

Questionnaire CGT

1/ Nous reprendrons les engagements des assises du personnel 2014 pour en actualiser les étapes et modalités de suivi (Voir l'adresse de Jean Jacques Karman aux agents)

2/ « Balayer devant notre porte » Comme Jean-Jacques Karman l'a indiqué dans son adresse aux personnels de la ville, cesser les interférences incessantes entre maire, cabinet, direction générale des services en repositionnant chacun dans le rôle qui doit être le sien. Car c'est de là que partent les dysfonctionnements, même si l'ensemble de la chaîne allant de la décision à sa mise en œuvre sur le terrain doit être considérée avec une attention particulière et l'encadrement formé « techniquement » mais aussi sur la détection des risques psycho-sociaux et professionnels.

3/ Depuis sa création, le régime indemnitaire, compte tenu de la faible évolution du point d'indice, a été largement vécu comme un outil de compensation (partielle) de la dégradation du pouvoir d'achat et non comme un + managérial. Si le levier du régime indemnitaire mérite d'être considéré avec l'ouverture de négociations, il ne saurait éluder les questions de fond nationales comme la valeur du point d'indice. Celle-ci est en effet fondamentale pour garantir le statut de la fonction publique sérieusement mis en cause par le recours aux contractuels.

Evolution des carrières et reclassements ; il semble effectivement d'après les échos que nous avons eu qu'il y a un décalage entre les attentes des agents et le service chargé du développement des carrières : méconnaissance de ce service par les agents, méconnaissance de son rôle, possibilités limitées de reconversions ou d'évolutions ? Nous avons besoin d'éléments d'évaluation plus précis pour travailler cette question.

4/ Difficile de hiérarchiser les services selon les difficultés rencontrées. Un point est nécessaire pour chaque direction. La liste n'est pas exhaustive et loin de nous l'envie de « tirer sur l'ambulance » qui met encore plus en difficulté les agents. Pour prendre un exemple, il est évident que si le service RH est en difficulté, les incidences sur les autres services sont lourdes.

5/ Evaluer l'ensemble des facteurs qui interviennent dans la chaîne allant de la décision à sa mise en œuvre : recrutement et/ou formation des personnels

6/ Il n'est pas acceptable que les personnels de restauration du groupe scolaire Quinet-Matthiez soient sans tunnel de lavage depuis septembre ! Les exemples de cette nature sont nombreux et la question de l'état, de l'entretien et du renouvellement des matériels est centrale.

Les espaces de repos et de rafraîchissement doivent être accessibles et opérationnels.

Les réorganisations de service doivent s'opérer dans la concertation et toujours dans le respect des procédures.

Un protocole canicule ou grand froid doit être connu pour être effectif dès la première alerte. Pourquoi ne pas créer une cellule de veille qui serait activée lors de chaque alerte ?

7/ Le statut, défendre le statut : Stagiatisation, titularisation, le CDD doit être l'exception.

8/ Concertation, présentation des projets, écoute, entendre et décider de la mise en œuvre

9/ Légitimer les lieux d'écoute, AS, psy, en garantissant leur indépendance par rapport aux services de la ville (conventionnement CIG) et la confidentialité de leur accès.

10/ Nous sommes attachés à la gestion des œuvres sociales par les représentants du personnel et continuerons à apporter un soutien logistique au-delà de la subvention.

11/ Oui, sur la base du volontariat

12/ Nous regrettons que le paritarisme soit mis en cause ce qui ne nous semble pas sain pour établir un dialogue social équilibré. Cette question, comme toute question relative à l'évolution des statuts et du fonctionnement des instances doit faire l'objet d'une (plutôt de) rencontres avec les organisations syndicales pour définir les modalités de fonctionnement. D'où la place centrale des organisations syndicales qui par leur expertise est essentielle.

13/ Pour le service public et contre toute privatisation.

14/ Il est essentiel sur ces questions qu'au-delà des différences d'approches que nous aurons sur le fonctionnement des services municipaux, des convergences soient trouvées sur les principes pour permettre l'égalité des citoyens devant le service public.

15/ Le droit de grève est constitutionnel et nous continuerons à le défendre. L'accord sur les 35 heures qui en son temps avait fait l'objet de négociations (2001-2002) ne saurait être mis en cause.

16/ Nous avons clairement exprimé notre désaccord sur le projet de loi sur les retraites et continuerons à le combattre.

Questions 17, 18, 19 : si nos positions sont sans ambiguïtés sur ces principes, la question reste

- l'évaluation annuel par des indicateurs des éléments évaluables, et il faudra sans doute aller au-delà du bilan social
- la pertinence des actions de sensibilisation à mener, qu'elles soient institutionnelles et/ou à l'initiative des agents
- les correctifs à apporter par la collectivité qui doivent être adaptés à chaque type de situation

Cela suppose des échanges approfondis avec les acteurs et pour ce qui nous concerne ici, avec les organisations syndicales.