parfaitement. Sur quoi, elle la licenciera pour inaptitude.

Les contractuels « jetables »

Contractuelle à temps non complet, une enseignante du conservatoire donnant entière satisfaction se voit promettre pour la rentrée le renouvellement de son contrat et une extension de son temps de travail avec de nouvelles missions. Elle s'organise donc en fonction et refuse un contrat dans une autre ville pour se consacrer à son poste chambérien. Finalement, elle apprendra par hasard, par des collègues, qu'il est mis fin à son contrat, sans même qu'elle n'ait été informée par sa hiérarchie.

GRÈVE ET MANIFESTATION LE 10 OCTOBRE

Force Ouvrière appelle les fonctionnaires à manifester le 10 octobre prochain, pour dénoncer les graves tensions du secteur, au plan national comme local.

Jean-Claude Mailly a annoncé qu'il manifesterait le 10 octobre aux côtés des fonctionnaires, appelés à la grève par l'ensemble de leurs syndicats, dénonçant les nombreuses "tensions" qui "s'aggravent" dans la fonction publique. "Cela fait un bout de temps que j'explique qu'il y a de très graves tensions dans la fonction publique", a dit le Secrétaire Général sur LCI, énumérant ces sources de tension : le "pouvoir d'achat", les "conditions de travail", "l'avenir des missions du service public" ou encore le "rétablissement du jour de carence", vécu "comme une provocation" par les agents.

Une perte du sens du service public : "Ce n'est pas nouveau mais cela s'aggrave", a estimé le numéro un de FO. Dans chaque fonction publique (hospitalière, territoriale ou d'État), "il y a une perte de sens du service public", les agents estimant qu'ils n'ont "plus les moyens de travailler", a-t-il ajouté, appelant à manifester le 10 octobre.