

REPUBLIQUE DU BENIN

@@@@@@

MINISTERE DE LA DECENTRALISATION
LOCALE ET DE LA GOUVERNANCE LOCALE

@@@@@@

DEPARTEMENT DE L'ATLANTIQUE

@@@@@@

COMMUNE D'ABOMEY-CALAVI

Amelly 23
SPSE 23

DECLARATION DE L'ORDRE DES SYNDICATS

La gestion efficace des Ressources Humaines passe par la canalisation au mieux des phénomènes psychologiques et sociaux qui interagissent dans la gestion de l'homme au travail au sein d'une organisation tels : la gestion des conflits, la délégation, la motivation, le leadership, le climat organisationnel...

Dans le souci de voir plus performante l'Administration Communale à travers une gestion optimale de ses ressources humaines, Madame Le Secrétaire Exécutif, nous vous invitons à un peu plus de considération aux Ressources Humaines dont vous avez la charge. Il faut une gestion plus humaniste et bienveillante des Ressources Humaines.

Force est pour nous de constater que les Ressources Humaines de la Mairie d'Abomey-Calavi sont soumises par vos soins à une démarche de gestion par la terreur. Le climat social réservé au travail est peu approprié ; un climat de méfiance ; tout le monde est sur le qui-vive. Nous vous exhortons Madame Le Secrétaire Exécutif à plus d'attention aux besoins et satisfactions des Ressources Humaines au travail.

Madame Le Secrétaire Exécutif, depuis votre avènement, au lieu que les conditions de vie et de travail des Ressources Humaines s'améliorent par le paiement à bonne date des salaires et accessoires, force est de constater que le retard est la règle en la matière et ceci sans justification probante malgré votre parole que vous nous avez donnée à cet effet. L'exemple atypique est celui de ce mois et du trimestre passé.

Madame Le Secrétaire Exécutif, votre gestion par la terreur passe aussi par l'exclusion des agents des activités relevant de leurs compétences. Nous en voulons pour preuve le recensement des droits de place en cours sans la participation des agents collecteurs qui ne sont aujourd'hui occupés à rien. De plus les reploiements-sanctions en sont aussi des preuves et constituent une perte de compétence pour la commune. Des manières plus appropriées peuvent être trouvées pour régler les conflits mineurs qui naissent dans l'exercice des fonctions. Aucun individu n'est paresseux si l'on lui reconnaît les efforts fournis.

Madame Le Secrétaire Exécutif, associez réellement vos collaborateurs ; qu'ils se sentent véritablement concerner et ils vont se diriger eux-mêmes pour l'atteinte des objectifs.

Privilégiez la communication et la participation.

Intégrez une dimension humaine et sociale dans votre stratégie de gestion de la commune en harmonie avec le volet économique pour une meilleure prospérité.

Pour ce faire, fournissez réellement aux collaborateurs les moyens de travail pour une bonne exécution.

Madame Le Secrétaire Exécutif, une meilleure optimisation des Ressources Humaines oblige à une participation de la convergence entre le social et l'économique.

Vous devriez concrètement vous intéresser à la motivation, à l'adhésion et à l'intégration des collaborateurs car les conditions de travail influencent la productivité.

Des collaborateurs, tels ceux des services de recouvrement, des états civils, des affaires domaniales, pire ceux des arrondissements notamment les Secrétaires Administratifs d'Arrondissement qui ne cessent de courir des risques sans moyens de travail voire sans compensations ; collaborateurs qui ne cessent d'exposer leur vie en se déplaçant avec les deniers publics même nuitamment.

Madame Le Secrétaire Exécutif, payez leur tout au moins des primes de risque.

Rendez égalitaire et équitable le paiement des primes de sujétion aux agents du même corps.

Que cela ne soit plus du bon vouloir du chef.

Madame Le Secrétaire Exécutif, votre refus de programmer la réalisation d'un abri aux agents collecteurs et aux conducteurs des véhicules administratifs prouve à suffisance votre mépris au personnel.

Madame Le Secrétaire Exécutif, les représentants du personnel étaient à votre début dans un rôle de faire valoir mais depuis la demande d'une évaluation des activités de fin d'année 2022 réalisées par diverses commissions, vous les avez systématiquement écartés même de ce rôle. La prise de décision émotionnelle doit être évitée.

La gestion opaque des ressources (garde vélo ; espaces publicitaires, droit de place, boutiques, carrières de sable, timbres,...) laisse perplexe.

Le dialogue social tant souhaité n'a jamais été une réalité. Tout fait croire aujourd'hui que cette ignorance est consciente.

Vous devrez assurer que les représentants du personnel s'expriment.

Vous devrez les écouter et prendre en compte leurs propositions : c'est le dialogue social.

Votre dynamique sociale doit être porteuse d'espace de négociation permettant de faire évoluer la commune et d'assurer le développement des hommes.

Nous osons croire que le budget 2024 en cours d'élaboration sans un préalable dialogue social a pris en compte l'essentiel des préoccupations légitimes du personnel ; gage de meilleures performances.

Qu'il en soit ainsi !

C'est dit !

AMPLIATIONS

Conseil de Supervision

Préfet de l'Atlantique

Cellule de contrôle et de suivi des communes

Ministre de la décentralisation locale et de la gouvernance locale



Dénagnon Achille VIGAN



UUVI Montcho Coomlan Evariste