

A Vénissieux, le 27 septembre 2007

## **DECLARATION DE LA CGT A MONSIEUR LE MAIRE, DANS LE CADRE DE LA RENCONTRE AVEC LE DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES LE 28 SEPTEMBRE 2007.**

En 2005, au moment de la mise en place du nouveau régime indemnitaire, la Collectivité a instauré une retenue sur ce régime indemnitaire en cas de maladie à compter du 11<sup>ème</sup> jour d'absence sur une année glissante. Les raisons invoquées par Monsieur le Maire étaient de lutter contre l'absentéisme et surtout contre les « **arrêts courts et répétitifs de certains agents** ». Le personnel, les syndicats CGT et UGICT-CGT se sont largement opposés à cette mesure mais n'ont pas été entendus.

Après deux ans d'application, la CGT a interrogé le personnel sur cette mesure :

1. Par l'intermédiaire d'un questionnaire qui posait clairement cette question : êtes-vous pour ou contre les retenues en cas de maladie ? sur 405 questionnaires récoltés, 395 agents ont répondu **NON**.
2. Par une pétition actuellement en cours de diffusion mais qui laisse déjà largement apparaître une nette opposition à cette mesure.

D'évidence, les retenues en cas de maladie sont intolérables pour la grande majorité du personnel.

D'un point de vue humain, punir des agents qui sont malades en amputant leur salaire, est déjà en soi inacceptable et par ce seul aspect, cette mesure n'aurait même jamais dû voir le jour. En effet le salaire reconnaît la qualification des agents et ne peut être remis en cause.

Analysons les effets de cette mesure en terme d'organisation du travail, des pratiques managériales et de citoyenneté à l'entreprise.

### **Il est bon de s'interroger sur la santé des agents au travail :**

- Quels résultats obtient-on en forçant des agents, par la menace de perte de pouvoir d'achat, à venir coûte que coûte au travail avec parfois des maladies contagieuses qui risquent de contaminer toute une équipe, sans parler des agents qui sont amenés à travailler au contact direct de la population et qui sont ainsi soumis à des risques de contagion plus grands.
- Partant du fait que tout arrêt de travail est préconisé par un médecin, dont le diagnostic ne doit pas être mis en doute, et qui plus est, peut être confirmé par un médecin contrôleur, comment l'agent peut-il accepter d'être coupable de sa maladie ? Un bilan des contrôles a-t-il été effectué par la collectivité ? et quel en est le résultat ?
- A long terme, quelle qualité de service public va-t-on obtenir en culpabilisant les agents malades, ce qui favorise l'individualisme et casse l'esprit d'équipe.
- A long terme, quels effets le management autoritaire a-t-il sur la santé des salariés. Ces pratiques nouvelles dans la Fonction Publique Territoriale ont déjà démontré leurs conséquences néfastes et leur inefficacité dans le Privé ( ex : Renault, Peugeot... *source Le quotidien l'Humanité*)

## **Il est bon de s'interroger sur l'impact des conditions de vie sur le travail :**

- La perte du régime indemnitaire entraîne, toutes catégories confondues, une fragilisation du budget des familles. Monsieur le Maire ne l'ignore pas, il nous l'a confirmé lors de l'une de nos rencontres, il sait qu'une partie des agents de la collectivité est en difficulté, et malgré tout, il participe à cette précarisation touchant particulièrement les familles monoparentales, les bas salaires, mais aussi les plus hauts car tout un chacun a engagé des dépenses en fonction de ses revenus.
- Comment les agents de la fonction publique, dont on sait qu'ils sont en perte de pouvoir d'achat, vont-ils pouvoir affronter d'un côté ces pertes de salaire et de l'autre une participation de plus en plus importante sur tous les frais concernant la santé du fait de la politique gouvernementale ? Le CASC enregistre de nombreuses demandes de secours.

Tous ces questionnements nous amènent à nous interroger sur l'existence même d'une véritable politique des ressources humaines à la ville de Vénissieux. **Un service public de qualité nécessite des agents qualifiés, motivés et respectés.**

Nous ne pensons pas que cet objectif pourra jamais être atteint avec les mesures que nous dénonçons aujourd'hui.

### **Par contre,**

- La mise en place d'espaces de dialogue, au sein des services, sur l'organisation du travail.
- La prise en compte et l'écoute de l'expérience des salariés sur leur travail réel au quotidien.
- La mise en place d'une politique de prévention sur les conflits dans les services, sur les difficultés que rencontrent les agents dont les missions les amènent à devoir rendre compte à plusieurs partenaires ou institutions ( Education Nationale, Préfecture, Conseil Général.. )

**Sont autant de pistes de travail qui pourraient aboutir à une politique des ressources humaines constructive et une meilleure lisibilité quant à la motivation des salariés.**

**Pour dépasser la phase théorique, la CGT réaffirme à cette occasion que l'outil majeur reste le CHS.**

**NOUS DEMANDONS L'ANNULATION PURE ET SIMPLE DES  
RETENUES POUR MALADIE ET L'OUVERTURE D'UNE NOUVELLE  
POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES.**