



INSUPPORTABLE : HALTE A LA PRÉCARITÉ

Le syndicat FORCE OUVRIÈRE, alerté par de nombreux agents de notre collectivité a entamé un dialogue constructif avec l'Administration, concernant le devenir des contractuels.

Notre syndicat ne peut tolérer que certains agents soient en contrat depuis plus de 10 ans dans notre Collectivité, dans des conditions de vulnérabilité sociale revêtant bien des formes, allant de la fragilité financière à l'instabilité de l'emploi et aux nouvelles formes de pauvreté touchant notamment l'accès au logement, mais aussi aux soins et aux droits.

Comment dans de telles situations, se projeter dans l'avenir et dessiner un parcours de vie ?

Pour lutter contre cette problématique aggravée par la crise sanitaire, notre syndicat prendra toute sa place auprès de la Collectivité afin de finaliser un plan de stagiarisation prenant en compte l'ancienneté ainsi que la manière de servir. Notre syndicat rappelle sa position concernant les contractuels visant à limiter à trois ans la durée d'un contractuel dans notre Collectivité.

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL : encore du boulot !

Ce numéro de InFO fait un focus sur la santé mentale au travail. En ces temps difficiles où nous avons tous vu les restrictions impacter notre humeur, il est plus que jamais important de veiller à ce que chaque agent bénéficie d'un climat serein et du soutien qui lui sont dus sur son lieu de travail.

Vous savez que c'est un combat qui nous tient à cœur tant nous mesurons le silence assourdissant qui a régné sur ces questions durant des années malgré nos demandes. Lutter contre tout ce qui génère le mal-être et promouvoir de nouveaux moyens de bien-être sont les axes qui doivent occuper une grande part du dialogue social sur les prochains mois.

NE PAS RATER LA TRANSITION

Le COVID a imposé de nouvelles habitudes dans nos quotidiens privés et professionnels par la force des choses. Les gestes « barrière » sont devenus des réflexes jour après jour. Même si la vaccination de masse autorise peu à peu des assouplissements, il est désormais acquis que nous devons vivre avec ce virus et nous préparer à d'autres vagues, voire d'autres épidémies.

Notre Collectivité a été touchée comme les autres, certains services ont été fermés. La fermeture durant sept jours de l'enceinte des Services Techniques a notamment marqué les esprits.

Sur le plan professionnel, outre la limite de certains contacts, la distanciation, le port du masque, etc., le télétravail s'est imposé comme la solution la plus efficace pour freiner la transmission du virus. Bien sûr toutes les missions ne sont pas télétravaillables, mais celles qui le sont doivent retenir l'attention des décideurs sur le long terme.

Au plus haut niveau de l'État, il semble qu'on en ait pris conscience en invitant l'ensemble des administrations publiques à intensifier le télétravail, notamment au printemps dernier.

Ces nouvelles pratiques méritent désormais d'être intégrées dans une réflexion plus globale pour deux raisons :

- l'impréparation de notre Collectivité à ce type de situation doit faire l'objet d'un examen particulier
- la mise en œuvre du télétravail a révélé de fortes attentes de la part du personnel

A cet effet, il faudrait :

- établir un diagnostic partagé des expériences de télétravail en lien avec les directions
- recourir aux expertises pour accompagner les réflexions
- former les managers à la gestion du télétravail
- accompagner tous les accords sur le télétravail d'un droit à la déconnexion
- baser le télétravail sur le volontariat
- prévoir des moyens pour mettre en œuvre le télétravail : (matériel informatique, frais et compensations, etc.)

Pour FO Territoriaux, cela doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social de proximité, rapidement et dans un esprit d'ouverture.

En effet, la crise sanitaire reste toujours d'actualité plus d'un an après les premières mesures, et le déconfinement par pallier doit nous rendre doublement attentifs face au niveau encore élevé de contamination.

Faisons de cette contrainte qui s'est imposée à nous par nécessité, une chance de repenser nos modes de fonctionnement et d'organisation, dans un souci de bien-être au travail et de progrès social.

ACTUALITÉ SERVICE POLICE MUNICIPALE :

- Des recrutements effectués, en cours et à venir :

- 3 PM recrutés et d'autres prévus avant la fin d'année,
- recrutement d'un directeur de PM (jury réuni le 18 mai 2021),
- 4 ASVP recrutés,

- Des moyens renforcés

Suite aux remontées des agents, FORCE OUVRIERE a demandé et obtenu la possibilité pour la PM d'accéder aux fichiers SIV (immatriculations) et SNPC (permis de conduire). Les procédures d'accréditation des agents seraient en cours.

Par ailleurs, suite à la demande, maintes fois renouvelée de FORCE OUVRIÈRE, un CHSCT extraordinaire, concernant la PM, s'est enfin tenu le 12 mars dernier. A cette occasion il nous a été assuré : - 2 véhicules neufs supplémentaires,
- un groupe de travail dédié aux EPI des PM (en attente de date)

- La visite des locaux place Ledru Rollin par le CHSCT et les Bâtiments Communaux

Cette visite, décidée lors du CHSCT extraordinaire du 12 mars 2021, a eu lieu le 20 mai dernier et a mis en lumière ce que nous dénoncions depuis des années : des locaux insécuritaires et inadaptés.

Il a donc été décidé un plan de travaux pluriannuel permettant de résoudre l'absence de climatisation, le problème des fenêtres condamnées de la salle de repos et l'absence de sortie de secours dans la salle des objets trouvés. FORCE OUVRIÈRE a également constaté et demandé qu'il soit remédié à l'absence d'affichage du plan d'évacuation et que des exercices d'évacuation soient programmés.

Si certains n'avaient pas manqué de nous faire savoir que notre demande de CHSCT extraordinaire était infondée, force est de constater, au regard de ces divers manquements, que celle-ci était totalement justifiée.

Enfin, FO restera attentif à l'accroissement des effectifs voulu par Mme le Maire, qui devra nécessairement s'accompagner de moyens et de locaux permettant d'y faire face.

- Déménagement Garibaldi :

Le déménagement des ASVP et des Médiateurs dans les locaux Rue Garibaldi est prévu pour le mois de juin. Les véhicules des agents stationneront au stade Scaglia.

Le transfert du CSU se fera dans un second temps en raison de problèmes techniques.

- Projet de réorganisation de la PM :

La mobilisation affirmée et unitaire des agents sur ce sujet a permis de mettre un frein à ce projet. Celui-ci est suspendu à ce jour. S'il ne nous appartient pas de commenter les objectifs de Mme le Maire en matière de sécurité, il n'en demeure pas moins que nous nous opposerons à toute réorganisation faite au détriment des agents.

SOUTIEN ET MOBILISATION EN FAVEUR DES FORCES DE L'ORDRE

A l'heure où la Police nationale est tristement endeuillée, c'est avec stupeur que nous apprenons qu'une Policière municipale a été victime d'une attaque dans l'enceinte de son commissariat. Nous constatons avec amertume, une fois encore, que des fonctionnaires risquent leur vie quotidiennement dans l'accomplissement de leurs missions.

Nous souhaitons un bon rétablissement à notre collègue et avons une pensée toute particulière pour l'ensemble des forces de l'ordre, et leurs familles, victimes de ces actes inqualifiables.

Si la violence dont est victime notre société est multifactorielle et son endiguement tout aussi complexe, il n'en demeure pas moins qu'il devient prioritaire de sécuriser les conditions d'interventions des agents, de les doter en effectifs et en moyens supplémentaires.

Dans ce contexte alarmant, la sécurité des personnels de notre Collectivité demeure plus que jamais une nécessité de premier plan.

L'évacuation des Services Techniques le 28 mai dernier, suite à une menace, nous rappelle que ce genre de situation peut aussi arriver chez nous.

Aussi, FORCE OUVRIERE a interpellé l'Administration afin que des mesures renforcées de sécurisation des accès aux bâtiments administratifs, dont le poste de la Police Municipale, soient déployées. Nous avons demandé l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du CHSCT.

RESTAURATION SCOLAIRE : inFORMATION sur le groupe de travail

Au mois de mars dernier, à la demande de FORCE OUVRIÈRE, un groupe de travail du service Restauration a été mis en place.

Le 25 mai, nous avons organisé une heure d'inFORMATION Syndicale afin que l'ensemble du service puisse à la fois être informé du contenu des séances de travail avec l'administration, et missionne deux de leurs collègues représentants du personnel avec l'objectif de relayer leur parole.

Ce temps fort a permis d'échanger et de placer la concertation au cœur de la réorganisation du service.

Les agents, déjà sous pression ont enfin pu exprimer leurs craintes, et au cours de ce dernier groupe de travail, FORCE OUVRIÈRE, a transmis leurs interrogations :

- équité de traitement des agents, notamment entre les agents la Cuisine Centrale et ceux des satellites.
- amélioration de la qualité des repas avec des produits frais en circuit court (loi EGalim)
- professionnalisation de la profession
- redéfinition des missions des agents responsables des satellites
- renfort des équipes

Nous resterons vigilants concernant l'effectif du service, les conditions de renfort des équipes et la redistribution du temps de travail. Les attentes des agents de la Restauration sont extrêmement fortes sur ces sujets impactant directement leur conditions de travail.

S'ATTAQUER AU HARCELEMENT AU TRAVAIL

Depuis plusieurs années, le syndicat FORCE OUVRIÈRE demande que des groupes de travail se mettent en place sur une source de souffrance réelle dans notre collectivité :
le HARCELEMENT.

Aujourd'hui, enfin, FO obtient une réponse positive !

Un groupe de travail a vu le jour le 22/03/2021.

C'est l'occasion pour les représentants FO de témoigner du vécu de certains agents, soumis jusque là à l'omerta ambiante, et voués au « burn out » ! Dans certains services comme : la Police Municipale, les Médiathèques, les Sports, la Restauration... nous avons déjà tiré la sonnette d'alarme sur ce fléau, en expliquant que des agents étaient bel et bien malmenés, au point de venir travailler la « boule au ventre ».

Aujourd'hui, il est temps de prendre ce problème à bras le corps. Pour cela, nous demandons :

- La création d'une cellule d'écoute, composée essentiellement de la psychologue et de l'assistante sociale de notre collectivité.
- La mise en place de procédures claires et réglementaires de médiation, et/ou d'enquêtes administratives.
- La garantie de confidentialité de la parole des agents.
- La protection fonctionnelle pour que l'agent soit accompagné correctement.

Il est important de ne plus minimiser les gestes déplacés, les paroles blessantes qui installent un climat hostile. Chaque agent a droit à la dignité, et au respect de sa santé mentale et physique !

LA MÉDIATION : UN AUTRE MOYEN DE RÉSOLUTION DES LITIGES

Face à la judiciarisation exponentielle et à ses multiples inconvénients, la médiation représente une alternative à la saisine du juge administratif dans le règlement des différends opposant les Agents publics à la Collectivité employeur.

Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation est un dispositif par lequel les parties essaient de résoudre de manière amiable leur différend avec l'aide d'un médiateur. N'importe quel Agent public ayant un litige avec son Administration peut y avoir recours.

Quels sont les avantages de la médiation ?

Comparativement à une procédure devant une juridiction, la médiation offre de nombreux avantages :

- faire émerger une solution concertée et adaptée à chaque situation avec l'implication des 2 parties,
 - un gain de temps et une réduction des coûts,
- la confidentialité de l'ensemble des discussions et de l'accord trouvé,
- le rétablissement de la confiance entre les parties et le retour à une situation apaisée.

Et dans notre Collectivité, qu'en est-il ?

Au sein de notre Collectivité, FORCE OUVRIÈRE constate depuis plusieurs années l'accroissement saisissant des contentieux opposant les Agents à l'Employeur. Bon nombre des litiges relatifs aux ressources humaines pourraient être évités ou désamorçés par un dialogue concerté entre les parties, permettant d'aboutir à une solution amiable.

Pour FORCE OUVRIÈRE il est indispensable de privilégier les modes alternatifs de règlement des conflits, trop peu employés au sein de notre Collectivité, au détriment des procédures contentieuses.

Mme le Maire, lors de notre dernière entrevue avec elle, nous a indiqué être favorable au recours à la médiation dans la résolution de certains litiges.

Il nous paraît nécessaire que la Collectivité se saisisse de ce dispositif stratégique, afin notamment de rétablir un climat de confiance et éviter l'ancrage conflictuel de certaines situations.



www.shutterstock.com - 1097226557

VOUS NOUS L'AVEZ DIT PENDANT NOS TOURNÉES

Les tournées syndicales ont permis d'échanger avec de nombreux agents du **SERVICE DES MÉDIATHÈQUES**

Ces échanges nous ont alerté sur des situations de profond mal-être.

Les conditions de travail dans ce service ces dernières années ont généré anxiété, incertitudes, désarroi et craintes. Concrètement, cela s'est traduit par du stress au quotidien, nombreux arrêts de travail, burn out, ainsi qu'une vingtaine de départs du service (demandes de mobilités, ou changement de collectivité afin de rester dans le métier).

Ce constat interroge sur le management mis en œuvre par la hiérarchie.

Nous avons constaté un fort besoin de dialogue et de libération de la parole des agents, afin de témoigner de leur vécu. Parmi les griefs exprimés par les agents : manque d'équité et de transparence, perte de confiance en la hiérarchie. Nous avons aussitôt alerté l'administration.

Force Ouvrière s'est appuyé sur la mise en place récente de groupes de travail, rassemblant administration, experts, et représentants du personnel, afin de demander la création d'un nouveau groupe dédié aux Médiathèques.

Nous veillerons à ce que la parole des agents soit prise au sérieux, et alerterons chaque fois qu'ils seront dévalorisés, les rendant responsables d'une ambiance délétère, alors qu'ils en sont les premières victimes !

Ponts et jours du Maire

C'est à l'initiative de Force Ouvrière qu'ont été soumis et votés en Comité Technique Paritaire, le 9 avril dernier :

le pont de l'Ascension (vendredi 14 mai)
le pont de l'Armistice (vendredi 12 novembre)
ainsi que 2 « jours du Maire » (les vendredis 24 et 31 décembre)

Forfait mobilités durables

Les agents de la Fonction Publique Territoriale peuvent désormais bénéficier d'un forfait mobilités durables (FMD), plafonné à 200 € par an, lorsqu'ils optent pour un mode de transport alternatif entre leur domicile et leur lieu de travail.

En effet, le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020, permet aux collectivités territoriales de rembourser, sous la forme d'un forfait, tout ou partie des frais engagés.

Pour Force Ouvrière, ce type de dispositif représente une réelle avancée sociale. C'est pourquoi nous avons sollicité sa mise en place au sein de notre collectivité.

Plan de formation 2021-2023 – Être acteur de son avenir professionnel

Depuis 2007, la loi relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale, réaffirme le Plan de Formation comme outil de formalisation des besoins en formation des agents, et précise que le DIF (droit individuel à la formation), remplacé par le CPF (compte personnel de formation), doit y être inscrit.

L'élaboration d'un plan est l'occasion de renforcer le dialogue social grâce auquel l'ensemble des acteurs auront un rôle à jouer afin de définir et mettre en œuvre la politique de formation de la Collectivité. De la sorte, le plan de formation s'inscrit dans une démarche de gestion des ressources humaines qui permet de maintenir et de développer les compétences nécessaires à la réalisation des missions de service public de notre collectivité.

Au cours du groupe de travail des 13 avril et 4 mai derniers, quatre axes prioritaires ont été présentés :

- la modernisation de notre Collectivité territoriale
- l'acquisition des compétences requises dans l'exercice du métier, de son évolution et l'accompagnement des projets de Direction
- la prévention des risques professionnels (santé et bien-être au travail)
- l'accompagnement des trajectoires professionnelles et des évolutions de carrière (intégration, reconversion, mobilité, reclassement)

Concrètement, Force Ouvrière a suggéré qu'un agent référent soit missionné afin d'accompagner les démarches relatives à la formation (inscriptions aux formations, aide à la connexion, etc). Ainsi, un lieu accessible et commun à tous permettrait d'assurer à chacun la possibilité de suivre une formation ou des tests à distance tout en étant accompagné par la Collectivité.

De même, nous avons demandé à ce que les formations en prévision des futurs reclassements et mobilités soient davantage ciblées et présentées aux agents concernés, pour que ces mobilités s'inscrivent dans un véritable parcours professionnel.

Enfin, nous avons proposé une intégration plus formalisée, en y incorporant une « prise de poste métier » et une présentation de l'environnement professionnel qui placeraient le responsable de service comme premier acteur de l'intégration d'un agent.

Nous veillerons à ce que l'orientation de la politique de formation de la collectivité priorise la santé et le bien-être au travail, et ne manquerons pas d'être attentifs au bilan de ce cycle de 3 années, afin que chaque agent soit acteur de sa formation.

Dans l'attente nous vous suggérons de consulter régulièrement le site du CNFPT : <https://www.cnfpt.fr/> afin de découvrir de nombreuses possibilités de formation.

BONS du COS : N'oubliez pas de conserver les justificatifs vacances, activités sportives et activités culturelles afin de bénéficier des bons COS et des chèques correspondant aux prestations utilisées !



On est aussi sur
facebook :
FO Territoriaux La Seyne

Vous avez des questions ? Vous souhaitez faire des propositions ?

Votre service rencontre des difficultés ? Contactez-nous, nous vous écouterons :

* fb : FO Territoriaux La Seyne

* foterritoriaux.laseyne@gmail.com * sur rendez-vous, 9 rue Baptistin Paul

* 06 17 51 29 88