

« Optimisation » du personnel

A l'heure où le manque de secrétaires « volantes » se fait de plus en plus sentir dans les Centres médico-sociaux, quelques « innovations » apparaissent, ici et là, pour « faire comme si... »

La polyvalence et la flexibilité des agents se renforcent : certains de nos collègues administratifs sont fortement « pressés d'accepter » d'intervenir dorénavant sur plusieurs secteurs (sans passage en CAP, ni en CTP, bien sûr !).

D'autres collègues (travailleurs médico-sociaux, par exemple) sont contraints de se mettre à la disposition du secrétariat (en manque criant de personnel), au détriment de leurs fonctions et missions : dans certains secteurs, cela s'appelle des « **tableaux d'astreinte** ». Et si on refuse, « **c'est que l'on n'est pas solidaire** » ! ...Le petit « plus » : si les agents hésitent, c'est le chantage aux congés pour l'équipe!

Ainsi est lancée la chasse aux entretiens téléphoniques soi-disant inutiles, aux réponses au public jugées trop longues...

Des questionnaires aux agents, mis en place ça et là dans notre collectivité, visant une seule chose : « rationaliser » c'est-à-dire réduire les moyens humains... en mettant en concurrence les agents et en les culpabilisant !

...Mais au fait... cela signifie-t-il que la charge de travail aurait baissé et justifierait une modification de l'organisation du travail? ...

Taylor : le retour ! Chronométrage des agents !



Statistiques, pointage de l'activité, « reporting » accru, logiciels pouvant évaluer votre « production » en temps réel...

Vous ne rêvez pas, c'est bien du service public dont il s'agit ...

Des responsables dans notre Collectivité, soupçonnant, apparemment, que les agents « ne font pas grand-chose » et qu'ils doivent donc augmenter leur « productivité », ont décidé de les faire chronométrer (par eux-mêmes ou par des collègues) : temps pour timbrer une enveloppe, temps pour un entretien social, temps pour instruire un dossier, temps pour un entretien téléphonique... Et ensuite, il suffira sans doute de construire une grille pour évaluer et contrôler le « rendement » de chaque agent !

Clairement, il s'agit là d'une mise en cause des compétences des agents et de leur organisation !

Clairement, c'est incompatible avec la qualité du service au public !

OUI ! Le service public a un coût : celui de la solidarité, de la réponse aux besoins sociaux...

et c'est le service public qui a permis de limiter les impacts de la « crise »

La qualité du service public repose sur les moyens qui doivent être garantis pour apporter ces réponses, particulièrement dans une période où la situation sociale se dégrade, et la paupérisation s'accroît !

NON ! Non seulement nous n'acceptons pas que les agents, contractuels et titulaires, soient quotidiennement mis en cause, mais nous refusons que des « réorganisations », dont le seul but est d'organiser des coupes claires dans le budget soient continuellement imposées, sans bilan, sans concertation, au détriment immédiat du public et des services publics !

« Auto-évaluation »

Dans certains Centres médico-sociaux, les personnels administratifs sont enjoins de « renseigner » un questionnaire nominatif très précis : nombre d'utilisateurs reçus, pour quelle mission ; nombre d'appels téléphoniques émis et reçus ; nombre de courriers rédigés, saisis ; fraction de temps consacrée au classement, à la logistique ; nombre d'accueils physiques ayant pris plus de 20mn et ayant occasionné un travail administratif...

(Il manque une question : temps passé à remplir ce questionnaire)

Enfin les agents sont sollicités pour noter, sur 10, leur charge de travail, leur niveau de satisfaction sur le travail qu'ils ont eux-mêmes accompli durant la semaine...

La mise en compétition et la culpabilisation des agents sont des « ficelles » connues pour masquer la responsabilité de notre Collectivité face au manque de personnel et de moyens pour un service public de qualité !

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

RETOUR EN ARRIERE ET NEGATION DES INSTANCES !

« L'attachement aux services publics » et « au statut », la « protection du personnel », ont été énoncés par M le PCG et M le DGS comme faisant partie de « leurs engagements prioritaires ».

Mais ...cela passe par des actes, Monsieur le Président ! !!!

Et des actes, notre Collectivité continue à en poser, au détriment de la démocratie et des agents !

↳ Le 22 et 23 mai se sont ainsi réunies les Commissions Administratives Paritaires.

Avant la CAP : faire peur et diviser pour régner

- ✓ Des évaluations faites en l'absence d'agents,
- ✓ Des évaluations qui se sont, pour certaines, déroulées dans un climat de tensions, de menaces, durant de 15 mn à 3 heures pour certaines,
- ✓ Des appréciations élogieuses sur le travail assorties parfois de jugements de valeur « définitifs » sur la personne, totalement contradictoires,
- ✓ Des agents convoqués par la hiérarchie parce qu'ils avaient osé faire un recours,
- ✓ Des discriminations à peine voilées (congé maternité, arrêts maladie...),
- ✓ Des services dans lesquels règne un climat délétère,
- ✓ Des baisses dans les appréciations, ou du régime indemnitaire, sans lien avec le service accompli
- ✓ ...

Heureusement, de très nombreux agents revendiquent des droits, et ont fait des recours !

Des CAP sous tensions : la Collectivité modifie les règles unilatéralement !

- ✓ Des règles modifiées unilatéralement : exit les listes complémentaires ; les ratios votés en assemblée « à 100% » (mais appliqués avec des critères très restrictifs. Exemple : agents de maîtrises : ratios 100% et promotions = 6% !)
- ✓ Des « informations complémentaires » apportées oralement, au cours de la CAP, pour renforcer l'appréciation contre l'agent
- ✓ Des représentants de la Direction « juges » et « partie » pendant la CAP, intervenant dans des dossiers
- ✓ La sanction systématique des arrêts maladie (CLM et CLD) dans la carrière (= perte de salaire, de primes, blocage des carrières)...
- ✓ ...

La Collectivité, refusant le plus souvent tout dialogue autour des recours des agents, choisit de conforter un climat privant les agents du droit à la parole ! Que craint-elle ?

↳ Vos représentants CGT , mobilisés et attentifs, ont défendu et obtenu que soient rétablis de nombreux agents dans leurs droits !

Pour autant, nous sommes inquiets et restons vigilants. En effet

↳ nos représentants CGT regrettent que ni Monsieur le Président, ni Monsieur le Directeur Général des Services n'aient participé à ces Commissions Administratives Paritaires.

Le déroulement de carrière des agents, leur notation, traduisent pourtant le « climat social » de notre collectivité, forte de près de 5800 agents !

↳ Les changements de DGS, de DGA –RH, de DP n'autorisent pas, de notre point de vue, à faire table rase d'années de négociations et d'avancées du dialogue social : c'est aussi cela la continuité du service public !!!

↳ Notre syndicat CGT et nos élus, avec le personnel, demandent donc l'ouverture immédiate de négociations sur les modalités d'évaluation, les critères d'évaluation, et les modalités de recours ! Pour rappel, la CGT demande depuis plusieurs années la mise en place d'une commission de mobilité, transparente, plus que jamais nécessaire dans notre Collectivité

Monsieur le Président du CG a annoncé, lors des vœux au personnel, que « la casse du service public ne passerait pas par lui » : avec le personnel, nous constatons néanmoins que l'organisation choisie instaure un climat menaçant (droits du personnel, postes, budgets, conditions de travail...). Elle met en cause les acquis et avancées démocratiques dans notre Collectivité.

Pour sa part, le syndicat CGT, avec le personnel, refuse la montée du mal-être, et des conditions de travail qui se dégradent. Ensemble nous combattons la casse du service public et de la fonction publique exigés par le gouvernement !

Ne restons pas isolés : organisons-nous ! Rejoignez la CGT !