

## **VENISSIEUX**

### **DSAS COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE AVEC LA DG LE 17/12/13**

#### **Ou comment perdre son temps en réunion...**

Dès l'introduction, la DG « rectifie le tir » : on ne parle pas « d'audit » mais de « mission d'appui » ; différence ? cela nous amène à 2 interrogations :

\* cette expertise serait-elle révélatrice d'une certaine incompétence (à moins qu'il ne s'agisse de censure) des cadres en matière de management ? En effet, nous sommes convaincus que la ville compte de nombreux cadres disposant des capacités nécessaires à assurer cette mission d'appui, dont le coût (17 000€) nous apparaît dès lors a fortiori excessif.

\* n'y a-t-il pas un risque de dérive de ce travail de soutien à l'encadrement, qui, non seulement ne tient pas compte des avis des agents (pourtant experts sur leurs postes), mais semble plutôt en rajouter à leur mécontentement actuel (voire l'exploiter).

**SUD** attend des propositions concrètes (pour en discuter après) car les agents trouvent la communication (lors des réunions « d'information ») de cet audit déplorable, ils ont le sentiment qu'aucun élément concret n'a été apporté à leurs revendications et que cette « mission d'appui » est inutile, « qu'elle ne fonctionne pas ».

La réponse de la DG est vague : « vous aurez des éléments très concrets à la fin de l'année dans le cadre des projets de service ».

**SUD** insiste alors :

1<sup>er</sup> point : quelles « autres informations » la DG compte-elle apporter à cette réunion ?

2<sup>ème</sup> point : « comme prévu » quelle est la place des salariés dans la réflexion ?

Monsieur le DGA des RH dit 2 mots sur la méthode : un comité de suivi se réunit régulièrement, il comporte différentes étapes : une partie diagnostic, qui est finie pour toutes les entités de la DSAS et une partie restitution, qui prévoit le lancement d'un nouveau projet de service. Ce processus compte un certain nombre de réunions (des cadres, du service, ...) « conformément à ce qui est prévu, c'est-à-dire dans le respect des orientations de la politique voulue par la ville. »

**SUD** dénonce le blocage des négociations (des agents se voient qualifiés de « difficiles », la direction refuse d'assister aux réunions) et demande ce qui est justement « prévu » lorsque le processus est ainsi bloqué...

Pas de réelle réponse sur ce point de la part de la DG, qui rappelle que **SUD** « ne voulait pas participer à la négociation » **SUD** a réfuté catégoriquement cette interprétation de la direction. **Sud** a simplement récusé la nécessité de faire appel à une audit coûteuse. Le syndicat rappelle qu'il a fourni à la direction des propositions qui ne sont toujours pas « négociées » !

**Sud** a le sentiment d'avoir été volontairement exclu de cette négociation et en aucun cas **SUD** ne participera à ce processus.

La direction acceptera de fournir à **SUD** les compte-rendus des différentes étapes du diagnostic (à condition que **SUD** adhère au processus). Et n'a pas peur de conclure en insistant sur le fait que, selon elle, « il n'y a pas d'enlèvement car le processus produit ses effets » !!!

**SUD** demande justement lesquels.....

La DG finit par lâcher que l'experte connaît parfaitement les enjeux en cause et n'a pas reçu de commande particulière... qu'il ne faut pas faire de procès d'intention : un état des lieux a été fait avec

pour objectif d'identifier clairement les postes et leurs missions afin de repositionner chaque agent à sa place « avec le sens de l'action du haut en bas de la hiérarchie ».

La DG conclut par le fait qu'aujourd'hui elle n'a pas d'éléments nouveaux à apporter mais que SUD sera associé à la restitution : des temps de rencontres sont en effet prévus, où tous les projets qui sont en cours de finalisation restent discutables par les syndicats.

**SUD** en profite pour redire son inquiétude quant aux résidences, où se repositionnent les mêmes difficultés non réglées à ce jour et ce, malgré le fait qu'elles aient été évoquées pourtant à l'audit. La DG répond qu'il faut distinguer ici 2 types de situations : les situations quotidiennes pour lesquelles des réponses rapides peuvent être apportées et les autres, qui nécessitent plus de choses... en insistant sur le fait qu'il faut partir des besoins sociaux et tenir compte notamment de la pauvreté de la population.

La DG nous assure enfin de sa ténacité pour aller jusqu'au bout de la mission d'appui....

Cette entrevue ne permet pas de rassurer notre syndicat. Le problème des horaires et de l'organisation du travail n'est pas un problème de position hiérarchique mais un problème d'égalité et de justice ! Les salariés ont fait des propositions jusque là non contestées par la direction qui pourtant refuse de les appliquer ! L'audit permet d'enterrer ces propositions comme le veut le « haut » sur le « bas ». C'est précisément cette conception de la hiérarchie que le personnel conteste et que la hiérarchie veut imposer en nous imposant un processus de concertation qui ne prendra en compte que les seules propositions (à venir) du haut de la hiérarchie. C'est donc un acte d'obéissance du syndicat que souhaite la direction, là où le syndicat souhaite un acte de démocratie participative.

Parviendra-t-on à se comprendre ?

**SUD** renouvelle ses propositions d'horaire qu'a validé et signé la totalité du personnel d'accueil de la DSAS

**SUD** renouvelle ses propositions concernant le fonctionnement des résidences

**SUD** souhaite entendre les conclusions de l'expert sur ces propositions.

Est-ce demander la lune ?