
QUI PISSE CONTRE LE VENT, MOUILLE SA CHEMISE...

journal -très- irrégulier de la section de Sud Ct St Barth. On remercie la personne qui nous a soufflé ce titre ...

Titre donné sur l'air de la blague mais finalement un titre qui nous révèle fort justement. Jamais dans l'air du temps et jamais dans le sens des vents (des) dominants !

Nous sommes antisexistes, « wokistes » comme nous assèment certains camarades y compris de la part de syndicalistes ; toujours luttant mordicus contre le racisme ; le fascisme ; les totalitarismes de gauche et de droite et/ou religieux ; contre le patriarcat ou la beauferie sexiste ; nous moquant sans retenue des pouvoirs établis mais qui ont bien souvent beaucoup de prétentions ; refusant la langue de bois aseptisée et bien comme il faut des gens de bonne compagnie et sommes acharné.e.s à faire comprendre aux collègues que c'est par notre détermination individuelle et collective que l'on peut obtenir des améliorations. Le syndicat n'étant qu'un outil. Le syndicalisme est cependant le seul outil légal dans le cadre salarial, qui permet d'ouvrir sa bouche, de râler, de se moquer gentiment !, de critiquer et de proposer, un espace de petite liberté. Ce n'est pas le seul moyen : le collectif, l'affinité, etc. sont aussi des choses très importantes et des moyens pour agir, interpellé.

Nous, nous ne prétendons pas représenter l'ensemble des collègues ! ... « *pisser contre le vent* » c'est aussi assumer de ne pas être d'accord avec des collègues, des syndicats quand bien même nous sommes du même côté de la barrière de classe !

Un journal toujours mordant, honnête (espérons-le), sarcastique, rigolard, moqueur des pouvoirs établis et de nous-mêmes et même, parfois même, avec une (grosse) pointe de sarcasme ! Un machin totalement « *disruptif* » dirait notre très cher « *Mister Président* ». Nous sommes selon les mots d'une ancienne directrice, des « *don Quichotte avec une épée en carton-pâte qui montons à l'assaut du ciel* »!. Trop forte. Citer Cervantès dans une réunion tendue, un type qui a écrit pour la Liberté alors qu'elle même était en situation de pouvoir. *La classe managériale à l'état pur*, inverser les choses, le poids des mots... Les successeurs ne font rien d'autres.

Page 1 sur 12

Une grande, très grande, majorité des collègues n'ont pas connu les précédents numéros. C'est de notre grande faute. Pour nous, des départs de collègues qui ont fui la collectivité, des départs de collègues qui ont fui la territoriale, des départs de collègues qui n'ont rien fui mais sont partis ; les grèves pour essayer de garder une partie de notre Salaire socialisé via l'Assurance Sociale et la Retraite en particulier, la mort de « Nahel »... et puis, aussi et surtout notre propre flemme, notre peu d'envie, le « *à quoi bon ?* » toujours proposer/lutter/dire à l'oral/écrire pour très très rarement entendre des réponses (sans même que l'on soit d'accord), des attaques *ad-nominem* injustes voire mensongères qui sont usantes moralement pour les agent.e.s, des discussions internes parfois, le fait est que nous avons failli. Ça n'excuse pas, ça explique.

Une mauvaise langue de notre syndicat, sans doute fatiguée ou désabusée, a même rajouté, « *à la bartholoméenne* », ce à quoi l'ensemble des autres membres de notre section locale (des milliers d'adhérent.e.s !) ont fait un « *hô ben quand même* » de désapprobation... Mais feinte la désapprobation.

Et puis comme à chaque fois, vous pouvez nous dire qu'on est trop dur, pas assez gentil, trop mou, trop verbal, pas bien écrit, pas assez ou trop sérieux : sud-ct-saint-barth@riseup.net c'est toujours notre mail ou attrapez notre porte-parole...

Mais n'oubliez pas, que si on MET le DOIGT SUR PLEINS DE CHOSES QUI NE VONT PAS, IL Y A EGALEMENT PLEINS DE CHOSES QUI NE VONT PAS SI MAL OU PAS SI PIRE, Y COMPRIS par rapport à d'autres collectivités.

Allez hop c'est parti...



La Chine, c'est l'Avenir du Capitalisme ! Et à St Barth, « on » l'a bien compris...

*** 16H30 pour certain.e.s sur une journée de travail -le record homologué et prévu sur le tableau d'annualisation !-;**

*** 52 H par semaine !!;**

*** 8h30 de repos entre deux jours !!!**

* ...

C'est le temps de travail qui était « *proposé* », « *imposé* » serait plus juste, à des agent.e.s de la collectivité avec une direction louée pour sons sens du social...

Pas de chichis ; mineurs, majeurs, titulaires, CDD, tout le monde dans le même panier. « *Y'a le droit* », « *c'est validé* », « *c'est la loi* », « *renseignez-vous* » et nous en passons et des meilleures ! C'est bien vrai quoi, en grattant bien, il restait bien encore quelques heures dans chaque journée...

Heureusement, nous avons été sollicités et un camarade a contacté la grande direction. «*Elle*» est d'abord restée dubitative. Faut faire confiance aux managers de proximité et à la chaîne hiérarchique. Puis finalement...

... Ça a cessé...

Mais pas sans des phrases du genre dites par des GM ou des PME (les petits managers) « *ça fait des années que c'est- comme ça, "je" vois pas pourquoi on changerait* ». Ben oui, c'est vrai ça, pourquoi certain.e.s se sont fait avoir, ont été maltraité pendant des années et ils ou elles seraient pas content.e.s maintenant ? Bande d'ingrat.e.s va ! « *On* » vous paye déjà bien assez cher.

Nous à Sud Ct, on propose ! Comme nous ne sommes pas qu'un syndicat de Tribunal Administratif ou de grève !... Innovons ! Ouvrons un dortoir ! Comme en Chine dans certaines grandes usines-dortoirs. Ça serait quand même plus pratique !



PETIT RAPPEL DE DROIT, et là, c'est du sérieux.

* On ne peut pas bosser plus 10 heures effective par jour (c'est-à-dire où on est à la disposition du patron).

* On ne peut pas turbiner ces 10h avec une amplitude horaire de plus de 12 h dans la journée (ça veut dire que si tu commences à 6h, tu dois finir quoi qu'il arrive à 18h sans avoir bosser effectivement plus de 10h),

* Entre 22h et 5h du matin (ou pendant 7 heures entre 22 et 7 h du mat), c'est du travail de nuit ; et cela doit être pris en compte.

* Tu dois avoir au moins 11 h de repos entre deux journées de travail et au moins 35 h pour un week-end !

* Tu dois avoir au moins 20 minutes de pause (programmée c'est mieux !), PAYÉE ou comptabilisée dans ton temps de travail, pour 6 heures de boulot. Et pas forcément au bout de 6 heures. Certain.e.s ne les ont pas toujours !!

* **Tu ne peux pas bosser plus de 44 heures pendant 12 semaines consécutives** (c'est déjà énorme) **OU une semaine à plus de 48 heures.** **ATTENTION**, ce n'est pas 13 semaines, 1 à 48 puis 12 à 44h... Ce n'est pas 49h non plus !!!!!

* Si t'es annualisé, ton planning doit t'être filé à l'année (c'est trop facile autrement) et éventuellement, on peut modifier ce planning quelques jours avant.

* et pour info, grosso-modo, si tu veux apprendre, t'as le droit à des jours de formation syndicale chaque année et tu n'as pas besoin d'être syndiqué.e (et c'est du temps de travail)



Qui veut noyer son chien, dit qu'il a la rage.

(où dans la Fonction Publique, pour détruire un service ou le mettre en délégation, on dit que ça coûte trop cher...)

On peut se demander si ce n'est pas la logique à l'œuvre de la part des certains élus de la collectivité qui laissent dire dans la presse (mais aussi en l'affirmant aux jardins familiaux !!... 😊), **mais également en regardant les échanges du conseil municipal du 27 juin** (1h14 et à 1h18 sur le sujet). Les élus regrettent qu'ils doivent augmenter les tarifs municipaux de la piscine ; mais il faut les comprendre c'est en lien avec l'augmentation du coût de l'énergie **et** (sur le même plan) **du point d'indices des fonctionnaires !!!**

Salop de fonctionnaires qui coûtent chers, c'est un peu comme cela que c'est pris par certain.e.s. Mais, il paraît qu'on voit le mal partout. Cet élu qui par écrit se permet de nous faire la morale sur son *attachement tout particulier à l'importance et au sens des mots*, dira-t-il une nouvelle fois, à l'image de l'audit de fonctionnement transformé peu à peu en audit stratégique, que c'est nous qui racontons des fariboles ? Il est écrit noir sur blanc, puis repris dans la presse, que c'est aussi le salaire des agent.e.s !!!!

Contexte

Contexte économique

- ✓ Augmentation récente et significative de différents postes de coûts :
 - Fluides
 - Salaires (revalorisation du point d'indice)
- ✓ Contexte inflationniste global qu'il faut absorber pour maintenir un déficit d'exploitation soutenable pour la commune
- ✓ Mesures de restriction de consommation de l'eau qui impactent le fonctionnement du centre aquatique

1/ Toujours est-il que si la masse salariale augmente certaines années (nous avons vérifié, c'est exact, mais bien moins que dans d'autres services, nous avons fait un tableau comparatif !!!!!) nous pouvons légitimement penser, puisque jamais la collectivité n'a répondu à nos questions passées (le célèbre « *nous ne ferons pas de commentaires* »), que :

A/ Soit certain.e.s ont été augmenté.e.s en douce mais alors très très fortement -on en doute-

B/ soit la Collectivité n'a pas pris d'assurances et paye donc bien deux salaires quand des agent.e.s sont en arrêt ;

C/ soit les sommes restituées par les assurances ne sont pas

ventilées entre services. Et là, on n'en trouve pas de traces claires

...

C'est donc bien la deuxième solution qui semble la plus probable.

En gros et dans ce cas de figure, si une femme est enceinte, si une personne se casse la main au boulot, si une personne est malade, l'agent.e est remplacé.e et la collectivité paye alors deux salaires pour un seul poste...

Dans ce cas et seulement si c'est dans ce cas, à qui la faute de l'augmentation de la masse salariale ? N'est-ce pas aux élu.e.s, aux multiples et nombreux niveaux hiérarchiques de prévenir les décideurs ? Où est ce que la faute revient aux agent.e.s qui ont été augmenté de quelques malheureux points d'indices qui ne compensent absolument pas le coût de la vie actuelle ? (mais la collectivité elle, a eu quelques menues compensations)

Qui a pris ces décisions en son temps ?

Visiblement les élus ont choisi et on n'entend pas les directions hurler que les élus se trompent, ni rassurer les agent.e.s... Le mal est fait une nouvelle fois, et ce n'est pas un pauvre article, bien que pas mal construit dans le journal de la ville de St Barth qui changera les choses.

2/ Qui a fait construire ce bâtiment municipal énergivore et surdimensionné et pris les décisions ? La réponse ? Une grande, très grande majorité des élu.e.s en fonction à l'heure actuelle qu'ils et elles soient dans la majorité ou dans les oppositions actuelles !

Qui est n'a pas pris en compte ni anticipé voici une dizaine d'année les impératifs écologiques pourtant réclamés après coup par des agent.e.s et notre syndicat ? Qui n'a jamais répondu à nos questions (pareil sur les questions liées aux finances) ? Pourtant certaines des premières recommandations de l'audit énergétique sont celles que nous préconisons... : réserve d'eau, système d'ultra-filtration, eau chaude solaire mais sanitaire jetée au lieu de la faire injecter dans le bac tampon et gagner quelques degrés de chauffe par rapport au réseau d'eau, etc. Finalement, « on » brasse du vent sur la bâche de 250 m3 achetée et installée en début d'été... L'important est-il de se donner une bonne image et/ou une bonne conscience ?

3/ il y a une expertise financière avec des remboursements à venir. Si tout se passe bien... Est-ce que cet argent sera mis sur le budget de cette piscine, puisque les déficits liés aux multiples

fermetures, les achats de matériels pour pallier les fermetures, etc. ont été mis uniquement sur le budget du Centre aquatique ? Et après on dit que ça coûte cher... et pourquoi certaines réparations en DSP, mettent des plombs et impactent les ouvertures ?

Vous pouvez le voir, **notre vérité est tout autre sur les responsabilités de l'augmentation des coûts de fonctionnement de cet équipement.** Et petite pique gratuite mais amicale, nous, à Sud Ct, on commente les propos municipaux !!!!



Management taudit

Heu, pardon, « **management et audit** ».

Librement adapté de la fable citée dans la Brochure de Sud CT « *Le guide du Démanagement* ».

Deux collectivités, celles de Saint- Paul-sur-Ardoise et de Trifouillis-les-Moineaux, décident de faire une course d'aviron de 10 km pour montrer leur savoir-faire dans le domaine de la "galvanisation" des agent.e.s. et le savoir-faire managérial.

La course aura lieu dans une ancienne carrière d'ardoise située entre les deux collectivités.

Les 2 équipes s'entraînent dur. Très dur !

Lors de la 1ère épreuve, les Trifouillais.e.s gagnent avec plus d'un kilomètre d'avance.

Les Saint-Paulien.ne.s sont très affecté.e.s. Forcément ! Un tel échec ! Les élus sont déçus voire même furieux. Il faut dire que certain.e.s agent.e.s un peu mesquin.e.s ne cachent pas leur désintérêt pour une telle course mais critiquent une telle débauche d'énergie, de temps et d'argent pour un truc qui ne tient que de la frime institutionnelle ; heu pardon, de la communication institutionnelle.

Le Comité de Direction ou CODIR se réunit pour chercher la cause de cet échec.

Une équipe d'audit composée de « *seniors managers* », d'intervenant.e.s extérieur.e.s, d'un cabinet d'audit spécialisé en gestion humaine, d'un cabinet d'audit de fonctionnement du passé et du présent et stratégique pour l'avenir et d'élue.e.s est désignée. Bon ils et elles sont payé.e.s ne vous inquiétez pas. L'argent, il y en a toujours pour les audits. Les élu.e.s touchent leurs indemnités normales et les grand.e.s chef.fe.s touchent leurs salaires puisque sur leurs temps de travail. Une armée surtout pas mexicaine, se met en branle.

Le tout, en toute transparence cela va de soi.

Après une enquête approfondie mais méticuleuse, ils constatent que leur équipe de St-Paul-sur-Ardoise, constituée de 10 personnes, n'a qu'un rameur pour 9 barreaux, alors que l'autre équipe, celle de Trifouillis-les-Moineaux, comporte 1 barreur et 9 rameurs.

Le CODIR décide de faire appel aux managers de proximité, les petit.e.s chef.fe.s. C'est le CODIR élargi. Il se réunit exceptionnellement entre les multiples réunions de services, de grandes directions et inter-services. Que de travail en plus pour eux et elles ! Que de charge mentale en plus. Mais ils et elles ont confiance. La collectivité saura probablement reconnaître leur engagement et elles et eux et, auront peut-être le droit à une Prime exceptionnelle comme pour le Covid.

Leurs avis, entouré de précautions oratoires – bien évidemment -, semble préconiser l'augmentation du nombre de rameurs.

Après une écoute bienveillante (on est entre gens bien), de réunions de réflexions, de réunions pro-actives et dynamiques (et même certaines en visioconférence), le CODIR pas élargi lui, décide de procéder à une réorganisation. Stra-té-gi-que la réorganisation.

Pour que tout soit bien calé avec « *le petit personnel* », une Réunion Exceptionnelle et Extraordinaire de Concertation et de Dialogue Social est mis en place avec le CST local. Soucieuse de réussite et de revanche, la collectivité

lâche tout. Il faut savoir faire des efforts. Oui, le repas du midi sera bien pris en charge par la collectivité ; non ce ne sera pas avec la restauration collective industrielle. Mais le consensus, hélas !, n'est pas fait sur : de quelle boulangerie viendront les sandwiches ni quelle « formule » sera prise. Un peu de retard se fait donc jour. Après une seconde réunion, Un Partenaire Social, empreint de pragmatisme, propose que les trois boulangeries soient sollicitées. Ouf.

Le CST est par ailleurs informé via un joli power-point, conformément à la Loi et du bon usage des Réunions de Dialogue Social, qu'il est prévu de mettre en place un manuel qualité, des procédures générales d'application, des documents de suivi et bien entendu un ensemble de procédures détaillées et précises faites en concertation avec les acteurs et actrices concerné.e.s et même !, une Charte ou deux au passage car ça ne mange pas de pain.

La nouvelle stratégie se met en place, basée sur une forte synergie inter-services. L'enjeu est de taille. Améliorer le rendement et la productivité grâce aux modifications structurelles. Efficacité ! Efficience ! Résilience et bienveillance pour passer le cap de la défaite précédente ! Mais également transparence. On parle même de « *process zéro défaut* » dans tous les repas, collations et autres goûters de *brainstorming* et de *benchmarking*. C'est pour dire !

En langage de terrain pas aseptisé des bureaux pas climatisés, on dirait que « *ça va chier des bulles* » !

Bon, il y'a toujours quelques « *esprits chagrins* » et/ou taquins qui ne voient toujours pas bien l'intérêt d'un tel truc. Mais ce sont des ronchon.ne.s pas modernes qui cherchent toujours la petite bête comme dit un directeur. Le Monde se doit d'avancer que diable ! Faire des projets pour des projets, inventer des nouveaux trucs et des machins, c'est important « *on* » vous dit. C'est même moderne, et la modernité c'est forcément que bien.

Comme dit Machin ou Pépin, BREF. On ne va pas se perdre dans des méandres vaseux.

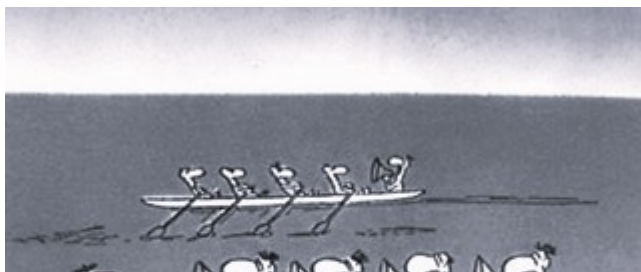
La nouvelle équipe d'aviron est annoncée et présentée. Après moult réunions et tergiversations, cette équipe de *winner*s comprend depuis lors :

- 1 directeur général d'aviron
- 1 directeur adjoint d'aviron
- 1 manager de proximité d'aviron
- 1 ingénieure qualité d'aviron
- 1 consultante de gestion d'aviron
- 1 contrôleur de gestion d'aviron
- 1 « *community manager* » d'aviron
- 1 coordinateur d'aviron
- 1 barreur
- 1 rameur

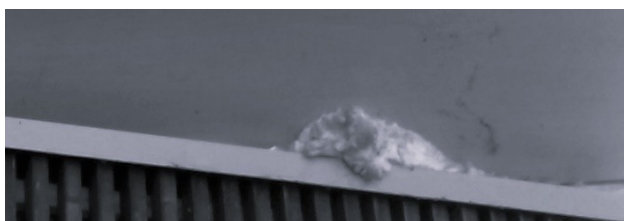
La course a lieu et là, les saint-paulien.ne.s-sur-ardoise ont huit kilomètres de retard ! Sur 10 ! La grosse *loose*.

Humiliée, moquée en douce par les N-8 et l'armée des précaires, la direction générale en lien avec le CODIR prend des décisions rapides. Courageuses. Ces décisions sont rationnelles, chacun.e devant prendre les responsabilités de cet échec cinglant, moqué même dans « *le Courrier de l'Ouest* » :

1. Le CDD du rameur n'est pas renouvelé, n'ayant pas atteint ses objectifs, clairement posé et écrit dans son entretien annuel et sa fiche de poste. Il lui est également reproché son mauvais esprit pour avoir signalé à plusieurs reprises que « *putain de merde ça ne sert à rien vos histoires* ». On s'arrangera bien entendu pour ne pas lui filer sa prime de précarité tout en lui faisant remarquer que sa fiche de poste ne lui demande pas de réfléchir et qu'il doit « *rester dans son domaine d'expertise* » donc ramer et qu'on est bien gentil de pas lui mettre une procédure disciplinaire en plus. On ne cherche pas à le garder. Pensez donc, c'est un perdant, c'est bien lui le seul « *looser* ».
2. La Mairie vend le bateau et annule tout investissement futur. Fini le port à côté de la future « *petite gare* » touristique intercantonale.
3. Avec l'argent ainsi économisé, le Budget prévisionnel étant voté, la collectivité récompense via la prime au mérite dite CIA les managers et autres superviseurs du projet, et même octroie une indemnité exceptionnelle de fin de mission au Cabinet d'audit.



Au-delà de la moquerie gentille, c'est une fable, est ce que ça se passe différemment en vrai ? À St Barth ? On audite, on fait mine de questionner les agent.e.s – mais vite fait faudrait pas abuser – et quand cela arrange, on consulte, on fait intervenir des cabinets spécialisés payés plus ou moins chers avec des gens plus ou moins sympas. On se « réunit en présentiel » et en « visioconférence », on projette des documents (que l'on ne montre pas aux agents dans leur intégralité, on fournit des résumés comme aux élu.e.s en CST qui ne trouvent rien à dire, nous, les petit.e.s devons être trop bête pour comprendre), on nous parle bien et avec condescendance et surtout « on » ne répond pas aux questions précises des agent.e.s ou de syndicat, voire on y répond de manière fielleuse et/ou violente mais à côté de la plaque. Ah ça, les thunes, il y en a pour réinventer l'eau chaude !! AuditS passés et à venir aux ateliers ; au service informatique, audit de fonctionnement à la piscine – mué en audit dit stratégique -, audit énergétique ici où là...



*Légende la photo ci-dessus : ex de trou dans un bâtiment de St Barth, bouché par de la laine de verre et réparé à l'arrache, sans faire jouer les multiples rangs hiérarchiques – prévenu pendant des années-. Mais cette opération de bric et de broc est un palliatif pas une réparation ! ça date... Commencer par le début, c'est demander par ex aux agent.e.s où il y a des trous dans les bâtiments pour économiser l'énergie... ! Un vieux dicton remis à la mode : «**la meilleure énergie c'est celle qu'on ne dépense pas** »*

Mais une question tout simple pour les grandes directions et certaines petites : c'est quand « *qu'on s'intéresse* » aux avis et propositions des agent.e.s qui eux et elles seul.e.s connaissent le vrai taf, les problèmes de bases, les points d'achoppements ? Certes ici où là, certain.e.s questionnent, mais c'est bien rare.

Et là, usé.e.s, au fur-et-à-mesure des années, des audits, des dizaines de personnes qui s'en vont, la collectivité perd des connaissances, des savoir-faire et finalement plus personne ne sait grand-chose de manière fine sur les outils de travail, les gens, ...



Perte de savoir-faire ! perte de compétences ! parlons-en justement.

En cette année pré-olympique, **St Barth, toujours plus haut, toujours plus fort ! ...**

* Deux agents de la Collectivité en ayant marre de l'ambiance, en étant fatigué du fonctionnement ont, **DANS UN PREMIER TEMPS**, fait savoir qu'ils voulaient partir. Puis en discutant, décident de revenir sur leurs décisions et proposent même de changer légèrement le fonctionnement à un N+. Tout semble aller dans le meilleur des mondes. La demande est « entendue » (le célèbre « je vous entend »), comprise visiblement. SAUF que... L'un apprend du jour au lendemain, par un collègue -même pas un.e chef.fe ! - qu'il va être remplacé et qu'il dégage de fait en fin de semaine, à la fin de son CDD qu'il pensait être renouvelé...

D'autant plus qu'il était investi dans son taf, venant même par exemple sur son temps libre, pendant plus d'une demie-journée, aider un collègue dans la panade ! C'est ça aussi la solidarité, l'envie de faire que « ça » fonctionne

bien qui est totalement invisibilisée voire inconnue de grand.e.s chef.fe.s et élu.e.s. Pire que de ne pas être reconnue ce genre de mépris, qu'il a reçu tel un crachat, est génératrice de démobilité des autres agent.e.s qui sont encore là. « À quoi bon ... ? »

Au-delà de la violence « *managériale* » incommensurable, destructive, étant en contrat précaire depuis un an et un mois, il n'aura pas de prime de fin de contrat. « *On larmoiera* » dans les bureaux et les chaumières s'il arrive un nouveau drame ? On mettra une cellule psy en place et « *on* » se dira que « *l'on* » a tout bien fait comme il faut ?

Ces deux collègues étaient par ailleurs, quasiment seul à maîtriser à peu près un outil de production de la Collectivité. À peu près, car certaines grosses structures nécessitent des multiples savoirs faire, de la réactivité, de l'anticipation. Il(s) commençai(en)t à être au taquet après les départs de ceux qui connaissaient tout par cœur. Le résultat tangible sera probablement l'incapacité à réparer finement et rapidement cette structure, voire mieux, à éviter des pannes ou dysfonctionnement.

Peu importe, on dira que comme ça coûte cher, c'est la faute aux agent.e.s, c'est la faute aux nouveaux/nouvelles de la technique, chaque chef.fe renverra la faute sur le petit copain d'à-côté pour ne pas se faire lui-même taper sur les doigts.

* Un ancien agent, lui, après un passage dans le privé, a cherché à revenir. Il a tapé à la porte comme on dit. « *Houhou, je souhaite mettre fin à ma dispo* ». Il visait un poste qu'il avait toujours dit qu'il l'attirait, mais qu'il serait bien entendu entièrement disponible pour filer un coup-de-main aux collègues en cas de besoin sur son service d'avant. D'autant plus qu'il faisait partie de ceux qui connaissaient par cœur une grosse structure technique ! (voir au-dessus) Il demandait juste à être un peu revalorisé. Réponse : *non, nicht, niet, walou, que d'tchi* ! Bon, ben, vu qu'il est super autonome, super agréable, super plein de connaissances, super ingénieux face aux problèmes, super curieux, super à l'écoute, super soucieux de l'Autre ; super quoi, la grande collectivité d'à côté, L'AGGLO, lui a fait miroiter plus de thunes via l'IFSE et les échelons, d'avantages variés et surtout plus de considération. « *Toctoc* » il refait, il dit qu'il va être embauché à l'agglomération d'Angers mais que quand même, il aurait bien aimé retravaillé à St Barth, d'autant qu'alors VISIBLEMENT le poste qu'il convoitait était toujours libre suite au départ en retraite du collègue. Mais non.

Là encore perte de compétences.

* Beaucoup de services utilisent des CDD en lien avec l'accroissement du travail saisonnier. Au-delà du précaire, de la difficulté pour en recruter parfois avec des spécificités ; parfois ils ou elles n'ont pas envie de revenir et ne font pas la pub de notre Collectivité.

« *On* » oublie (ça arrive de se tromper et d'oublier !!) de transmettre le bon nombre d'heures, en conséquence « la paye n'est pas la bonne » -et c'est toujours le collègue d'à côté qui se trouve dans la panade - ;

- paye d'après qui peut se retrouver amputée d'impôt car on a rajouté des rappels d'heures complémentaires alors qu'ils sont payés au ras des pâquerettes (et on est pour les impôts, mais pas quand c'est injuste ! et dû à des erreurs) ;
- pour deux ou trois jours en septembre cette année, ils/elles ne sont payé.e.s qu'à la fin du mois avec les heures en sus si tout se passe bien ; plongeant les plus précaires d'entre-eux ou elles dans la mouise car attendant la feuille pôle-emploi ;
- ne reçoivent pas la prime de précarité contrairement aux discours et à des contrats qui leurs font croire qu'ils et elles vont l'avoir...

Nous maintenons que la collectivité, les chef.fe.s petit.e.s ou grand.e.s, les collègues, doivent être beaucoup plus attentifs et attentives aux plus précaires qui font eux et elles aussi fonctionner nos services mais qui n'osent rien dire (et ils et elles ont raison de se méfier !!!!). Là aussi perte de compétences, c'est tellement plus simple d'aller ailleurs.

Petit point de Droit :

Le Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 (et mis dans le Code général de la Fonction Publique) qui permet d'instituer la prime de précarité aux CDD de la FPT interdit le versement de cette prime à ceux et celles qui ont refusé le renouvellement d'un CDD y compris sur un poste similaire, à celles et ceux ayant refusé un CDI, en cas de démission, si le CDD est immédiatement renouvelé et même si c'est en lien avec un accroissement saisonnier de l'activité.

Ce n'est pas juste... mais ça dépasse le cadre bartholoméen. C'est aussi pour ça qu'il faut se battre sur les trucs larges aussi et pas seulement sur le truc local.

Un.e collègue résume bien tout ça : « *on bosse mais on a pas l'argent de son travail* »

UN VIEUX TRACT QUE NOUS AVIONS DISTRIBUÉ MAIS TOUJOURS D'ACTUALITÉ.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE N'EST PAS UN DÎNER MONDAIN !

**À L'INVERSE, en paraphrasant Bourdieu,
un sociologue du vieux monde, on peut
dire que l'entretien est un sport de
combat...**

C'est reparti ! Avec l'automne et l'hiver, tous les agents de la collectivité vont avoir le droit à leur évaluation ; à leur entretien professionnel ; à leur moment de « *dialogue privilégié* » avec leur chef.fe directement supérieur.e.

Mais attention, contrairement à l'idée reçue, l'entretien n'est pas une conversation qu'il faut bâcler. Quand bien même votre N+1 se la joue sympa, ce qu'il ou elle peut-être !!! Et ce, dans bien des cas sans nul doute. **Il ou elle n'en demeure pas moins votre supérieur.e !!!**

**L'entretien d'évaluation n'est ni un
rendez-vous entre ami-e-s, ni une
rencontre de courtoisie !**

Il faut cesser de croire que l'entretien ne sert à rien. **Préparez-vous !** Que vos demandes, vos revendications soient claires, écrites dans le compte-rendu. Pourquoi ne pas écrire un pense-bête avant ? En effet, en cas de conflit, des directeurs ou directrices, les élu-e-s font toujours mine de découvrir le problème. Si c'est écrit, ils et elles ne peuvent dire qu'ils ne savaient pas. Et il faudra le redire.

Par ex. si vous travaillez le dimanche ? Ça doit être indiqué si tu veux être payé plus ou que ton temps de travail soit majoré.

Tes « *petit-e-s ou grand-e-s managers* » comme certain-e-s aimaient à se définir, ne te donnent pas la possibilité de travailler correctement ? Dis-le, cite des exemples.

Est-ce qu'on te donne les moyens de faire ton taf ou de réaliser tes objectifs ?

As-tu une surcharge de travail ponctuelle ou structurelle et est-elle prise en compte par la hiérarchie ?

Ton ou ta responsable est-il/elle joignable au quotidien pour traiter des difficultés ?

N'a-t-il ou n'a-t-elle pas la tentation récurrente de te déléguer à tort son travail, quand bien même ce n'est pas dans ta fiche de poste ? Marques-le !

Le matériel que tu utilises est-il adéquat ? Est-il adapté physiquement ?

Ton ou ta responsable sait-il/elle prioriser tes tâches ?

As-tu demandé des formations, as-tu pu les faire ? Et as-tu eu du temps pour les rechercher ?

Puisqu'ils veulent tout dématérialiser, as-tu accès au réseau informatique sur ton temps de travail ? Etc.

Prépare des réponses ! Anticipe !

L'entretien, selon les textes de lois, est un moment d'échanges et de dialogue. En aucun cas un moment plus ou moins long ou tu dois subir les « *peux mieux faire* », et les « *ah, ça c'est bien !* » au fur et à mesure qu'on te coche tes petites cases de savoirs-être.

On te demande des projets ? Essaie d'en parler collectivement avant, c'est ensemble que l'on comprend mieux les enjeux, les transformations que l'on nous impose tout le temps. Et puis, si toi ou tes collègues avez fait des projets, est-ce que ceux-ci ont été réalisés effectivement ? Selon ce qui avait été décidé ? En effet, **avec l'entretien individuel, il ne s'agit plus de réfléchir en équipe, mais d'infantiliser et surtout d'isoler chaque agent.e, à qui on fait croire que les solutions se trouvent uniquement auprès de son ou sa chef.fe.** Le ou la seul-e- qui aurait les « *compétences* » pour t'aider à penser ton travail. Cette méthode a fait ses preuves. Le terme d'équipe disparaît, la notion de travail pour la collectivité devient floue avec chaque service plus ou moins indépendant malgré les grands discours et les grandes phrases.

On renvoie à chaque agent la responsabilité (voire la culpabilité) individuelle de ses réussites (si tant est qu'elles soient mesurables) mais surtout des échecs.

Nous rappelons notre position à SUD CT49 et de manière plus générale à SOLIDAIRES : « *l'évaluation individuelle des performances* » est une remise en cause de notre statut, de nos acquis et de nos garanties collectives issues du statut des fonctionnaires (**égalité** de traitement -et pas équité-, **ancienneté**, etc.) **au profit d'une individualisation érigée en norme, maintenue par un double système de gratification et de « répression »** (la prime au mérite qu'elle soit individuelle ou collective puis viendra, sans aucun doute, le salaire au mérite).

T'en as ras le bol ? T'as envie de te marrer ? Prépare ton entretien ! Contacte-nous. Fidèle à notre pragmatisme, nous ne pouvons que vous conseiller de vous préparer à

l'entretien, de respecter à la lettre les consignes de cadrage général. Pointer du doigt, mettre noir-sur-blanc les dysfonctionnements -poliment même si ça gonfle- c'est respecter la règle du jeu que nos gouvernant-e-s locaux ou nationaux ont choisi.

Il faut cesser de toujours faire fonctionner la FPT avec des faux-semblants. Comment en **faire plus en étant moins d'agent.e.s sur le terrain ?** Comment **faire autant de choses, sinon plus, avec toujours moins de moyens** et toujours **faire à la place des petit.e.s ou grand.e.s chef-fe-s ce pourquoi ils et elles sont rémunéré-e-s ?**

En tant qu'agent, si nous faisons notre boulot correctement ; si nous respectons à la lettre les consignes des agents d'encadrements, si malgré tout ça ne fonctionne pas, si ça ne fonctionne plus, à qui la faute ? Certainement pas à nous.

Qui détruit la Fonction Publique Territoriale, le seul bien de celles et ceux qui n'ont rien ?

Certainement pas nous !!!



QUELQUES IDÉES TOUTE SIMPLE POUR MIEUX GARDER LES AGENT.E.S :

(rassurez vous, on en a plein d'autres !)

- ✓ Augmenter le régime indemnitaire et pas symboliquement.
- ✓ Répondre aux questions des agent.e.s sur leur problématique de façon claire, honnête et sans langue de bois où on ne comprend plus la question qu'on a posée à la fin de la réponse du N+. (On a le droit de croire et espérer, c'est bientôt Noël !).
- ✓ Ce sont les femmes qui le plus souvent sont précaires, ont des horaires fractionnés, avec des horaires variables sur la journée, la semaine ou le cycle de travail, sont des agentes à temps non complets (subi) ou à temps partiel (donc en théorie

par choix, mais bien souvent reflet d'une société patriarcale). Nous dénonçons toujours la régression qui a eu lieu voici quelques années.

Nous sommes pour un Régime Indemnitaire unique et non pas proratisé en fonction des heures faites.

✓ **MAJORER LES HEURES COMPLÉMENTAIRES** pour les précaires. **Il suffit d'une délibération du conseil municipal.** Selon l'article 5, du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 : « *Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.* ». Nous l'avons souvent demandé et le réitérons. Nous n'avons jamais eu de réponse, même polie. C'est plus simple pour la tranquillité.

✓ Faire cesser l'arnaque des heures complémentaires qui sont prévues dans l'emploi du temps et qui durent depuis des années pour un certain nombre d'agent.e.s. Nous rappelons que **la durée hebdomadaire de travail des agents à temps non complet a été fixée en fonction des besoins du service. Ces collègues n'ont donc pas, en principe** (sauf cas d'urgence dit de « nécessité de service »), **à effectuer des heures en dépassement de leur temps de travail.** En tout cas imposées comme cela peut exister ici ou là de façon organisée.

Nous rappelons que « Les heures complémentaires sont « *les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif prévue à l'article 1er du décret du 25 août 2000* ».

Ainsi, les heures complémentaires sont les heures réalisées par les agent.e.s à temps non complet, en dépassement de leur cycle de travail, jusqu'à hauteur de 35 heures (temps complet). Au-delà, les agent.e.s réalisent des heures supplémentaires (payées plus). **NOUS INTERROGEONS DONC ICI LA LÉGALITÉ des heures complémentaires à Saint-Barthélemy** qui sont parfois, non seulement annualisées (et pas hebdomadaire) et qui sont prévues d'années en années. On en vient même ici ou là, à les lisser !

✓ Mettre en place les tickets resto. Un avantage appréciable, simple, efficace, qui a cours quasiment partout ailleurs. Cesser de se cacher derrière la bouffe plus que régulièrement médiocre de l'ex Eparc que l'on peut avoir soi-disant facilement. Car la réalité est également là, méconnue de façon consciente, tout le monde ne

peut accéder à cette nourriture industrielle. Certain.e.s bossent sur ce temps méridien, n'ont pas le temps de se déplacer, etc... Inégalité de traitement.

✓ Lorsqu'un agent.e est « invité.e », en réalité convoqué.e par un N+1 ou N+ quelque chose, la collectivité doit donner des ordres clairs aux directions pour que ceux-ci et celles-ci puisse être accompagné. C'est arrivé d'après des témoignages reçu, non seulement à l'un de nos camarades mais à d'autres agent.e.s. Contrairement aux « réponses mondaines » et faussement outragées de certain.e.s aux CTP (nous avons en tête une question posée par les camarades de la CGT notamment) : oui ce genre de violence managériale existe à St Barth ! Mais de nombreux autres cas également : voir en cela des exemples que nous avons relaté dans un précédent journal.

✓ Faire sens au travail réel. Les ordres donnés à des tâches peuvent être fluctuantes, imposées, faites dans l'urgence mais parfois – pas tout le temps – de façon déconnectées. Au fil du temps, c'est usant. Tout comme nous demander ce qu'on a besoin puis nous expliquer comment s'en passer ensuite...

✓ Sur une base de volontariat et sans doute pour certains métiers, la mise en place à l'essai des 4 jours.

✓ Comme certaines collectivités, mettre en place un congé menstruel, en lien avec le secret médical (règles douloureuses, endométriose, ...)

✓ ...

**« La tentation d'être un chef juste et humain est naturelle chez un homme instruit ; mais il faut savoir que le pouvoir change profondément celui qui l'exerce »,
Alain**



ARGENT.

Pour le premier semestre 2023, l'inflation enregistrée est de 6 % **supérieure à celle de**

l'an passé ; 11 % d'augmentation du prix de l'énergie. Année faste déjà l'an passé !

Dans sa bonté, le gouvernement a décidé une augmentation légère du point d'indice cette année, qui sert de base pour toucher notre argent net puis, repris à grand fracas l'instauration du Prime pouvoir d'achat en janvier 2024.

À l'heure actuelle, pour la Territoriale, il existe un décret, publié le 31/10/2023 laissant la possibilité aux collectivités de verser une prime. Possibilité mais pas obligation. Alors, **et à St Barth ?**

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048297021>)

La motivation est une perversité utile pour ceux qui ne savent pas rémunérer.



CHARTRE DU BIEN-VIVRE ENSEMBLE (ah bah non, elle n'a jamais été mise en place, oups)

ON NE PEUT PAS MAL PARLER AUX AGENT.E.S ; les agresser verbalement avec un ton véhément ou fielleux ; on ne peut menacer de rétorsions les agent.e.s ; ON NE PEUT PAS APPELER LES AGENT.E.S CHEZ EUX/ELLES POUR DONNER DES ORDRES POUR LE LENDEMAIN où les appeler tout court et encore moins faire passer un message au conjoint.e/compagne/compagnon/copine/copain ; « ON » ne peut pas nous obliger en mettant la pression à dire pourquoi nous sommes malades (et même si il(s) ou elle(s) est/sont médecin(s) au vu des propos que l'on nous rapporte) ; ...

Comme l'un de nous avait répondu à une interpellation d'une personne en position d'autorité : **le respect va dans les deux sens, pour être respecté il faut être soi-même respectable et respectueux** où, mieux dit, comme disait Fred, un vieux de la vieille, un camarade parti à la retraite qui lui était à FO, et en répondant à sa grande directrice de l'époque : **le respect ne s'impose pas il se mérite !!**



« on dit ça, on dit rien »

Avez-vous remarqué que lorsque des agent.e.s de terrains ou de bureaux, mais au contact direct des usager.e.s sont absent.e.s, c'est tout de suite le petit ou grand bazar ? À l'inverse, quand certains grand.e.s ou petit.e.s managers sont absent.e.s, le service public lui, continue de fonctionner...

"Conservateur n. Politicien qui affectionne les maux existants, qu'il ne faut pas confondre avec le Libéral qui souhaite les remplacer par d'autres."

Ambrose Gwinett Bierce - 1842-1914 - Le Dictionnaire du Diable, 1906

DÉFINITION/notion : le Salaire socialisé

Le salaire socialisé est visible sur chacune de nos feuilles de paye. Ce salaire est le fruit collectif de notre travail, de la vente de notre force de travail qu'elle soit physique et/ou intellectuelle. C'est notre temps personnel qui est vendu en échange d'un salaire ou d'un traitement dans la fonction publique (une notion différente dans ce que cela implique). Certes, il faut bien produire, pour que tout le monde ait de quoi vivre. Nous sommes des animaux sociaux, nul.le ne peut prétendre vivre en totale autarcie et indépendance de sa naissance à sa mort. Il nous faut donc bosser.

Ce salaire socialisé est un élément important et il était même jusqu'à peu, un "coin", une brèche, dans la société capitaliste libérale, puisque pendant longtemps, géré principalement par les syndicats ouvriers. La notion de salaire socialisé repose donc historiquement sur une organisation de récolte de fonds et de répartition. La création de ce système reposait sur :

1/ une méfiance (légitime !) envers l'État ;

2/ sur des idées issues aussi du mutualisme ouvrier et des Caisses de secours (et de résistances) mutuelles corporatistes ;

3/ aux idées du syndicalisme-révolutionnaire qui prétendait décider comment produire et répartir les fruits du travail ;

4/ et enfin, plus récemment avec le programme politique et syndical issu du Conseil National de la Résistance mais donc aussi d'un compromis social entre classe patronale et ouvrière.

Le droit légal étatique s'imposant, au détriment du droit ouvrier, la démocratie sociale s'est retrouvée ainsi subordonnée, c'est-à-dire sous la coupe des règles de l'État. Le Régime Général de la Sécurité sociale est de fait un rouage administratif de redistribution autonome et non plus indépendant de l'État. Les règles décidées par la « *démocratie politique* » sont devenues supérieures aux règles issues de la « *démocratie sociale ou ouvrière* » (puis, le rapport de force changeant, le grand patronat décida à la fin des années 1960 autant que les représentants ouvriers, avec ce qu'on appelle « le paritarisme »).

En écrivant bien, **le salaire socialisé est une partie du salaire qui n'est pas versée directement au/à la salarié.e, mais calculé sur son salaire brut sous forme de cotisations sociales (patronale et salariale) et, distribué à lui/elle ou d'autres travailleu.r.se.s sous formes de prestations via les différentes branches (qui versent par ex l'assurance chômage, les pensions de retraites, allocs familiales, logement, maternité,...). Le salaire socialisé fait bien partie de notre salaire, mais qui est prélevé et distribué pour toutes et tous. Ces cotisations alimentent un "pot commun" qui sert à payer celles et ceux qui sont aujourd'hui à la retraite, au chômage, malades, parents... mais aussi les soignant.e.s...**

Régulièrement, face aux mécontentements sociaux, aux fins de mois difficiles, aux manifs de gilets jaunes, les dominant.e.s et celles et ceux qui les soutiennent font miroiter à celles et ceux qui tirent la langue à chaque milieu de mois et de plus en plus souvent à chaque début de mois, qu'ils ou elles vont augmenter les salaires, réellement sous forme d'une augmentation du pouvoir d'achat (mais pourquoi ?, comment ?, acheter quoi ?, l'inflation, ...)

Les recettes pour faire miroiter les alouettes, prendre ou vendre « *des vessies pour des lanternes* » et surtout causer bien à Tf1 consistent pour nos gouvernements passés et présent, de tout bord politique pourvu qu'ils soient libéraux/pragmatiques/réalistes (au choix) à prétendre augmenter notre part nette du salaire ou traitement.

SAUF qu'en réalité, pour les grandes entreprises en particulier, ils baissent ou exonèrent les « *charges* » patronales, en fait la part des cotisations sociales payées par l'employeur (« gagnées » aussi avec notre travail individuel et collectif de salarié.e.s) en échange soi-disant d'une augmentation des bas salaires. En générale petite. Mais ce mouvement conduit à une *smicardisation* générale, les autres salaires au-dessus n'augmentant pas. Il en résulte au bout du compte, un appauvrissement général, les prix continuant à augmenter.

Dans les Fonctions Publiques comme dans les autres secteurs d'activités, pour prétendre augmenter nos salaires, une autre recette est à l'œuvre, issu du sarkozysme triomphant, « *travailler plus pour gagner plus* ».

Pourquoi pas ! Mais dans une autre société débarrassée de l'individualisme forcené ! Où le salaire moyen horaire serait pour tout le monde pareil ou limité de un à trois au max par exemple. Mais nous sommes dans une société de profit, d'accumulation de richesses et de chacun.e pour soi. La réalité, c'est que pour gagner plus sur la salaire net -qui est plus visible car immédiatement dans notre poche-, la recette des gouvernements mise en place est basée sur le dégrèvement ou l'exonération de certaines cotisations sociales sur les heures supplémentaires ou complémentaires : assurance vieillesse-veuvage, etc ; mais ceci tant sur la part patronale que salariale !

Par ailleurs il y a également une baisse des cotisations sur la retraite additionnelle des fonctionnaires, les cotisations des régimes d'assurance vieillesse de base et complémentaire pour les agent.e.s contractuel.le.s de droit public...

Vous vous doutez bien, qu'à un moment, si l'argent ne rentre plus dans les caisses collectives, l'argent il y aura moins à redistribuer pour tous et toutes et en particulier aux précaires, aux accidenté.e.s de la vie, etc. Le rôle d'amortisseur social de la Sécu ne peut plus jouer son rôle. Il ne reste pas 36 solutions. Soit l'État file de « l'argent gratuit » mais qui dans notre société sera repris à un moment ou à un autre via les impôts directs ou indirects soit « les partenaires sociaux » qui gèrent les Caisses du Régime général sont dans l'obligation de baisser ce qu'ils distribuent.

Ce qu'il faut garder en tête, c'est que la cotisation sociale est une part intégrante de nos salaires, la baisser ou la moduler, c'est baisser ou moduler le salaire et notre bien-être social. Baisser les cotisations, c'est pour nous les salarié.e.s au sens large, se tirer une balle dans le pied, voire même, c'est accepter que de manière générale, en touchant un peu plus directement (le net) on se fasse voler sur le reste.

Les résultats tangibles ? Chacun.e pour soi avec les mutuelles de santé ou les assurances complémentaires ou de prévoyances ; plus de contrôle social pour lutter contre les petites fraudes mais JAMAIS contre les gros fraudeurs et ceux qui font de l'optimisation fiscale ou joue avec les règles ; c'est « qu'ils » nous font travailler plus longtemps tout en baissant les pensions ; c'est la baisse des APL, la destruction du système de soins et de l'hôpital public, etc...

C'est pourquoi il faut revendiquer, lutter, manifester, grever quand on peut !!!

« *Dans le monde du travail, la capacité à jouer son rôle compte souvent beaucoup plus que celle à faire réellement le boulot* ». David Graeber

sud-ct-saint-barth@riseup.net