

# UN BILAN DE MI-MANDAT ANTISOCIAL

---

A écouter madame la maire en conseil municipal, le dialogue social connaît des jours heureux à Aubervilliers :

*-On sait répondre aux syndicats, on est en dialogue constant avec eux (Karine Francllet, conseil municipal du 22 juin 2023).*

*-En concertation avec les syndicats, on a préféré prioriser la formation et reporter le CST (Karine Francllet, CM du 28 septembre 2023).*

Nous, organisations syndicales signataires de ce document, représentantes du personnel, ne partageons pas cet enthousiasme et tenons à apporter les plus vifs démentis à cette affirmation.

Nous revendiquons, nous œuvrons à ce que les agents de la Ville travaillent en sécurité, mieux et bien. **Pourtant, être écouté par la maire et sa direction générale n'est pas être entendu.** Nos alertes, nos demandes, nos revendications restent sans réponse.

**En conséquence, les quatre syndicats (CGT, FO, CFDT, SUD) ont choisi le silence et un rejet unanime de tous les sujets soumis par la municipalité au vote du Comite social territorial (CST) le 11 octobre dernier.**

Cette décision n'a pas été prise avec enthousiasme car nous mesurons le travail qui a été fourni par les agent.es pour que les dossiers soient présentés en CST. Mais ce silence doit être entendu, lui.

**Comment en sommes-nous arrivés là ?**



## Bien-être au travail ? Aucune considération

### Restauration du personnel : aucune avancée

Depuis trois ans les syndicats demandent une restauration du personnel pérenne, à un coût accessible pour tous les agent.es mais rien n'est fait. Trois années à « travailler » (esquiver ?) le sujet... Ambroize Croizat (20 places), comme solution d'attente, va fermer ses portes en décembre alors que l'inflation entame le porte-monnaie du personnel. Le barbecue offert au personnel en juin dernier ne masquera pas l'inaction municipale.

**Les mobilités forcées et les contraintes au départ** pour des raisons autres que le professionnalisme sont devenues une habitude. Et quand un représentant syndical est choisi dans les règles pour être chef de service, la direction générale le bloque.

### Fin arbitraire du COS

En atteinte aux acquis du personnel et des retraités : le COS. Lui, qui a accueilli plus de 1 300 agent.es l'an passé, est supprimé, remplacé par un service fourre-tout et *low cost*. L'ensemble du personnel qui pouvait profiter de bons de rentrée des classes, de jouets de Noël, de séjours à petits prix, de réductions pour les activités associatives et sportives... sera pénalisé, eux et l'ensemble de leur famille !

**Mis bout à bout, ces avantages supprimés vont coûter plusieurs centaines d'euros par an et par famille.**



## Amateurisme

En début de mandat, la direction générale nous avait vendu un **audit organisationnel, mené par un cabinet privé**. Des préconisations de bon sens ont été alors émises mais qui sont pourtant restées inappliquées. **Aucun rééquilibrage dans les directions générales et aucun travail entre service n'a été favorisé malgré nos alertes.**

Cela retombe sur l'ensemble des agent.es, engendrant des **souffrances au travail**, souvent silencieuses, **un fort absentéisme** et un **turnover** important, parfois même jusqu'au départ brutal de l'ensemble des agent.es d'un service.

### **En plus de 3 ans, ces questions n'ont trouvé aucune réponse :**

- Quelles orientations politiques claires ont été données aux services ?
  - Quel travail entre services est favorisé ?
- Quelles réorganisations ont permis de rééquilibrer les directions ?
  - Quelles sont les procédures de validation et de décision ?
- Qui entend les remontées et problèmes d'agent.es, les mises en place de logiciels, outils de travail inadaptés/en doublon comme le logiciel courrier ?

Plutôt que des chaînes de décisions identifiées, les bruits de couloir ont semblent-ils remplacé les notes de service. Quant au nombre de collègues recrutés sur des contrats de non titulaires et de vacataires, il explose. **Les agent.es le paieront-ils d'ici la fin du mandat, pour une masse salariale non maîtrisée ?**



# Mépris du dialogue social

Opacité au travail, opacité avec les syndicats. C'est le maître mot. Dans le cadre du "dialogue social", **que retenir ?**

- **Réunion tous les 15 jours entre les syndicats et la direction générale : pas d'ordre du jour, pas de compte rendu** et des informations (rarement essentielles) données aux syndicats selon le bon vouloir de l'administration.
- **Non-respect répété des règles et procédures** (délais de convocation, délais d'envois des documents...) en comité social territorial. Cela touche pourtant les réorganisations de services et impacte le travail du personnel au quotidien.
- **Recrutements précédant les créations de poste** au cours de réorganisations de service. Ceci est illégal.
- **Dossier mis à l'ordre du jour du dernier conseil municipal sans que les représentants du personnel soient consultés.** Leur avis était pourtant obligatoire avant le passage en conseil municipal.
- **Création d'une "commission" pour les revalorisations de primes** des agent.es. Qui y participe ? Quels critères sont retenus pour les décisions à prendre ? Mystère.
- **Recrutements de responsables et agent.es à la discrétion de la direction générale** : dans ces cas, aucune publication de poste diffusée malgré nos demandes répétées d'explications sur les procédures d'embauche.
- **Suppression de la bourse du travail sans aucune concertation** ni interrogation quant au service rendu pour les salariés du territoire.

Puisqu'il est temps de faire un bilan de mi-mandat, ces trois ans sont marqués par :

- une dégradation des acquis sociaux (COS, bourse du travail, restauration du personnel)
- des dégâts et dysfonctionnements multiples dans le fonctionnement de l'administration municipale
- un semblant de dialogue social

**Puisse cet appel être entendu. Il en va de l'avenir des agent.es de la Ville et du service rendu aux usagères et usagers.**

**CGT-Base Aubervilliers, ICTAM-CGT Aubervilliers, FO Aubervilliers, SUD CT 93 Aubervilliers**

