



# LA REGRESSION CONTINUE

## LE DIALOGUE SOCIAL EST ROMPU PAR LA MUNICIPALITE

Non contente de rompre ses engagements en matière de respect des instances paritaires (pour rappel, les délibérations du 29 mars sur le Personnel ont été votées alors que le CTP avait émis un avis défavorable)

Non contente de ne pas respecter la négociation obligatoire en cas de dépôt de préavis de grève (pour rappel, aucune rencontre n'a eu lieu depuis le dépôt du préavis pour le 26 avril)

Non contente de remettre en question les fondamentaux en matière de protection sociale, de temps de travail et de rémunération des salariés,

La Municipalité, alors qu'elle prétend, envers et contre tout être ouverte au dialogue social, affiche un mépris inacceptable à l'encontre de son personnel. Elle refuse de recevoir la délégation accompagnant les organisations syndicales à ce qui aurait dû être une rencontre pour trouver une issue au conflit qui touche la collectivité depuis plus de 10 jours. Nous étions trop nombreux (22 personnes) selon la municipalité ; elle voulait deux représentants par syndicat pour participer à sa réunion de travail. Parce que c'est bien connu, le meilleur moyen de sortir d'un conflit, c'est de mettre en place des réunions de travail sans les personnels concernés !

Voilà où on en est à Bagnole. Alors que les élus s'étaient engagés au changement (petit rappel au dos) :

- aujourd'hui encore les agents payent de leur poche par le biais de la grève pour rencontrer leur employeur et pouvoir discuter de leurs conditions de travail ;
- la municipalité, au mépris des accords, du cadre réglementaire et du bon sens, tente d'imposer sa vision du dialogue social ;
- elle reproduit les anciennes méthodes, notamment en légitimant un syndicat maison devenu désormais son porte parole ;
- elle joue le pourrissement d'un conflit qu'elle a engendré par ses positions rétrogrades et ses décisions unilatérales : dans son dernier courrier, elle avoue elle-même que la mesure prise sur la maladie n'aurait pas eu d'impact sur le soit-disant absentéisme qu'elle prétend combattre et reconnaît le paiement de certains personnels en deçà du smic et le non respect des 35h, et maintient ses positions !

**Preuve est faite de la considération qu'elle a pour son Personnel. Ce Qu'il Fallait Démontrer**

Depuis toujours, les agents de la Ville de Bagnole ont à cœur le service public et sont attachés à sa défense et son développement. C'est dans ce cadre que le mouvement social s'inscrit. Car il ne peut y avoir de service public de qualité sans un environnement de travail convenable et un minimum de moyens pour les agents. Les questions de condition de travail, de salaire et de protection des salariés en font partie. Parce que nous sommes conscients de nos responsabilités, nous restons ouverts au dialogue. Et plus que jamais, nous revendiquons une réelle concertation avec le Personnel.

**LA MOBILISATION CONTINUE !  
MARDI 02 MAI 2017 ASSEMBLEE GENERALE A PARTIR DE 10H**

Bagnole, le 28 avril 2017

Un  
**NOUVEAU SOUFFLE  
POUR BAGNOLET**  
&

s'unissent



Tony Di'Marino



Mohamed Hakem



## **REFONDER LE SERVICE PUBLIC COMMUNAL!**

### **NOS MESURES POUR 2014 - 2020**

1. Nous veillerons au respect des règles régissant la fonction publique territoriale pour le recrutement et le déroulement de carrière des agents.
2. Nous privilégierons le recrutement d'agents titulaires de la fonction publique, le recrutement de contractuels redevenant l'exception.
3. Nous nous engageons à résorber l'emploi précaire au sein des services municipaux.
4. Il n'y aura aucune « chasse aux sorcières », aucun règlement de compte, seul doit compter le service rendu aux Bagnoletais. Nous nous engageons à traiter toutes les situations individuelles dans le respect des règles de la fonction publique territoriale en plaçant, véritablement, l'humain d'abord.
5. Nous nous assurerons du plein accès à la formation continue avec la mise en place d'un plan de formation pluriannuel pour l'ensemble des agents.
6. Nous porterons la responsabilité de nos politiques et de l'action communale, sans nous défausser sur le personnel municipal.
7. Nous établirons un dialogue social renoué en organisant avant la fin de l'année 2014 des Assises du Dialogue Social débouchant sur une charte du dialogue social, en concertation avec les organisations représentatives du personnel.
8. Le Comité Technique Paritaire (CTP) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) joueront pleinement leur rôle.
9. Nous mettrons en place une cellule de veille sur la maltraitance et la souffrance au travail.
10. Nous rétablirons les moyens nécessaires au bon fonctionnement quotidien des services.
11. Les employés municipaux seront pleinement associés à l'élaboration du budget communal et aux décisions qui les concernent.
12. Nous garantirons le financement et la pérennité du CASC (Comité d'action sociale et culturelle)



## Le Maire

### LETTRÉ AU PERSONNEL COMMUNAL

Madame, Monsieur,

Ce jour, aurait dû se tenir une rencontre avec les représentants syndicaux du personnel. Celle-ci devait constituer la quatrième rencontre entre les agents grévistes et la Municipalité.

Alors que la Municipalité avait clairement indiqué, depuis plusieurs jours, les conditions de représentation (2 représentants par syndicat) dans lesquelles elle souhaitait un dialogue susceptible de favoriser la résolution du conflit social, les syndicats ont, après réflexion, refusé de s'asseoir à la table des discussions. Ils ont, en effet, considéré que seule une délégation d'une trentaine de personnes était susceptible de mener les discussions.

La Municipalité ne peut que déplorer cette situation et réaffirme sa volonté de trouver dans les meilleurs délais une issue positive, et ce, dans l'intérêt des habitants et des agents de notre Ville.

La Municipalité souhaite vous rappeler les raisons de ce désaccord et vous donner à nouveau l'ensemble des explications.

En 2016, la ville de Bagnolet a constaté 37 016 jours d'absence parmi son personnel permanent. Sur ce total, 16 133 jours sont justifiés pour des raisons de « maladie ordinaire » (soit 44%).

Durant cette même année, 41% des agents arrêtés pour maladies ordinaires l'ont été moins de 10 jours (et n'auraient donc pas été impactés par les mesures d'écrêtement).

La délibération du 29 mars 2017 prévoit la modulation du seul régime indemnitaire à partir du 11<sup>ème</sup> jour d'absence. Cette mesure, difficile à prendre, n'impacte ni le salaire de base ni les autres avantages acquis (maintien de la prime annuelle).

Ont toujours été exclus de l'application de cette mesure, les accidents du travail, les congés « enfant malade », les congés longue maladie et de longue durée, les congés maternité/paternité et les maladies professionnelles.

Puis, à la suite des concertations menées, ont été exclus de la mise en œuvre de cette disposition les arrêts liés aux maladies chroniques (ALD), les pathologies liées à la grossesse et les périodes d'absence dues à une hospitalisation.

Pour autant, il est tout aussi nécessaire de travailler sur les causes de cet absentéisme, tout en garantissant à chacun le strict respect du secret médical.

C'est pourquoi, il sera prochainement proposé aux instances paritaires, conformément aux engagements déjà pris, un certain nombre de mesures dont certaines présentées ci-dessous seront mises en œuvre dès 2017 :

- Actions de formation visant à la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- Actions de formation valorisant la promotion des gestes et postures adaptées ;
- Poursuite du travail engagé sur la prévention du risque lié à la manipulation de produits toxiques et dangereux.

Parallèlement, il est demandé, à partir du 2 mai à chacun des cadres ayant une responsabilité hiérarchique, de recevoir systématiquement les agents ayant une absence répétée et/ou supérieure à 10 jours.

Il s'agit de favoriser les conditions d'un échange qui permettra l'identification des difficultés (mal-être au travail, difficultés personnelles) et le recours éventuel, si nécessité, au service de médecine préventive.

S'agissant des accidents de travail, des congés maternité, de la maladie professionnelle ou des 20% de congés pour maladie ordinaire dont la durée est supérieure à 30 jours, une visite médicale sera prévue de manière systématique avant la reprise de travail.

Enfin, la Municipalité a décidé de réaliser sur les années 2017-18 un audit des risques psycho-sociaux auquel sera largement associé le CHSCT.

S'agissant des animateurs occasionnels, il y a, là-encore, nécessité de présenter la nature des dispositions votées.

La délibération portant sur le Contrat d'Engagement Educatif est une mesure visant à régulariser une pratique qui, bien que mise en œuvre à Bagnolet depuis plusieurs années, n'a jamais fait l'objet d'un vote du Conseil Municipal.

La seconde délibération portant sur les conditions de rémunération des animateurs occasionnels recrutés sur les périodes de vacances, vise à restaurer une égalité entre ces personnels quel que soit le secteur d'intervention.

Le tableau présenté ci-dessous, atteste de la volonté de la ville de Bagnolet de gratifier les agents à la mesure du travail effectué.

	Temps trav	EFFECTIFS	NET AVANT	NET APRES	ECART
Animateurs centres vacances et séjours	15 jours	20	506,17	785,08	<b>+278,91€</b>
Animateurs centre de loisirs service enfance	200 h	40	1 812,63	2 051,92	<b>+239,29€</b>
Animateurs centres sociaux et de quartier	200 h	39	1 763,71	2 051,92	<b>+288,21€</b>

Tel est l'ensemble des éléments que j'ai souhaité porter à votre connaissance.

Je vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Tony DI MARTINO

