



TERRITORIAUX 63 CFTC

Le 19 juin 2019

Pouvoir s'opposer
toujours proposer
Syndicat
CFTC

SECTION VILLE DE CLERMONT-FD – CCAS



Madame la Directrice Générale des Services nous a mis au défi de faire SON BILAN managérial ... au travers du plan de formation des cadres

COMITE TECHNIQUE

Une manière très habile d'en rester aux seuls MOYENS déployés et d'éluder les RÉSULTATS produits par des orientations managériales ... devenues inassumables

S'EXTIRPER D'UNE GESTION TOXIQUE DU PERSONNEL



LE MANAGEMENT PAR LA PEUR



Non, l'absentéisme record à la ville ne signifie pas que les agents sont des « tirs au flancs », mais qu'ils sont en réelle situation de souffrance, mettant directement en cause les choix managériaux,

Non, les sur-organisations pyramidales et le seul management autoritaire ne sont pas le « modernisme », mais une approche rétrograde et dépassées de la gestion du personnel, avec les conséquences graves sur la santé au travail,

DES ÉVALUATIONS CONFLICTUELLES ET DÉMOTIVANTES

Non, les évaluations favorisant uniquement des objectifs individuels ne sont pas un « moment privilégié de dialogue », mais une manière d'individualiser les responsabilités pour en exonérer les hauts dirigeants, d'éviter les objectifs collectifs clairs et de diviser les équipes pour entraver les cohésions de groupes.

Non, les critères d'évaluation, minimisant l'expérience professionnelle issue de l'ancienneté, et survalorisant l'encadrement, ne sont pas un outil de reconnaissance du « mérite », mais une machine à abandonner des centaines d'agents expérimentés sur le carreau de la promotion sociale et créer un sentiment d'injustice



DES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES INJUSTES ET CLIVANTES

Non, la restriction des quotas d'avancements n'est pas une maîtrise des budgets, mais fait du personnel **la seule variable d'ajustement des budgets** et une mise en compétition cynique entre les agents.



Non, les agents les plus anciens ne sont pas un simple surcoût dans une pyramide des âges, mais **la richesse de l'expérience** qu'il ne demande qu'à partager avec les plus jeunes, pourvu qu'on ne les écarte pas.

Non, les cadres qui privilégient de se sédentariser à la Mairie plutôt que de jouer les mercenaires de collectivité en collectivité, en courant derrière leur avancement de grade, ne sont pas des « casaniers » en manque d'ambition, mais des agents **qui assumeront leur bilan dans la durée**, qui s'attachent à leur ville, et garantiront un vrai lien durable entre les clermontois et leur service public local.



RIFSEEP : Mode d'emploi pour faire des ÉCONOMIES sur les AGENTS D'EXÉCUTION et les LES MONTER LES UNS CONTRE LES AUTRES

Non, le nouveau régime indemnitaire n'aurait pas dû être l'occasion de prendre à ceux qui avaient peu pour redonner à ceux qui avaient encore moins, mais comme un complément de salaire vital **pour arriver à un revenu décent** et un moyen de lutter contre l'érosion du pouvoir d'achat. D'autant que sur cette part de la rémunération, la collectivité économise le versement des cotisations sociales.

Non, le gel du régime indemnitaire et l'invraisemblable catalogue des montants du RIFSEEP, ne sont pas de la « reconnaissance des métiers », mais une machine à monter les agents **les uns contre autres** et à dévaloriser ceux qui se retrouvent en bas de l'échelle.

Non, retirer quelques euros de revenus aux agents qui font preuve de mobilité, n'est pas gage de « volontarisme », mais une vision budgétaire **inique** sur le dos des agents cherchant un second souffle professionnel.

RIFSEEP : un traitement inéquitable



**DES AGENTS considérés comme une « CHARGE »...
et des gestionnaires QUI DILAPIDENT l'argent public**

Non, refuser de réouvrir le dossier de la **participation généralisée** à une complémentaire santé ou bien de renégocier un contrat collectif de prévoyance à **100 % permanent**, n'est pas une gestion rigoureuse du personnel, mais l'absence de volonté de les **protéger** et de **prendre soin** de la santé des agents les plus fragilisés.

Non, le gel des postes et le **sous effectif délibéré** dans les services (au bord de l'explosion) ne génère pas d'économie de masse salariale, mais aura coûté une dépense **supplémentaire** de **666 225,00 €/an** (2017), en indemnité chômage, pour les contractuels appelés à la rescousse.

Con**cl**usion 



Cette vision technocratique et déconsidérante des agents d'exécution se résumera à cautionner le management par la peur et à la traque incessante d'économies sur les plus petits revenus



Et si Monsieur le Maire s'étonne encore qui, de sa haute administration ou des syndicats le mène en bateau !!!

Les agents en **situation de mal-être** au travail, **ont la réponse...**

Il suffisait d'un peu **d'estime** pour les personnels, pour voir en eux leur **professionnalisme** et leur **dévouement au service public** et d'impulser un **climat de travail positif, volontariste et motivant**

La CFTC se demande QUAND l'autorité territoriale va tirer les enseignements de ce triste BILAN ?

Et enfin **ASSOCIER** le **BIEN ÊTRE** des agents au travail **AVEC** un service public **PERFORMANT**,

en **MODERNISANT** les méthodes de management, pour que chacun puisse offrir le **MEILLEUR** de lui-même



RÉCAPITULATIF DES PRINCIPAUX MOTIFS D'ABSENCES (tableau Mairie)

	Objet	Durée	Justificatifs
Evènements familiaux	MARIAGE - De l'agent - D'un enfant - D'un ascendant	5 jours 3 jours 1 jour	Extrait d'acte de mariage
	PACS (1 fois par an)	5 jours	Extrait de convention ou récépissé
	DÉCÈS -Du conjoint, d'un enfant, du partenaire de PACS -Des parents, des beaux-parents - Des frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs - Des grands parents, oncle, tante, neveu, nièce, petits-enfants	5 jours 3 jours 2 jours 1 jour	Extrait d'acte de décès
	NAISSANCE ADOPTION	3 jours dans les 15 jours entourant l'évènement	Extrait d'acte de naissance
Maladie des membres de la famille	GARDE D'ENFANT MALADE (enfant de moins de 16 ans, pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap)	6 jours par an et par famille (quel que soit le nombre d'enfants)	Certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de l'agent
Autres circonstances	MALADIE -Du conjoint -Des père, mère, beau-père, belle-mère - De l'enfant de plus de 16 ans	5 jours par an 3 jours par an (quelque soit le nombre de personnes concernées) 3 jours par an quel que soit le nombre d'enfants	Certificat médical attestant que l'état de santé nécessite la présence de l'agent, et le cas échéant, justificatif de vie commune
	CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE -Révisions -Epreuves -Délai de route	2 jours (continus ou fractionnables) par année civile pour un même concours ou examen Durée des épreuves 1 jour si le lieu des épreuves est à plus de 250 km de Clermont-Ferrand.	Convocation Convocation et attestation de présence
	DON DU SANG	½ journée (jour du don) et ½ journée supplémentaire par an sur appel du centre pour un don d'urgence	Justificatif du don
	DÉMÉNAGEMENT	1 journée tous les 3 ans	Justificatifs de changement d'adresse

LA CFTC C'EST VOUS !

Mustapha OUHADIA : 07.51.88.28.31
Catherine BOUCHER : 06.67.35.50.43 / Pierre THEVENOUX : 07.68.45.37.00
Catherine COURSIERE : 06.25.65.12.46
CCAS / Omar KHERROUBI : 06.62.87.56.40
email : territoireaux63cftc@gmail.com