

Réponse de Réveillons Annecy, 3 mars 2020

La CFDT, premier syndicat de France, a été informée de votre candidature aux prochaines élections municipales du mois de mars 2020. Les représentants du personnel souhaiteraient connaître la position des principaux candidats sur les préoccupations des 3000 agents dont vous pouvez devenir l'employeur.

Nous souhaitons avoir votre réponse sur les questions suivantes :

1- Pouvoir d'achat ;

1-1 Rémunérations des agents municipaux.

Notre ville étant l'une des plus chère de France, comment comptez-vous aider les agents à vivre déceimment de leur salaire ?

Nous relancerons le gouvernement pour qu'Annecy soit classé en ville chère.

Il faudra étudier dans le cadre du régime indemnitaire dans quelle mesure nous pouvons faire évoluer la question.

Actuellement, les agents de catégorie C, les plus nombreux, subissent le plus fortement la baisse de pouvoir d'achat liée au gel du point. Situation aggravée en Haute Savoie par des loyers et des prix élevés. Certains agents (parent célibataire ou divorcé) sont amenés à exercer une deuxième activité pour compléter leurs revenus. (Ménages, gardes d'enfants). C'est une situation préoccupante à la fois pour les agents mais aussi pour la collectivité qui a de plus en plus de mal à recruter. Il ne peut être question ici de s'engager sur une revalorisation globale et chiffrée. Mais elle doit être au cœur des discussions et des négociations qu'il faudra aborder dès le début du mandat avec les représentants du personnel.

Mais cette question de rémunération est aussi une question de pouvoir d'achat et il faudra travailler sur l'équité en manière de rétribution professionnel : Place de Parking – Ticket restaurant - ...

Sur la question du pouvoir d'achat nous prévoyons un plan ambitieux sur les logements. Il est essentiel pour que le service public puisse continuer à recruter et aussi fidéliser ses collaborateur/trice. Parmi celles qui répondent à ces questions :

- **Proposer une offre diversifiée** : 1/3 de logements locatifs aidés, 1/3 en accession sociale et locatif intermédiaire, 1/3 en accession libre pour favoriser la mobilité résidentielle au fil de la vie
- Mener une politique publique d'acquisition de terrains constructibles à long terme pour **enrayer la hausse des prix fonciers**
- **Dissocier le coût du foncier** du coût des logements grâce au bail réel et solidaire (BRS) : la ville reste propriétaire du terrain, les habitants achètent un logement moins cher sans pouvoir spéculer à la revente
- **Peser sur le coût du foncier**, en rendant obligatoire 70 % de logements accessibles au plus grand nombre sur les ensembles d'au moins 50 logements
- **Aider la rénovation des logements** pour dépenser moins d'énergie
- **Encadrer les loyers**
- Demander à l'État le classement du Grand Annecy en **zone de vie chère**

- Atteindre les **25 % de logements à loyers modérés**
- Établir les **tarifs des services municipaux**, des transports et de l'eau en fonction des revenus (avec l'agglomération et le SILA)
- **Étendre le chèque loisirs aux adultes** (suivant conditions de ressources) pour l'accès aux loisirs, au sport et à la culture

1-2 Tickets restaurant

Beaucoup d'agents ne rentrent pas le midi à leur domicile contraint d'habiter loin du centre-ville en raison du coût du logement. Comptez-vous instaurer les tickets restaurant ?

Il faut étudier sérieusement la question et voir quel impact cela a sur le budget et d'évidence cela récompense et participe à la motivation des salariés et peut réaliser de substantielles économies par sur la masse salariale.

Il faudra aussi explorer les possibilités de restauration sur les espaces de repos et voir comment la cuisine centrale puisse servir des repas. Il faudra aussi voir avec les autres restaurants d'entreprise de la commune nouvelle (Préfecture, Gendarmerie,) sur les accords qu'il est possible de passer avec eux pour répondre à la question. L'objectif étant principalement d'améliorer le pouvoir d'achat et de limiter les dépenses annexes (Transport domicile travail). Nous explorerons l'ensemble de ces solutions.

1-3 Stationnement des agents

Les agents les moins payés sont doublement pénalisés pour accéder à leur travail. Ils doivent souvent s'éloigner du centre-ville pour pouvoir se loger en raison de la cherté des loyers et ils doivent payer des frais de stationnement en ville pendant leur journée de travail.

Il faudra négocier aussi avec le conseil général pour des places de parking disponibles. Nous devons aussi explorer d'autres possibilités. Sur les places de parking de la ville :

- Il faudra inciter au covoiturage et par exemple donner des cartes jour pairs et impair
- Mettre plus de vélos électriques à disposition
- Les voitures en autopartage

Il est nécessaire aujourd'hui de réduire le nombre de voiture pour répondre au défi climatique. Ces solutions devront être trouvées collectivement. Il est tout aussi important d'explorer la mise en œuvre du télétravail pour les métiers qui les permettent. Notre programme propose le déploiement de tiers lieux et des modalités d'accès pourront là aussi être définis collectivement.

1-4 Complémentaire santé

Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective, avec une participation au moins égale à 50 % de la cotisation, (le reste à la charge du salarié).

C'est aussi une question de pouvoir d'achat – il faut étudier la question de la complémentaire santé. Cela nécessite de réfléchir :

Au versement d'une participation pour la Mutuelle Santé et pour la Prévoyance, obligatoire dans le Privé mais pas dans le Public



A la cotisation au CNAS, Comité National d'Action Sociale, qui verse des prestations et des aides diverses aux agents (rentrée scolaire, naissance, décès,) et aussi les retraités qui pourraient bénéficier si ce n'est pas encore le cas.

A la cotisation au Groupement du Personnel, qui organise l'Arbre de Noël et verse des aides ou des chèques cadeau.

Cela devra s'inscrire dans les négociations qui devront commencer dès le début du mandat.

Nous travaillerons aussi à donner du sens au travail avec politique managériale moins pyramidale plus ouverte et plus participative, je suis convaincu que les ressources sont là et qu'elles sont de nature à améliorer la qualité de vie au travail et de réduire l'absentéisme.

1-5 Groupement du personnel

Il faudra voir comment la ville peut faire des avances remboursables pour les agents en difficultés ou en nécessité de crédit pour l'achat d'un bien ((Voiture, équipement du quotidien). Les moyens du groupement sont aujourd'hui trop limités. Les fonctionnaires ont droit au même titre que toutes et tous à une vie décente.

2-1 Service public et organisation du travail.

L'enquête du bien-être au travail montre que beaucoup d'agent sont en souffrance avec une **augmentation du stress professionnel** lié à une charge de travail accrue et une nécessité de s'adapter constamment à de nouvelles organisations ou de nouvelles méthodes de travail. Les services administratifs n'étant pas les moins impactés. Mais dans tous les secteurs, on demande aux agents de faire mieux avec moins de moyens : moins de budget, moins de temps, moins de personnel.

Les conséquences : une phase de surinvestissement pour répondre à la demande, une période de fatigue-stress-insomnie, une phase de panique "je n'y arrive plus", un moment de crise, un arrêt-maladie, et enfin une démotivation ou une dépression.

Il est obligatoire de mettre en place un Plan de Prévention des Risques Psycho-sociaux. Tous les chefs de service devraient avoir une formation sur ce sujet.

Ce travail est à mener sur du long terme, et permettrait de réduire l'absentéisme, d'améliorer l'efficacité et la qualité des services. Il pourrait remédier à la désorganisation consécutive à la fusion et au traumatisme de l'incendie de l'Hôtel de Ville.

Il nécessiterait la collaboration de TOUS les agents et le soutien des élus et de professionnels qualifiés. Le rôle du CT et du CHSCT est essentiel et doit être mieux reconnu pour faire un diagnostic de la "santé au travail" des agents.

La motivation ne se décrète pas, elle est aussi le résultat de la considération et à la reconnaissance apportée au travail effectué. Mais aussi des conditions de travail sur les sites, de l'éloignement, de l'accessibilité au logement, ...

Comme je le dis plus haut, nous avons des ressources à trouver sur le pouvoir d'achat et la qualité de vie au travail en travaillant de manière plus participative et en faisant appel à l'intelligence collective. Il sera très important de déployer des modes managériaux plus ouverts et moins pyramidale. C'est un grand chantier qu'il faut entreprendre et qui prend le temps du changement et de la concertation.

2-2 Précarité de l'emploi

La Cfdt est attachée à un service public de qualité et s'inquiète de l'augmentation du nombre d'agents contractuels.

Le problème c'est que la ville a trop fait appel au CDD ce qui renforce entre autres un problème d'accès au logement et ne permet pas une bonne professionnalisation dans le temps. Il faut autant que possible limiter le recours aux CDD pour les emplois de remplacement et s'assurer que l'on ne fera pas des contrats précaires sur des postes de permanents.

2-3 Santé au travail.

De nombreux agents rencontrent des problèmes de santé, qui conduisent à des arrêts maladie, impactant leur vie, ainsi que l'organisation du travail et l'efficacité du service public, sans parler des coûts induits par l'absentéisme. Or, le rapport sur les risques psychosociaux dénonçant de graves dysfonctionnements (pénibilité, risques psychosociaux...) n'a été suivi que de peu d'effets à ce jour.

Au niveau du CHSCT, il faut réellement que le CHSCT s'approprie cette problématique et s'organise en thématique – Il faut une analyse de la situation et faire en sorte de que cela vienne du terrain. La direction des ressources humaines doit être moteur et participative et impliquer l'ensemble des acteurs : chefs de service, chefs de pôle, coordinateur, ...

2-4 Places en crèche pour les agents de la ville

Pour faciliter la vie des jeunes parents et rendre plus attractif l'emploi, beaucoup d'entreprises privées et même l'hôpital proposent des accès prioritaires en crèche à leur personnel soit par une solution interne, soit en achetant des berceaux.

Il faut étudier la question pour rétablir l'équilibre entre privé et public pour les places de crèches. La ville pourrait « acheter » des places dans les crèches privées ce qui semble être la seule possibilité dans l'immédiat. Cela s'inscrit aussi dans les négociations à avoir dès le début mandat. Il faudra aussi faire un diagnostic sur les modalités d'attribution des places et s'assurer de la transparence du processus d'attribution.

3-1 Recrutements, évaluations, promotions.

Un certain nombre d'agents et de cadres se voient refuser, sans explication, les promotions auxquelles ils pourraient prétendre.

Il est indispensable d'agir sur la motivation des agents et leur implication dans une logique de gagnant-gagnant afin d'assurer la transmission des savoirs.

L'avancement doit être réalisé en fonction des critères de compétences en lien avec l'ancienneté et l'engagement dans des formations. Il faut défendre un principe d'équité avec plus de transparence, plus d'objectivité des critères.

En effet, comme on le voit trop souvent sur les fiches d'entretiens, il y a trop de critères qui relèvent de la subjectivité et qui peuvent laisser trop de place aux interprétations de la personne qui évalue.

Les critères doivent être plus en lien avec les compétences actives des personnels et les objectifs. Il est nécessaire que les N+1 qui conduisent les entretiens soient formé(e)s et développent des pratiques identiques dans les services (égalité de traitement). On peut imaginer aussi que la promotion au niveau managérial dépende aussi des résultats du service. Mais là encore la mise en œuvre doit passer par la concertation.



3-2 Transparence du processus de recrutement

La CFDT est attachée à la transparence et l'équité du processus de recrutement et souhaite qu'un représentant du personnel soit présent lors des jurys.

Il faut ouvrir ces jurys de recrutements aux syndicats qui pourront à leur discrétion et à tour de rôle participer aux entretiens.

3-4 Reconnaissance syndicale

En tant que (nouveau) Maire de la ville, comment comptez-vous valoriser les nouvelles compétences des agents qui s'investissent dans le militantisme syndical ?

Un ancien « grand patron disait « une organisation est forte si elle a un dialogue social fort » tout l'enjeu est là. Il est essentiel d'établir une relation de proximité avec les agents.