

---

## RENCONTRE ENTRE LA CGT ET LE MAIRE

---

Le maire a reçu une délégation syndicale le lundi 1<sup>er</sup> février 2016 afin de répondre aux revendications locales que lui avait adressé la CGT lors de la journée d'action revendicative du 26 janvier pour la fonction publique. Il était accompagné de son directeur de cabinet, de sa cheffe de cabinet, du maire-adjoint au personnel, de la directrice générale des services et de la directrice des ressources humaines.

### **HEURES TRAVAILLÉES NON PAYÉES LORS D'UNE JOURNÉE DE GRÈVE**

Après avoir demandé au maire s'il souhaitait ajouter des sujets de discussion à cette rencontre – ce à quoi il a répondu par la négative - nous avons proposé d'entamer le dialogue par un point qui nous avait été communiqué par des agents, à l'occasion de la journée du 26 janvier : qu'en est-il du paiement des heures travaillées quand un agent se met en grève une partie de la journée et travaille l'autre ?

Il semblerait que, pour certains agents, la journée complète a été décomptée.

La DGS et la DRH nous répondent que la retenue sur salaire est proportionnelle à la durée du service non fait. La DRH nous a fait parvenir, après la réunion, des précisions à ce sujet où il est notamment indiqué les retenues sur salaires lors des journées de grève : 1/30<sup>e</sup> pour une journée de grève ; 1/60 pour une demi-journée de grève ; 1/151,67<sup>e</sup> pour une heure de grève. La retenue à l'heure coûte proportionnellement plus cher que la journée ou demi-journée. Par exemple, mieux vaut déclarer une demi-journée que 3h30.

***Nous appelons les agents à nous contacter s'ils ont constaté qu'une journée complète a été retenue lors d'un débrayage partiel.***

***Rappel : la feuille d'émargement d'état de grève doit être remplie et signée par les agents.***

### **MUTUELLE PRÉVOYANCE**

Lors de notre précédente rencontre (juin 2015), l'employeur s'était engagé à travailler sur ce sujet, ce que nous avons rappelé en lui demandant de nous fournir un calendrier.

À sa demande, nous avons à nouveau expliqué les raisons pour lesquelles la mise en place de la mutuelle prévoyance, qui est désormais une obligation, revêt un caractère d'extrême nécessité : des agents se retrouvent en mi traitement en raison de l'épuisement de leurs droits à congé maladie. La mutuelle prévoyance pourrait déjà régler ce type de situations, en garantissant le maintien du traitement.

Le maire nous informe qu'il a bien pris en compte notre demande et que la municipalité est actuellement en période de préparation budgétaire.

Le vote du budget aura lieu le 30 mars et il doit procéder à des arbitrages d'ici là.

***Il préfère donc nous revoir le lundi 14 mars afin d'aborder plus précisément avec les représentants du personnel la mise en place de la mutuelle prévoyance ainsi que les autres revendications qui pourraient avoir une incidence budgétaire.***

## **MÉDECINE PROFESSIONNELLE**

Nous avons eu confirmation de l'information donnée par la DRH lors d'une réunion de travail avec la voirie et des membres du CHSCT le 28 janvier: le cabinet médical Amet, à qui nous avons affaire dans le passé, serait à nouveau consulté pour assurer la médecine du travail de la ville des Lilas !

Le service serait effectif dans 3 ou 4 mois.

Amet ne dispose plus de local aux Lilas. Il serait envisagé que nos agents se déplacent à Montreuil (Croix-de-Chavaux) ou que des travaux soient faits dans un local aux Lilas. Nous nous sommes étonnés, avec le maire, que ce service ne s'installe pas au CMS. La question sera réétudiée plus précisément.

***Nous avons exprimé notre satisfaction de savoir que la question de la médecine professionnelle serait enfin en phase de dénouement !***

## **COS**

Nous avons réaffirmé nos revendications : l'attribution d'une subvention au moins égale à celle donnée jusqu'à présent au COS et la constitution de deux lignes budgétaires distinctes :

- Action sociale, pour la partie employeur (arbre de Noël et chèques vacances)
- Activité culturelle, sportive et sociale (gérée par les agents : séjours, loisirs, culture, sports...)

***Le maire a refusé d'engager le dialogue avec les représentants du personnel sur ce sujet, arguant qu'il discutera le lendemain avec les membres du COS sur la base d'un projet de convention.***

## **LES 35 HEURES**

Nous avons demandé que soit réexaminées l'ensemble des professions s'exerçant dans la collectivité, au vu du critère de la pénibilité, lequel peut justifier légalement le passage à 35 heures.

Il nous est répondu que toute modification du temps de travail aurait comme conséquences de passer à l'application stricte de la loi Aubry : 25 jours de congé annuel (+ 2 jours de fractionnement).

Nous avons évoqué l'autre problématique de la question du temps de travail : les agents travaillant moins de 35 heures (temps non complet imposé). Si de telles situations pouvaient être parfois justifiées par des raisons statutaires, liées à la profession des agents, il est vraisemblable que les temps non complet peuvent aussi, dans d'autres cas, révéler des cas de précarité particulièrement préoccupant.

***C'est la raison pour laquelle nous souhaitons avoir un état de lieu détaillé du temps non complet sur la collectivité : nombre d'agents, nombre d'heures travaillées, par filière et par grade. La DHR nous a indiqué qu'elle donnerait suite à cette demande.***

## **RÉGIME INDEMNITAIRE**

Le traitement indiciaire représente la partie la plus importante du salaire des agents. C'est la raison pour laquelle les mobilisations nationales de la fonction publique, telle que celle du 26 janvier, sont les seules possibilités pour les agents d'agir réellement pour exiger l'augmentation de leur salaire, laquelle s'applique, à l'initiative du gouvernement et uniformément à tous les agents sur l'ensemble du territoire, contrairement au régime indemnitaire.

L'employeur n'ayant pas la possibilité de modifier la valeur du point d'indice, il pourrait toutefois contribuer à augmenter le revenu de ses salariés par l'intermédiaire du Régime Indemnitaire, comme il a pu le faire par le passé.

Rappelant que les gouvernements successifs depuis plus dix ans appliquaient le même politique d'austérité à l'encontre de la population en réduisant de façon drastique les moyens de service public, nous avons à nouveau encouragé le maire à engager une action auprès du gouvernement pour exiger l'augmentation des dotations de l'État aux collectivités territoriales, lui assurant qu'il nous trouverait toujours à ses côtés dans cette démarche revendicative pour le bien commun.

***L'employeur nous a répondu qu'il avait déjà entrepris des prises de contact auprès du gouvernement avec d'autres élus et que cela ne conduisait à aucun résultat. Il a rappelé, par ailleurs, concernant l'augmentation du régime indemnitaire, que la municipalité avait des difficultés budgétaires et qu'il faudrait faire des choix.***

## **LAVAGE DES VÊTEMENTS PROFESSIONNELS**

Ce sujet faisait partie des quatre revendications posées par les collègues du service de la propreté urbaine, lors de leur mobilisation, en octobre dernier.

La question reste encore en suspens, faute d'avoir trouvé une solution satisfaisante : les collègues de la voirie n'ont encore aucun moyen fourni par l'employeur pour laver leur équipement de protection individuel (EPI). Ils doivent donc suppléer – ou non - à cette tâche par leurs propres moyens.

Nous demandons qu'à défaut d'un service fourni par l'employeur, soit mis en place, de façon temporaire, un système de bons ou de prime permettant aux agents de procéder par eux-mêmes au lavage de leur équipement. Il nous est répondu que ce n'est pas possible, d'un point de vue réglementaire.

Il nous est indiqué que d'autres services de la collectivité (écoles, et CMS, notamment) font appel à un ESAT (anciennement appelé CAT) pour nettoyer le linge professionnel.

Cette solution pourrait être également envisagée pour la voirie, mais uniquement en ce qui concerne le linge pouvant être passé en machine (coton, nylon, etc.), mais pas pour les EPI nécessitant un lavage spécial, comme les parkas et les pantalons.

Par ailleurs, la prestation de l'ESAT ne serait pas satisfaisante, ce qui pose des problèmes de façon plus générale pour la municipalité. ***L'administration nous dit qu'elle cherche une solution, notamment avec d'autres collectivités qui rencontrent les mêmes difficultés.***



## RÉUNION D'INFORMATION SYNDICALE

La CGT a organisé une réunion d'information syndicale, le jeudi 4 février, s'adressant à l'ensemble des agents de la ville et du CCAS. Nous vous en proposons, ci-dessous un bref compte rendu.

Le prochain Comité Technique se tiendra le mercredi 9 mars et, comme d'habitude, les représentants du personnel rencontrent l'administration, un mois à l'avance – le lundi 8 février – afin de définir l'ordre du jour du CT.

La réunion d'information syndicale du 4 février consistait donc, notamment, à définir les points que les agents souhaitent aborder lors du CT. Vingt-cinq agents sont venus en mairie pour participer à cette réunion.

En premier, nous avons fait un compte rendu de la rencontre avec le maire (ci-devant).

Nous avons ensuite définis que les points suivants seraient présentés à l'employeur pour le prochain CT :

- **Organigramme complet de la DGST**
- **Mutuelle prévoyance** (où en est-on sur les devis, quels sont les prestataires contactés, quelles sont les conditions, par exemple, l'impossibilité à certains agents de souscrire individuellement, tenant compte de leur âge, sera-t-elle levée?)
- **Le lavage des vêtements professionnels**
- **Service propreté urbaine : Bilan de la réorganisation du temps de travail**
- **Médecine professionnelle : modalités précises de mise en place**

Par ailleurs, faisant suite à une demande formulée lors de la réunion d'information syndicale, le représentant CGT du personnel, assistant à la réunion d'évaluation de l'application des rythmes scolaires, se tenant le soir même, à l'école Victor Hugo, a demandé aux représentants de la municipalité de préciser les modalités d'encadrement des enfants pendant le temps péri-éducatif (vendredi après-midi).

Il a été répondu que les conditions étaient identiques à celle pratiquées pendant le temps périscolaire, à savoir : 1 animateur pour 10 enfants de maternelle et 1 animateur pour 14 enfants de primaire.

### **Je me syndique à la CGT**

**Nom :** .....

**Prénom :** .....

**Téléphone :** .....

**Email :** .....

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

### **Permanences syndicales**

**le mardi  
et le jeudi après-midi**

**Tél. : 01 43 60 44 12**

**[cgt.territoriaux@leslilas.fr](mailto:cgt.territoriaux@leslilas.fr)**

**<http://cgt-territoriaux-leslilas.org>**