



SYNDICAT CGT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX VILLE - CCAS DE POITIERS ET GRAND POITIERS

Compte rendu du **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** du **lundi 31 janvier 2022**

Vos élus(e)s CGT présent(e)s à ce CHSCT

Victorien ALLEAU – Pascal ANCIZAR – Mathieu BELLIARD – Peggy BOBINEAU –
Vincent BOHAN – Nathalie FAZILLEAU – Patrice FERRANT- Francis BENETRAULT

1^{ère} partie : Interventions de la CGT suite à la présentation de « Transitions »

Pour la CGT notre employeur ne prend nullement en compte l'avis des organisations représentatives du personnel et leur vote. Cela vaut pour le CHSCT comme pour le Comité technique, cela est valable pour Transitions comme pour les autres sujets, on continue donc comme si tout allait bien...

Déclaration de la CGT :

Votre intervention introductive est surprenante, si la première partie concernant vos remerciements est certainement légitime au vu de ce que vous avez demandé à nos collègues, la deuxième partie concernant le fait que les agents sont associés, qu'ils sont contents, relève plus de la provocation que de la réalité. Soyez sûr que nous, en tant que représentants du personnel mais également en tant qu'agents du service public, nous ne vous remercions pas. Malheureusement pour nous, les élus passent, les élus changent, mais les mauvaises habitudes perdurent. C'est une drôle de vision de la démocratie ! Vous faites semblant de nous écouter pour légitimer vos décisions, mais nous ne sommes pas dupes, nous ne serons pas des représentants du personnel fantômes. Je ne sais pas si vos propos pour le moins provocateurs sont volontaires, mais nous n'allons pas nous énerver aujourd'hui. Nous avons bien compris que quelle que soit la manière et la méthode, vous n'écoutez rien.

Alors les agents jugeront d'eux même et tant pis pour vous. La CGT souhaite vous rappeler, cela nous paraît indispensable de le faire, que cela fait déjà deux fois que notre syndicat vote contre en Comité Technique ce qui veut dire que l'avis du CT est contre. Pire encore, aucune organisation syndicale n'a voté POUR. Malgré tout, vous continuez à avancer comme si nous n'existions pas. Vous devriez avoir honte ! Depuis le début de la mascarade due à votre réorganisation et encore plus depuis le dernier Comité Technique nous recevons des appels de collègues en colère par le fait que vous n'entendez pas la souffrance que cela engendre. Les risques psycho-sociaux sont clairement les prérogatives du CHSCT. Nous ne savons pas comment en si peu de temps vous avez réussi à créer un tel fossé entre votre vision de ce qui se passe et la réalité. Nous avons tout essayé, dialogue, contestation, grève...

Mais vous avez raison, continuez à avancer. J'ai bien noté que pour commencer votre exposé, notre nouvelle DGA ressource a commencé par le sujet des finances. C'est sans doute un signe que nous sommes dans la bienveillance. M. l'adjoint au personnel, vous dites que l'incertitude engendre l'inquiétude, nous pensons nous que l'incompétence engendre le désastre. C'est finalement peut-être un signe que le nom concernant le logiciel courrier passe de Elise à Salut, si vous continuez ainsi cela sera certainement prémonitoire pour vous.

La souffrance au travail :

En quelques mots, il s'agit là encore de lutter contre le syndrome de l'autruche : d'un côté, la publicité, de l'autre, la réalité du terrain. Les objectifs sont pourtant clairement affichés, « sens du travail, qualité de vie au travail comme ligne directrice de cette nouvelle organisation » pour Mme la Maire, ou encore « l'amélioration des conditions de travail des agents comme une priorité dans la construction du projet » pour l'adjoint au personnel.

Que de rêves vendus ! Concrètement, les problématiques rencontrées et qui nous ont été synthétisées tournent autour de 3 axes : structure budgétaire, arborescence informatique, communication.

Quid de la prise en compte des RPS ? De la souffrance générée par le changement d'organisation ? Qu'en est-il de la prise en compte de l'inquiétude des agents concernant leurs emplois, leurs nouvelles conditions de travail ?

Pas un mot.

De la publicité donc, pour faire face à nos et à vos réalités !

Le projet présenté est un numéro de charme politique à destination des élus, en aucun cas une vision centrée sur les conditions d'Hygiène, de Sécurité, de travail ou encore sur la santé des agents.

Ce n'était donc visiblement pas l'objectif, mais nous observons ailleurs ses premiers effets.

La souffrance au travail, dans le cadre de Transitions 2021-2022... est camouflée, les quelques cadres créateurs par le passé de souffrance restent positionnés en bonne place dans l'organigramme. D'autres chefs de service, directeurs, appréciés de leurs équipes, jamais remarqués pour des conflits au sein de leur équipe sont débarqués sans ménagement. C'est inacceptable.

Quand la sanction est tombée brutalement sur quelques cadres, dans le projet de Transitions, ceux-ci se sont donc interrogés : pourquoi moi ? Sur quel critère ai-je perdu mon poste, voire mon emploi ? La réponse n'est jamais arrivée.

Une directrice a appris par hasard que le jury sur son poste avait lieu la semaine suivante ! Elle a compris qu'elle devrait postuler pour rien.

La CGT constate vraiment un décalage entre les discours prononcés lors des instances et la réalité de terrain. Les agents nous disent être des dommages collatéraux de Transitions.

L'adjoint au personnel évoque pour justifier ces mises à l'écart un organigramme dicté par le « degré d'adhésion des agents ».

La CGT questionne : comment le degré d'adhésion de chacun a-t-il été mesuré ? De quelle façon ce critère se manifeste-t-il chez un fonctionnaire ?

Quel était le degré d'adhésion des agents priés de quitter la Collectivité ? Et quelle sera le ressenti de celles et ceux qui devront travailler avec un membre de leur équipe qui est devenu leur responsable ?

Quel est l'accompagnement pour les agents qui changent de mission, de fonctions ? Quel suivi en l'absence de médecine de prévention ?

Il faut être honnête avec nos collègues, cet accompagnement peut se traduire par un accompagnement hors de la collectivité. L'adjoint au personnel affirme qu'il reste à ces agents que nous qualifierons de "malchanceux " ou « en manque d'adhésion » une solution : changer de poste ! Encore faut-il qu'il y ait un poste à responsabilité disponible correspondant à leur qualification !

- **la rémunération:**

La CGT condamne à nouveau l'usage généralisé d'une magnifique novlangue, vantant les "garanties RH" accordées dans le cadre de Transitions 2021 aux agents. En quoi consistent ces prétendues garanties ?

Pour l'employeur, la garantie RH consiste à geler totalement la rémunération de certains collègues, en cas de fonction revue à la baisse, malgré les changements d'échelon, de grade, même de promotion interne ! (Voir le document "Transitions 2021").

A contrario rien ne vient préciser les « garanties » obtenues par les agents dont les fonctions sont nettement revues à la hausse.

Si quelques directeurs ou responsables de service subiront peu d'impacts financiers du fait de Transitions 2021, car ils sont proches de la retraite et sont arrivés au dernier échelon du dernier grade, la pilule est par contre bien dure à avaler pour les plus jeunes. Comment dire à un agent de 40 ans qu'il sera bloqué financièrement le reste de sa carrière ?

Comment la collectivité le justifie t'elle moralement ? Se pose également la question de la légalité. Cela s'apparente clairement à une sanction déguisée.

En résumé : Transitions 2021 vous offre une stagnation des salaires, des carrières bloquées, des frais de déplacement ou de parking supplémentaires pour les agents qui doivent changer d'affectation du jour au lendemain. Où se situe la bienveillance dans tout cela ?

La CGT condamne le principe du blocage de rémunération car c'est une grande source de démotivation et demande à l'employeur comment il compte procéder pour "geler" les rémunérations malgré les changements d'échelon, de grade de l'agent.

En effet, à notre demande, lors de la dernière délibération sur le RIFSEEP, la part variable de la rémunération, le CIA (complément indemnitaire annuel) n'a pas été activée pour ne pas déclencher cette prime arbitraire et pour consacrer l'intégralité de l'enveloppe indemnitaire sur la partie IFSE (indemnité forfaitaire de sujétion et d'expertise) du RIFSEEP.

Cette IFSE nécessitait de déterminer des "groupes de fonction" par cadre d'emploi. Il est prévu à ce titre par la loi une négociation avec les syndicats. Certaines collectivités ont négocié des mois avec les syndicats sur ce sujet. A Poitiers, c'est bien plus simple. Dans sa grande transparence notre DRH a oublié la négociation et a déterminé votre groupe de fonction unilatéralement. Un arrêté vous a été « proposé » à la signature.

La délibération du Conseil municipal et celle du conseil communautaire de Mai 2021 (voir pièce jointe) précisent le montant de l'IFSE minimum par grade (montant plancher) et détermine un montant maximal par groupe de fonction (montant plafond).

Si chaque agent est bien classé à Poitiers par groupe de fonction (sans négociation), rien ne vient préciser sur la délibération de Grand Poitiers si le montant de prime accordé aux agents est différent d'un groupe de fonction à l'autre.

Notre employeur nous a toujours affirmé avoir simplement transféré le régime indemnitaire précédent des agents sans perte de salaire, mais sans différencier ceux-ci par leur fonction (à l'exception de la NBI qui ne rentre pas dans le cadre de l'IFSE et vient s'ajouter). Le syndicat F O confirme en séance qu'il lui a été indiqué la même chose.

Pour la CGT, si le régime indemnitaire des collègues est bien totalement transparent et seulement proportionnel au grade de l'agent, comment la collectivité pourra t'elle comme elle l'affirme bloquer certains salaires en baissant le régime indemnitaire de ceux-ci au fur et à mesure que leur traitement de base augmente par ancienneté ou promotion ?

Face à cette interrogation de la CGT, la DGA Ressources s'étonne. Mais bien sûr que oui, les agents sont payés différemment suivant leurs fonctions !! : "L'IFSE est une fourchette".

Dans la délibération RI du 25 juin 2021, il existe, nous affirme la DGA ressources, un montant fixe + un montant lié aux fonctions donc avec des tranches définies.

Il est proposé une réunion qui va être programmée pour éclaircir ce point.

Pour la CGT, ne pas déterminer de montant plancher par groupe de fonction mais se laisser la possibilité d'appliquer individuellement le montant plafond de l'IFSE revient à dire que le salaire est négociable individuellement, que l'on applique l'IFSE sans aucun critère défini et sans montant fixé en délibération. C'est alors le même principe que d'appliquer le CIA !

La CGT demande donc que toute la lumière soit faite sur les rémunérations dans la collectivité. Il ne faudrait pas que Transitions 2021 soit l'objet d'un organigramme influencé en premier lieu par des tractations autour des considérations salariales des uns et des autres. En effet la CGT les titres des fonctions des encadrants varient d'une direction à l'autre, il n'y a aucune cohérence. Cela sème le trouble.

Ce sujet est d'autant plus brûlant qu'en janvier des demandes de régularisations salariales ont été demandées par la RH aux collègues pour un trop perçu indemnitaire. Cette demande de régularisation arrivant un mois avant que des agents ne changent de fonction, en mieux ou en moins bien, cette rectification attise la confusion.

Les locaux :

Pourquoi le CHSCT n'a-t-il aucune visibilité sur les déménagements ?
Le secrétaire du CHSCT apprend en séance que dans 2 jours, l'employeur va nous réunir pour nous parler des déménagements, cela pose des soucis pour se libérer des services du jour au lendemain. Le CHSCT est légitime pour traiter ce sujet mais n'y est pas associé. La CGT se demande qui a eu l'occasion de s'exprimer sur les besoins en termes de locaux hormis les préfigurateurs ?

L'employeur nous fait comprendre qu'il ne s'était pas vraiment projeté sur ces besoins de locaux. Certains préfigurateurs ont consulté les équipes et recensé les besoins, d'autres non. Ce qui est présenté en CHSCT est une esquisse. Un affinement sera fait pour savoir quels services ont besoin de se regrouper pour travailler ensemble.

La CGT constate que nous avons alerté bien en amont les élus de l'impact des réorganisations sur l'implantation physique des équipes et des agents. C'est une impréparation de plus.

-La formation des cadres :

Notre employeur est revenu sur l'épisode malheureux des vidéos et documents Powerpoint présentés aux préfigurateurs en formation et disponibles sur Pedro. Le directeur des services pense nous rassurer en nous signalant que ces vidéos ont été retirées de Pedro car elles doivent selon lui être vues dans un contexte de débat.

La CGT est ouverte au débat et pense être en capacité de comprendre le message propagé mais s'étonne : le problème n'est pas la présence de ces documents sur Pedro (c'est plutôt un signe de transparence, à l'inverse de leur retrait ultérieur) mais leur diffusion dans un contenu de formation pour les cadres.

Pour la CGT un débat doit être contradictoire. Dans un but constructif, nous proposons que le contenu des formations délivrées à nos cadres s'enrichisse d'écrits de sociologues, psychologues, lesquels éclaireraient sans aucun doute ceux-ci sur le monde du travail ou les rapports de domination. Ils pourraient ainsi acquérir ou compléter un autre point de vue que celui de ces chercheurs fantaisistes filmés en conférence à l'université d'élite de Saclay.

Les travaux de Danièle Lienhart, Pierre Bourdieu, Christophe Dejours et tant d'autres apporteraient une approche humaine plus pertinente à nos préfigurateurs dans leur quête de développer "l'intelligence collective", grande ambition de Transitions 2021.

La CGT en profite pour rappeler à l'employeur que la formation est une des principales prérogatives des instances paritaires. Nous attendons depuis deux ans que cela se concrétise par la présentation en comité technique d'un plan de formation.

Le vote :

La CGT a voté contre ce projet. Ce n'est pas parce que quelques situations individuelles d'agents ont été réglées que la CGT changera son vote. Tant qu'il restera un seul agent, syndiqué ou non, en souffrance du fait de cette réorganisation, nous serons défavorables à cette "transition" et condamnerons cette brutalité managériale. Notre action ne peut pas consister à sauver quelques agents et à se taire, le compromis n'a pas sa place face au désarroi des collègues et à l'humiliation. Cette "transition" n'en a que le mot, les "renards" de la CGT, pour parodier les vidéos destinées aux préfigurateurs, seront au soutien des 89% d'agents jugés démotivés selon ces vidéos projetés en formation. Nous doutons que l'élite de nos encadrants, celle qui "pond des œufs d'or" puisse faire des miracles "d'intelligence collective" puisque c'est le grand objectif affiché par Transitions 2021. Pour l'instant les seuls "œufs d'or" sont ceux que doit produire la collectivité grâce au travail des "chevaux couchés" que nous sommes pour accorder plus d'un million d'euros annuels de rémunérations aux dix membres du Cod'or (pardon, du CODIR)*

NB/ comme pour l'organigramme qui nous a été présenté en comité technique par la collectivité, votre syndicat CGT se réserve le "droit à l'erreur" et la possibilité de faire quelques coquilles dans le compte rendu.

JEU CONCOURS

Quelle catégorie correspond le mieux à votre degré d'adhésion à Transitions 2021-2022 (selon la formation dispensée à nos préfigurateurs-directeurs, lien ci-dessous)

<https://youtu.be/1lx5osNRIZA>

Réponse 1 : agent activement désengagé



Jaloux des agents activement engagés, en tant que renards, vous mangez les œufs en or des poules

Réponse 2 : agent désengagé



Tout comme ce cheval fatigué, on ne peut pas trop vous en demander. Vous embauchez pour débauchez !

Réponse 3 : agent engagé



Comme cette poule heureuse, vous pondrez des œufs en or au lieu des œufs blancs pour lesquels vous êtes payés

SURVEILLEZ BIEN PEDRO, DE NOMBREUX LOTS SONT A GAGNER *

(A prendre avec humour)

POUR LES GAGNANTS

Il reste des places à l'organigramme

POUR LES PERDANTS :

(au choix)

Baisse de régime indemnitaire

Mutation forcée

Mise au placard

Travail en sous-effectif

Conditions de travail en mode dégradé...

Autres points abordés par la CGT :

La CGT rappelle qu'en CHSCT les questions des syndicats devraient être traitées comme des points à l'ordre du jour, suite à la réunion entre la Présidente ou son représentant et le secrétaire du CHSCT.

Or les points traités ici sont abordés à la va vite en fin de séance, la Présidente se contentant de nous demander si les réponses écrites dans le dossier d'instance nous conviennent. Si tel est le cas, à quoi bon réunir le CHSCT ? Un échange de courriel suffirait.

Ces sujets dont certains de haute importance ont été expédiés en moins d'une heure par nos élus. La seconde partie du compte rendu CGT du CHSCT consacrée à ces sujets va vous être envoyée au plus vite afin de vous informer de manière exhaustive.



**Syndicat CGT des TERRITORIAUX de POITIERS
47 rue Jean Valade - 86000 POITIERS**

***Tél : 05 49 03 52 36 - *Courriel : syndicat.cgt.poitiers@gmail.com**

***Web : www.cgterritoriauxpoitiers.org - *Facebook : [CGTterritoriauxGrandPoitiers](https://www.facebook.com/CGTterritoriauxGrandPoitiers)**

