

## **Promesse de campagne !**

**Agents :** écouter le personnel communal qui doit se sentir reconnu et respecté.

A la lecture de cette délibération, chacun d'entre nous pourrait s'enthousiasmer de constater enfin des recrutements pour les services et des promotions pour les agents de la collectivité.

L'emballage est séduisant, la réalité est tout autre.

Nous en sommes réellement au quatrième organigramme proposé depuis 1 an et demi, et par deux fois ceux-ci ont été rejeté par les agents et moi-même en Comité Technique. Organigramme fait dans le bureau de l'ex-DGS, à l'arrache, sans concertation, sans avoir pris le temps de connaître les spécificités de la commune, d'analyser les besoins et sans avoir défini un vrai projet pour la collectivité.

Après 3 DGS, 3 DST et les multiples réorganisations esquissées, vous avez réussi en quatre années de mandat à cristalliser toutes les frustrations des agents et provoquer un réel mal être au quotidien par vos méthodes. Le social par la peur et la division, cela nous rappelle certaines méthodes, c'est sans doute là que vous allez chercher vos références.

Après avoir désorganisé tous les services, vous essayez aujourd'hui de vous racheter en proposant l'embauche de quelques agents ou contractuels.

**Service administratif :** Quel est ce surcroît de travail qui nécessite le recrutement d'un contractuel, pour combien de temps ?

**Service des sports :** Quelles raisons expliquent le recrutement d'un nouvel animateur sportif ? Y-a-t-il plus d'enfants à encadrer ? Plus d'actions seront-elles mises en place ? Il y avait déjà un poste non pourvu dans le tableau des effectifs

**Service communication :** Est-il indispensable de remplacer l'agent parti en mutation ? 3 agents au service communication, cela nous semble disproportionner pour une ville comme la nôtre.

**Centre technique municipal :** Vous prenez enfin la mesure des besoins de ce service après l'avoir dépouillé de ces fonctions régaliennes, électricien, plombier, maçon. Après avoir promu un agent responsable du pôle bâtiment, vous le disqualifiez et créez un nouveau poste pour le remplacer.

**Service Police municipale :** Depuis 2 ans, vous nous annoncez un projet de service, jamais présenté. Après avoir refusé l'embauche de l'ASVP qui avait réussi son concours. Vous nous proposez cette fois, la création d'un poste de Brigadier-Chef Principal. Nous avons déjà deux policiers qui font du bon travail. Que leur est-il reproché pour que l'un d'eux ne soit pas le responsable du service ? Si il y a réellement besoin de 3 agents dans ce service, pourquoi ne pas recruter un policier municipal et assurer à tous un déroulement de carrière pour les années à venir ?

Ce tableau des effectifs est vraiment séduisant avec à la clef 19 créations de postes pour seulement 2 suppressions. Après des mois d'égarement, l'atterrissage est douloureux et ce nouvel organigramme vous entraîne dans de nouvelles créations de postes alors même que vous n'avez de cesse de vouloir réduire la masse salariale.

Un prochain Comité technique est déjà convoqué pour le 3 avril 2018 avec comme seul ordre du jour connu : Tableau des effectifs.

Nous sommes contre ces changements perpétuels et incertitudes, mais pas contre nous soutiendrons des embauches qui améliorent le service à la population.

Bien qu'attachés à l'accompagnement dans la formation et la promotion des agents de la collectivité, vous comprendrez qu'aujourd'hui nous ne cautionnerons pas ce tableau des effectifs, nous restons cohérents avec nos positions en Comité Technique, **nous voterons contre.**