

« Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu »

16/01/2026 à Fleury Mérogis

Objet : Demande d'intervention concernant les pratiques de communication et le respect du dialogue social

Monsieur le Maire,  
Hôtel de ville  
12 rue Roger CLAVIER  
91700 Fleury-Mérogis

Monsieur le Maire,

Depuis de nombreux mois, notre organisation syndicale vous interpelle régulièrement par courrier sur des sujets essentiels pour les agents de la collectivité : droits statutaires, règles internes, organisation du travail, formation, action sociale ou encore communication de documents réglementaires nécessaires à l'exercice de nos mandats. Ces sollicitations restent, pour la plupart, sans réponse.

En parallèle, nous constatons un fonctionnement devenu quasi systématique : dès lors que la CGT diffuse un tract d'information à destination des agents — souvent à leur demande, sur des sujets qui les interrogent ou sur lesquels ils n'ont obtenu aucune réponse — la Direction des Ressources Humaines adresse, dans des délais très courts, un courriel massif aux agents. Ces messages débutent fréquemment par la formule : « merci à la CGT pour son tract, cela permet de donner les informations exactes », laissant clairement entendre que les informations portées par la CGT seraient inexactes. Cette manière de procéder revient non seulement à jeter le discrédit sur notre organisation, mais aussi à installer une confusion inutile auprès des agents. Nous tenons à rappeler que la DRH est parfaitement libre d'informer les agents à tout moment, notamment par le biais de la lettre des agents, pour rappeler les procédures, les droits, les devoirs ou les règles applicables au sein de la collectivité.

Il est en revanche difficilement compréhensible qu'elle attende systématiquement la publication d'un tract CGT pour communiquer, non pas dans un objectif d'information neutre, mais principalement pour contredire ou commenter l'action syndicale. D'autant plus que ces réponses ne tiennent pas toujours compte des dispositions locales propres à la collectivité, ni des acquis sociaux issus de délibérations, de règlements intérieurs votés et de conquêtes collectives obtenues au fil des années.

À titre d'exemple :

Concernant les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants, il est clairement prévu dans la collectivité de Fleury-Mérogis que les agents travaillant à temps plein bénéficient de 12 jours, y compris lorsqu'ils ne sont pas monoparentaux. Ces dispositions constituent des acquis locaux. Pourtant, la DRH communique en indiquant un plafond de 6 jours pour les agents en couple, en se limitant au strict minimum réglementaire national.

Sur la mutuelle, une communication a été faite en oubliant totalement les modalités spécifiques applicables à Fleury-Mérogis.

Sur l'accompagnement retraite, les agents étaient renvoyés sur un site avant notre intervention et certains ne connaissent pas leurs possibilités malgré leur situation et leur demande.

Sur l'entretien professionnel, les rappels effectués se bornent à des règles générales, sans tenir compte de l'organisation locale également et des documents officiels.

Sur les contrats, les erreurs d'article et titre sont constatés et ne correspondent pas au besoin réel.

Sur le supplément familial de traitement, alors même que les formulaires internes mentionnent des droits ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant, et qu'il y a des suppressions sans courrier préalable de ces éléments de rémunération obligatoires, la communication adressée aux agents évoque une limite à 19 ans et 11 mois, créant là encore une contradiction et de l'incompréhension.

La DRH affirme également que la CGT ne serait pas présente en instances. Or, elle ne peut ignorer que, pour les instances qu'elle évoque, la CGT avait officiellement demandé leur report, celles-ci ayant été programmées à des dates où nos représentants étaient déjà engagés dans des réunions statutaires ou des formations syndicales connues de la collectivité. Ces demandes de report, formulées par écrit, ont été refusées. Présenter ensuite cette absence comme un désengagement syndical relève d'une déformation manifeste des faits.

Concernant la prévoyance et la mutuelle, la DRH conteste toute notion de retard dans les procédures. Pourtant, les règles sont claires :

- une application au 1er janvier 2025 impose que les procédures soient engagées et discutées en 2024,
- une application au 1er janvier 2026 impose un travail préparatoire et des passages en instances en 2025.

« Ceux qui luttent ne sont pas sûrs de gagner, mais ceux qui ne luttent pas ont déjà perdu »

Or, dans les deux cas, les points n'ont été présentés qu'à l'année même de leur application, empêchant tout réel dialogue social en amont. Rappeler ces obligations légales et calendaires ne constitue en aucun cas une désinformation, mais relève pleinement du rôle des organisations syndicales.

De manière plus générale, de nombreux sujets obligatoires ne sont pas soumis aux instances compétentes (RSU, formation, documents réglementaires communicables, etc.).

Nous rappelons par ailleurs, que, historiquement, tous les exécutifs successifs ont toujours fait le choix d'améliorer la loi et non de s'en tenir à son strict minimum. Aujourd'hui, nous avons le sentiment que l'autorité territoriale s'inscrit dans une logique inverse, en effaçant progressivement les particularités locales et les acquis sociaux existants, et se limite à la stricte loi.

Au-delà du fond, la méthode interroge profondément :

- Pourquoi attendre systématiquement un tract CGT pour communiquer auprès des agents, parfois pour répéter ce que nous avons déjà indiqué, parfois pour diffuser des informations incomplètes ou erronées, alors que les agents sollicitent directement le service RH sans obtenir de réponse claire ?

À titre d'exemple récent également, nous avons encore été sollicités sur la question des congés annuels des agents annualisés, notamment nombre de jours acquis, récupération en cas d'absence, anticipation, etc... Les agents concernés n'ont obtenu pour seule réponse du service RH : « voyez cela avec votre responsable ». Or, les responsables hiérarchiques ne disposent pas toujours des connaissances réglementaires nécessaires sur ces situations complexes, ce qui renvoie une nouvelle fois les agents vers les organisations syndicales. Devons-nous faire un tract ?

Par ailleurs, lorsque nous sollicitons des documents qui doivent obligatoirement être transmis aux organisations syndicales — conformément aux textes réglementaires — nous sommes contraints de multiplier les courriers et les relances. Malgré cela, plusieurs mois peuvent s'écouler sans que ces documents essentiels à l'exercice de nos mandats nous soient communiqués.

Nous avons pourtant proposé, à plusieurs reprises, notre intervention syndicale si un manque d'effectifs ou de moyens expliquait ces difficultés, y compris en soutenant un renforcement du service RH.

Mais pour exercer correctement nos missions, nous avons besoin, au même titre que l'administration, des éléments réglementaires et des documents obligatoires, tout comme de l'inscription des points obligatoires à l'ordre du jour des instances (RSU, formation, etc.). Les missions des RH c'est également de transmettre des documents, des informations aux agent ou aux organisations syndicales y compris la CGT !

Nous vous demandons solennellement d'intervenir afin de faire cesser ces pratiques de communication, qui nuisent au dialogue social, désinforment les agents et portent atteinte au respect dû aux organisations syndicales. Ils sont diffamatoires et attaquables.

À défaut d'évolution rapide, nous vous informons que nous transmettrons un dossier complet à qui de droit, comprenant l'ensemble des courriels adressés aux agents comportant des jugements de valeur et des propos diffamants à l'encontre de la CGT.

Cette situation n'est plus tolérable. Vous êtes systématiquement en copie, et n'êtes jamais intervenu à ce jour.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Maire, l'expression de nos salutations respectueuses.

La CGT des territoriaux de Fleury Mérogis