

COHESION

Bulletin d'information du syndicat C.F.D.T. de la mairie d'Amilly

Cfdtinterco45.fr

BILAN DE L'ANNEE 2015

Nous travaillons pour faire en sorte que toutes nos actions tendent vers le bien du plus grand nombre... Voici les faits marquants de cette année 2015 :

PARMI NOS DEMANDES REFUSEES

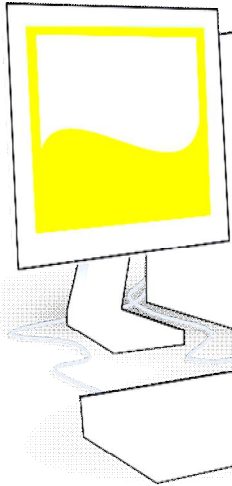
- L'adhésion de la collectivité au CNAS sur fond d'ultimatum et de chiffres hors sujet
- Que le 13^{ème} mois ne soit pas impacté par des sanctions disciplinaires (puisqu'il existe déjà si besoin un panel de sanctions) ou par un accident de travail (puisque comme son nom l'indique l'absence est due au travail)
- D'avoir l'état intermédiaire recensant des données RH pour 2014 promis par 2 fois par notre DGS
- Le CET : que les jours soient prenables lorsque l'agent le souhaite et non pas seulement après avoir épuisé ses congés de l'année en cours
- Sondage des agents concernés par la remise en cause de l'accord sur les 35h entraînant la suppression de RTT
- La participation de la Ville à la Prévoyance
Une enveloppe budgétaire engloutie à d'autres fins

Bien sûr nous soumettrons à nouveau certains points...



CE QUE NOUS AVONS OBTENU :

- 210 € de prime de transport par an lorsque l'agent est amené à faire plus de 2 allers-retours par jour pour se rendre sur différents lieux de travail. Prime qui sert à compenser les frais d'assurance et un peu de carburant.
- Pour les agents n'ayant pas accès à des postes informatiques et qui ne peuvent donc pas assurer le suivi de leurs congés, absences ou heures supplémentaires :



- o Au service technique et espace vert un poste informatique sera mis à disposition des agents afin qu'ils puissent consulter le logiciel SMD
- o Pour les personnels d'entretiens, cantine, ATSEM :
 - Le DGS est favorable à ce que, lorsqu'un agent est affecté dans un service de façon permanente et/ou régulière, possibilité lui soit donnée d'accéder à un poste informatique pour consulter le logiciel avec l'aide d'un agent administratif de ce même service.
 - Des reçus seront mis en place en bas de chaque feuille de demande de congés, de travaux supplémentaires, ou de toute autre absence afin de permettre à l'agent de conserver une trace de sa demande. Ceci dans le but de pouvoir assurer lui-même et plus aisément un suivi. Un point sur ces différentes demandes devrait également être mis en place par période (trimestre, vacances scolaires ou autre...)

- Encadrer le temps de formation d'un agent :

Sur la convocation à une formation devra figurer *le temps de travail comptabilisé, le moyen de transport mis à sa disposition si besoin, les modalités éventuelles pour le repas, s'il est demandé à l'agent de venir travailler avant ou après son temps de formation* en fonction du temps et du lieu de cette dernière.

- Que soit enfin rediscuté le régime indemnitaire

- Hygiène et sécurité :

En collaboration avec l'assistant de prévention, la SAFPT, les élus participants aux réunions de travail, des avancées sur la sécurité :

- o Mise en place sur tous les sites :
 - Des registres de Santé Sécurité Conditions de Travail dont vous devez avoir tous pris connaissance
 - Des registres de dangers graves et imminents
 - Des visites de certains sites : la police, une école ; et à venir d'autres lieux de travail.



PARMI NOS DEMANDES EN COURS :

Comité Technique

- Une modification du document récapitulatif de **l'annualisation** du personnel (entretien, ATSEM...) car seul le tableau calendaire est compréhensible par tous.
- **Sur le règlement intérieur :**
 - o **Les jours de fractionnement** : après tous les mécontentements que l'attribution de ces jours ont posés en fin d'année 2015, nous avons expressément demandé à notre direction de revenir sur leur position car si un nouveau mode de calcul doit s'appliquer ce n'est certainement pas la veille des vacances de Noël qu'il faut prévenir les agents qui, tous, ont organisé leur pose de congés en fonction des consignes précédemment données. Le DGS a accédé à notre demande de bon sens. Nous avons également demandé que toutes les nouvelles modalités d'acquisition, de calcul, de suivi et de prises de congés soient bien expliquées dans la lettre interne (avec exemples pour les temps complet, partiels, annualisés...).
 - o **Le point sur l'annualisation des sports** : lors de la dernière réunion de travail du 20/01 nous apprenions qu'elle n'est toujours pas finalisée alors que la nouvelle année est entamée ; nous souhaitons qu'elle aboutisse rapidement d'autant qu'une « annualisation encours » a été voté au CT du mois de mai 2015 (nous avons été contre car non aboutie, aucun élément ne nous avait été présenté !).
 - o **De revoir les horaires de travail** qui, jusqu'à la dernière version, n'étaient pas cohérents ; s'il faut parler d'horaires de travail par service, parlons plutôt d'amplitude horaire car impossible d'être exhaustif en la matière.
- **Le régime indemnitaire :**
 - o Les agents qui ont demandé une revalorisation salariale par le biais du régime indemnitaire, comme en 2014, ont eu comme réponse qu'il fallait attendre la révision des critères d'attribution.
 - Comme ce dossier a pris du retard nous demandons que les agents qui n'avaient pu être satisfait par ce biais au cours des 2 dernières années n'attendent plus que ce travail de révision soit abouti (puisque'il vient seulement d'être mis sur la table en groupe de travail et ce malgré nos nombreuses sollicitations précédentes!) mais qu'ils puissent bénéficier d'une revalorisation salariale dès à présent avec les critères d'attribution déjà existants dans l'attente des nouveaux. Ceci s'étant déjà appliqué puisque notre autorité a voté en février 2014 une prime de 15 % du traitement brut pour un agent : poste à responsabilité ; et fin 2014, une prime a été mise en place pour un autre corps de métier.



- De façon récurrente nous demandons un point sur les services, [les départs, arrivées, postes vacants et les raisons des changements ou réorganisations](#). Cependant nous avons beaucoup de mal à obtenir les renseignements qui pourtant sont naturellement dus aux instances où nous siégeons pour vous représenter.

CHSCT

Le retard considérable accumulé depuis 2009, date de la démission de notre ancien ACMO, ne peut être résorbé que par la mise en d'une organisation responsable et sensibilisée dans ce domaine. Lors de notre réunion du 20/01, notre DGS nous a promis l'embauche rapide d'un [conseiller de prévention](#) pour mieux appréhender les problèmes liés à l'hygiène et la sécurité. Nous le demandons depuis longtemps ; mais nous pensons qu'il faut aller plus loin : l'intervention d'un [ACFI \(Assistant Chargé d'une Fonction d'Inspection\)](#) nous semble indispensable. Il a un rôle de contrôle, de médiateur, etc ... Cela doit être encadré par une convention avec le CDG du Loiret dont il dépend. Acté en décembre, ce point a été controversé à cette réunion.



Les nombreux manquements aux obligations de notre collectivité dénotent un manque de volonté évident.

En effet, la législation impose à l'employeur :

- d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents aux postes de travail ;
- de transcrire les résultats dans le [document unique](#) ;
- de réévaluer les risques au minimum une fois par an et lors de tout changement d'aménagement modifiant les conditions de sécurité ou les conditions de travail, ou lorsque des éléments supplémentaires peuvent être pris en compte dans l'évaluation des risques.

L'obligation de transcription des résultats de l'évaluation des risques incombe à l'employeur. Lui seul est responsable du document Unique. [En établissant un diagnostic des risques professionnels, les municipalités s'engagent en effet dans une véritable démarche d'amélioration des conditions de travail de leurs agents mais aussi du service rendu aux administrés.](#)



Les différentes études conduites en matière d'évaluation des [risques psychosociaux \(RPS\)](#) dans nos collectivités territoriales convergent de façon inquiétante : nous sommes arrivés en zone d'alerte. Plus de la moitié des agents territoriaux estiment avoir subi une dégradation du bien-être au travail [au cours de ces douze derniers mois](#). A combien ce pourcentage doit-il grimper pour être considéré comme une alerte de dangerosité sur leur santé et de mise en péril de la qualité des services publics ? Mais la véritable prévention, celle qui porte sur les organisations, le management, la communication, n'est que très faiblement mobilisée en tant que telle.

Ne nous trompons pas d'enjeu : les agents de terrain comme les cadres comprennent la nécessité de changement. Ils expriment simplement massivement le besoin d'y être associés. Pas uniquement sous une forme participative, au sein de groupes de travail, mais sous une forme contributive, y compris sur la méthode employée.

Ce n'est pas parce que direction générale veut conserver la maîtrise parfaitement qu'elle doit se soustraire à la consultation des équipes en amont. Il est enseigné en management que cela est doublement utile : les agents sont ceux qui connaissent le mieux leurs missions et la concertation prépare l'application des décisions futures. L'essentiel réside cependant ailleurs, dans le plus élémentaire respect de la personne humaine.

A VENIR :

Merci de votre participation à notre réunion d'information du 10/12 et pour donner suite à vos préoccupations, voilà brièvement ce que nous demanderons pour vous dans le prolongement de notre travail en cours :

- Une véritable et conséquente action sociale à Amilly



- Une augmentation de la participation de la Ville à la mutuelle au moment où le privé participe à au moins 50% pour ses salariés ; cela ne ferait d'ailleurs qu'être en adéquation avec la 1^{ère} enveloppe votée avec promesse de réadapter la participation en fonction du réel de l'année précédente.

- Le plan de formation, obligatoire depuis 2007... ! Que sont devenus les centaines de livrets de formation fournis il y a 3 ans par le centre de gestion ? Des chiffres communiqués pour la réunion du 2/12 dernier, nous semble-t-il, sont faux puisqu'ils mentionnaient que 100% des formations demandées lors de l'évaluation de tous les agents avaient été accordées et réalisées ! Notre dernière réunion du 20/01 a été plus constructive puisque les éléments fournis permettaient cette fois de travailler...
- Des Equipements de Protection Individuelle adaptés à chacun, à chaque métier, à chaque métier : en matière d'EPI l'uniformisation pour des raisons de coût ne doit pas être la règle.



Plus largement, l'uniformisation au sein d'une mairie semble incohérente, en matière d' EPI, de temps de travail ou autres... Les métiers si différents : maitre-nageur, maçon, technicien du spectacle, personnel RH, animateur de centre de loisirs, agent d'entretien, agent d'état civil ou d'accueil, assistante

maternelle, ATSEM, policier municipal, etc... font la richesse d'une mairie avec un grand potentiel et tenir compte des particularités de chacun apportera en définitive une cohérence au service public rendu.

Nous restons toujours à votre disposition pour recueillir vos demandes, réflexions, idées... Nous vous rappelons que nous pouvons vous recevoir lors de nos réunions de bureau les mardis (hors vacances de fin d'année) en fin d'après-midi.

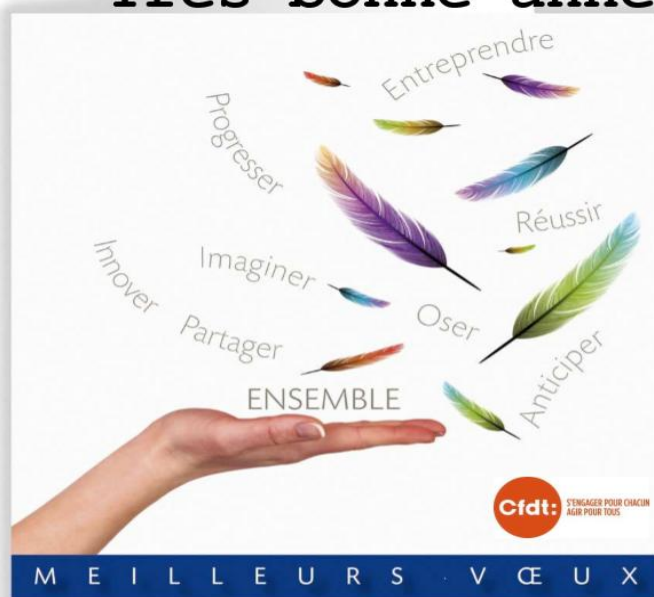
Toujours à votre écoute,

Votre section CFDT

Contacts : www.interco.cfdt.45
ou par mail interco.cfdt.amilly45@orange.fr

Très bonne année

2016



La section syndicale CFDT vous présente ses
Meilleurs Vœux pour cette nouvelle année
2016

Plus que jamais, nous formulons le vœu qu'elle
soit placée sous le signe des **valeurs humaines**
qui manquent cruellement à nos sociétés
contemporaines,
dans un **esprit constructif et de dialogue**,
au service du public...

Pour un avenir meilleur...