

Compte rendu de la rencontre entre la CGT et le Maire

Sitôt passée l'élection municipale, la CGT des territoriaux des Lilas a envoyé un courrier au Maire pour lui demander de le rencontrer.

L'objectif était, d'une part, de savoir de quelle façon l'employeur envisage la relation avec les organisations syndicales et, d'autre part, de lui rappeler nos revendications locales.

Cette rencontre s'est tenue le 8 octobre 2020, en présence du Maire, du DGS, de l'élus au personnel, de la Directrice de cabinet et de cinq représentant·e·s de la CGT.

Relations employeurs-syndicats

Nous avons signalé que, contrairement aux deux mandats précédents, il n'y avait plus de Maire adjoint au personnel dans le conseil municipal élu cet été.

Cette situation, selon nous, pouvait peut-être signifier que le Maire aurait décidé d'être personnellement présent auprès du personnel, de façon plus soutenue que par le passé.

Le Maire nous a répondu qu'il avait rencontré les agents afin de leur exprimer sa reconnaissance pour la qualité du service rendu au public.

Il s'est engagé à assister, dans la mesure de ses disponibilités, aux instances paritaires (CT et CHSCT).

Il a affirmé son attachement à la représentation syndicale, en indiquant qu'il serait toujours à l'écoute des syndicats, sachant que chacun était à sa place.

Précisons, qu'après cette réunion, lors du congrès de la CGT des territoriaux des Lilas (15 octobre), le Maire est venu réaffirmer qu'il arrache une grande importance à l'exercice du droit syndical.

Les revendications locales

Nous avons communiqué les revendications formulées en Assemblée générale des agents territoriaux des Lilas, du 5 décembre 2019, à l'initiative des deux organisations syndicales - CGT-FSU - de la collectivité ([voir notre site web](#)).

Voici, point par point, un résumé des échanges que nous avons eu avec l'employeur à propos de ces revendications.

Non-application de la journée de carence

Nous avons rappelé que cette mesure n'avait pas d'autre finalité que de stigmatiser les agents de la fonction publique.

La journée de carence a pour effet d'obliger les agents malades à prendre leur service, ce qui entrave à la fois la qualité du service rendu et l'état de santé général des collègues.

Nous avons réitéré notre volonté que la collectivité n'applique pas cette mesure stupide et malfaisante, estimant que lorsque le droit est bafoué par la loi, il nous semble nécessaire de combattre

cette dernière, en refusant de s'y conformer.

Nous avons demandé qu'à nouveau, comme l'avait fait M. Guiraud, la non-application de la journée de carence soit portée par la mairie des Lilas à l'échelle des collectivités de l'EPT-Est-Ensemble.

Le Maire a rappelé, qu'avant les élections, la municipalité s'était exprimée contre le principe de la journée de carence et qu'elle maintient toujours cette position. Néanmoins, pour le Maire, il semble important, de façon générale, d'appliquer la loi, ne serait-ce que pour faire respecter le droit des salariés. Enfin, le Maire a indiqué qu'il évoquerait cette question à l'échelle d'Est-Ensemble.

Nettoyage des vêtements de travail pour tous les agents en tenue

Il s'agit d'une revendication affirmée depuis plusieurs années, notamment lors de la grève locale des agents de la propreté urbaine, en septembre 2015 ([voir notre site web](#)).

Nous n'avons toujours pas de réponse. Le Maire, accompagné du DGS, s'est engagé à apporter une solution à ce problème.

Réhabilitation des locaux

Nous avons indiqué que plusieurs locaux municipaux nécessitent d'être réhabilités, car les conditions de travail y sont difficiles (stade, TGC...). D'autres locaux devraient être entièrement réimplantés car le nombre insuffisant de vestiaires et de douches ne permet pas d'assurer la mixité d'embauche (par exemple, aux Ateliers et ou à la Propreté urbaine).

Le Maire a précisé que certains travaux nécessitaient des investissements importants mais qu'il prenait en compte notre

demande pour apporter des réponses. La mise en place d'un Centre technique municipal (CTM) est à l'étude.

Mise en place de postes informatiques accessibles à tous les agents

Là aussi, il s'agit d'une revendication portée par la CGT de longue date. Nous voulons que des conditions d'égalité soient assurées entre tous les agents lorsqu'il est question de poser ses vacances.

Certaines collègues, par exemple, dans les écoles, sont obligées de passer par leurs responsables car elles n'ont pas d'ordinateur sur leur poste de travail.

Pour cela, nous demandons qu'un ou plusieurs sites, équipés d'ordinateurs, soient mis à disposition de toutes ces personnes afin qu'elles puissent traiter elles-mêmes leurs demandes de congés sur le logiciel en réseau de la ville.

Nous demandons également que des formations soient données pour qu'elles puissent être autonomes pour effectuer ces démarches.

Nous proposons, notamment, que la salle en sous-sol du bâtiment « Jean-Yanne » qui est déjà équipée, soit utilisée à cet effet.

Nous proposons, enfin, qu'il soit possible aux agents des Lilas de poser leurs congés depuis leurs smartphones, comme cela semble se faire à Paris.

Le maire répond qu'il sera demandé à l'éditeur du logiciel concerné d'étudier la portabilité d'une application sur smartphone.

Le DGS précise qu'il n'est pas favorable à la proposition concernant l'utilisation de la salle Jean-Yanne mais que notre demande, concernant l'égalité des condi-

tions permettant à toutes et à tous de poser ses congés, est prise en compte.

Un·e agent·e ATSEM par classe

Un poste d'agent volant a, certes, été créé dans le passé mais cela n'est pas suffisant.

Nous sommes bien placés pour constater les difficultés rencontrées par les représentants du personnel pour honorer leur mandat, si ces personnes occupent un poste d'ATSEM ou d'agent dans les crèches.

Il n'y a généralement jamais de problème du côté de la hiérarchie pour donner l'autorisation d'absence pour motif syndical. La plupart du temps ce sont les collègues elles-mêmes qui refusent de prendre leurs heures syndicales, craignant de mettre en difficulté leurs collègues.

Le même constat s'applique dès qu'une ou deux de ces agentes tombent malade.

La présence d'un·e agent·e ATSEM par classe n'est pas un luxe. C'est une revendication légitime, déjà appliquée dans d'autres collectivités, qui répond aux besoins de plus en plus importants de la société en matière de qualité du service public d'éducation.

Le Maire nous répond qu'il a constaté que les collectivités ayant annoncé la mise en place d'un·e ATSEM par classe avaient en fait dégagé des moyens supplémentaires pour des missions d'entretien, car les ATSEM utilisaient ce « temps supplémentaire » pour cela et non pour des tâches pédagogiques.

De plus, le Maire critique le fait que, de plus en plus, l'État se défausse de ses responsabilités en faisant porter l'effort par les collectivités ; c'est le cas, en par-

ticulier, pour la problématique éducative, avec l'emploi des ATSEM ou encore pour les questions de sécurité.

Nous lui répondons que nous ne pouvons que regretter une situation qui oblige effectivement les collectivités locales à pallier aux insuffisances de l'Éducation nationale, notamment en matière d'accompagnement d'enfants porteurs de handicap mais, pour autant, nous sommes bien obligés de constater que ce sont les ATSEM et les enseignants qui pallient aux insuffisances de moyens du service public d'éducation, dans son ensemble.

Concernant le fait que des ATSEM soient employées à des tâches d'entretien, nous répondons qu'il ne s'agit nullement d'une fatalité et qu'il revient aux équipes pédagogiques de définir les missions des collègues.

Nous savons qu'il y a des besoins à dégager sur le plan pédagogique et nous faisons confiance aux équipes pour employer de façon la plus adaptée les ressources disponibles.

Création de postes en crèche...

Notre revendication pour la création de postes s'applique également dans le secteur de la petite enfance, où l'on constate de façon chronique mais régulière que l'accueil ne se fait pas toujours dans les conditions numériques satisfaisantes.

Si les chiffres dont nous avons eu connaissance dans le REC sont confirmés, on pourrait également considérer qu'il est urgent de porter un regard du côté du centre de loisirs, car, entre 2017 et 2019, un nombre important d'agents contractuels positionnés sur un grade d'adjoints d'animation sont partis de la collectivité et cela n'aurait pas donné lieu

à la création équivalente de postes de titulaires.

Le Directeur général des services met en doute le fait qu'il y a ou qu'il a pu y avoir des carences de personnel dans les structures de la petite enfance, du point de vue des normes d'accueil.

Nous répondons que nous avons été pourtant alertés à plusieurs reprises par les collègues. Nous ne maquerons pas, à l'avenir, de fournir des précisions en cas de sous-effectifs.

Les autres sujets abordés

En plus des revendications communiquées en décembre 2019, nous avons abordé d'autres sujets, sur lesquels, depuis quelques temps, il nous semble important de travailler :

Favoriser le déplacement en vélo des agents

Nous avons appris que les collègues de l'EPT-EE bénéficiaient de dispositions particulières (participation financière de la collectivité à l'achat ou la location du véhicule) pour favoriser les déplacements des agents en vélo, notamment depuis leur domicile. Nous demandons si des dispositions similaires pourraient s'appliquer aux Lilas.

Le maire répond que le sujet demande à être étudié et qu'il va réfléchir à ce qu'il pourrait être mis en place.

Il nous est indiqué qu'une dotation de vélos est en cours pour certains agents dans le cadre de leurs missions.

Néanmoins, cette dotation ne concernera probablement que très peu d'agents et elle ne répond pas à la question initiale, à savoir la prise en compte du trajet en vélo entre le domicile et le lieu de travail.

Le maire ajoute que l'utilisation de vélo par les agents ne peut être basé que sur le volontariat.

Création d'un pôle formation

Nous exprimons notre inquiétude sur le fait que le poste de chargé de formation sur la collectivité, pourvu par un cadre, n'est plus en activité depuis plus d'un an.

Nous avons pris en compte qu'une collègue contractuelle avait fait l'objet récemment d'une mutation interne à la DRH pour effectuer le remplacement sur ces missions de formation.

Nous espérons que cette collègue ne sera pas mise en difficulté car nous pensons que les missions touchant à la formation feront probablement l'objet d'une forte demande de la part des collègues, en raison notamment de l'absence prolongée sur la collectivité d'un accompagnement personnalisé sur cette question.

Par ailleurs, nous nous inquiétons aussi sur le fait que cette absence locale d'accès aux formations se cumule au contexte général de confinement et que cela empêche les agents de bénéficier du déroulement de carrière.

Il nous est répondu que la Directrice des ressources humaines sera chargée d'accompagner la collègue ayant pour mission de traiter les demandes de formation des agents.

Nous n'avons pas eu le temps d'aborder d'autres points que nous avons prévu de traiter avec le Maire : la grille de subvention allouée à la cantine de la RATP et les réunions de service.

Nous demanderons que ces sujets soient mis à l'ordre du jour de prochains Comités techniques.