



RENCONTRE ENTRE LA CGT ET LE MAIRE

À la demande de la CGT, le maire, accompagné de son directeur de cabinet, de la directrice générale des services et du maire-adjoint au personnel a reçu une délégation syndicale le jeudi 11 juin 2015. Nous vous proposons, comme convenu dans notre dernier bulletin, le compte rendu de cette rencontre.

CONVENTION MAIRIE/SYNDICAT

Suite aux élections professionnelles de décembre 2014, l'employeur nous a communiqué, le mois dernier, un protocole d'accord afin de définir les moyens alloués au syndicat.

Ce document récapitule les droits et obligations des organisations syndicales, tel que cela est défini par la loi : mise à disposition d'un local, conditions d'affichage et de distribution de documents syndicaux, modalités de la tenue des réunions d'information syndicale, de formation syndicale et d'attribution des heures syndicales (DAS et ASA).

Pour l'essentiel, nous validons ce protocole d'accord, tout en regrettant que la mairie ne s'en tienne qu'au strict minimum réglementaire.

Par exemple, nous avons demandé que le syndicat puisse utiliser occasionnellement des moyens de reprographiques (l'impression du matériel électoral, par exemple, a été entièrement à la charge du syndicat) et d'affranchissement. Les élus doivent réfléchir à cette demande.

Une réunion doit être organisée pour finaliser la mise en place du protocole.

LE TEMPS DE TRAVAIL AU CENTRE DE LOISIRS

Nous sommes satisfaits de savoir qu'à partir du mois de mai 2015, le temps de congé maladie des collègues annualisés du centre de loisirs ne sera plus décompté en nombres d'heures « non effectuées » (et donc éventuellement « à rendre »), mais en jours calendaires.

La CGT revendiquait depuis longtemps que l'employeur se mette en conformité avec la loi à ce sujet : les arrêts maladie doivent être considérés comme du temps de travail effectif. Nous avons été entendu sur ce point et nous y gagnerons tous : l'employeur, les agents et les usagers.

La DGS s'est engagée à recenser les agents ayant fait l'objet de ces mesures, depuis septembre 2014, afin de restituer dans leur planning prévisionnel les heures indûment prélevées pendant leur congé maladie.

Nous avons demandé que ce repérage remonte bien au-delà de septembre 2014 : Un décompte sur les années scolaires 2013/2014 et 2014/2015 nous paraîtrait équitable.

Certains collègues ont accumulé un nombre important d'heures « à devoir » parce qu'ils ont eu le malheur de tomber malade au fil du temps. Ils ne pourraient aujourd'hui « rendre » ces heures qu'en rabiotant leur temps de congés !

Non seulement il faut arrêter la gestion illégale des heures de congé maladie mais nous demandons que l'on remette les compteurs à zéro pour tous les agents qui en subissent encore les conséquences depuis 2 ans : suppression des heures de congé maladie « à faire » et restitution de celles qui ont été faites.

Nous estimons qu'il s'agit d'un compromis très raisonnable pour l'employeur, sachant que, d'après la jurisprudence, les agents lésés seraient en droit d'obtenir un dédommagement sur 4 ans.

Cette demande va être étudiée et une réponse doit nous être rendue rapidement.

Il reste, par ailleurs, encore des points sensibles à traiter au centre de loisirs. D'une part, les heures de réunion pendant les congés maladie ne sont toujours pas comptées comme du temps de travail effectif. D'autre part, les temps de transport en dépassement des horaires (pendant les embouteillages lors des sorties en car, avec les enfants) ne sont pas pris en compte comme des heures de travail supplémentaire. La DG affirme qu'il s'agit bien de temps de travail et qu'il doit être compté comme tel. Une note est en préparation sur ces questions et ces éléments y figureront.

Enfin, nous évoquons l'inquiétude manifestée au sein du centre de loisirs quant à l'éventualité d'un arrêt des mises au stage d'animateurs non titulaires (lesquels sont en grand nombre, dans ce service).

Le maire refuse de se prononcer sur cette éventualité sous prétexte qu'il s'agit d'une rumeur. Il nous invite à le lui demander par écrit, ce que nous ne manquerons pas de faire prochainement.

LA MISE EN APPLICATION DE LA LOI AUBRY AUX LILAS

Nous demandons qu'un groupe de travail employeur/syndicat soit mis en place afin d'évaluer la faisabilité, service par service, du passage aux 35 heures.

L'employeur émet une fin de recevoir à cette demande, estimant qu'il ne revient pas aux syndicats de décider de l'organisation des services, ceci étant déterminé avant tout par la nécessité d'assurer la continuité du service rendu au public.

Il affirme savoir que la plupart des agents de la collectivité souhaitent conserver 37h30 avec 6 jours RTT. Enfin, l'employeur brandit le menace selon laquelle un passage aux 35 heures signifierait obligatoirement « l'application stricte de la loi Aubry », ce qui, selon lui, conduirait les agents de la ville à n'avoir plus que 25 jours de congés annuels plus 1 ou 2 jours de fractionnement (et donc la suppression des 10 jours d'acquis sociaux de notre collectivité).

Nous lui répondons qu'il est certainement possible de passer aux 35 heures sans remettre en cause la continuité du service public ni les acquis sociaux des salariées, puisque cela existe déjà sur certains services (voirie, espaces verts, centre de loisirs, etc.).

Nous demandons juste d'étudier la faisabilité de l'organisation du temps de temps de travail à 35 heures pour les autres services de la collectivité.

Nous demandons, en particulier, que soient réexaminés tous les services de la ville et du CCAS selon leur niveau de pénibilité, critère ayant été évoqué – à juste titre – à propos des services de la ville pour expliquer leur passage à 35 heures. Il nous est répondu qu'au regard des derniers textes, la question de la pénibilité sera examinée pour les services concernés.

Enfin, il nous semble difficile de confirmer ou d'infirmer le fait que les agents de la collectivité souhaiteraient majoritairement conserver le temps de travail sur une base de 37h30 avec 6 jours RTT. Nous demandons juste qu'il leur soit donné la possibilité de s'exprimer à ce sujet.

LITIGE AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

La CGT accompagne actuellement un agent de la ville des Lilas qui a engagé un recours auprès du tribunal administratif, à l'encontre de son employeur.

Avant d'en arriver là, nombre de courriers ont été adressés au maire, tant par l'agent que par le syndicat. Nous avons proposé de rencontrer le maire pour exposer la situation de cet agent en laissant la porte ouverte au dialogue et à la concertation.

Nous n'avons obtenu aucune réponse favorable à ces sollicitations, y compris lors de notre réunion du 11 juin : le maire refuse d'entendre l'agent et préfère s'en remettre au verdict du tribunal.

Nous rappelons que cet agent, comme tout à chacun, n'est probablement pas irréprochable, mais il est seul à payer les conséquences d'une gestion inadéquate du personnel dans son service. Nous soulevons le fait que cet agent est aujourd'hui affecté à un poste auprès des enfants de maternelle et qu'il semble qu'aucun problème n'ait été signalé. La DG nous répond que des problèmes de comportement persistent. Nous demandons pourquoi aucun rapport n'est porté au dossier. Il nous est répondu qu'il est impossible de faire un rapport pour tout incident.

Nous regrettons d'être obligé de passer par le tribunal administratif pour faire respecter le droit des salariés. Nous ne souhaitons pas, a priori, établir ce type de relation avec l'employeur mais nous n'hésiterons pas à y avoir recours à nouveau, si aucun autre choix ne nous est proposé.

LE COS

Le conseil d'administration du COS doit élire prochainement son bureau, après quoi il est prévu qu'il rencontre le maire. Nous nous sommes inquiétés de savoir à quel moment seraient distribués les chèques vacances.

Il nous a été répondu que le COS serait chargé de s'en occuper.

Nous avons émis des doutes sur la faisabilité de cette proposition : il faut fournir rapidement les chèques aux agents et il n'est pas certain que le COS puisse accomplir cette tâche car son bureau n'a pas encore été élu. Nous pensons qu'il aurait été plus rapide d'organiser un point de retrait mis à disposition des agents à la DRH, tel que cela avait été fait à Noël.

Depuis le 11 juin, les chèques vacances ont été distribués par la mairie. Nous y reviendrons dans la restitution à venir du comité technique du 17 juin 2015.

LA MUTUELLE COMPLEMENTAIRE

Nous avons exprimé notre inquiétude sur la situation, de plus en plus fréquente, d'agents qui, au terme d'une période de longue maladie ou d'un accident de travail ne peuvent plus assurer leurs missions et se retrouvent, plusieurs années avant la retraite, exposés au risque de terminer leur carrière à mi traitement.

Comme cela a déjà été évoqué lors d'un précédent comité technique, tout le monde convient que la mise en place d'une mutuelle complémentaire santé permettrait de couvrir ces risques.

Nous demandons des propositions précises à ce sujet. Il nous a été répondu qu'une réflexion serait menée dans le cadre de la préparation du budget 2016 concernant l'action sociale de la Ville comprenant cette question des complémentaires santé (avant la fin de l'année).

RECLASSEMENT – MOBILITE – FORMATIONS

En plus de la mutuelle complémentaire, il est indispensable de renforcer la prévention auprès des agents qui sont le plus exposés au risque de se retrouver sans travail s'ils ne sont plus en capacité physique d'exercer leurs missions habituelles.

À cette fin, nous demandons que l'accès à la formation soit renforcé pour les agents en charge de missions physiquement pénible et cela le plus tôt possible dans le déroulement de carrière.

Les postes à pourvoir pour les reclassements sont déjà en nombre limités mais ils le sont d'autant plus si les agents devant être reclassés pour raison médicale n'ont pas les qualifications suffisantes pour leur permettre de postuler.

Nous constatons que beaucoup d'agents, notamment ceux effectuant des missions physiquement exposées, n'ont pas effectué les formations obligatoires, telles que celles qui sont nécessaires pour assurer les astreintes.

Nous demandons un meilleur repérage des métiers qui exposent plus particulièrement les agents aux risques professionnels afin de mieux les informer sur le droit à la formation des agents.

Nous demandons que l'accès au bilan de compétence interne et externe soit renforcé et mieux suivi.

Il nous est répondu que les agents en reclassement sont souvent les moins qualifiés ce qui rend plus difficile leur réaffectation et leur formation. La DG nous indique qu'une cellule reclassement est créée depuis 18 mois en DRH que les agents peuvent saisir.

MISE EN PLACE D'UNE PROCEDURE EN CAS D'AGRESSION D'UN AGENT

Le maire s'est déclaré préoccupé par le fait que des agents dans l'exercice de leurs fonctions soient exposés à des comportements agressifs du public.

L'employeur annonce qu'une procédure ayant pour objet de définir les consignes en cas d'agression d'un agent a été élaborée.

Deux types de documents seront prochainement communiqués : un pour les agents qui sont en contact avec le public et un autre pour les responsables de service.

AGENTS LOGES

Un décret, qui doit entrer en application à partir de septembre 2015, aura comme conséquence de supprimer les avantages liés au logement de fonction. Quelle est la position du maire sur ce décret, sachant que plusieurs élus du département se sont déjà déclarés opposés à ce décret ? Quelles seront les répercussions pour les 13 agents logés de la ville ?

Il nous a été répondu que, conformément à son habitude, le maire appliquera probablement la loi et rien que la loi sur cette question. Le calcul de charges et loyers a été effectué et le montant des loyers reste relativement modeste, en comparaison des valeurs locatives ayant cours sur le marché de l'immobilier. Il semblerait, par ailleurs, que les 13 agents logés ne correspondent pas tous au critère « de nécessité absolue de service. »

Je me syndique à la CGT

Nom :

Prénom :

Téléphone :

Email :

À déposer dans la boîte aux lettres du syndicat
au 82bis av. Pasteur ou à remettre à un militant.

ATTENTION

**En juillet et en août,
les permanences du syndicat
ne seront assurées que pendant
deux jours, de 14 à 17 heures :**

MARDI 7 JUILLET

MARDI 18 AOÛT

**Tél. : 01 43 60 44 12
Email : cgt.territoriaux@leslilas.fr**