



## Vénissieux

SYNDICAT SUD CT VENISSIEUX

17 avenue Pierre Semard

Vénissieux 69200

Tel: 04 72 21 62 77

Permanence le mardi matin

Contact Syndical : 0674187680

E-Mail : [sudvenissieux@yahoo.fr](mailto:sudvenissieux@yahoo.fr)

VENISSIEUX LE 8 décembre 2010

### Sommaire

- Note sur les fiches d'appréciation
- Incendie du centre nautique intercommunal : Question à Mme le Maire
- Négociations ouvertes à la médiathèque !
- DSAS Quel sera l'avis du CTP ?
- Info brève

# CAP PLEIN SUD

Le journal des salariés de la ville de Vénissieux édité par  
SUD CT VENISSIEUX

## Note sur les fiches d'appréciation

L'évaluation (la ville de Vénissieux « apprécie ») des agents des Services Publics se fait sur la base d'entretiens centrés sur les performances individuelles au détriment des conditions de réalisation. Ils sont en fait des outils de contrôle, facteurs de stress. Il n'y a pas qu'à l'école que les « notes » font débat...

Il s'agit bien sur, selon l'administration, de n'apprécier que les aptitudes professionnelles. Mais dans les faits, selon les syndicats, on apprécie les comportements, la psychologie, le caractère et bien d'autres aspects qui n'ont avec les aptitudes professionnelles, les connaissances et les savoir-faire, pas grand chose à voir...

Nous ne trouvons pas normal que des agents de catégorie C évaluent leurs collègues de travail. L'évaluation relève de l'encadrement (catégories A et B)

En fait, à quoi servent réellement les fiches d'appréciation ?

A se conformer à une réglementation obligatoire ? A évaluer les performances individuelles des agents ? A évaluer l'efficacité du service public rendu à la population ?

Les appréciations ont un effet sur le déroulement de carrière. A Vénissieux on ne se base pas sur l'ancienneté (et donc l'accumulation d'expérience, de connaissances et de savoir-faire) mais d'abord sur l'appréciation. Nous sommes donc nommés *au mérite* et non pas à l'ancienneté. Entre une position 1 avec très peu d'ancienneté, et une position 2 avec plus d'ancienneté, c'est l'agent avec moins d'ancienneté (donc moins d'expérience, de connaissance et de savoir faire) qui sera nommé... Incitation à l'obéissance, au conformisme ?

Pour SUD, notre conception de l'appréciation est claire :

Il faudrait un entretien collectif avec l'ensemble du service ou de l'unité de travail qui fasse le point des problèmes d'organisation du travail. Analyse et propositions d'actions visant à améliorer l'efficacité du service public rendu par l'unité de travail. Sur cette base, un entretien individuel pourrait avoir lieu avec chaque agent pour l'examen du plan de carrière de l'agent, des propositions de promotion, de l'analyse des conditions de travail et analyse du poste en lien avec les problèmes (éventuels) de santé de l'agent.

Concernant les évaluations des agents absents plus de 6 mois, nous tenons à rappeler la décision du conseil d'Etat du 3 septembre 2007 M.V. , req. N° 284954

« Sauf dérogation prévue par les statuts particuliers, doit être attribuée chaque année à tout fonctionnaire en activité une note chiffrée accompagnée d'une appréciation écrite exprimant sa valeur professionnelle. L'application de ces dispositions est subordonnée à la présence effective du fonctionnaire au cours de l'année en cause pendant une durée suffisante, eu égard notamment à la nature des fonctions exercées.

En l'espèce, est illégale la décision d'une autorité administrative refusant de procéder à la notation d'un agent effectivement présent à son poste du 1er septembre au 15 novembre. »

## **Incendie du centre nautique intercommunal**

### **Questions à Mme le Maire :**

Nous avons bien reçu son invitation à partager le 2 décembre à 17h00 l'émotion, la colère et l'indignation que soulève l'incendie du Centre Nautique Intercommunal.

Le problème est que l'enquête judiciaire n'a pas rendu ses conclusions et que sa lettre nous donne peu d'éléments d'information sur l'origine de cet incendie. Pour notre part, nous souhaitons pour exprimer nos sentiments plus d'informations sur le contexte de cet incendie, l'examen et la vérification des diverses consignes. Le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUE) comprenait-il (par exemple) le risque incendie ? Quelles sont les mesures prises pour le reclassement du personnel privé momentanément de son outil de travail ? Le CHS sera-t-il saisi et informé de ces dispositions et du résultat de l'enquête ?

Nous saisissons cette occasion pour renouveler notre proposition (faite depuis deux ans) de création d'un véritable service public local de sécurisation et de surveillance des bâtiments (et des personnels) communaux, donc du bien public. Il pourrait prendre appui sur le travail du TOP rattaché à la DUPS en donnant un véritable statut au personnel qui y travaille.

Nous signalons aussi qu'il faudra apporter un soin particulier aux emplois chargés de cette sécurité et de cette surveillance qui est complémentaire de celui de la Police Municipale et Nationale sur le territoire de notre ville. Les conditions ubuesques de (non)remplacement d'un agent d'accueil de l'école de musique partant à la retraite sont venues le confirmer...

Nous avons incidemment appris qu'une analyse financière et organisationnelle du TOP avait été demandée. Quelles sont les conclusions de cette analyse ? Les syndicats seront-ils informés ? Le personnel du TOP est légitimement inquiet de son avenir depuis deux ans au moins.

Ces remarques sont faites dans un esprit de coopération et de propositions. Les intérêts des salariés ne sont pas contradictoires avec la sécurité du territoire bien au contraire ils y contribuent... Nous sommes prêts à rencontrer la direction pour réclamer avec elle les moyens financiers nécessaires aux collectivités territoriales et répondre à ces exigences de la population et du personnel municipal exposé de plus en plus aux risques.

### **Négociations ouvertes à la médiathèque !**

La rencontre avec Mme Peytavin ce 30 novembre est un premier pas vers la résolution d'un conflit vieux de sept ans à la médiathèque.

Les salariés ont pu renouveler l'expression de leur malaise concernant la gestion des services. Ils demandent une expertise qui objectiverait leurs revendications.

L'élue exprime la volonté d'écouter les revendications. Elle confirme que les directions décident en fonction des ressources qui leur sont allouées. Les élus décident en fonction de moyens et de lieux adaptés ou pas. Elle a pris l'exemple de la Pyramide que les élus auraient décidé « tout de suite de maintenir » avec une orientation « jeunesse/enfance ». La médiathèque est un lieu de centralité qui fait aussi déplacer les populations et cet objectif est jugé positif. Le directeur d'équipement décide donc de la gestion de celui-ci dans un contexte déterminé par les élus. Il faut donc distinguer la question des moyens et du développement et les difficultés rencontrées au sein de l'établissement... Si la direction a décidé de geler le poste petite enfance, c'est la direction qui l'a décidé. Un choix qui n'est pas arbitraire mais dont l'élue ne connaît pas forcément les motivations en détail.

Mr Vignault, adjoint au personnel, avoue avoir pensé d'abord que les remarques du personnel étaient « excessives » et « un effet d'humeur ». Il reconnaît désormais qu'il s'agit d'une ambiance réelle de frustration exprimée par le personnel. Il constate que les positions se crispent, que le tour de table des salariés est « enrichissant et donne un panel du ressenti des salariés » Il y a un problème d'organisation et besoin de définir un cadre.

C'est donc enfin, la reconnaissance du malaise.

Mr Poncet, Mr Merico et Mr Coustère décortiqueront le travail avec la direction. La direction générale rencontrera la direction de la médiathèque pour échanger et proposer un mode de travail.

Les syndicats soulignent la nécessité d'une expertise neutre et indépendante, sans idée préconçue qui puisse faire un état des lieux. L'élue ne la met pas de côté même si elle n'est pas tout à fait d'accord avec une expertise.

Finalement les syndicats proposent :

1 / un premier travail avec Mr Poncet

2 / une expertise pour une analyse juste et objective

**3 / Cessation immédiate des pressions exercées sur les agents**

Pour Mr Poncet :

Les gens autour de la table forment le comité de suivi de la gestion du conflit. A cela s'ajoutent les aspects techniques. Il s'agit d'identifier les sorties possibles par un entretien individuel avec chaque agent.

Les syndicats font remarquer qu'il faut aussi analyser les collectifs de travail car le ressenti est aussi celui d'un cloisonnement de ces collectifs.

Il est convenu d'une prochaine rencontre le mercredi 15 sur le cadrage et la méthode.

## **DSAS Mr T. Vignaud répond à la lettre ouverte du syndicat**

J'accuse réception de votre courrier du 2 novembre 2010 où vous vous inquiétez de la suppression du poste de pré-accueil à la DSAS.

Il s'agit dans les faits d'un transfert de poste du secteur « aide légale et facultative », au secteur administratif de la Direction.

Cette nouvelle organisation est le résultat d'une réflexion menée par la Directrice avec un groupe de travail des agents de ce service, validée au CTP du 26 avril 2010.

Au cours de ces réunions les agents ont fait état, de la nécessité de ne pas dédier un poste au pré-accueil, mais qu'il soit occupé à tour de rôle par chacun des agents. Les arguments ont été nombreux (intérêts du travail, nécessité de connaissances techniques pointues. Concernant la domiciliation, c'est une compétence obligatoire des CCAS. En ce sens elle fait partie intégrale du pôle « aides légales à facultatives », du CCAS.

La Direction a présenté cette obligation légale aux agents qui ont été invités à faire leurs propositions.

Il a été précisé que les assistantes sociales instruisent la demande de l'utilisateur et donc que le rôle de l'agent est limité. Depuis le 30 septembre 2010 une seule demande a été instruite.

## **SUD apporte quelques précisions : DSAS Quel sera l'avis du CTP ?**

La suppression du poste d'accueil date de 3 ans :

Affirmer que la suppression de ce poste aurait été demandé par le personnel est totalement faux. Les salariés demandent le compte-rendu de la réunion où cette demande aurait été formulée et par qui...

Pour comprendre la situation, nous invitons M. VIGNAUD à rencontrer l'équipe d'accueil du CCAS pour l'informer du fonctionnement et des différentes tâches qui incombent aux agents d'accueil.

Ce poste d'accueil répondait au besoin de l'ensemble du plateau de la DSAS (et non pas du seul CCAS). De nouvelles missions viennent s'ajouter aux missions précédentes et la nouvelle organisation n'en tient pas compte.

La réorganisation du pré-accueil est désormais répartie sur 8 postes (sur 9 auparavant). Le nombre d'utilisateurs a tendance à croître. L'instruction des rendez-vous d'aides sociales est une tâche complexe. Le poste d'aide légale et facultative transféré est en réalité très souvent assumé par les collègues. La promesse de renfort par l'équipe de suppléance pendant les périodes de vacances scolaires n'est pas tenue.

Au vu de l'ensemble de ces remarques du personnel, le syndicat SUD, en accord avec celui-ci demande

- **Un neuvième poste au CCAS**
- **Une analyse projective de la croissance des besoins de ce service avec gestion prévisionnelle du personnel**

Il soumet ces propositions à l'avis du prochain CTP !

## **Info brève**

### **En cas d'agressions :**

La direction a présenté un document sur les procédures à suivre. Le syndicat SUD a demandé la révision de ce document au vu des observations émises par notre syndicat pour une meilleure prise en compte de la sécurité des agents.

A la médiathèque, un agent, récemment agressé verbalement n'a pas été suivi selon cette procédure appliquée de manière donc incomplète.

### **En cas d'entretien disciplinaire :**

Sachez que le supérieur hiérarchique qui vous convoque pour un entretien disciplinaire doit confirmer ses griefs par écrit.

### **En cas d'accident du travail :**

Les congés qu'il n'est pas possible de prendre pour raison de service ou pour cause d'accident du travail restent dus par la collectivité. Un de nos collègues s'est vu contester ce droit. Nous avons porté la contestation auprès de Mme le Maire et du DGA « Ressources » (JD Poncet)

### **« Entre nous » :**

Le journal de la direction ne semble pas connaître les syndicats. En effet que ce soit sur le remboursement des frais de transports, le DUE (Document Unique d'Evaluation des risques professionnels), du bilan social ou de la DUPS, ceux-ci semblent bien avoir émis quelques critiques, propositions, revendications, analyses et idées que la collectivité pourrait avec plus d'objectivité communiquer aux salariés.

...Ce n'est qu'une suggestion pour un journal qui se veut celui du « personnel »...

### **CTM Pierre Semard : La sécurité par le petit bout de la lorgnette...**

Les divers constats liés à des actes de malveillance sur le CTM Pierre Semard ont mené la collectivité à prendre des mesures de surveillance vidéo. C'est ainsi que la collectivité espère mieux prévenir le risque « agression » sur les agents mais aussi les vols ou tentatives de vols en tout genre.

A SUD, nous avons d'autres alternatives plus pacifiques que celle de mettre tout le monde sur le banc des suspects, salariés y compris.

Cela passe par :

- Le DUE ( Document Unique de l' Evaluations des Risques Professionnels ) dont l'obligation date de 2002 . Une approche collective de tous les services concernés sur la sécurité du site aurait pu être menée.
- La création d'une direction sécurité/intervention pour sécuriser les biens les personnes
- Le renforcement des alarmes intrusions
- La création de deux postes de gardien logé