

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions pour la lettre ouverte en date du 3 mars 2020 que vous nous avez adressée et vous prions de bien vouloir trouver ci-dessous les réponses aux diverses questions que vous nous posez.

L'équipe du Printemps lilasien a pris le soin d'élaborer un programme détaillé (32 pages) qui est disponible sur notre site Internet : [leprintempslilasien.fr](http://leprintempslilasien.fr).

Dans ce programme, se trouvent des éléments de réponse à certaines de vos questions. Néanmoins, le personnel communal est un sujet qui y est, sans aucun doute, trop brièvement abordé.

La raison de cela n'est pas un désintérêt, loin de là. Comment se désintéresser de celles et ceux qui sont au cœur de la vie municipale que nous ambitionnons de piloter ?

Bien au contraire, le Printemps lilasien se positionne en fervent défenseur du service public et donc de la fonction publique. Nous souhaitons mettre en place une démocratie coopérative qui inclut le personnel communal. Plus généralement, nous avons fait du lien, des relations humaines, de la présence humaine les fils conducteurs de notre programme (jusqu'à inscrire la notion de lien dans le nom de notre liste qui, dans sa version complète, est le suivant : « du commun et du lien, le Printemps lilasien »).

La seule et unique raison de cette brièveté est une forme d'humilité : nous ne parlons pas de ce que nous ne connaissons pas et de fait, n'étant pas membres de l'équipe municipale actuelle, nous ne connaissons pas les membres du personnel communal, leurs besoins, leurs difficultés, leurs aspirations.

Nous n'avons cependant pas éludé le sujet et avons énoncé des principes généraux que nous retraçons et détaillons au mieux dans les réponses ci-dessous.

Recevez Mesdames, Messieurs, nos respectueuses salutations.

Pour le Printemps lilasien  
Frédérique Sarre

- 
- Que représentent pour vous la place des organisations syndicales dans la collectivité et le rôle des instances paritaires ?

Les instances paritaires de la fonction publique territoriale sont l'expression du principe de « participation », consacré par le préambule de la Constitution de 1946, repris dans la Constitution de 1958 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Les syndicats en sont les forces vives.

**Nous considérons ces instances et le dialogue avec les syndicats comme la base indispensable de la démocratie sociale au sein de l'administration.**

Le·la maire·sse doit d'ailleurs assumer son rôle en la matière et être un·e interlocuteur·trice privilégié·e des syndicats.

Nous souhaitons aller plus loin que les obligations inscrites dans les textes régissant la fonction publique territoriale, et associer le personnel le plus largement possible à l'élaboration, aux décisions et à la mise en œuvre de toutes les mesures internes à la municipalité, mais aussi à la politique de la commune dans son ensemble.

Toute la politique que nous envisageons est sous-tendue par notre détermination à « faire avec » les gens. Il en va de même pour le personnel communal.

- Quel sera l'axe prioritaire de votre mandat en direction des agents communaux ?

C'est une réponse difficile à envisager sans avoir une connaissance complète des besoins et des difficultés.

Nous avons inscrit dans notre programme notre **volonté forte de développer la formation**, priorité qui devra se traduire par une augmentation de l'enveloppe dédiée.

Cela va de pair avec certains des axes de notre programme et notamment le développement d'une démocratie locale coopérative. C'est également un impératif pour répondre aux besoins et aux désirs d'évolution de chacun·e.

Plus généralement, nous nous inscrivons, comme évoqué ci-dessus, dans une **démarche d'écoute et de co-élaboration avec le personnel** (réflexion, élaboration, décision, mise en œuvre).

- Comment envisagez-vous de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans la collectivité ?

Le Printemps lilasien est une équipe portée par des personnalités engagées de longue date dans le féminisme. L'égalité entre les hommes et les femmes sera donc assurément un axe fort de la politique municipale, notamment dans le secteur de l'éducation et de la jeunesse. À commencer par l'exemplarité de la municipalité en la matière comme nous l'avons inscrit dans notre programme.

Cette égalité doit bien sûr être salariale mais aussi sur les avancements de grade et promotions internes. Nous avons étudié le dernier « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » réalisé par la municipalité actuelle qui n'indique malheureusement pas de différences majeures avec les constats que l'on peut faire un peu partout.

Au-delà d'une attention à l'égalité des rémunérations, aux avancements de grade et promotions internes, **nous envisageons un travail de fond sur les mentalités qui devra se traduire par des mesures concrètes**. Ces mesures doivent être décidées avec le personnel et permettre de :

- inciter à une répartition moins genrée par catégorie de métier (petite enfance, espaces verts, etc.) ;
  - inciter les hommes au congé parental ;
  - améliorer substantiellement la présence verbale des femmes dans les assemblées, réunions, etc. (lutte contre le « mansplaining ») ;
- s'assurer que les conditions matérielles (sanitaires notamment) respectent l'intimité ;  
etc.

La venue d'intervenants et d'associations à même de sensibiliser le personnel ainsi que les élu·e·s à ces sujets pourrait être envisagée dans ce cadre : ce travail peut aider à trouver collectivement des idées concrètes permettant de réels progrès.

- Quel budget comptez-vous allouer aux formations payantes des agents et quelle répartition par catégorie (A,B,C) appliquerez-vous ?

Nous avons étudié le budget de la ville dans le cadre d'un rendez-vous avec le directeur général des services de la ville mais les documents transmis n'ayant pas une forme analytique, il ne nous a pas été possible d'aller plus avant dans le chiffrage des dépenses de fonctionnement.

Cependant, la formation du personnel est une **priorité clairement affichée comme telle dans notre programme, y compris d'un point de vue budgétaire**. Nous savons d'expérience (car c'est le cas partout dans la fonction publique) que les catégories C sont souvent défavorisées en la matière et souhaitons y remédier. Cela reste à discuter avec les représentants du personnel mais il nous semble possible de :

- définir des enveloppes par catégories et **améliorer la transparence de la répartition du budget de formation** ;
- **inciter**, par un travail d'écoute, de conseil et d'information, **les catégories C à faire des demandes de formation**.

- Êtes-vous pour ou contre la privatisation des services municipaux. Si vous êtes pour, quels sont les services concernés et pourquoi ?

Nous sommes farouchement opposés à la privatisation des services municipaux et ce, pour trois principales raisons :

- avant tout, parce que le privé n'a pas l'intérêt général comme objectif mais bel et bien le profit. Il s'ensuit des dysfonctionnements qu'illustre très bien, pour prendre un exemple relevant de l'intercommunalité, l'état désastreux des canalisations mal entretenues par Véolia et les fuites d'eau ainsi générées ;
- parce que cela ne permet pas de garantir un contrôle public et de rendre possible une cogestion citoyenne comme nous l'envisageons ;
- enfin, parce que la délégation d'un service public à une entreprise privée coûte plus cher (jusqu'à 20 à 30% de plus selon certaines estimations) ce qui entraîne soit une augmentation des tarifs, soit celle des impôts qui financent ce service.

Les principales raisons de ces surcoûts ? Le privé a recours à des emplois qui n'existent pas dans le publics (directeurs commerciaux par exemple), fait peser sur les tarifs les impôts locaux de l'entreprise, les impôts sur les sociétés ainsi que les contributions aux organismes centraux, sans compter la disparition des excédents d'une année sur l'autre.

En cohérence avec ce positionnement, nous avons inscrit dans notre programme les mesures suivantes :

- Non reconduction, et si possible annulation, des délégations de service public et mise en place de régies publiques communales ou intercommunales dans le but de réaliser des économies et de garantir un contrôle public et une cogestion citoyenne.
- Refus de tout nouveau partenariat public privé (PPP) et commande d'une expertise juridique et financière en vue de dénoncer les PPP existants.

- Êtes-vous pour le maintien des avantages acquis : régime indemnitaire, accord cadre de 2001, cantine RATP, prise en charge d'une grande partie de la prévoyance.

**Oui, bien sûr.**

- Quels sont, pour vous, les services municipaux le plus en difficultés ? Quelles seront vos

mesures pour les améliorer ?

Nous ne sommes pas en mesure de répondre à cette question, le prisme de notre approche en tant qu'usager pouvant être tronquée.

- Êtes-vous favorable à la mise au stage systématique des contractuels de catégorie C après deux ans de contrat ?

**Oui, tout à fait.**

- Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux allez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

Il ne serait pas approprié de répondre à cette question sans avoir une connaissance précise de la situation des agents et de leurs besoins. Nous pensons qu'**une mesure favorable en direction des agents communaux ne peut être envisagée que dans le dialogue avec les intéressés.**

Il est cependant utile de préciser que nous serons vigilants au respect de l'indépendance des personnes quant à leurs opinions politiques. Un changement de majorité municipale ne doit en aucun cas se traduire par une mise en difficulté de certains agents. Le personnel communal est garant de la continuité du service public.

- Êtes-vous favorable à la non-application de la journée de carence à l'échelle de l'ETP-Est Ensemble ?

Assurément !

- Êtes-vous pour ou contre la participation des agents aux projets de services ? Si oui, de quelle façon l'envisagez-vous ?

Nous sommes **bien sûr favorables à la participation des agents aux projets de services, ce sans quoi ces derniers n'ont pas de sens.** Comme évoqué plus haut, nous souhaitons « faire avec » le personnel. Il s'agit d'appliquer en interne la démarche de démocratie coopérative que nous souhaitons déployer pour l'ensemble de la politique municipale. Loin de nous satisfaire des seules consultations, nous souhaitons **associer le personnel à la réflexion, à la prise de décision et à la mise en œuvre de toutes les mesures qui le concernent de près ou de loin.**

- Quelle est votre position sur la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ? En particulier, sur l'obligation de prévenir avant de faire grève, sur le service minimum, sur la fusion du CHSCT avec le CT ?

En tant que fonctionnaires souvent engagés syndicalement ou comme citoyens, les membres du Printemps lilasien ont, pour la plupart, été grévistes et ont participé aux manifestations qui s'opposaient au projet de loi. Nous dénonçons encore aujourd'hui cette loi inique.

Les dispositions de la loi du 6 août 2019 ont en effet comme conséquences de favoriser le recours au contrat, la rémunération et la carrière au mérite, les mobilités contraintes... et de substituer ainsi une logique venue du privé aux dispositifs statutaires et réglementaires et au pilotage de la masse salariale par le point d'indice. Sans compter la fusion des CHST et des CT ainsi que

l'affaiblissement des prérogatives des CAP qui mettent à mal la démocratie sociale.

Nous sommes également opposés à toutes les mesures qui restreignent le droit de grève : service minimum, obligation de prévenir en amont et, même de manière plus insidieuse, le développement galopant du télétravail.

**Nous considérons cette loi comme une attaque sans précédent du statut général de la fonction publique.**

- Quelle est votre position sur la mise en place de la retraite à point du gouvernement Philippe? Veuillez préciser ce que vous en pensez sur le fond et sur la méthode employée.

La position de notre liste est claire et sans ambiguïté : **la destruction de notre système de retraite par répartition**, l'un des piliers de la solidarité nationale, **comme les méthodes brutales et antidémocratiques** mises en œuvre par le gouvernement pour à terme imposer la retraite par capitalisation, **sont inacceptables tant sur le fond que sur la forme.**

Ces derniers mois, tous les membres de l'équipe en capacité de le faire ont été grévistes et ont participé aux manifestations. Par ailleurs, nous avons organisé quatre cafés en extérieur (5 décembre, 17 décembre, 9 janvier et 16 janvier) qui ont permis d'alimenter une caisse de grève que nous sommes allés apporter aux grévistes du dépôt RATP des Lilas.

- Quel est votre positionnement sur l'Intercommunalité et le Grand Paris ?

Dans notre programme, nous nous positionnons clairement à ce sujet et nous nous permettons de vous en livrer ici l'extrait :

« L'intercommunalité telle qu'elle est aujourd'hui conçue est un facteur d'éloignement entre électeur·rice·s et élu·e·s ainsi qu'une véritable machine de guerre contre les expérimentations locales (pourtant inscrites dans la Constitution depuis 2003). Dès lors, **le Printemps lilasien s'engage à refuser tout nouveau transfert, facultatif et optionnel, de compétences à Est Ensemble afin de préserver la démocratie et la proximité du service public.** »

Concernant le personnel communal, nous nous opposerons à une « mutualisation de la gestion des ressources humaines » au niveau de l'intercommunalité comme d'autres pourraient l'envisager.

- Êtes-vous favorable à la systématisation de l'étude du maintien d'un service public intercommunal sur l'EPT avant de passer au privé un service municipal (par exemple, le garage municipal) ?

Bien sûr. Nous sommes opposés au passage au privé et, lorsque l'échelle communale ne paraît plus pertinente, il nous paraît **préférable de recourir à l'intercommunalité plutôt que passer la main au privé.**

- Quelle est votre position sur le retour en régie de services privatisés (nettoyages des locaux, encombrants, etc.) ?

Comme évoqué plus haut, nous sommes favorables à la **remunicipalisation des services privatisés**. Nous avons développé dans notre programme le sujet de la cantine (au niveau de la commune) et celui de l'eau (au niveau d'Est Ensemble) mais ce positionnement vaut pour tous les autres services.

- Êtes-vous favorable au passage systématique de marchés groupés sur l'échelle du territoire (par exemple pour le nettoyage vêtements de travail) ?

Nous pensons utile de reconsidérer la tendance à vouloir tout mutualiser tout le temps. Il est important au contraire de relocaliser et favoriser les circuits courts, **de faire vivre l'économie locale, permettre un service de proximité, favoriser les relations entre la municipalité et le tissu économique de la ville.** Dès lors, nous ne sommes pas favorables au caractère systématique des marchés groupés.

- Quelle est votre position sur les services en lignes dématérialisés, en particulier lorsqu'ils remplacent des emplois d'agents de proximité ?

Nous estimons que les services en lignes dématérialisés ne peuvent en aucun cas remplacer les agents municipaux. La dématérialisation, telle qu'elle est aujourd'hui systématisée dans tous les services publics, engendre une déshumanisation, une perte de liens humains et donc de qualité de services. Plus grave encore, elle accroît une fracture déjà existante entre les personnes « connectées » et sachantes et celles pour lesquelles l'usage du numérique reste compliqué. Il nous semble donc essentiel de bien jauger en amont la pertinence ou non de dématérialiser les services. Il nous paraît indispensable de **garantir la liberté de choix aux citoyen·ne·s entre démarche physique ou dématérialisée.** Et nous nous engageons à accompagner toute dématérialisation de personnels en mesure d'épauler les personnes les plus éloignées des usages numériques.

Nous sommes par ailleurs déterminés à organiser la **transition de l'administration municipale et intercommunale** ainsi que des écoles **vers le logiciel libre.**