



Villejuif, le 3 mars 2020

Au personnel de la Ville de Villejuif,
Aux syndicats CGT et CGT-UGICT

Mesdames et messieurs, salarié-e-s de la Ville, chères et chers amis,

Vos syndicats CGT des Territoriaux et UGICT-CGT nous écrivent pour poser une série de questions très concrètes sur le sens de notre candidature et notre politique vis-à-vis des agnts de la Ville. Nous nous en réjouissons, car cela augure bien d'un type de relations que nous souhaitons mettre en œuvre, au sein de la collectivité et dans la population : un rapport franc, direct, et dans les deux sens entre élus et employés ou administrés, n'ignorant pas l'importance des corps intermédiaires.

Villejuif-Écologie est une liste citoyenne, construite par des associatifs, des syndicalistes, des citoyen-ne-s, soutenue par tous les partis écologistes, y compris le Parti animaliste, comprenant peu d'encartés dans les divers partis. Nous avons élaboré notre projet par une longue enquête dans la population (qui a touché nombre d'entre vous). Vous trouverez les étapes de cette élaboration participative et du projet final ici : <https://www.villejuif-ecologie.fr/projet-citoyen-pour-les-elections-municipales-a-villejuif/>

Vous nous demandez plus précisément quelle sera notre politique à votre égard.

Parce que nous comptons quelques élus sortants, dont moi-même, et d'autres ayant participé au Comité Technique et au CHSCT, parce que nous comptons aussi des membres de vos familles, de vos proches, parmi nos candidat-e-s et sympathisant-e-s, nous savons ce qu'ont été vos difficultés, votre souffrance, en particulier depuis le départ du DGS Bernard Salzenstein, congédié pour avoir tenté de vous défendre.

Nous savons que vous désirez servir les Villejuifois mais qu'on ne vous en donne pas les moyens. Nous savons que ce n'est pas qu'une question budgétaire, mais que cela relève également d'une forme de management cruel visant à vous faire abandonner vos postes dans le service public villejuifois.

Sur notre liste, beaucoup sont fonctionnaires ou l'ont été et savent ce qu'est l'idéal du service public. Beaucoup sont par ailleurs, ou même temps, animateurs de l'économie sociale et solidaire, forme de service à la populations complémentaire à la fonction publique.

Notre doctrine vis-à-vis de vous sera ce qu'on appelle parfois : « politique de la bienveillance » et « mise en situation de pouvoir faire ». Par « politique de la bienveillance », nous voulons dire que nous supposons a priori qu'un agent est sensible à l'honneur d'être au service du public, et s'investit en conséquence, que s'il semble se désinvestir, ne pas atteindre les objectifs qui lui sont assignés, et/ou tomber fréquemment malade, c'est d'abord un problème d'encadrement, d'organisation des postes, et de formation complémentaire à lui assurer afin de le mettre en situation de « pouvoir faire ».

Venons-en à vos questions précises.

1. Quels sont vos engagements en matière de consultation du personnel et de dialogue social ?

La toute première mesure à prendre est de rétablir la pure et simple légalité dans le fonctionnement des instances du dialogue social. Les instances CT/CHSCT doivent être convoquées dans les formes, se dérouler dans le respect mutuel, et leurs comptes rendus validés rapidement, car ils peuvent déterminer les votes du conseil municipal.

Plus important encore est leur préparation en amont avec les syndicats. L'un d'entre nous (Alain Lipietz) a la double expérience des Comités Technique et CHSCT de Villejuif et de ceux du Grand Orly Seine Bièvre. Au GOSB, les échanges sont rapides, aboutissent en général à l'approbation ou à l'abstention d'un ou plusieurs syndicats, car ils ont été longuement préparés par une négociation entre la hiérarchie, les élus et les syndicats. Les positions se sont rapprochées avant le CT, et s'il n'y a pas accord on l'enregistre et on essaie autrement, conformément à l'esprit de la loi.

Mais cela n'épuise pas les formes du dialogue social. Des réunions régulières doivent avoir lieu entre élus référents et l'ensemble du personnel des services sous leurs attributions (pas seulement les directeurs).

Enfin, dans le cadre de la gouvernance de la Ville « en archipel » que nous prôtons, les services doivent être étroitement associés, avec toute leur compétence professionnelle, mais aussi toute leur capacité d'écoute, au dialogue avec les associations et collectifs citoyens.

2. Comment comptez-vous lutter contre les inégalités femmes-hommes au sein de la collectivité ?

À Villejuif, comme partout dans la fonction publique (et le tertiaire en général), les femmes dominent en nombre, y compris dans l'encadrement intermédiaire, mais se heurtent au sommet à un plafond de verre.

Le premier objectif est évidemment de faire sauter ce plafond. Nous commencerons par chercher une future Directrice Générale des Services dans le personnel municipal et intercommunal local (ex-Cavb et Gosb). Une telle politique de promotion devra descendre jusqu'au personnel de catégorie C et exigera des disponibilités de formation tenant compte de la situation plus difficile faite aux femmes.

Car il faut tenir compte des contraintes pesant sur les femmes (qui ne changeront pas en un jour) : « double journée », maternités... La mairie en tant qu'employeur doit faciliter la vie des

femmes qui y travaillent en leur offrant des solutions telles que places en crèches, congé parental partagé, etc.

Par ailleurs l'une de nos candidates, syndicaliste dans une grande entreprise de la Ville, anime *Nous toutes contre les violences faites aux femmes* à Villejuif. Elle sera particulièrement vigilante sur toutes les questions de harcèlement.

3. Êtes-vous prêts à remettre à plat les questions de régime indemnitaire, et à faire en sorte que les critères soient transparents, objectifs et accessibles par tous ?

Aucun membre « sortant » de notre liste n'a été associé à la négociation du régime indemnitaire : nos représentants au CT avaient été destitués avant. En revanche, là encore, nous avons l'expérience du GOSB où le nouveau régime a été adopté avec approbation ou abstention des syndicats. On peut donc à l'évidence faire mieux et autrement !

Nous n'avons pas d'objection de principe à un système indemnitaire prenant mieux en compte la difficulté du poste occupé, la qualification et l'implication du salarié. Nous considérons que qualification et implication doivent devenir une ambition et plaisir recherché par toutes et tous, aboutissant à terme à des primes maximales pour un même type de poste. Mais nous savons que ce n'est pas le cas, pour des raisons qui peuvent être parfaitement valables.

Le risque est alors celui de la « note de gueule », la rémunération « à la tête du client ». Le Rifseep introduit un nouveau moyen de pression arbitraire sur le ou la salariée, et les institutions du dialogue social et de la protection des salariés doivent donc être renforcées en proportion. Une première solution est de limiter l'amplitude individuelle de la variation des primes. Une seconde solution est de bien distinguer :

- D'une part : les fonctions de bilan et d'aide aux choix de carrières (stages de qualification compris) qui doivent rester confidentielles, dans un dialogue en tête à tête entre le salarié et un cadre (si possible pas son notateur),
- D'autre part la notation dont dépend la prime, qui devrait être plus collégiale avec droit d'appel assisté d'un.e délégué.e du personnel.

Ajoutons que nous veillerons à proposer au Centre régional toutes les promotions de grade permises par l'ancienneté et la qualification acquise et reconnue aux concours et examens professionnels de la fonction publique, dans le cadre et sous les modalités prévues par la loi et le statut des fonctionnaires territoriaux.

4. Êtes-vous favorable à la prise en charge des activités sociales et culturelles par les agents eux-mêmes, par le biais du Comité d'Action Sociale et Culturel, géré par les agents, plutôt que par le biais d'un prestataire privé ?

À Villejuif-Écologie, nous sommes évidemment, en tant qu'écologistes, de fibre autogestionnaire et sommes plutôt favorable à un système Casc qu'au système Cnas, sorte de self-service national (géré toutefois par des syndicalistes !). Mais nous savons aussi que « l'autogestion, c'est pas de la tarte ». Peu d'agents ont réellement la possibilité de s'impliquer, en dehors du travail et de toutes les charges de la vie quotidienne : il est donc compréhensible que beaucoup souhaitent « consommer » des œuvres sociales toutes préparées.

Nous mettrons donc en œuvre ce qui a été adopté par le GOSB : la combinaison d'un Casc et du recours possible au Cnas.

Le passage en force du Casc au Cnas fut un temps fort de l'affrontement de Messieurs F. Le Bohellec et Ph. Vidal contre les personnels et ses représentants. Deux élus de *L'Avenir à Villejuif* (Monique Lambert Dauvergne et Alain Lipietz), qui figurent sur la liste *Villejuif-Écologie*, étaient alors entrés vigoureusement dans le débat, aux côtés du personnel, des

syndicats, et des autres élus de gauche. Nous vous renvoyons ici à leur compte-rendu du débat et de ses enjeux : <http://www.laveniravillejuif.fr/spip.php?article608>

5. Êtes-vous prêts à l'arrêt du recrutement de précaire sur des besoins permanents ?

Le recrutement de salariés précaires sur des emplois permanents est une aberration dans une société de plus en plus complexe où la qualification, nourrie de l'expérience, des liens tissés entre collègues partageant les retours d'expérience, et de la confiance au sein des équipes, avec leurs élus, la hiérarchie et les usagers des services publics locaux, sont des valeurs cardinales. Non seulement nous chercherons à pérenniser les personnes sur les tâches permanentes, mais nous veillerons à les former et à les aider dans leur progression.

6. Êtes-vous prêt à développer une démarche de management alternatif au « management par la terreur et par le cri » actuellement en place ?

Cette question est un peu provocatrice... Vous ne vous attendez pas à ce qu'on vous réponde « On verra » ? Nos élus sortants ont été à la pointe de la dénonciation de la politique que vous définissez si bien et qui a abouti à tant de dépressions, de départs et, hélas, de suicides et tentatives de suicides. Ils et elles ont dénoncé cette politique en CHSCT, en Conseil municipal, dans la presse, et face à la police dans les enquêtes sur les suicides, nonobstant les menaces du maire de plainte en diffamation (voir <http://www.laveniravillejuif.fr/spip.php?article1022>).

Ces élus ont tiré, dès le début de 2016, un bilan public, en positif et négatif, de leur brève participation à la majorité *Union citoyenne* choisie par les Villejuifois (<http://www.laveniravillejuif.fr/spip.php?article537>) Mais s'ils ont un regret profond, c'est d'avoir exposé le personnel, y compris par leur départ, à la possibilité d'une politique aussi méchante que celle de F. Le Bohellec a par la suite mise en œuvre vis-à-vis des agents. Le problème n° 1 sera : « Que faire de l'encadrement recruté par F. le Bohellec pour appliquer ces ignobles recettes de la *gestion par le stress* ? », sévèrement condamnées par la justice dans le procès des suicides de France-Telecom. Nous aurons un débat franc avec ces personnes, et leur indiquerons de tenir le plus grand compte des diagnostics de la psychologue du travail et du médecin du travail. Ils auront à appliquer notre « politique de la bienveillance » définie en introduction.

7. Êtes-vous prêt à titulariser les agents en contrat déterminé, leur permettant ainsi de sécuriser leurs emplois, et d'accéder plus facilement par exemple à des logements ?

Il nous semble avoir largement répondu à cette question déjà, dans la réponse à la question 5. Puisque la question 5 porte sur les postes relatifs à des « besoins permanents », faut-il comprendre que vous souhaitez voir aussi titulariser ceux des CDD qui auraient été embauchés pour des besoins « non-permanents » ?

Il nous semble évident que tout employeur préfère titulariser des personnes qu'il connaît déjà et qui ont donné satisfaction, même s'il s'agissait d'une mission « non permanente ». Et c'est ce que nous ferons. Il est clair toutefois que ce ne peut être une règle générale, prenant le pas sur les règles de recrutement dans la fonction publique territoriale (Sauvadet et suites).

8. Êtes-vous prêt à l'arrêt des privatisations et au retour en régie de toutes les délégations de service public vendues au privé par l'exécutif sortant (entretien des rues, des écoles, des travaux dans les bâtiments municipaux, etc) ?

Tout aussi critiquable que le recours à l'emploi précaire, est le recours systématique à la sous-traitance et à l'externalisation. Sous couvert de recours à des spécialistes, le but réel est de « justifier » les réductions de personnel, non pour faire des économies (la sous-traitance coûte souvent plus cher que le travail en régie) mais pour s'affranchir des « contraintes » du dialogue social... voire pour pratiquer un favoritisme dans les marchés publics, avec des contreparties plus ou moins avouables. Les exemples que vous citez sont typiques. Toutefois, les gros travaux du BTP n'ont jamais été intégrés à la fonction publique, il existe un code des marchés publics pour cela.

Pour une bonne gestion, à la fois des ressources budgétaire et humaines, l'externalisation doit être évitée, sauf dans les cas vraiment spécialisés, cas que l'on peut réduire grâce à la qualification des personnels.

Il faut souligner toutefois que la politique d'externalisation des services est bien plus ancienne que 2014, en dépit des pancartes « Villejuif hors AGCS » qui ornent encore les entrées de ville. De très nombreuses compétences ont été perdues par la Ville.

Le cas le plus lourd sera celui des missions déléguées à la Semgest. Nous ne prenons à ce stade d'engagement ni dans un sens ni dans l'autre : un audit précis devra être établi, de ce qui peut être réintégré en régie dans le personnel municipal et de ce qui devra rester dans une SEM largement financée par des marchés externes à la Ville. Nos critères seront fondamentalement basés sur les besoins de la transition alimentaire (cuisine bio, produits frais...) et de la politique des fêtes et cérémonies, où l'économie sociale et solidaire a aussi sa place. Les salariés et cadres de la Semgest seront associés à cette réflexion.

Plus généralement, notre objectif est de mettre Villejuif en transition (énergétique, bioclimatique, alimentaire, etc) pour faire face aux crises écologiques qui se précisent et qui s'aggraveront dans le courant de ce mandat. Cela nécessitera de développer des compétences encore peu répandues, un recours transitoire à des experts externes, l'embauche de nouveaux spécialistes, accompagnée d'une montée en compétences nouvelles dans le personnel actuel.

Nous ne doutons pas que ces missions nouvelles, réclamées par la population de Villejuif, sauront susciter l'enthousiasme du personnel.

9. Êtes-vous favorable à une prise en charge des complémentaires « santé et « maintien de salaire » pour les fonctionnaires, à la même hauteur que celle pratiquée dans le privé (c'est à dire au minimum de 50%) ?

Sans être dogmatiquement pour un impossible « statut universel » en matière de protection sociale, il nous semblerait aberrant que les fonctionnaires publics n'aient pas au moins la même prise en charge partielle par l'employeur de la couverture complémentaire que les salariés du privé.

J'espère, Mesdames, Messieurs, chères et chers ami-e-s, avoir au nom de notre liste répondu à vos interrogations et avoir bientôt, si les électrices et électeurs le veulent, l'occasion de reprendre avec vous ce dialogue, dans un tout nouveau rôle. Bien cordialement,



Natalie Gandais
Tête de liste Villejuif Écologie