

Rencontre du 26 mai 2021 : Intersyndicale PM / Directrice Générale des Services

Présents-es à cette réunion : Mme Delphine JOLY (DGS), Mmes Fabienne RUDOLF et Aude LENORMAND, (assistantes de la DGS spécifiquement chargées du dossier P.M)., M. Guy CHEVANNE, (DGA) et vos représentants du personnel (CFDT-CFTC-CGT-FO et UNSA).

En concertation avec Mme la Maire et Mme la Présidente, la DGS doit conduire une démarche d'amélioration des conditions de travail des agents. Pour cela, trois directions seront concernées par la démarche : la Direction de la Police Municipale (PM et ASVP), la Direction de l'Éducation et la DRH.

M. Guy CHEVANNE est présent à cette rencontre pour garantir que les décisions soient menées à bien.

Madame la Directrice souhaite, qu'à l'issue des 5 années restant à la municipalité, que les agents-es de la P.M. puissent reconnaître que leurs conditions de travail ont réellement évoluées de manière satisfaisante. Elle souhaite apporter des progrès concrets d'amélioration du quotidien des équipes. Elle est consciente que pour l'heure des travaux en ce sens devront être réalisés afin d'en atteindre cet objectif.

Elle est également sensible aux difficultés de recrutement de nouveaux agents-es de P.M engendrées par cette différence de traitement instaurée entre les P.M. en fonction de leur date d'arrivée dans la collectivité.

Elle nous a rappelé qu'elle n'était pas favorable à l'iniquité de traitement et qu'il fallait par conséquent tenter d'y remédier mais en restant dans les limites fixées par le statut de notre cadre d'emploi.

Les travaux seront suivis par ses deux assistantes. L'objectif étant de trouver des solutions efficaces pour rétablir des conditions de travail optimales.

D'autres réunions de travail devraient ainsi suivre dont une rencontre proche avant les grandes vacances (mi-juin).

Mme JOLY souhaite échanger avec les représentants du personnel sur les divers sujets de discorde, mais n'exclut pas d'entendre aussi les agents-es qui ressentiraient le besoin de la solliciter directement et de manière individuelle.

Elle rappelle qu'elle n'a pas de solutions pour tout mais qu'elle est ouverte à toute discussion afin de « lever les irritants du quotidien ».

L'intersyndicale a pour sa part insistée avec force la nécessité de trouver très rapidement des réponses quant à cette problématique de management qui pèse désormais très lourdement sur les conditions de travail des collègues. Ce dysfonctionnement managérial ne date pas d'aujourd'hui. Pour ce faire, nous avons étayé nos propos par l'illustration de nombreux événements mettant en exergue cette déliquescence du management, ainsi que les incohérences de certaines décisions prises par notre hiérarchie.

Il en va de même quant aux journées suspendues, unilatéralement, par notre hiérarchie, en juillet 2020, dont nous demandons la restitution dans les plus brefs délais (7h00 au titre d'un jour de repos coïncidant avec un jour férié ouvrable) A cette occasion, nous avons transmis deux tableaux concernant les années 2020 et 2021 à la DGS lui démontrant qu'il n'y a pas lieu de ne pas donner suite à cette revendication compte tenu que nous ne sommes nullement redevables d'heures à l'administration.

Notons que la DGS nous a rendu attentifs à une obligation, issue de la loi sur la transformation de la fonction publique, qui impose désormais le respect des 1607h00 annuelles, mesure qui devra être mise en place cette année.

Sachez que notre interlocutrice a été sensibilisée à la colère grandissante des collègues L'intersyndicale tempère, tant bien que mal, leurs ardeurs. Les collègues ne comprendraient pas qu'aucune réponse satisfaisante ne leur soit apportée quant à ces deux dossiers. Si tel en était le cas (absence de réponse

positive ou réponse implicite de rejet), nous ne pourrions que prendre nos responsabilités en conduisant alors nos collègues vers un conflit social.

Les autres sujets et demandes que nous avons évoqués sont :

- Réflexion sur une revalorisation de traitement en faveur des agents-es recrutés-ées après le 1^{er} janvier 2019.
- Nécessité de modification des consignes applicables pour l'heure au CSV (absence de communication des événements en direct). Le fait de ne pas détenir ce type d'informations expose les APM à un danger réel, à un risque d'atteinte à leur intégrité physique.
- Participation de l'employeur aux frais de repas des agents-es pour l'avenir. Pour l'heure, nous demandons déjà l'application du décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 qui prévoit cette prise en charge pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.
- Demandons que soient modifiées les modalités d'attribution des chèques-vacances en intégrant l'ISF dans les primes exclues de ce calcul au même titre que la NBI et le SFT (supplément familial de traitement) Pour nous, il s'agit de distinguer l'élément relatif au complément de salaire de celui lié à l'indemnisation de contraintes professionnelles.
- Les lignes directrices de gestion quant aux critères des futures promotions. Sur ce dernier point, Mme la DGS a indiqué qu'elle n'envisageait pas de mettre en place des « quotas maisons » par rapport aux avancements de grade (avancement au grade de BCP pour les agents-es promouvables sous réserve, ça va de soi, d'être proposé par notre hiérarchie).

Avant de conclure la réunion, la DGS nous a assuré que les premières réponses à nos demandes nous parviendront dans des délais raisonnables.

Nous devons, toutefois, bénéficier de réponses à toutes nos interrogations. Et dans le cas, où la réponse ne nous serait pas favorable, la DGS s'engage à nous exposer les raisons qui l'ont poussée à prendre une telle décision.