

INTERVENTION des élu-es CGT

Sur l'enquête sur la réforme des Maison des Associations

1. Sur la démarche de travail

En lisant ce travail, on ne peut que souligner l'importance de la demande par les élus CGT du CHSCT pour un chsct extraordinaire qui puisse revenir sur les résultats de l'enquête en amont de la mise en œuvre de la réforme ce premier janvier 2018.

Vous êtes aujourd'hui tenus de répondre aux problématiques observées pour que cette réforme prenne en compte la diminution des facteurs de Risques Psycho Sociaux.

Avant toute chose, un grand merci à l'équipe qui a réalisé cette étude, Mme Poussin du SAM et le Dr Mokhtarian du SMP. Dans une période difficile (ras de bol des agents pour les groupes de travail), vous avez su gagner leur confiance...on peut peut-être considérer que c'est parce que ce travail est parti d'une alerte des agents aux élus du personnel, et que les 2 intervenantes sont parties de l'observation, d'une analyse conjointe du travail réel et ont passé du temps avec nos collègues. Merci à tous.tes. Nous souhaitons faire remarquer que l'employeur a tout intérêt - pour répondre à ses obligations- de donner davantage de moyens à la médecine préventive et au SAM pour faire ce type d'analyses du travail. Ainsi, nous aurions d'excellentes études pour intervenir en termes de prévention. **Des moyens supplémentaires en interne et cette qualité sont vivement à promouvoir à la place de cabinet comme celui qui est intervenu au service politique de la ville.** Donc appuyons-nous sur des moyens supplémentaires pour les acteurs de prévention de la Mairie en lien avec les élu.e.s du CHSCT. **Un des enseignements de ce travail est que la complémentarité agents, -analyse du travail réel-, acteurs de prévention, élus du personnel sont un gage de « réussite des démarches d'analyse du travail et de prévention.** Nous aimerions que vous en teniez compte à l'avenir.

Merci pour ce travail de grande qualité, dans son observation, son analyse et sa précision et son éthique. Vous avez-vous même dit qu'il y avait un manque dans l'étude. Les enquêtrices n'ont pas pu voir le politique.. : *Page 8 : Par exemple, dans cette démarche exploratoire nous n'avons eu aucune visibilité sur les articulations entre services centraux et cabinet d'élu. Nous livrons donc ces éléments d'analyse en ayant conscience de l'angle mort de notre démarche : nous ne pouvons rendre compte des marges de manœuvre ou des difficultés rencontrées par chaque acteur aux différents niveaux de décisions. Cependant, il est important de souligner que la façon dont sont construites les prises de décision en amont a eu des conséquences sur la manière dont s'est réalisé l'accompagnement de la réforme au niveau des MDA. Nous avons pu observer et entendre lors de cette démarche interroger cette construction.*

Nous aimerions savoir s'il n'y a pas eu le temps ? Ou est-ce le politique qui ne l'a pas souhaité ? Cette séance de CHSCT est l'occasion d'avoir le point de vue du politique sur ce qui est retranscrit dans cette enquête.

A noter que dans de nombreux CHSCT, nous déplorons le peu d'analyse de l'impact du politique dans le travail des agents. La DDCT est une direction où le politique est beaucoup présent. Or, jamais dans les documents de prévention, nous n'avons d'analyse fine sur leur rôle et place dans l'environnement de travail et des impacts possibles dans le cadre de la santé des agents. Il va falloir que cette question soit davantage travaillée à l'avenir si la ville ne veut pas éluder à chaque fois cet enjeu dans la santé de ses agents.

2. Sur le contenu de l'étude :

Revenons dans le contexte de cette étude délibérée le 22 mars 2017 sur proposition d'élus du personnel Cgt et repris par l'ensemble des élus.es du personnel : L'étude recoupe ce que les agents ont dit et expliqué pendant plus d'un an, y compris par voie de registre santé et dans cette instance-même et lors des réunions que nous avons pu organisées avec la CFTC, SUPAP sur le terrain pour exprimer leur désarroi et leur mal-être devant la façon dont la Ville a mené cette réforme.

En parallèle, pendant toute cette période, vous nous aviez répondu ceci :

Madame Véron, en tant qu'élue porteuse de la démarche : *Nous avons mené plus de 30 réunions ; Cette réforme va sécuriser agents (page 11 du PV du 22 mars), Permettre meilleur accueil et organisation, faire avancer le régime indemnitaire (page 12 du PV du 22 mars)*

M. Guichard : *Cette réforme est une marque de reconnaissance ; elle sécurise le fonctionnement, tout en prenant en compte des situations individuelles (page 13 du PV du 22 mars) ». Elle a été amplement concertée et sera mise en œuvre progressivement Il reste donc environ un an pour ajuster au plus près les conditions de mise en œuvre de la réforme. Il s'agit donc à ses yeux d'un changement radical de méthode, par rapport à 2001-2002, où la décision de création est intervenue de manière plus rapide.*

Mme Colou : *(page 15 du PV du 22 mars) : a également permis de construire une feuille de route commune / une clarification des métiers, du rôle et des fonctions des uns et des autres au sein de la maison/ un règlement intérieur qui sera désormais opposable dans tous les arrondissements et constituera un instrument de sécurisation permettant à chacun de disposer d'un cadre opposable aux usagers/ Reconnaissance du travail des uns et des autres/Et donc ce travail a permis un cadre de travail qui contrairement à 2001 permettra de travailler dans des conditions nettement améliorées.*

Ces affirmations sont contradictoires avec le travail réel de ces derniers. Ainsi, il va s'agir à pour réduire les risques psychosociaux, que la ville parte du terrain et de la réalité du travail sinon on risque de voir perdurer une vision descendante du travail avec la réalité du travail à l'œuvre avec les conséquences toxiques pour la santé et l'organisation du travail.

Alors que nous dit l'enquête santé ? Quand est-il concrètement 9 mois après sur la réalité du travail réalisé par nos collègues ?

Point après point, la conduite de la réforme porte des incertitudes et des contradictions facteur de risques psycho organisationnels avec toujours pas de réponse claire à quelques jours de l'ouverture sur : (en italique les extraits du rapport présenté en CHSCT)

1. Sur l'harmonisation : 3 situations : **impression finale de grande mouvance** (p 8 du rapport)

Seul élément commun à tous : la limite horaire d'ouverture hebdomadaire de 36h00. Encore **du flou sur le règlement commun** qui pourrait être vu comme participant à l'uniformisation fait reposer sur le directeur un certain nombre d'arbitrages (d'où le maintien du risque de rupture d'égalité entre citoyens), comme par exemple le choix des activités pratiquées dans les salles. Il incombe ainsi à chaque directeur de répondre à la question : *Qu'est-il acceptable d'accueillir comme activité ?*

2. Sur les **changements de missions** : rien n'a été fait comme demandé au CHSCT du 22 mars pour mesurer la charge nouvelle de travail qu'ils induiront,

- Rien **n'a été fait pour que les évolutions des métiers** puissent s'organiser de manière cohérente et respectueuse de chacun : *l'ajout d'un échelon d'encadrement et par les dissensions entre catégories constatées au cours de la démarche d'accompagnement. Il existe un sentiment de verticalisation et de scissions s'installant entre catégories :*

- Le A est ni un chef de projet ni un responsable de circonscription, le B est aussi « un ni ni ». Nous avons page 8 une description fine des sujets d'anxiété possibles pour les A, les B, les C et les collègues en CUI... *Comment les directeurs.trices trouveront ils leur place dans le réseau mairie d'arrondissement acteurs du budget participatif, coordinateurs conseils de quartier ? Arrivent-ils à se projeter ? Autant de questions plus ou moins prégnantes et possiblement anxiogènes selon les particularités locales.*

- Pour les catégories C : *apparaissent moins importantes à l'heure mais elles sont **peut-être sous estimées**, il semblerait étonnant que dans des structures de **cette taille, avec une entraide et une proximité forte des différents métiers, les modifications touchant les deux autres types de personnel n'affectent pas le troisième.***

- Sur l'organisation du temps de travail, pour la question des horaires comme pour celle des vacances, à savoir ce qui rythme la vie quotidiennement et annuellement : tout cela reste flou

- Le **devenir des personnes en CUI et l'impact santé** pour ces agents comme pour le service s'ils disparaissent : *Diminution du nombre de CUI, qui est venu alimenter les inquiétudes quant aux situations futures de travail et à leur possible dégradation*

3. Sur le sentiment d'une suspicion et d'une volonté de contrôle de la part des services centraux, à l'égard des agents des MdA.

4. Sur le **manque de considération et de confiance** vis-à-vis des équipes de terrains, lors des réunions de concertation et de construction du projet, ce qui a fait aboutir à un résultat contre-productif.

5. **Mise en conflit éthique par apport aux usagers** : Sur l'impossibilité de communiquer convenablement avec les associations, en cette période charnière et particulièrement sensible, période pendant laquelle il aurait au contraire été important d'être précis et rassurant pour tout le monde – les agents comme le public. Avec le fait qu'il n'est pas possible aujourd'hui à certaines Maisons des Associations de prendre des réservations de salles pour des associations, et ceci sans savoir quoi dire aux responsables associatifs, alors que ce planning doit être géré à 3 mois.
6. **La mise en porte à faux des agents et conflits éthiques** dans de nouvelles fonctions non-lisibles de l'intérieur comme de l'extérieur des équipes.
7. *L'inquiétude par rapport aux clés intelligentes (même s'il y a des annonces de retour en arrière) ; - L'incertitude quant aux horaires ; - La nouvelle gestion du budget ; - L'arrivée de nouveaux agents et leur efficacité ; - Le timing des transformations ; - Le positionnement du/de la directeur.trice parmi les acteurs de la participation citoyenne ; - La gestion des locaux (et l'incertitude encore de certaines maisons quant à la fusion).*
8. **Une mise en situation de mal faire son travail** :
Sur ce dernier point, notons la situation des MDA 1/2 et 3/4 pour lesquelles la question de la réorganisation probable avec la fusion des arrondissements en 2019-2020, donne le sentiment de travailler au changement découlant de la réforme mais avec déjà à l'esprit la prochaine fusion. Il règne un climat d'indécision et d'embaras, notamment pour répondre aux associations. Une plaquette a été publiée mais ne peut être distribuée risquant d'appeler des questions auxquelles les agents ne sauraient répondre. Dans certaines MDA encore incertaines sur leur sort, domine l'impression de faire du mauvais travail en étant dans une incapacité de pouvoir renseigner les associations et cela est vécu comme paradoxal alors même que la réforme a été présentée comme destinée à améliorer le service rendu aux usagers.
9. **Le manque de reconnaissance** : aucune information sur l'accompagnement des personnes sur les revalorisations salariales, les primes...le flou complet qui nous amène à nous demander s'il y aurait-il un traitement discriminant car non collectif et transparent en la matière ?
10. **Un « accompagnement » critiqué massivement** : « fiasco », « catastrophe », « le pire qu'on puisse faire »... Ces qualificatifs tranchent avec ce qui est décrit par les services centraux comme un accompagnement participatif. La méthode recueille un point de vue négatif partagé par tous, et il faut malheureusement le souligner, y compris par ceux qui sont par ailleurs très en accord avec le fond de la réforme.

Et donc on observe bien une *sérénité préalable à la réforme* et une réforme qui a créé des tensions, lassitude et au final le stress.

A quelques jours de l'ouverture de ces nouvelles maisons, beaucoup de facteur dégradant les conditions de travail sont pointés et par ricochet de facteurs ne permettant pas d'accueillir dans de bonnes conditions les usagers.

Pour rappel, maintenant que la ville a toutes ces analyses en main pour mieux identifier les raisons des troubles constatés, elle se doit, conformément à ses obligations et d'envisager des actions pour y remédier. **Pourriez-vous donc nous démontrer comment vous allez réduire les facteurs de risques et respecter vos obligations d'employeur en la matière ? (Réponse de la ville en rouge)**

1. Sur la cohérence d'organisation du travail et les métiers : **Pas de réponse de la Ville. M. Guichard souligne que pour les catégories A : « c'est leur travail de savoir gérer l'incertitude » !**
2. Pouvez-vous enfin accepter d'ouvrir l'équipement le jeudi matin à la place du vendredi matin pour notamment mieux accueillir les associations ? **NON !**
3. Pouvez-vous nous répondre sur le besoin de soutien social à l'activité des équipes par les services centraux ? **Pas de réponse de la Ville**
4. Pouvez-vous assurer comme Mme Colou l'avez dit que les travaux se feront en période de vacances ...et anticiper ces travaux ? **OUI. des réunions sont programmées entre Les Sections locales d'architecture (SLA) et les Mda. Les plannings des SLA sont difficiles à tenir. Dans les 11e et 18e, les travaux doivent être actés prochainement.**
5. Pouvez-vous nous informer du devenir des collègues en contrats aidés par Maison : **Il n'y aura pas d'impact car la ville a créé 10 postes de catégorie C ! !**
6. Pouvez-vous informer de manière transparente les agents sur les évolutions salariales ? **Non, la DRH considère qu'elle l'a déjà fait : Les non titulaires A ont été augmenté entre 3 à 10% ; 3 catégories A ont eu une augmentation de 10 %. Et par correspondance les fonctionnaires. Pour les B : 50 euros/80 euros/100 euros de primes. Pour les C, une prime exceptionnelle.**

A ce sujet, notons :

Pour les C : pas de réponse pour le montant et les modalités ! Pour les B : les augmentations se sont faites sans transparence. Et pour les A : les promesses faites pour les A n'ont pas été tenues !!

7. Nous demandons que la ville s'engage à ne pas reproduire ce type de concertation producteur de RPS. Nous souhaitons savoir quels enseignements méthodologiques pour les prochaines réformes que vous menez et ce pour une pas créer d'autres facteurs de risques pour les collègues impactés par les fusions des mairies du centre. **Madame Véron reconnaît que la méthode était peu satisfaisante. Elle fait le vœu qu'on en tire les leçons pour la suite. Elle demande des points réguliers en CHSCT sur le suivi de la réforme.**

8. Concernant le système informatique général IRMA, les MdA sont sollicitées pour faire remonter les fichiers à la Mission SIMPA, avec l'aide du BVA. Cela se passe difficilement. **Pas de réponse**

9. Qu'en est-il des formations rue Lobau ? Les agents sont-ils obligés de passer le CMGA ? Que se passe-t-il s'ils ne l'obtiennent pas ? **A ces questions, il est répondu qu'il n'y a pas d'obligation, les agents sont seulement incités au passage du certificat. Par ailleurs, la Ville est à l'écoute des agents qui auraient des difficultés.**

9. Les horaires des nouvelles MVAC au 1er janvier, ne sont pas connus le 21 décembre ! Quel message passer aux associations ?

La Ville dit que les horaires seront connus d'ici la fin de la semaine, c'est-à-dire le vendredi 22 ou le samedi 23

Nous attendons vos réponses et nous aurons d'autres remarques et propositions constructives à vous faire, notamment un bilan dès juin et y compris en permettant aux enquêtrices de retourner sur place analyser les évolutions.