

Réunion Intersyndicale

À partir de Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>

Date Mar 25/02/2025 16:11

À Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>

Cc Laetitia AUDRERIE <laetitia-audrerie@drancy.fr>

Mesdames, Monsieur,

Je vous informe que la réunion Intersyndicale aura lieu en salle 2 (Hôtel de ville) le mardi 11 mars à 15h00.

Cordialement.

Lea FOTI
Assistante de Direction
DRH
tél : 01-48-96-51-80
Mairie de Drancy





Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALE

Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>

14 février 2025 à 08:25

À : Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>

Cc : Laetitia AUDRERIE <laetitia-audrerie@drancy.fr>

Mesdames, Messieurs,

A la demande de certains d'entre vous d'organiser une réunion intersyndicale avec la présence de la DRH, je vous invite à vous concerter pour nommer 1 ou 2 représentants du personnel de chaque organisation syndicale. Merci de me communiquer les noms des personnes désignées par organisation syndicale pour que je puisse organiser au mieux cette réunion, je vous proposerais par la suite une date.

Merci pour votre collaboration.

Cordialement.

Lea FOTI
Assistante de Direction
DRH
tél : 01-48-96-51-80
Mairie de Drancy





Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALE

Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

17 février 2025 à 15:55

À : Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation syndicale a désigné les personnes suivantes pour nous représenter lors de la réunion intersyndicale.

- **Henri TAMAR**, co secrétaire.
- **Vianney PERROCHEAU**, co secrétaire.
- **Rania AOUGHLIS**, secrétaire.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous communiquer la date, l'heure et le lieu retenus pour cette réunion dès qu'ils seront fixés, afin que nos représentants puissent s'organiser en conséquence.

Cordialement.

La CGT territoriaux Drancy

Nous rappelons aussi que la CGT est pour le partage du travail, une grande campagne s'engage :

- ▶ 10% de travail en moins pour les 32h
- ▶ 10% d'effectif en plus soit 180.000 recrutements pour réaliser les 10% de travail en moins
- ▶ 10% de temps de travail consacré à la formation
- ▶ 10% d'augmentation indiciaire et salariale pour les contractuels, avec un point d'indice porté à 5,15 au lieu de 4,68 actuellement

Dans le cadre d'une ouverture de dossier

Être syndiqué permet d'**être** informé de ses droits collectifs et individuels et de l'évolution de la législation. Cela garantit un accompagnement au quotidien et en cas de difficultés professionnelles. Faire partie d'un groupe peut en effet **être** un point fort, car cela permet d'**être** écouté et soutenu.

En raison de la pandémie COVID, la CGT est présente de 9 h à 12 h à la bourse du travail de Drancy sur rdv au 01 48 96 92 40

Pour les autres horaires contacter cette adresse mail pour le télétravail ou les rdv externes à Drancy

Les courriels que vous recevez en dehors des heures habituelles de travail ne requièrent aucune réponse immédiate.

<https://mairiededrancy.reference-syndicale.fr/>

Le site officiel

<https://cgtdrancy.radio12345.com/>

La RADIO WEB CGT

<https://droitaladeconnexion.info/>

[Texte des messages précédents masqué]



Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALE

Laetitia AUDRERIE <laetitia-audrerie@drancy.fr>

17 février 2025 à 19:49

À : "cgt.drancy@gmail.com" <cgt.drancy@gmail.com>

Cc : vianney perrocheau <vianney.perrocheau@sfr.fr>, Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>, Rania AOUGHLIS <rania-aoughlis@drancy.fr>

Monsieur Tamar,

Vous n'êtes pas représentant du personnel puisque vous ne faites pas partie du personnel.

Cette réunion n'a vocation qu'à réunir des représentants élus du personnel, pas au delà.

Nous retenons donc les noms de M.Perrocheau et Mme Apughlis pour cette réunion.

Cordialement.

Laetitia Audrerie
DGA Ressources Humaines
Mairie de Drancy

De : Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>**Envoyé :** lundi, février 17, 2025 3:58 PM**À :** Laetitia AUDRERIE <laetitia-audrerie@drancy.fr>**Objet :** TR: ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALELea FOTI
Assistante de Direction
DRH
tél : 01-48-96-51-80
Mairie de Drancy

De : Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>**Envoyé :** lundi 17 février 2025 15:55**À :** Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>**Objet :** Re: ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALE

[Texte des messages précédents masqué]



Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

ORGANISATION REUNION INTERSYNDICALE

Cgt Drancy <cgt.drancy@gmail.com>

18 février 2025 à 09:16

À : Laetitia AUDRERIE <laetitia-audrierie@drancy.fr>, "prefecture@seine-saint-denis.gouv.fr" <prefecture@seine-saint-denis.gouv.fr>, maire <maire@drancy.fr>, Contact UD CGT 93 <contact@cgt93.fr>, FDSP - Enjeux / Statutaire / DLAJ <enjeux-statutaire-dlaj@fdsp.cgt.fr>, "fdsp@cgt.fr" <fdsp@cgt.fr>, csd 93 <csdcgt93@gmail.com>

Cc : vianney perrocheau <vianney.perrocheau@sfr.fr>, Léa FOTI <lea-foti@drancy.fr>, Rania AOUGHLIS <rania-aoughlis@drancy.fr>

Madame

Encore une fois, vous interdisez un membre de la direction CGT des territoriaux, à répondre à votre demande de délégation des syndicats.

Nos Statuts sont bien déposés à la mairie de Drancy nominativement et comprenant mon nom et prénom, car notre organisation comprend les retraités dans ses statuts et sa direction.

Aussi, vous n'êtes en rien membre de la CGT, pour évincer les choix CGT, ce que vous exécutez depuis des années.

En effet, tous membres de syndicat du personnel désignés représentent les organisations d'un syndicat.

Vous confondez élus du personnel (CST, F3SCT) et représentant mandaté d'une organisation syndicale, clairement lisible dans le décret 85-397

effectivement, vous ne convoquez pas les élus CST ou F3SCT, mais bien les représentants d'une organisation syndicale, dont la CGT territoriaux Drancy est première localement.

"Les noms des personnes désignées par organisation syndicale" telle est dixit votre invitation

Je vous rappelle que la protection fonctionnelle perdure pour tout agent fonctionnaire attaqué pénalement en discrimination, y compris les retraités.

Vous allez ainsi nous expliquer comment des représentants départementaux d'autres syndicats, qui ne font pas partie du personnel, étaient présents lors de la dernière réunion DRH des organisations syndicales.

La CGT ayant, bien sûr, accepté, la façon dont certaines organisations fonctionnent.

Vous acceptez donc en toute discrimination de trier les organisations syndicales dans leur fonctionnement.

J'en réfère aux autorités sur ce point.

Pour ma part, je répondrais aux choix de ma direction CGT de représenter mon organisation syndicale en qualité des 2 Co secrétaire généraux et de notre secrétaire de section syndicale présents.

Bien à vous

Henri TAMAR
expert CST et F3SCT désigné par la CGT
Co secrétaire Général CGT Territoriaux
membre de la CSD 93 CGT

Nous rappelons aussi que la CGT est pour le partage du travail, une grande campagne s'engage :

- ▶ 10% de travail en moins pour les 32h
- ▶ 10% d'effectif en plus soit 180.000 recrutements pour réaliser les 10% de travail en moins
- ▶ 10% de temps de travail consacré à la formation
- ▶ 10% d'augmentation indiciaire et salariale pour les contractuels, avec un point d'indice porté à 5,15 au lieu de 4,68 actuellement

Dans le cadre d'une ouverture de dossier

Être syndiqué permet d'être informé de ses droits collectifs et individuels et de l'évolution de la législation. Cela



SYNDICAT CGT DES FONCTIONNAIRES ET AGENTS
PUBLICS DE DRANCY
22 rue de la République
93700 Drancy cgt.drancy@gmail.com
Drancy, le 10 mars 2025

MANDAT CGT TERRITORIAUX DRANCY

Réunion DRH du 11 mars 2025 sur convocation des organisations syndicales

Est mandaté pour représenter l'organisation syndicale précitée :

Rania AOUGHLIS

Henri TAMAR

Pour La CGT Territoriaux de Drancy,
Vianney PERROCHEAU
CO SG,

1. Organisation et gestion des ressources humaines

1.1 Mise à jour du règlement intérieur de 2019 : où en est-on ?

1.2 Mise à jour des fiches de postes : pourquoi les risques médicaux et les lignes directrices (nombre de points) des agents ne figurent-ils pas ?

1.3 Progression de carrière : pourquoi la gestion de carrière semble-t-elle chimérique ? Nous demandons l'inclusion du total -1 des données de l'agent LDG dans le CREP. Pourquoi l'évolution de carrière des agents syndiqués CGT est-elle traitée différemment au sein d'un même service, et quelles actions peuvent être mises en place pour assurer une égalité de traitement dans la gestion de leurs carrières ?

1.4 Pourquoi nous n'avons pas accès aux LDG (Lignes Directrices de Gestion) ?

1.5 Nous demandons que les LDG soient incluses dans le CREP des agents.

1.6 Pourquoi n'y a-t-il plus qu'un seul poste d'assistante sociale en DRH pour 2 157 agents ?

1.7 Problème de formation : pourquoi les agents ne sont-ils pas prévenus des procédures ? Pourquoi cette dégradation du service DRH (absence de plan de formation par service) ? Où sont les usagers que sont les agents ?

1.8 DRH : l'informatique serait en souffrance, pourquoi ? Pourquoi une fermeture du service les jeudis sans avis préalable du CST ?

1.9 Pourquoi les chefs de service ne transmettent-ils pas les formulaires HIS (Heures d'Information Syndicale) aux agents ? Nous demandons qu'elles soient incluses dans les fiches de paie (droit à 12 heures).

1,11 De nombreux agents rencontrent des erreurs administratives concernant leur congé pour invalidité temporaire imputable au service, notamment des positions erronées de maladie ordinaire, alors qu'ils attendent un reclassement ou la reconnaissance de MP. Quels sont les problèmes sous-jacents et comment peut-on y remédier ?

1,12 Quels sont les principaux facteurs qui entraînent des erreurs dans le calcul des retraites des agents publics, et quelles solutions peuvent être mises en place pour résoudre ces problèmes de manière efficace ?

2. Conditions de travail et moyens matériels

2.1 Fonctionnement des services dégradés par le non-remplacement des agents : jusqu'où allons-nous ? Comment y remédier au vu du nombre croissant d'usagers ?

2.2 Pas de matériel informatique pour les élus mandatés F3SCT et CST, le matériel transmis du syndicat est obsolète. Nous avons trois postes bureaux, un seul ordinateur municipal ? Le téléphone est toujours en panne (réception d'appel) malgré nos recours ? La liste des sections syndicales a été donnée, les moyens du décret 85-397 doivent être adaptés.

2.3 Une promesse avait été faite de mettre un poste informatique disponible dans les écoles avec accès intranet et internet, ainsi qu'un accès à la page des syndicats. Pourquoi n'est-ce pas effectif ?

2.4 Problème des véhicules électriques : Bon nombre de véhicules sont en panne, absence de chauffage dans certains cas, pas de grattoir. En hiver, le pare-brise se couvre rapidement de buée ou de givre. Sans un système de chauffage pour désembuer ou dégivrer les vitres, la visibilité est réduite, augmentant le risque d'accidents.

2.5 NBI pour tous : pourquoi n'est-elle pas appliquée ou actualisée ? Les nouvelles zones QPV (NBI) Drancy et décrets des NBI ouvrent des droits non actualisés, ni mesurés. (fiche de poste identifiant) La fiche de poste doit être un document élaboré conjointement par l'agent et son responsable hiérarchique direct. Elle doit décrire les missions et activités qui incombent à un agent en situation professionnelle dans une structure donnée. La fiche de poste n'est pas définitive : elle doit évoluer et s'adapter au fil du temps. C'est un document qui doit être complété d'année en année, voire modifié. Comprenant les Risques existant pour les reconnaissances CITIS et les éléments adaptés au travail de l'agent (consigne médecin du travail - DRH).

3. Santé, hygiène et sécurité au travail

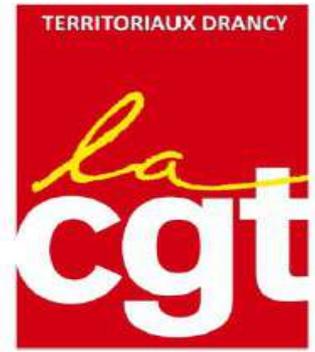


3.1 Hygiène et sécurité : les produits utilisés pour le nettoyage de certains ERP sont inadaptés. Que fait le FSSSCT ?

3.2 Problème de distribution des EPI : pourquoi les consignes municipales et celles du CHSCT/FSSSCT ne sont-elles pas appliquées ? Comment adapter les équipements de protection individuelle pour les agents ayant des tailles non standard, afin de garantir leur sécurité, confort et efficacité dans l'exercice de leurs fonctions ?

3.3 Alerte FSSSCT et délégués syndicaux non suivie : pourquoi ?

3.4 Malgré la nomination d'un référent handicap ayant un poste spécifique déjà à 100 %, pourquoi la loi n'est-elle pas appliquée ? Pourquoi n'y a-t-il pas de communication nominative aux agents concernés et celles collectives (RQTH cachés) ? Comment gérer la lettre de mission des 100 agents handicapés (RSU) ainsi ?



4. Instances représentatives du personnel et dialogue social

4.1 Mauvaise coordination du service pour les détachements DAS, ASA, IRP : pourquoi aucun retour du DRH ? Qu'en est-il de l'année 2024 perdue par vos services de la CGT ?

4.2 Problèmes F3SCT pour les détachements et formations : besoin d'un ordinateur. Quel calendrier est proposé pour un bon fonctionnement ?

4.3 Problématique Heures Info Syndicales : Pourquoi nos demandes de HIS dans les services sont refusées des chefs de service, pourquoi les formulaires ne sont-ils pas transmis aux agents ?

4.5 Une demande d'ordre du jour avec 4 signatures de titulaires n'est pas appliquée dans le délai de 2 mois pourquoi il n'est pas appliqué la loi ?

4.6 Une commission qualité de vie au travail (QVT) existe excluant les syndicats, Pourquoi ? Cette commission QVT (obsolète), doit entendre les alertes Psycho-sociales, ou sont les rapports des séances qui doivent être connus et mesurés du FSSSCT et du donneur d'alerte.

4.7 Les élus CST, FSSSCT, délégués syndicaux, lors de séances plénières ou réunion doivent pouvoir se garer comme les agents mairie éloigné du domicile. Nous demandons une étude de pass barrière et parking pour ceux identifiés venant en voiture sur le poste de travail temporaire ou entier.

4.8 Aucune identification n'existe des élus 2022 CST, FSSSCT (avec contact) dans les services, ainsi que sur l'intranet et pour ceux non pourvus d'intranet sur internet.

5. Avantages sociaux et restauration

5.0 Depuis l'arrêt du CASC, qu'est devenu le mobilier et le matériel informatique qui y étaient affectés, qu'en est-il des bilans et usages des finances publiques, des chèques, de la carte bleue, y a-t-il vol ? Puisque des demandes écrites (mail, dépôt au service et LR domicile) en double à l'employeur et l'agent responsable ont été émis et déposés ?

5.1 Bon nombre d'agents ne bénéficient d'aucun titre de restauration malgré l'éloignement et l'impossibilité de déjeuner sur le lieu de restauration collective proposé par la mairie.

5.2 Demande de mise en place de chèques déjeuner et débat CST, association des agents. Application du CGFP ?

5.3 Pourquoi la continuité du service public de la cantine n'est-elle pas assurée pendant les congés d'été ?

5.4 Pourquoi l'amicale des policiers municipaux domiciliée à la maison de l'énergie et d'environnement Numéro RNA W931016886 existent et bénéficie de moyens municipaux et pas l'association CASC existante. Pourquoi cette discrimination ? <https://www.helloasso.com/associations/amicale-de-la-police-municipale-de-drancy>

6. Communication et organisation interne

6.1 Manque de communication intra-service : par exemple, des massifs de fleurs et du gazon sont détruits pour l'installation de VRD (Voirie Réseaux Divers), entraînant une perte financière et une incohérence dans l'organisation du travail.

6.2 Pourquoi manque-t-il la pagination numérotée L137-1 du CGFP dans l'ensemble des documents des dossiers administratifs des agents de Drancy ?

6.3 Divers suite à la période entre le 11 décembre 2023 et la réunion. M Tepaz fait une note sur les permis de conduire, sur la base d'une charte. Or, les chartes n'ont aucun caractère normatif et n'ont pas de véritable valeur juridique en soi, à la différence du règlement intérieur régulièrement déposé de 2019 et non à jour. Qui impose des procédures précises.

6.4 Le Parisien ou les usagers de Facebook mettent souvent négativement en avant Drancy et ses agents (viol par matraque, traduction de chant terroriste, permis, stupéfiant, suicide et non respect de l'employeur du secret médical)

Y a t il un souci dans les recrutements, les formations, l'encadrement, qu'en est l'analyse de la DRH ? Exemple des contractuels qui sont en CDD depuis plus de 8 ans. (CDI obligatoire)



7. Réseau des médiathèques et recrutement

7.1 Les départs successifs de collègues, tant en poste que récemment embauchés, ne semblent pas alerter la DRH sur le profond malaise qui règne au sein du réseau des médiathèques ?

7.2 Pourquoi, malgré les alertes remontées jusqu'à la DRH, aucune mesure n'a-t-elle été prise pour enrayer ce profond mal-être au sein du réseau des médiathèques, laissant les agents contractuels et titulaires dans la peur de faire entendre leurs voix ? Cette inertie, associée à certains N+1 qui abusent de leur fonction en ne tenant même plus compte des compétences de l'agent et en se considérant toujours dans le juste, crée une perte de repères face aux missions à accomplir et génère un climat de mal-être et d'anxiété au sein du réseau des médiathèques.

7.3 Pourquoi, depuis plusieurs années, les congés des agents sont-ils systématiquement soumis à un chantage à chaque période de vacances, les obligeant à combler les plages horaires pour compenser un manque de personnel permanent ? Ce mode de fonctionnement génère un surmenage évident et empêche d'avoir des horaires adaptés, alors que des solutions devraient être mises en place pour garantir un équilibre respectueux des conditions de travail.

7.4 Pourquoi la directrice a-t-elle à plusieurs reprises refusé aux agents le droit d'organiser une rencontre avec les syndicats au sein de la médiathèque pour discuter des risques psychosociaux.

7.5 Pourquoi les lieux de paroles ne sont pas ouverts, comme demandés par la CGT, pourquoi est exclu d'une réunion de travail sans aucune référence du règlement intérieur, une représentante du FSSSCT et CST comprenant l'organisation du travail dans les missions.

7-6 Lors de la dernière réunion générale, la décision de la directrice a été de tenir la réunion dans un auditorium non chauffé, malgré la disponibilité d'autres lieux plus adaptés en température. Cette situation s'inscrit dans un environnement de travail en constante dégradation où les agents sont confrontés à des conditions de plus en plus pénibles, problèmes de chaleur excessive en été et de froid en hiver. Demande de mesures d'amélioration pour garantir un confort thermique adapté aux besoins des agents tout au long de l'année.

Le constat est amère concernant les promesses faites par la nouvelle direction, qui à ce jour restent largement non tenues. Les attentes n'ont pas été satisfaites, et les agents se retrouvent confrontés à une réalité bien éloignée des engagements qui avaient été pris.