



CA Y EST, LE CHANGEMENT A BAGNOLET C'EST PARTI !

Le 4 avril dernier, la municipalité a rencontré l'ensemble des organisations syndicales de la ville pour les informer de son projet « maîtrise de la masse salariale ». Ce projet, dont la présentation donne une idée du concept de dialogue social vu par notre employeur, annonce la couleur (pour les points en détail, nous vous invitons à consulter la note présentée au bureau municipal au dos) :

- **attaque du porte-monnaie :**
 - **remise en question de la NBI :** cette prime, acquise à tous les fonctionnaires de la ville grâce au combat mené par les salariés avec la CGT il y a plus de 25 ans, est la seule qui est comptée pour la retraite. Sa suppression représenterait au minimum (NBI à 10 points) environ 600€ par an ;
 - **suppression du Régime indemnitaire en cas d'absence** (où comment remettre en question le droit des salariés d'être malade).
- **remise en cause des droits fondamentaux des agents et des avantages acquis :**
 - maladie, congés, disponibilité, tout y passe avec la question des remplacements (voir la note) ;
 - suppression des 2 mois accordés par le maire pour les départs en retraite
- **mise en place de la mobilité forcée :**
 - c'est l'administration qui choisirait de déplacer un agent selon ses besoins et non plus l'agent qui demanderait à changer de service dans le cadre de son déroulement de carrière ...

Bref, un programme de restriction qui s'inscrirait en plein dans la logique de la politique gouvernementale de régression sociale.

Toutes les organisations syndicales de la ville refusent fermement ce projet d'austérité !

Certains l'avaient clamé avec conviction durant leur campagne et réaffirmé lors de l'Assemblée du personnel de novembre 2014 : **les agents communaux ne seront pas la variable d'ajustement du budget**. C'est ce que nous revendiquons aujourd'hui.

Nous appelons le Personnel à se mobiliser pour stopper net ce projet et à participer à l'Assemblée générale du 28 avril 2016 à partir de 10h à l'Hôtel de ville.

Direction des Ressources Humaines

Rapporteur : Mohamed HAKEM / Olivier TARAPELLA

Objet : Compte-rendu des propositions du groupe de travail Ressources Humaines

Rappel des objectifs de travail :

Il s'agit de proposer les mesures structurelles permettant de maîtriser l'évolution de la masse salariale.

1/ Gestion des recrutements et des remplacements

Ged des embauches nouvelles à compter de 2016 sauf celles ayant été budgétées.

Non-remplacement des départs en retraite sauf nécessité absolue de service ou taux d'encadrement réglementaire. Les indisponibilités de moins de 30 jours ne font pas l'objet d'un remplacement.

Lorsque nécessaire, remplacement prioritaire en interne par redéploiement ou en externe, en privilégiant les agents titulaires de la FPT.

Au-delà, traitement au cas par cas selon la réalité du besoin avec obligation de prioriser le pool des personnes bénéficiaires des PPE et limitation de la durée du remplacement au temps effectif d'absence de l'agent remplacé.

Les demandes de disponibilités, pour convenances personnelles, ne feront pas l'objet d'un remplacement.

Pour les agents de catégorie C le principe général est le remplacement par mobilité interne sauf cas de technicité particulière. Dans ce cas, la mobilité interne, sauf motivation particulière, ne devra pas donner lieu au remplacement de l'agent dans son poste initial.

Non-renouvellement systématique des agents contractuels sauf nécessité de service ou taux d'encadrement légaux.

A l'expiration d'un contrat et lorsque le service d'emploi omet de donner son avis avant l'expiration du délai de prévenance, l'engagement n'est pas renouvelé.

2/ Cadre pour l'octroi des heures supplémentaires

Diffuser une note sur les heures supplémentaires en rappelant que le principe général reste la récupération. Ne seront payées que les heures des événements exceptionnels et à la demande de l'administration.

3/ Mise en place d'enveloppes pour le suivi des agents horaires

Fixation d'une enveloppe fermée par direction puis par annexe pour le recrutement et la rémunération des agents vacataires en particulier dans les centres de quartier et à l'enfance.

4/ Dispositif lié aux astreintes

Rationaliser le système des astreintes et clarifier la contrepartie d'astreinte pour les gardiens logés.

5/ Régime indemnitaire

Suppression du régime indemnitaire en cas d'absence. Cette disposition sera mise en œuvre en parallèle de la colation des postes.

6/ Autres mesures

Les centres de loisirs pendant les grandes ou petites vacances scolaires sont regroupés et les clés remises à un membre du centre, afin d'éviter le recours au remplacement du gardien de l'école.

Recensement des agents *sans affectation ou insuffisamment occupés*, saisir les directeurs.

Recenser les demandes de réintégration suite à disponibilité.

Reclassement des agents – 15 agents actuellement dont 6 peuvent faire l'objet d'une proposition de reclassement, 3 pour retraite pour invalidité, 2 pour licenciement (Assedic, indemnité de licenciement à prévoir), 4 en instruction.

Examiner les décisions administratives qui ont un certain impact budgétaire, comme les 2 mois du maire avant le départ à la retraite, la NBI pour tous.

Formaliser une procédure pour les déclarations d'accident du travail.

Questionner l'utilité des gardiens ou l'organisation des équipes travaux en régie.

Evaluer le coût d'entretien des espaces OP11 par des agents communaux.

Ces mesures doivent être évaluées et des outils de suivi et de pilotage du budget et du personnel mis en place.

Il est demandé aux membres du Bureau municipal de bien vouloir approuver les propositions du groupe de travail RH.

Etatien prévoins :

*Elys : Le Maire, Mesdames Pesel, Wolner, Mesieurs Hakem, Taravella, Karfoudi
Administration : Mesieurs Ostre, Ba, Kampanon, Madame Joubert.*