



Le Service Municipal

Bulletin édité par le syndicat CGT du personnel de la Communauté Urbaine (Tour(s)plus et le syndicat CGT des Municipaux de Tours et du CCAS

POUVOIR D'ACHAT, MOINS ON NOUS EN DONNE, PLUS ON L'ETALE !

Contrairement aux engagements formels du gouvernement et de celles des organisations syndicales qui l'ont soutenu, la mise en place du dispositif Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération, s'est soldé pour nombre d'entre nous par des baisses de pouvoir d'achat en janvier. En effet, les augmentations du nombre de points d'indice entraînées par le PPCR se sont parfois avérées juste suffisantes pour augmenter les prélèvements des charges sur les salaires, mais insuffisantes pour compenser les pertes que ces prélèvements supplémentaires entraînaient, résultat : des pertes sèches !

Pour le reste, la mise en place du PPCR s'accompagne de la suppression de l'avancement d'échelon au temps minimum, c'est-à-dire un rallongement des carrières dont l'effet négatif devrait d'ailleurs tout particulièrement se faire sentir à la ville de Tours où les avancements d'échelons s'effectuaient quasiment tous au temps minimum depuis 1992 suite à une pétition du personnel massivement signée. Compte tenu du fait que des conditions d'échelons sont généralement requises pour les avancements de grade, la suppression des avancements d'échelons au temps minimum va, de fait, retarder d'autant les possibilités d'avancement de grades...

Quant à la suppression d'une échelle de rémunération, l'échelle quatre, elle ne règle rien sur le fond. Ce procédé a été nous le rappelons, régulièrement utilisé ces quarante dernières années. Mais en absence d'une volonté des gouvernements d'indexer les salaires sur l'augmentation réelle du coût de la vie, la situation s'est de nouveau dégradée et régulièrement les salaires minimums d'embauche de la catégorie C se sont retrouvés en dessous du SMIC, obligeant les gouvernements successifs à mettre en place des indemnités compensatrices pour ne pas se retrouver hors la loi ! **Alors oui, la CGT n'a pas cautionné le PPCR et nous en sommes fiers !**

Les misérables 0,6% (0,0279 Euros), d'augmentation du point d'indice accordés en février, la mise en place du PPCR en janvier n'y changent rien. Comme pour l'ensemble des salariés, le pouvoir d'achat des fonctionnaires fond comme peau de chagrin. Ces dernières mesures calculées suivant des formules ultra-complicquées et après des mois de tergiversations, ne répondent en rien à l'augmentation incessante du coût de la vie. Elles ne répondent en rien à ce que chacun constate dans sa vie quotidienne, en particulier dans les familles, une fois payé l'eau, l'électricité, le gaz, le loyer et l'alimentation, les impôts, le chauffage, les assurances : pour une partie de plus en plus importante d'entre nous, la fin du mois arrive de plus en plus tôt !

Plus de la moitié des salariés de la fonction publique territoriale gagnent moins de 1 688 euros net. Et encore, tous ces chiffres et ces statistiques ne portent que sur les titulaires, ils ne tiennent pas compte du nombre de plus en plus important de salariés en situation précaire, CDD, auxiliaires, vacataires, CAE etc. Ces chiffres ne tiennent pas non plus compte du fait que dans un nombre croissant de familles, il y a une, voire deux personnes sans travail aux besoins desquels le foyer doit subvenir. Tout cela contribuant à baisser le niveau de vie de l'ensemble des salariés.

Pour enrayer la baisse de pouvoir d'achat, il faudra par nos luttes imposer l'échelle mobile des salaires c'est-à-dire imposer que ces derniers augmentent en même temps et dans les mêmes proportions que les prix, les taxes et les prélèvements obligatoires.

POUR UNE AUGMENTATION MASSIVE DES SALAIRES !

AUCUN SALAIRE, AUCUNE PENSION INFÉRIEURE A 1800 EUROS PAR MOIS !



FORTES MOBILISATIONS DU PERSONNEL DES ÉCOLES MATERNELLES LE 14 DECEMBRE 2016 ET LE 1^{ER} FEVRIER 2017

Suite à un préavis national (cette journée de mobilisation correspondait à la date d'examen du statut des ATSEM au CSFPT... examen reporté au 2 février 2017), le personnel des écoles du département s'est fortement mobilisé pour relayer des revendications légitimes et dénoncer la dégradation des conditions de travail trop souvent liées à un manque de personnel.

À Tours, de l'aveu de l'élue chargée de l'éducation il ne reste actuellement qu'une quinzaine de remplaçantes pour pallier aux absences des ATSEM ou agents faisant fonction pour environ 140 classes de maternelles. Ce manque de remplaçantes engendre un mal-être pour les agents et des difficultés pour exercer leurs multiples missions

quotidiennes (ateliers pédagogiques : préparation et entretien, sorties scolaires, restauration, soins aux enfants, siestes, entretien des locaux...) et n'oublions pas qu'elles travaillent et veillent au bien-être de jeunes enfants.

Suite au report des discussions sur le statut, le personnel des écoles a réitéré une nouvelle journée d'action qui a eu lieu le 1 février 2017. Le 2 février 2017, le CSFPT a pris acte des revendications et des propositions concrètes ont été annoncées...

Nous restons vigilants quant à l'application de ces mesures et il serait souhaitable qu'un calendrier concret de mise en œuvre soit établi...

HIS DANS LES ECOLES LE 13 FEVRIER 2017

Une centaine d'agents se sont réunis lors d'une heure d'info regroupant l'ensemble du personnel des écoles de la ville de Tours. Les problèmes du service DEPE restent récurrents, à savoir :

- le non remplacement du personnel
- la précarité des agents sous contrat
- le non-respect des EPI(lunettes, gants , chaussures, bouchons d'oreilles)
- la reconnaissance de la pénibilité des postes
- la dégradation des conditions de travail en général
- et... la réduction ou le manque de CHAUFFAGE l'hiver lors des périodes de ménage.

Echos du Comité Technique du 3 mars 2017...

Un Comité Technique s'est tenu le 3 mars. Parmi le grand nombre de dossiers examinés, nous faisons le choix de revenir sur certains : les organigrammes, la Maison de la Réussite, l'indemnité de départ volontaire, l'étude sur l'absentéisme. Nous reviendrons sur les autres dossiers présentés dans le cadre de nos heures d'informations syndicales.

Sur l'organigramme du Grand Théâtre (GTT) :

Le nouvel organigramme du GTT est censé apporter des améliorations quant au fonctionnement du service en positionnant clairement les postes suivants : chef-éclairagiste (création), chef-constructeur, adjoints au chef-machiniste, au chef-

constructeur et au chef-éclairagiste. Le poste de chef-habilleuse passe de la branche « direction technique » à celle de la « direction de scène », il en sera de même du poste du pianiste chef de chant.

Nos commentaires : Ce réaménagement fonctionnel de l'organisation du GTT fait suite aux conclusions d'un audit dont nous n'avons eu jamais connaissance.

Par ailleurs ces modifications ne semblent pas permettre une amélioration des conditions de travail des agents. Globalement ce nouvel organigramme ne fait entériner qu'une situation de fait. Actuellement une commission restreinte du CHSCT à laquelle nous participons examinons les conditions de travail des agents toutes fonctions confondues (technique, artistique). À ce titre la réécriture d'un organigramme est loin d'apporter une réponse pratique aux agents.

Sur l'organigramme de la Direction des Ressources Humaines :

Ce nouvel organigramme doit permettre l'adaptation de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines de la Communauté Urbaine et de la Ville de Tours. Le secteur de la médecine préventive est reconstitué (1 médecin temps plein, 1 médecin (60%), 1 infirmier). L'unité Carrières et paies est renforcée par le redéploiement de deux postes administratifs initialement positionnés sur l'unité de la médecine préventive. Un poste spécialisé dans la gestion RH de l'information est créé. L'unité formation est reconstituée.

Nos commentaires : Là encore, la question de la définition d'un nouvel organigramme est loin de répondre à la charge de travail accrue des agents depuis le transfert de ce service à la Communauté Urbaine. Les agents de ce service déplorent leurs conditions de travail.

Sur l'organigramme de la direction générale des services techniques mutualisée (DGST) :

Le passage en Communauté Urbaine a élargi le périmètre de la DGST. Elle se constitue désormais en trois grands pôles : Espace Public, Environnement et Cadre de Vie, Equipements Publics et Logistique. Ce nouvel organigramme se veut être commun à la ville et l'agglomération.

Nos commentaires : Si pour l'essentiel cette nouvelle organisation est la conséquence des récents transferts de personnel vers l'agglomération, nous sommes étonnés d'y voir apparaître des services qui à notre connaissance n'ont pas encore été transférés à l'agglomération.

Sur la Maison de la Réussite :

La municipalité réaffirme sa volonté d'installer ce dispositif afin de développer la solidarité éducative, l'accompagnement à la parentalité, l'insertion professionnelle et l'entrepreneuriat. Cette maison est implantée sur le quartier du Sanitas).

Nos commentaires : Nous déplorons que pour l'essentiel les agents qui travaillent dans cette nouvelle structure soient des collègues en situation précaire. Nous ne pouvons que souhaiter que la municipalité réussisse à les recruter au statut. Cela serait un bel exemple d'insertion professionnelle !

Sur l'étude relative à l'absentéisme :

Le bilan social 2015 présenté lors du Comité technique du 21 juin 2016 a posé le constat d'une augmentation des absences du personnel. La municipalité a décidé de confier au cabinet SOFAXIS une étude-diagnostic sur l'évolution de l'absentéisme à la Ville de Tours. Cette étude sera réalisée à titre gracieux par cette société privée. Il lui sera demandé par ailleurs de présenter sa méthodologie aux représentants du personnel dans le cadre d'un prochain CHSCT.

Nos Commentaires : Nous déplorons que ce projet d'étude mélange tous les types d'absences (maladie ordinaire, CLM, CLD et CGM, accidents du travail (service), accidents du travail (trajet), maladie professionnelle, congé de maternité, paternité et... autres (autorisations d'absence). Comme nous l'avons déjà écrit dans un précédent service municipal qui traitait du bilan social 2015 de la Ville, les conditions de travail des agents se sont effectivement dégradées et la suppression d'un bon nombre de postes de fonctionnaires a été constatée.

Sur l'indemnité de départ volontaire :

La municipalité propose de mettre en place à titre expérimental pour les années 2017 et 2018 l'indemnité de départ volontaire instituée par le décret n°2009-1954 du 18 décembre 2009. Le mécanisme de ce dispositif est le suivant : sous certaines conditions, un agent pourra démissionner de la fonction publique territoriale en échange d'une indemnité (1 an de rémunération). Le poste de l'agent sera supprimé.

Nos commentaires : Nous avons voté contre cette disposition dans la mesure où le décret qui la permet contient parfaitement les ferments de la révision générale des politiques publiques (RGPP) et qui est un démantèlement des services publics par la suppression des postes dans la fonction publique. Il est par ailleurs sans doute opportun pour la municipalité de mettre en place ce dispositif dans le cadre de la mise en place de la Métropole afin de traiter éventuellement l'évidente question des doublons de postes.

**Syndicat CGT des municipaux
de TOURS et du CCAS**

Mairie de Tours – 1 à 3 rue des minimes
37926 Tours Cedex 9

☎ / 📠 02.47.21.69.37

☎ 06.75.81.72.94

Courriel : cgt@ville-tours.fr

Permanences tous les mardis de 12h30 à 14h00

Local 2ème étage ancien Hôtel de Ville de Tours

Le Syndicat CGT de TOUR(S)PLUS

60 av Marcel DASSAULT 37206 TOURS

Tel : 06 48 22 07 09 mail : cgttoursplus@hotmail.fr

Tel : 06 33 82 43 29 tel fixe : 47 80 11 0299

INFOS DE L'AGGLO... INFOS DE L'AGGLO... INFOS DE L'AGGLO... INFOS DE L'AGGLO...

Le vent glacial ne souffle pas qu'à l'extérieur

Il apparaît que depuis quelques temps, les méthodes de management, dans certains services, se durcissent et soient très mal ressenties par les salariés. La moindre petite incartade, le plus petit franchissement de ligne sont perçus comme fautes «inexcusables» et sont très fortement réprimandées voir sanctionnées par les hiérarchies, nous laissant imaginer que certaines consignes ont été données !

Devons-nous tolérer ces intransigeances sans rien dire ?! Un grand nombre de salariés se souviennent d'une époque pas si lointaine où les directives étaient données de façon moins autoritaire et plus humaine. La qualité du travail rendu n'en était pas amoindrie, bien au contraire...

Que pouvons-nous conseiller aux salariés des communes qui nous ont rejoints à Tour(s)plus dans l'objectif du passage en Métropole ?

Les régimes indemnitaires et conditions de travail seront des priorités dans les discussions avec notre direction tout au long de cette année 2017. Pour peser dans la balance, **tous les agents doivent être vigilants, solidaires et revendicatifs pour obtenir les marques de considérations que tous méritent.**

Retour sur les derniers échanges avec nos dirigeants

M. Chas, Vice-Président des ressources humaines de Tour(s)plus; M. Diliakou notre DRH;

M. Chevtchenko, adjoint Ville de Tours aux ressources humaines, nous ont reçus le 25 janvier, durant un temps imparti d'une heure seulement, afin d'échanger sur des sujets majeurs de ce début d'année charnière que sera 2017.

• Nous les avons questionnés à propos:

- de l'harmonisation des primes et conditions de travail pour tous les agents, quelle que soit la collectivité d'origine, **avec un nivellement par le haut** : la direction prévoit d'établir un «état des lieux », durant le 1^{er} semestre puis de négocier avec les représentants du personnel de Tour(s)plus lors du second semestre pour aboutir à une application, au plus tôt en janvier 2018 ;

-des problèmes de santé engendrés par l'amiante présente sur certains lieux de travail. La Direction de la Mairie de Tours qui dit avoir pris conscience de la gravité de ce sujet n'en a visiblement pas encore mesuré l'ampleur. Nous veillerons à ce que le transfert des dossiers vers 'Tour(s)plus ' n'engendre pas de perte d'intérêt, tant le traitement du sujet est important pour la santé des agents. Les responsables de Tour(s)plus devront en faire de même sur la totalité du périmètre en programmant des diagnostics techniques amiante sur l'ensemble des 22 communes.

• Par ailleurs, M. Diliakou nous a informés de l'arrivée prochaine de deux médecins et d'un infirmier au sein du service médecine préventive, qui fera suite au départ en retraite du Dr Texier.

• M. Chas nous a confirmé que les 6 dernières créations de poste au service Collecte avaient été

validées au Conseil Communautaire du 30 Janvier et qu'en conséquence, il avait bien tenu les promesses faites aux agents de la Collecte. Suite à leur mobilisation de début 2016, avec notre soutien, ils ont obtenus la pérennisation des 12 postes d'agent polyvalent, sous contrat depuis plusieurs années. Merci à eux.

- Compte tenu du doublement des effectifs suite aux transferts de personnel, de nouvelles élections professionnelles seront programmées en mai.

Les élections professionnelles se dérouleront le 18 mai 2017.

Tous les agents de la Communauté Urbaine (Tour(s)Plus) vont élire leurs représentants aux instances représentatives : huit représentants au Comité Technique qui lui-même devra désigner les représentants au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail.

Voter pour la CGT, ce sera se donner les moyens de défendre les droits, les intérêts de tous les agents, et le maintien d'un service public de qualité et de gagner sur nos revendications.

La direction a privilégié le vote par correspondance. Nous irons à votre rencontre pour vous sensibiliser au déroulement de ce vote.

IL FAUT CONSACRER PLUS DE MOYENS HUMAINS ET MATERIELS A LA PROPRETE DES QUARTIERS !

Répondant récemment dans la NR au courrier d'un lecteur à propos des déjections canines et du respect de la propreté dans les quartiers, voici ce qu'expliquait un élu de la ville de Tours :

« La solution passe par l'amende, les villes verbalisent de plus en plus. Les crottes de chien sont les incivilités qui coutent le plus cher à la ville. Il ne faut pas oublier que nous voulons être une ville attractive, il faut donc éviter d'avoir des crottes de chien sur les trottoirs ou dans les parcs, tout comme il faut que les poubelles ne restent pas dehors ».

Mais, ce que ne disent pas, la municipalité et la Communauté Urbaine, c'est qu'elles ont diminué de moitié les effectifs du service de la Propreté Urbaine consacré exclusivement à cette tâche. Les agents des motos crottes sont en effet passés de 12 à 6 ! Ce n'est guère plus brillant côté matériel, puisque les motos et scooters sont très vieillissant et tombent régulièrement en panne. Leur durée de vie constructeur sont largement dépassée et visiblement nos employeurs n'envisagent pas de les remplacer.

Dans un registre différent mais lié au premier, les WC publics dans les quartiers ont été fermés par la municipalité précédente et n'ont pas été ré-ouvert par la municipalité actuelle et la rareté des sanisettes automatiques dans les secteurs privilégiés, centre-ville et historique, ne favorise pas le civisme des promeneurs, touristes et noctambules !

Alors, le personnel de la Propreté Urbaine est bien placé pour s'en rendre compte, ce qui fait le plus cruellement défaut au service public et à ses usagés, ce ne sont pas des amendes et des discours moralisateurs, mais des moyens humains et matériels adaptés et suffisants...



©www.ClipProject.info

CCAS DE LA VILLE DE TOURS

Les représentants du personnel de la CGT ont rendu visite à une grande majorité des sites du CCAS lors du dernier trimestre. En voici un premier retour...



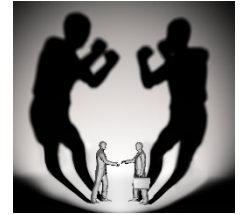
Quoi de neuf dans le bunker du CCAS ?

Cette magnifique forteresse ou les vitres ont été recouvertes de vitrophanies protégeant les agents de la chaleur mais aussi de la lumière !

Cela devient malheureusement une habitude au CCAS, les décisions se prennent dans un bureau sans l'avis du personnel concerné...

Dans le même style, le sondage « Doodle » lancé en septembre pour proposer une révision des horaires de la pause méridienne, fut expédié, sans explication argumentée.

Quelle légitimité doit-on accorder au résultat de ce sondage incompris (50% de réponse) qui maintient les horaires actuels ; alors que près de 80% des agents souhaitent un assouplissement des horaires de la pause méridienne (résultat d'une requête). Une nouvelle occasion manquée d'accorder un peu de bien être au travail !



À présent, l'actualité est la fusion des bureaux de la logistique et des finances.

Des agents « managés » par une hiérarchie remaniée et des missions ++, couchées dans un tableau, peu précises, parfois inadaptées aux profils des agents.

Nous assistons à un élargissement des missions et charges de travail des agents par la mise en place de binômes. Espérons que ce n'est pas inspiré du duo formé dans « la grande vadrouille ».

Dans cette atmosphère de défiance, il n'est pas étonnant de ressentir une très grande tension nerveuse chez les agents.

En EHPA

Des responsables de résidences « volantes » qui doivent assurer de plus en plus de missions dans un temps minimum. Une tension palpable chez les agents, en difficultés le week-end lorsqu'un « renfort » n'est pas planifié et la nécessité de travailler en solo, le tout accompagné d'un manque de reconnaissance financière pour les week-ends travaillés (seulement 5 € de prime par dimanche travaillé).

La commande informatisée des repas auprès du prestataire est fastidieuse. Les réfrigérateurs sont trop petits pour recevoir plusieurs jours de service.

Les animatrices quant à elles, sont surbookées (une fiche de poste à rallonge) et une plage horaire inadaptée à la nécessaire anticipation de certaines animations.

En EHPAD

Les cuisiniers sont inquiets quant à l'arrivée d'une société pour gérer les commandes... le CCAS déploie toujours un peu plus l'externalisation prétextant des questions de « coût de revient » !

Les cuisiniers remplaçants voient leur temps de travail diminuer pour une question de « coût ».

Des titulaires en sont amenés à prendre du temps personnel pour assurer des transmissions « dignes de ce nom » permettant un bon fonctionnement de leur service.

Ce bénévolat des cuisiniers se vérifie également la semaine et le week-end car il n'est pas rare qu'ils embauchent une heure plus tôt pour s'assurer de pouvoir servir les repas à l'heure.

En effet, nous assistons à un retour aux produits frais engendrant une plus grande charge de travail. Pour le plus grand plaisir des résidents mais sans doute aussi de la hiérarchie, soucieuse que les agents s'ennuient en l'absence des missions de commandes...

Les soignants

Une nouvelle grille horaire qui rétrécit les transmissions entre les équipes ; à moins de prendre sur son temps personnel ! La hiérarchie étant peu compréhensive face à ces dépassements horaires, nous ne pouvons qu'encourager les agents à quitter l'EHPAD à l'heure !

Que dire de la multiplication des contrats précaires des remplaçants, autant de temps à passer pour les cadres à recruter, à former, encadrer ces agents en perpétuel renouvellement et qui devraient être titularisés !

Une surcharge de travail à tous les niveaux, devenue insoutenable, des agents sur la corde raide du burn-out ; ce que semblent ignorer nos directeurs puisqu'ils continuent leur « managera toxique », basé sur la déstabilisation, détection de l'erreur, le reproche et la crainte...

2017 nous inquiète !