

On ne lave plus son linge sale en famille !!!



Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

Couramment mise en place dans le milieu hospitalier, l'externalisation des fonctions supports (restauration, blanchisserie, hygiène, paies) gagne peu à peu les EHPAD (Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes). La **CFDT** a participé à la présentation d'un projet d'externalisation du lavage du linge au sein de l'EHPAD de Lille pour 2019.

Pour rappel ; L'externalisation consiste à confier, dans le cadre d'un partenariat à long terme, une partie de ses activités à un prestataire externe.

Pour notre organisation syndicale, outre le fait de vouloir réduire les déficits, cette réorganisation n'a de sens que si elle permet aux personnels en place de se recentrer sur les soins et l'accompagnement des résidents,

d'optimiser les procédures et répondre au mieux aux normes d'hygiène en vigueur pour une meilleure sécurisation de l'ensemble des acteurs.

Après avoir débattu avec la direction sur les motivations, l'organisation et la pertinence du projet, notre organisation syndicale a eu confirmation que l'administration ne répercuttera pas la baisse des effectifs au prorata des missions déléguées au prestataire, et ce au bénéfice des agents en poste.

Nous avons également demandé que soient recensés les locaux permettant le stockage et réception des norias de linge, que des réunions d'information auprès des agents soient rapidement programmées et de prévoir une visite des locaux de l'entreprise sélectionnée.

La **CFDT** reste ouverte à l'évolution des organisations et sait se positionner comme il se doit lors des CTP (Comité Technique Paritaire) si toutes les conditions sont réunies pour favoriser les conditions de travail de nos collègues, les conditions d'hébergement de nos ainés, tout en gérant aux mieux les finances publiques.

Services civiques



SERVICE CIVIQUE

Une mission pour chacun au service de tous

Depuis que la Ville a souhaité adhéré au dispositif du Service Civique, de nombreux jeunes de notre cité ont pu découvrir le fonctionnement de nos services et accompagner les différents publics dans des missions de loisirs, culture et solidarité.

Pour mener à bien ces activités et leurs projets professionnels, ces jeunes sont accompagnés par des agents titulaires et volontaires. Cette prise en charge globale de la situation parfois précaire de ces recrues est chronophage pour

le tuteur ; accompagnement dans les missions, temps de rencontre et présence dans les différents rendez-vous avec les partenaires institutionnels ou associatifs (missions locales, associations et entreprises).

Ces jeunes recrutés bénéficient d'un contrat de 25 heures par semaine, d'une durée de 6 à 9 mois indemnisé environ 500 €.

Or, pour les tuteurs aucun dédommagement n'est prévu. C'est pourquoi notre organisation syndicale, à de nombreuses reprises, a interpellé l'administration sur une potentielle indemnisation des agents volontaires au vu de leur investissement. Soit par une indemnité financière au même titre que les maîtres de stages, soit par l'attribution d'heures ou de jours complémentaires en fonction du temps passé auprès des jeunes.

Suite à notre demande, il nous a été répondu que la réglementation statutaire des collectivités locales ne prévoit pas à ce jour de dédommagement pour ce type d'accompagnement.

Après négociations avec la Direction des Ressources Humaines lors de nos rencontres mensuelles, la **CFDT** peut enfin annoncer que des solutions ont enfin été trouvées. Pour les tuteurs Cadres A et B chefs de service : si surcroît d'activité au-delà de la charge normale, octroi de jours de récupération dans le cadre réglementaire prévu.

Agents de catégories B et C encadrants :

reconnaissance d'heures supplémentaires quand la mission en nécessite (dans le cadre réglementaire habituel), avec paiement ou récupération.

Agents de catégorie C sans autre encadrement, ou encadrant moins de 5 agents: comptabilisation des jeunes en SCV dans l'effectif encadré en équivalent temps plein, ce qui pourrait ouvrir des droits nouveaux à NBI ou au régime indemnitaire encadrement dans certains cas.

Cette décision sera communiquée aux différents pôles pour une mise en place lors de la prochaine session 2018-2019.

Zoo



La **CFDT** est intervenue le premier semestre auprès de la Direction du zoo et du service des conditions de travail pour les agents de caisse.

Nous avons pu constater le mauvais fonctionnement des appareils audio, le manque de marquises pour protéger le public des intempéries et les matériels de caisse. Nous avons demandé également que la serrure de porte à l'intérieur du local caisse soit changée afin de permettre un déverrouillage et une évacuation rapide (serrure à molette) en cas de danger imminent.

Toutes nos sollicitations ont été prises en considération par les membres de la direction et un constat a été réalisé par le service des conditions de travail. Aujourd'hui des travaux d'amélioration ont été entrepris et nos représentants élus au CHSCT (Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) continuent de suivre ce dossier de près.

Par ailleurs, lors du CTP du 28 septembre 2016 concernant la nouvelle organisation du ZOO, vos élus **CFDT** étaient intervenus auprès de l'administration concernant les cycles de travail des agents en caisse. En effet, la plus part des services confrontés à des cycles de travail le week-end sont organisés de telle sorte que les agents ne travaillent qu'un week-end sur deux au maximum. Or, pour les agents de caisse du ZOO, le cycle de travail inclus deux week-end sur trois travaillés ; nous avions validé en CTP cette organisation en son temps afin de permettre l'ouverture payante de cette structure. Néanmoins nous avions souhaité qu'une évaluation auprès des agents de caisse soit réalisée après une première année d'ouverture. Force est de constater que les agents se plaignent de ces plannings contraignants pour la vie de famille, rythmes qui accentuent la fatigue et par conséquent les arrêts de travail. Comme nous l'avions demandé, la **CFDT** souhaite un retour à une formule d'un week-end sur deux travaillés au maximum, comme pour le reste des agents de la ville.

Nous interpellons à nouveau les instances de notre collectivité pour palier à cette problématique.

La **CFDT** milite au quotidien pour le bien-être au travail et pour l'égalité de traitement entre les agents.

DICOM – Il n'y a plus de pilote dans l'avion !



A ce jour, la DICOM n'a plus de Directeur depuis plus de 4 mois et la Directrice Adjointe rejoint la Mairie de Quartier de Lille Sud en novembre 2018... Plusieurs contractuels n'ont pas souhaité renouveler leur contrat. Par contre, on a créé un poste de responsable des chargés de communication et des graphistes, sur lequel on a déjà recruté une personne qui arrive courant novembre 2018 ! Pourtant cela constitue une modification de l'organigramme et le CTP n'a jamais été consulté !

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



La CFDT a réuni des volontaires en séance de travail et a transmis à l'Administration leurs remarques et propositions :

Des réunions d'information devraient être mises en place dès après les vacances de printemps sur les critères, le calendrier (promotions) et les nouveautés ainsi que sur les objectifs de la direction et/ou du service.

La DRH devra veiller au respect de délais raisonnables entre la réception de liste des promouvables et le rendu des entretiens.

Nous demandons que les évaluateurs soient systématiquement formés ainsi que l'uniformisation des grilles d'entretien, notamment sur Lomme.

Il conviendrait d'accélérer et/ou d'alléger le circuit de signature des comptes rendus d'entretiens. Nous souhaitons que la DRH puisse : vérifier la tenue des entretiens et le retour du compte-rendu aux agents (dans les délais prévus par les textes), aux évaluateurs et en RH. Veiller au retour d'informations auprès des évaluateurs des raisons justifiant les décisions/promotions afin qu'ils puissent les expliciter aux agents concernés. Assurer un réel suivi des préconisations reprises dans le compte-rendu d'entretien (besoin de rencontrer un professionnel RH, souhait ou besoin de mobilité, suivi des souhaits de formation...) qui, jusqu'à présent, restent souvent lettre morte.

Seul syndicat à avoir élaboré des propositions, c'est à ce titre que l'administration nous a reçu le 26 octobre pour nous confirmer qu'elle prenait en considération nos interrogations et suggestions et que ce dossier serait présenté en commission formation (émanation du CTP) après les élections professionnelles.

LOMME, quelles conditions de travail ?



Alertée par les agents d'accueil, la CFDT a saisi dès le mois de mai puis début septembre 2018, la Ville de Lomme et le Service des Conditions de Travail sur les problèmes de température et d'ergonomie des postes de travail. Nous apprécions les avancées dans ce dossier par l'installation de boutons pousoirs anti-agression, le règlement des problèmes de connexion téléphonique, le nouvel aménagement du bureau carte d'identités/passeports et la commande de mobilier.

Par contre, les problèmes d'éclairages persistent, les plafonniers restent éteints par cause d'éblouissement. De plus, en fonction des températures extérieures ; il fait toujours aussi froid dans le grand hall. Par conséquent, nous alertons à nouveau l'administration Lommoise sur la nécessité de mettre les moyens dans la réorganisation et la rénovation du grand hall en prenant en compte l'avis des agents et les préconisations des représentants du CHSCT.



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

NOVEMBRE 2018

LA FONCTION PUBLIQUE

Le président marche sur la fonction publique.

EHPAD

On ne lave plus son linge sale en famille !

SERVICE CIVIQUE

Enfin...

ZOO

Conditions de travail

DICOM

Il n'y a plus de pilote dans l'avion !

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La CFDT propose !

LOMME

Quelles conditions de travail



Le saviez-vous ?

LA FONCTION PUBLIQUE

Soyons vigilants, le gouvernement mesure par mesure remet en cause la spécificité de la fonction publique : élargissement du recrutement des contractuels, remise en cause des instances représentatives du personnel...

Le gouvernement a tenté de permettre le recours sans limite aux contractuels sur les postes fonctionnels de catégorie A.

Heureusement, la commission des affaires sociales du Sénat, a supprimé le 27 juin 2018 l'amendement correspondant mais la mesure traduisant, selon La République En Marche (LREM), un engagement du Président de la République, elle sera à nouveau défendue pour l'ouvrir ensuite aux catégories B et C !!!

L'émergence d'une FPT réduite et hors statut, pourrait constituer le marqueur d'une société qui serait alors entièrement placée sous l'observation des seuls critères financiers. **Le gouvernement s'attaque aux instances représen-**

tives du personnel. Avec la loi travail, le Secteur Privé disposait de délégués du personnel, d'un comité d'entreprise et d'un CHSCT.

Aujourd'hui, il ne reste qu'un CSE avec moins de représentants du personnel et de temps syndical et sans instance consacrée aux conditions de travail. Le gouvernement a annoncé la couleur pour la fonction publique : regroupement des CHSCT et CTP en une seule instance, donc suppression du CHSCT ! Limitation des compétences des CAP à l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents.

Aujourd'hui, grâce à la négociation, le gouvernement a reculé mais il compte bien les mettre en œuvre pour 2022.

Il nous reste donc du temps pour nous battre pour la protection de la fonction publique, du service public et de l'intérêt général !

SYNDICAT CFDT DES COMMUNAUX DU NORD SECTION DE LILLE HELLEMES LOMME

Permanence tous les jours de 7h30 à 18h30, 2ème pavillon entresol de l'Hôtel de Ville de Lille.

Pour nous contacter: 03.20.49.51.85

www.facebook.com/cfdtmairiedelille

<https://cfdtmairielille.wixsite.com/cfdtmairielille>