

Élections Municipales des 15 et 22 mars 2020

La CFTC d'Aulnay sous bois Interroge les candidats

la CFTC a décidé d'interroger les candidats aux prochaines élections municipales. Nous avons fixé la fin février comme date limite de réponse pour pouvoir les transcrire avant le premier tour. Cette date correspond à la date limite de dépôt de listes fixée par la préfecture au 27 février.

Pour les municipales Aulnaysienne, 6 listes ont été déposées en préfecture.

Nous avons reçu les réponses de 4 listes, en respectant l'ordre des listes :

- **Alain AMEDRO** pour la liste N°1 AULNAY EN COMMUN
- **Raoul MERCIER** pour la liste N°2 Démocratie représentative – citoyenne intergénérationnelle
- **Benjamin GIAMI** pour la liste N°3 AULNAY PLUS FIERE, PLUS FORTE
- **Bruno BESCHIZZA** pour la liste N°5 VIVRE AULNAY avec BRUNO BESCHIZZA

Le nombre de réponses reçues honore la CFTC à plusieurs titres. La CFTC fait du dialogue social une priorité de son action. Nous portons fièrement les attentes des municipaux et nous nous affirmons comme un partenaire privilégié du dialogue, tout en nous efforçant d'être constamment force de propositions.

Aussi, nous nous félicitons de constater que plusieurs de nos revendications sont entendues dans leur déclaration par les candidats.

Préambule

Alain AMEDRO

Notre équipe s'est bâtie autour de la rédaction d'un code éthique, ensemble de bonnes pratiques qui guideront notre politique. Elle est marquée par la diversité de femmes et d'hommes mêlant expériences des collectivités territoriales, responsabilités associatives, syndicales et citoyennes.

Je suis, nous sommes très attachés au service public et à celles et ceux qui le portent. Vous devez pouvoir exercer votre travail dans de bonnes conditions : d'écoute, de dialogue, de reconnaissance, pour être chaque jour au service des aulnaysien-ne-s qui sont notre préoccupation constante et commune.

Nous savons que les défis sont immenses : changement climatique, lutte contre la pauvreté, éducations, sécurité, accès du plus grand nombre à la culture et au sport, défense et revalorisation des services publics...

Nous savons aussi pouvoir compter sur vous, vos compétences, votre enthousiasme, vos idées, votre sens du service public, pour faire d'Aulnay une ville plus démocratique, plus solidaire et plus écologique. Vous pouvez compter sur notre profond respect, notre écoute et une loyauté réciproque.

Raoul MERCIER

La liste que je mène est une liste citoyenne et populaire composée d'Aulnaysiennes et Aulnaysiens qui n'ont jamais fait de politique, ni même jamais voté pour la plupart. Ils ont pris conscience qu'il était urgent de prendre leur destin en mains et de ne plus s'en remettre à des professionnels de la politique qui perdent en chemin le sens de leur engagement initial au service de la collectivité.

Ce préambule rapide pour dire que notre liste populaire est proche des préoccupations ordinaires et des luttes en cours pour plus de justice, d'égalité, de respect et d'unité.

Benjamin GIAMI

Comme je l'ai écrit dans mon livre « Aulnay Plus Fièvre, Plus Forte », je mettrai un point d'honneur à respecter les règles et le statut de la fonction publique territoriale. La commune se doit d'être un employeur exemplaire. Il s'agira de porter un projet municipal ambitieux dans le respect des agents communaux et des valeurs du service public.

La priorité sera de redonner du sens à l'action des agents, souvent malmenés par la municipalité actuelle, en posant un cadre de travail à la fois respectueux de leur engagement quotidien et exigeant.

Je m'engage à mettre fin aux privilèges et aux avantages accordés à certains collaborateurs (certains n'ayant pas les compétences liées aux salaires qu'ils touchent) et tout recrutement futur se fera dans le strict respect des règles statutaires.

Je mettrai un soin et une attention particulière à la désignation des cadres dans les emplois fonctionnels de la Direction générale, à leur nécessaire et absolue compétence, et à leur respect entier de la neutralité de la fonction. C'est à cette condition que leur légitimité sera indiscutable et indiscutée et le fonctionnement de toute la chaîne hiérarchique facilité. L'accent sera mis sur la formation et l'équité pour tous. Les nominations et les promotions seront justes et transparentes, avec des postes enfin ouverts aux plus méritants.

Les agents de la commune sont la force de notre municipalité. Sans eux, rien ne pourra être réalisé. Je prends l'engagement, si je suis élu, d'échanger avec chacun d'eux tout au long du mandat et de les associer à l'ambition que je veux porter à notre ville.

Bruno BESCHIZZA

MERCI ! Voilà le premier mot qui me vient pour nos agents ! Qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ils accomplissent un travail exceptionnel au service de notre ville d'Aulnay-sous-Bois et de tous les habitants.

Vous connaissez mon attachement à cette magnifique notion de service. Le service de l'autre. Nous sommes au service de tous les habitants, quel que soit leur âge, leur quartier, leur situation... Chaque agent, dans la mission qui est la sienne, est un acteur de vie : il protège, facilite, embellit, apaise, divertit, préserve, instruit, accompagne, soigne, aide...

C'est une mission noble dont nous devons collectivement être fiers. Pour tout cela, je veux vous dire ma reconnaissance et ma confiance.

Je continuerai à être à vos côtés, à soutenir votre action et à vous donner les moyens pour que vous exerciez vos missions dans les meilleures conditions, pour Aulnay et tous les Aulnaysiens.

Premier thème : Le temps de travail !

Alain AMEDRO

Comme dans de nombreuses communes, la durée annuelle du temps de travail des agents à Aulnay-sous-Bois est inférieure au temps réglementaire (- 67 h pour notre ville), ce que la Cour des Comptes a pointé et que la Loi de modernisation de la FP demande aux collectivités de rectifier au plus tard en mars 2021 à travers des accords locaux.

- Nous nous engageons si nous sommes élus, à entamer des discussions avec les syndicats, dans les différentes instances réunissant les représentants du personnel, l'administration et les élus afin de trouver la meilleure solution possible.

- Seront pris en considération la pénibilité des tâches à accomplir (ex : agents travaillant à l'extérieur par tous les temps ou soulevant de lourdes charges, personnel de cuisine ...) et l'impact de ces mesures sur la santé des agents, ainsi que les problèmes personnels (problèmes de santé, situation familiale difficile ...) et les agents en fin de carrière.

Il nous est difficile aujourd'hui de budgéter une compensation financière éventuelle, mais nous nous engageons à dialoguer avec le personnel pour parvenir à un accord afin que les agents ne soient pas lésés.

Raoul MERCIER

Concernant les engagements financiers nous les aborderons avec une grande prudence. Nous analyserons d'abord la situation et nous respecterons au moins six mois d'étude approfondie avant d'entreprendre quelque dépense que ce soit.

Partant de cet audit nous réunirions tous les syndicats des communaux pour établir ensemble un budget pluriannuel sur trois ans et régler ce problème de durée annuelle du travail ramenée à la légalité et compensée financièrement.

Benjamin GIAMI

Ce qu'a relevé la CRC sur le personnel communal est très alarmant. Je vais donc respecter la loi. En revanche, si vous travaillez plus, vous serez payés plus.

Bruno BESCHIZZA

La Chambre régionale des comptes a formulé un rappel au droit concernant le temps de travail des agents. Que les choses soient claires : ce n'est pas une remise en cause de l'investissement des agents ni de la qualité de leur travail.

Et vous savez pertinemment que je serai toujours là pour défendre le travail remarquable accompli pour les agents de la ville au service des Aulnaysiennes et des Aulnaysiens.

Cependant, l'encadrement légal du temps de travail a été modifié en 2019 et la Chambre régionale des comptes nous demande de nous y conformer. On ne peut évidemment pas faire comme si de rien n'était. Prétendre le contraire reviendrait à mettre en danger la collectivité et à tromper les agents.

Je m'engage en revanche à ce que nous prenions le temps nécessaire pour travailler sur toutes les implications, y compris salariales et financières de cette obligation de nous mettre en conformité avec ce nouveau cadre légal. Nous le ferons en lien étroit avec les organisations syndicales, en toute transparence avec les agents.

Deuxième thème : le pouvoir d'achat.

Alain AMEDRO

Effectivement, les mouvements sociaux de grande ampleur depuis plus d'un an montrent le mécontentement et le « ras le bol » d'une bonne partie de la population, dont les agents territoriaux, dénonçant la baisse du pouvoir d'achat.

Nous regrettons que le cadeau de fin d'année ne soit plus attribué car c'est avant tout un geste de reconnaissance du travail des agents de la part de l'administration et des élus.

Nous sommes favorables à son rétablissement.

Concernant la prime annuelle, comme pour le premier point, nous nous engageons à ouvrir des négociations avec le personnel avec l'objectif d'augmenter le pouvoir d'achat des agents.

Raoul MERCIER

Notre municipalité sera vigilante pour qu'il soit respecté et même accru.

Dans le cadre de la négociation générale annoncée précédemment, la question des salaires sera abordée et les rémunérations seront ont revalorisées suivant un plan négocié avec les partenaires sociaux. La proposition de la CFTC nous paraît judicieuse, elle devra être débattue avec les autres formations et arrêtées en fonction des possibilités de la ville.

Benjamin GIAMI

Cela rejoint la première question. Ma priorité ce sera d'avoir une politique sociale au niveau des ressources humaines sur le plan de carrière des agents.

Cette politique sociale se fera essentiellement en direction des catégories où le plan de carrière et de formation n'a pas été respecté et a été laissé de côté. Je pense surtout aux catégories C.

Bruno BESCHIZZA

Je suis évidemment très attentif au pouvoir d'achat des agents. Mais je ne fais jamais de promesses en l'air. Quand j'ai décidé d'augmenter de 1€ la valeur du ticket restaurant et de baisser d'autant le prix du repas au restaurant municipal, j'avais au préalable fait procéder à un chiffrage pour m'assurer que nous pouvions financièrement l'assumer. Ces deux mesures importantes pour le pouvoir d'achat ont pu être mises en œuvre parce que nous avons fait des économies par ailleurs.

J'agis en transparence, en sincérité et surtout en responsabilité. Je continuerai d'appliquer la même méthode, dans le cadre des discussions régulières que j'ai avec les organisations syndicales.

Augmenter la prime annuelle n'est pas malheureusement pas possible d'un point de vue légal : il s'agit d'une prime antérieure à 1984 et en conséquence, l'Etat nous interdit de la modifier.

En revanche, la mise en place progressive des chèques cadeaux pour les agents est une idée intéressante qui mérite d'être étudiée.

Troisième thème : santé

Alain AMEDRO

Nous sommes en accord total avec vos revendications parfaitement justifiées.

Il fut un temps où la présence des médecins du travail à Aulnay était plus importante.

Un progrès a été réalisé sous l'ancienne mandature avec la mutuelle, il nous semble normal d'aller plus loin et de prendre en charge équitablement les autres mutuelles, afin de respecter le choix des agents tout en leur accordant une aide équivalente à celle de leurs collègues.

Les activités sportives et les temps de détente ont aussi un impact sur le bien-être et la santé des agents.

Nous sommes par conséquent favorables à en discuter :

-établir en concertation la liste des activités sportives ou autres moments de détente (temps de repos, bibliothèque, musique ...) et réfléchir à une prise en charge des inscriptions.

-réfléchir en concertation avec les services aux aménagements nécessaires sur les lieux de travail.

Raoul MERCIER

Par le passé en ma qualité d'adjoint au maire en charge des personnels communaux, j'avais veillé au bien être des personnels communaux. Une grande ville comme Aulnay-Sous-Bois s'honorerait à tout mettre en œuvre pour que les prestations de la médecine du travail soient à la hauteur des enjeux.

Nous avons travaillé sur les problèmes de pénibilité, d'ergonomie, de lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie. Nous avons développé la médecine sportive. Notre souhait : que le CMES retrouve toute sa vitalité.

Sur ce plan comme sur les autres, par la concertation et par la planification nous saurions lier ensemble les justes mesures sur la mandature pour faire de notre ville un modèle auprès du CIG

Benjamin GIAMI

Il y a des services comme la voirie, la propreté, les ATSEM, les auxiliaires de vie et la restauration où il y a une grande pénibilité et beaucoup d'exigence. C'est un travail très lourd.

Je vais porter une attention particulière à ces services-là. Je prendrai des mesures : renforcer le personnel notamment (seulement 1 ATSEM pour deux classes par exemple, question du handicap etc).

Par ailleurs, l'ensemble du personnel sera associé à une étude du CHSCT sur une meilleure qualité de vie au travail. En fonction de ses conclusions, nous prendrons les décisions qui s'imposent. Développer des temps de sport au travail pourrait être un des premiers leviers pour se dépenser et créer du lien entre les agents.

Bruno BESCHIZZA

J'accorde bien sûr une importance primordiale au bien-être et à la santé de nos agents. C'est un enjeu d'équilibre pour eux autant que de performance pour la collectivité. Quand on est bien dans son travail, c'est plus facile d'être bien dans sa vie.

La santé c'est d'abord une question d'accès aux soins. Se soigner a un coût. C'est pour cela que j'ai voulu augmenter la participation financière de la Ville à la prise en charge de la complémentaire santé. La prise en charge par la Ville augmente ainsi de près de 15 euros pour les agents de Catégorie C (de 25,10 à 40 euros) et de 10 euros pour les agents de Catégorie B (de 15 à 25 euros) !

Au 03 janvier, plus de 900 dossiers d'inscription ou de réinscription à la mutuelle avaient été retirés.

Parallèlement, j'écoute avec intérêt les propositions autour d'un renforcement de la pratique d'activités sportives. Je suis ouvert à un groupe de travail sur ce sujet, en y associant les clubs sportifs aulnaysiens pour négocier des tarifs préférentiels, avec prise en charge par la collectivité.

Quatrième thème : Loi de transformation de la fonction publique

Alain AMEDRO

Les candidats de la liste « Aulnay en Commun » partagent votre inquiétude concernant cette Loi que nous avons combattue mais qui a malheureusement été votée.

Demain, les embauches de fonctionnaires risquent d'être concurrencées par l'embauche de contractuels, les « plans de départs volontaires », s'ils permettent un changement de profession pour certains, sont également vécus comme une incitation à quitter la fonction publique, et la fusion des instances paritaires peut fragiliser le rôle et le poids de ces instances.

Très attachés au service public, nous nous engageons :

-à limiter le recours aux contractuels qui ne doivent être que des renforts occasionnels

-à ne privatiser aucun service municipal (nous regrettons la privatisation des 2 crèches et de la future piscine)

-à ne pas avoir recours aux externalisations

-à n'accepter les ruptures conventionnelles que si les agents souhaitent quitter la fonction publique pour démarrer un autre projet professionnel ou pour tout autre projet personnel.

Raoul MERCIER

La municipalité soucieuse de l'application de la loi républicaine prendra en compte les dispositions nouvelles. Elle s'interdira cependant de les utiliser à des fins de précarité pour les agents.

Nous sommes très attachés à la fonction publique pour ne pas sombrer dans une gestion libérale où les statuts des territoriaux seraient bafoués.

Avec l'appui des syndicats nous saurions trouver ensemble les mesures les meilleures pour favoriser les carrières des agents, leur apportant la sécurité d'emploi, exigeant en contrepartie un dévouement exemplaire auprès de la population. Les agents et les élus sont au service des administrés à qui ils doivent des comptes.

Benjamin GLAMI

Je respecterai la loi qui doit s'appliquer partout, à tous. En revanche, chaque situation est différente et l' élu(e) en charge des ressources humaines, ainsi que la direction des ressources humaines, seront pleinement mobilisés pour assurer une pérennité dans le travail des agents qui souhaitent rester en poste. Je ne suis pas défavorable à une mobilité, notamment des personnes souhaitant intégrer le privé. Nous devons également étudier tout projet de formation à tous les agents le souhaitant.

Bruno BESCHIZZA

La loi de transformation de la fonction publique ne constitue pas à ce stade une révolution du droit de la fonction publique. Près de 120 décrets d'application doivent encore paraître ! La seule certitude aujourd'hui, la petite vingtaine de décrets publiés n'a pas modifié en profondeur le fonctionnement quotidien de la gestion RH des agents municipaux. Mais nous devons évidemment rester vigilants.

Il conviendra de veiller à examiner point par point ces nouvelles dispositions quand elles seront connues, sans idéologie, ni préjugés, mais avec pragmatisme. Les changements qui nous seront imposés par le gouvernement Macron-Philippe devront être accompagnés de tout le dialogue social nécessaire pour des évolutions en douceur ! Et il faudra bien sûr que la situation individuelle de chaque agent soit prise en compte.

Cinquième thème : Formation, carrière et politique RH.

Alain AMEDRO

Nous sommes surpris par les difficultés que les agents rencontrent pour accéder à une formation, ainsi que par le manque de transparence des promotions internes, les suppressions de postes ou les mobilités forcées.

En principe, tout est réglementé, encadré et devrait être connu de tous les agents.

Ces manquements montrent qu'un chantier considérable est à mener avec les syndicats, les instances paritaires, la RH et les élus.

Chaque point devra faire l'objet d'un état des lieux permettant de lister les réponses à apporter aux agents :

-les moyens en personnel sont-ils suffisants ou non dans tel ou tel service ?

-la formation est un droit : quels besoins de formation pour permettre aux agents de s'adapter aux évolutions de leur métier ? Comment programmer les départs en formation ?

-comment mieux communiquer sur les promotions internes, à l'aide d'outils simples et en toute transparence

- Réunions de service et rencontres individuelles doivent permettre de communiquer sur tous les changements dans le service (suppression de poste, mobilité, fiches de poste).

Raoul MERCIER

Ce domaine nous est cher. La formation continue est une exigence dans une période où les techniques évoluent à grande vitesse et modifient les métiers qui évoluent au même rythme.

Notre volonté serait de doubler le budget formation sur la durée de la mandature, en s'intéressant prioritairement à la formation des catégories C souvent moins bien servies.

Notre politique des ressources humaines serait centrée sur la recherche de l'autonomie des agents et leur perfectionnement en vue d'éviter un encadrement de proximité pléthorique et un encadrement supérieur excessif. Nous avons plus besoin d'agents efficaces que de chefs tatillons.

Là encore nous soumettrions notre vision des choses à l'analyse des syndicats pour définir ensemble un programme d'action cohérent et élaborer un plan d'ensemble juste et réaliste.

Notre politique d'ensemble viserait à éviter l'externalisation, nous nous engagerions formellement sur ce plan. Une GPEC serait mise en place au cours du premier trimestre de prise de fonctions de la nouvelle municipalité avec des réunions mensuelles et un suivi trimestriel des acquis. A charge pour les syndicats de relayer l'information par des journaux internes dont le fonctionnement serait pris en charge par la municipalité tout en conservant la totale liberté d'expression.

Benjamin GLAMI

Ma priorité sera d'avoir une politique sociale sur le plan de carrière des agents.

Cette politique sociale se fera essentiellement en direction des catégories où le plan de carrière et de formation n'a pas été respecté et/ou été laissé de côté. Je pense surtout aux catégories C. Nous devons leur donner une formation afin de pouvoir progresser et évoluer, dans le but de s'épanouir.

Bruno BESCHIZZA

L'abaissement il y a quelques années à 0,9% du taux plafond de la cotisation versée au CNFPT par les collectivités territoriales au titre de la formation de leurs agents a conduit le CNFPT à réduire drastiquement le nombre de fonctionnaires bénéficiant des stages professionnels.

Comme vous, je le regrette. Le vieillissement des agents, la question de la mobilité interne, des reclassements et d'évolution professionnelle sont au cœur de mes préoccupations.

Comme partout ailleurs, dans les prochains mois, nous mettrons en œuvre le récent décret relatif à la Période de Préparation au Reclassement (PPR) qui vise à mieux accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire.

C'est dans cette optique que je souhaite créer deux nouveaux pôles RH. Le premier sera dédié à l'accompagnement au reclassement par la formation interne : chaque agent en reclassement ou souhaitant une mutation sera accompagné et formé en interne afin de le faire monter en compétences et de lui ouvrir le champ des possibles.

Le second pôle concernera le suivi de carrière individuelle. L'objectif est que la RH aille davantage en amont vers les agents pour les accompagner dans l'évolution de leur carrière, en les tenant informés des formations à effectuer, des passages d'échelon...

Sixième thème : la traditionnelle chasse aux sorcières ?

Alain AMEDRO

L'éthique portée par notre liste « Aulnay En Commun » rejette totalement ce qui pourrait être une « chasse aux sorcières » ou de « mise au placard ».

Nous partons du principe que chaque agent territorial a à cœur de servir au mieux notre ville tout en ayant des opinions politiques différentes et qui lui appartiennent.

En cas de manifestation virulente et marquée d'un agent, sur le temps de travail, vis à vis d'une majorité d'une couleur politique qu'il rejette, il s'agira tout simplement de lui rappeler qu'il doit exercer sa mission en toute neutralité.

Raoul MERCIER

Nous nous interdirons de procéder à une quelconque chasse aux sorcières. Tout personnel a droit à son absolue liberté de conscience. Nous ne voulons plus en notre qualité de liste citoyenne populaire de ces clivages stupides et caducs.

Nous exigeons en retour un professionnalisme irréprochable notamment au niveau de l'encadrement supérieur.

Benjamin GIAMI

Certains contractuels de la ville, très bien payés, ne seront pas remplacés. Je vais prioriser les services à la population. Désormais, toute personne touchera un salaire en rapport avec ses diplômes, sa formation ou son expérience professionnelle. Il n'y aura plus de passe-droits.

Je veux une direction générale compétente qui respecte la hiérarchie, sans passe-droit, au service de la population et non d'un maire.

Bruno BESCHIZZA

Quelle drôle de question me concernant... pourquoi voudriez-vous que je fasse en 2020 ce que je n'ai pas fait en 2014 ? Les « chasses aux sorcières » ne sont pas dans mon ADN.

Un maire est là pour rassembler, tracer un cap et impulser une dynamique au sein de l'administration de la ville. Cela ne peut se faire qu'en respectant chacun, avec ses forces, ses faiblesses, ses idées et en valorisant les compétences et l'investissement au service des Aulnaysiennes et des Aulnaysiens.

Septième thème : Management

Alain AMEDRO

La direction générale doit être particulièrement identifiée (organigramme connu de tous), présences régulières dans les services, ce qui semble être un minimum pour qu'elle ne soit pas coupée des services.

Les projets de l'administration doivent être connus et partagés par tous, pour une meilleure adhésion des services et une meilleure coordination des actions.

La communication doit se faire aussi bien de la DG vers les services que des agents sur le terrain vers leur direction, pour mieux faire connaître les difficultés et être force de proposition.

La direction générale doit pas conséquent être particulièrement à l'écoute des constats des services afin de pouvoir ajuster ses objectifs pour éviter tout dérapage ou décalage par rapport à la réalité du terrain.

Dans une grande administration comme notre collectivité, il faut favoriser le travail en transversalité par des réunions communes, des outils communs (domaine de compétence de chaque service, objectifs à atteindre ...) avec des points d'étape réguliers.

Raoul MERCIER

Les réponses apportées aux six questions précédentes sont suffisamment explicites pour pouvoir affirmer que nous préconisons un management moderne, participatif. Nous en finirons avec l'autoritarisme d'où qu'il vienne. Nous serons impitoyables pour l'encadrement qui ne serait pas en mesure d'exercer un commandement humanisé, respectueux et qui pratiquerait un harcèlement qu'il soit sexuel ou moral.

La grande marque de notre mandature serait là : respecter l'éthique à tout niveau. Le divorce actuel politique et éthique met en danger la démocratie. Pour nous l'élu doit être exemplaire s'il veut solliciter le devoir des agents.

Benjamin GIAMI

Cela rejoint la précédente question. La direction générale respectera la hiérarchie. Et tout agent respectera sa hiérarchie, comme dans toute administration. Il y aura une totale indépendance des agents vis-à-vis du politique, et tout agent devra respecter sa hiérarchie dans les principes définis par la loi.

Bruno BESCHIZZA

Dans une équipe, chacun a un rôle précis et pour que tout fonctionne bien, il est indispensable que chacun remplisse pleinement ce rôle en interaction avec tout le reste de l'équipe. Cela est vrai de la base au sommet. Et le rôle des managers, c'est bien sûr de veiller à mettre de l'huile dans les rouages de cette belle mécanique, et surtout de donner du sens à l'action engagée. Il faut écouter, comprendre, expliquer, impulser.

Dans cette optique, ma priorité absolue c'est de sortir du travail en silos. Il est primordial de continuer à développer un esprit de coopération, d'entraide et de bienveillance. Je souhaite notamment que nous fassions davantage de séminaires d'encadrement, afin d'encourager la transversalité, l'échange d'informations et le partage d'expérience.

Huitième thème : l'AEPC, les œuvres sociales

Alain AMEDRO

L'AEPC est appréciée par les agents pour les aides apportées aux familles et les liens de convivialité créés par les fêtes, les séjours vacances ...

Sur ce sujet, l'écoute de la future municipalité sera la règle d'or : faire un sondage au niveau de l'ensemble des agents sur ces prestations et ces aides aux familles afin de dégager éventuellement d'autres demandes et de mieux répondre aux attentes du plus grand nombre (ex: chèques cadeaux, chèques vacances)

Raoul MERCIER

J'ai personnellement veillé à l'épanouissement de l'AEPC et je l'ai préservé d'un changement de statuts. J'ai une profonde affection pour cette institution. Notre première décision serait de lui donner tous les moyens d'un bon fonctionnement. Son budget doit être revu à la hausse pour voisiner 1% de la masse salariale à la fin de la mandature.

L'assistante sociale de la ville sera en lien étroit avec la direction pour étudier en commun les cas sociaux des personnels dans le cadre d'une commission ad-hoc. Les activités sportives seront développées par l'AEPC. La direction de l'AEPC serait membre de droit de la GPEC

L'autonomie de l'AEPC serait réaffirmée, la municipalité via l'élu au personnel n'aurait qu'un rôle de contrôle à posteriori de la bonne utilisation du budget alloué.

Benjamin GIAMI

L'AEPC sera bien évidemment maintenue. Par ailleurs, j'estime qu'il faut faire un état des lieux de ce qui se fait au sein de l'AEPC et je ferai une enquête auprès des agents communaux pour connaître leurs besoins (chèques cadeaux, primes etc.). La consultation sera réalisée auprès de tous les agents de la ville, dès le lendemain de l'élection. L'ensemble des syndicats seront consultés, ainsi que le CE et l'AEPC, bien sûr.

Bruno BESCHIZZA

L'AEPC est une association d'entraide du personnel communal chère à mon cœur, créée en 1986 par mon prédécesseur Jean-Claude ABRIOUX.

En 2020, je souhaite maintenir au budget municipal le même montant de subvention que l'année dernière et ainsi sanctuariser les actions conduites en faveur des agents.

Je souhaite que l'association statue en cours d'année sur la mise en place des chèques cadeaux et des chèques vacances.

Nous vous avons retranscrit l'ensemble des réponses sans aucune soustraction de notre part. Cela donne une lecture dense ... mais nous pensons que les élections municipales sont importantes. Les Aulnaysiennes et les Aulnaysiens vont élire une équipe municipale qui va mener une politique dont les acteurs de terrains seront les agents de la ville.

Quels que soient les résultats, la CFTC demandera à rencontrer le nouveau Maire afin de commencer ensemble le chantier du dialogue social 2020-2026, pour porter les attentes des agents qui sont les principaux « ouvriers » de l'édifice Aulnaysien.

La base des discussions sera les revendications que nous portons depuis le début:

- **Chaque heure travaillée en plus devra être rétribuée financièrement, notamment dans le cadre de la révision du temps de travail**
- **Lancement d'un grand dispositif santé par le biais de l'activité sportive, avec des séances découvertes pendant les heures de travail et une participation financière de la ville avec des associations sportives partenaires**
- **Monétisation du Compte Epargne Temps (CET)**
- **Mise en place des chèques cadeaux de fin d'année et des chèques vacances**

La CFTC, en tant que syndicat, ne fera aucun appel au vote pour un candidat plutôt qu'un autre.

Le vote est un droit, **prenez le !** Et que le meilleur gagne.

La CFTC souhaite bonne chance à l'ensemble des candidats.



Section syndicale C.F.T.C. d'Aulnay-sous-Bois
1, boulevard Félix Faure – 93600 Aulnay-sous-Bois
Tél. : **01 48 66 73 48** Courriel : cftc93600@outlook.fr

Permanences : toute la semaine et sur rendez-vous

