



À BONDY, LA MAIRIE BROIE SES AGENTS LA LOI, ELLE, NE L'OUBLIE PAS.

16 septembre 2026

2025 marque un tournant juridique majeur. La Cour de cassation a enfin reconnu le harcèlement moral institutionnel (janvier 2025) et le harcèlement managérial systémique (décembre 2025). À Bondy, comme partout, l'organisation du travail ne doit pas rendre malade. Pourtant, les agents territoriaux subissent de plein fouet des méthodes de gestion toxiques.

UNE DIRECTION QUI DECIDE DE TOUS ET IMPOSE SANS CONCERTATION

À Bondy, le constat est documenté : les décisions tombent sans consultation préalable, les avis du personnel sont ignorés, et les alertes remontées par les agents restent sans réponse.

- Aucune information descendante : Les agent-es apprennent les changements d'organisation par la bande, parfois le jour même.
- Aucune écoute : Les remontées du terrain, les alertes, les propositions des agent-es et des représentant-es du personnel restent sans réponse.
- Aucune transparence : Les décisions sont appliquées sans explication, sans justification, sans aucune consultation préalable.
- Un dialogue social réduit à néant : Les instances représentatives sont contournées, les avis balayés.
- Décisions unilatérales : Réorganisations imposées sans évaluation des risques, changements brutaux.
- Management par la pression : Pression constante, isolement des agent-es qui osent s'exprimer.
- Sentiment d'abandon : Les agent-es ne savent plus qui décide quoi, ni vers qui se tourner.

Ces pratiques ne sont pas qu'une question de style. Elles dégradent les conditions de travail et portent atteinte à la santé des agent-es. C'est précisément ce que la loi condamne désormais.

À Bondy, la polyvalence n'est plus un choix ni une richesse professionnelle. Elle est imposée, subie et utilisée comme variable d'ajustement pour pallier le manque d'effectifs et le déni de moyens.

Ce que ça donne concrètement :

- Un agent = plusieurs métiers : On nous demande de faire le travail de deux, trois, parfois quatre personnes, sans formation, sans reconnaissance, sans compensation.
- Des missions qui s'empilent : Les absences ne sont pas remplacées, les postes vacants ne sont pas pourvus, et la charge retombe sur celles et ceux qui restent.
- Une perte de sens : On ne sait plus quel est notre cœur de métier, ni ce qu'on attend réellement de nous.
- Une usure physique et mentale : La polyvalence subie épuise, déqualifie et isole.

La polyvalence, quand elle est choisie et encadrée, est une richesse. Quand elle est imposée sans moyens ni reconnaissance, c'est une machine à broyer les agent-es.

C'est une politique d'administration décidée par les élus ou la direction qui, en connaissance de cause, **dégrade les conditions de travail pour atteindre des objectifs budgétaires.**

Peu importe que vous soyez ciblé individuellement ! Si cette politique nuit à votre santé, à votre dignité ou à votre avenir professionnel, elle est sanctionnable.

- Dénis de moyens : Manque de matériel, absence de formation ou de prévention mettant en danger les agents.
- Réorganisations brutales : Objectifs inatteignables, mobilités forcées, suppressions de postes sans accompagnement.
- Méthodes managériales toxiques : Évaluations abusives, pression permanente, isolement, menaces de sanctions, déni de reconnaissance.
- Polyvalence imposée : Surcharge de travail, missions multiples sans formation ni compensation.
- Précarisation : Recours massif aux contrats précaires (CDD, vacataire) et externalisations déguisées.

La loi est claire : les dirigeants (publics ou privés) peuvent être condamnés pénalement s'ils participent à ces politiques, même sans lien direct avec chaque victime. L'affaire France Télécom a montré que les décideurs peuvent être jugés pour des drames humains.

À Bondy, les responsables portent cette responsabilité. Ils ne pourront pas dire qu'ils ne savaient pas.

QUE FAIRE FACE À CES SITUATIONS À BONDY ?

1. Ne restez pas isolé-e : Parlez-en à vos représentant-es CGT, à vos collègues.
2. Documentez : Notez les faits, conservez les mails, témoignages, évaluations et certificats médicaux attestant de l'anxiété.
3. Formez-vous : La formation syndicale CGT propose des modules pour comprendre et agir.
4. Agissez collectivement : La CGT peut saisir les instances, sortir les indicateurs collectifs (turnover élevé, absentéisme court...).

LES REVENDICATIONS DE LA CGT

- Des garanties pour la santé et la dignité au travail.
- Une gestion des organisations de travail décidée collectivement.
- Un encadrement formé au risque psycho-socio-organisationnel (RPSO).
- La fin des méthodes managériales dites « toxiques » (casse sociale, déréglementation, privatisation).
- Le respect du dialogue social et des instances représentatives à Bondy.
- Une communication transparente et une véritable écoute des agent-es.
- La polyvalence choisie, formée, reconnue et compensée. Fin de la polyvalence subie.
- Que les responsables de la souffrance au travail soient sanctionnés jusqu'aux plus hauts niveaux.

ENSEMBLE, FAISONS RECULER LE HARCÈLEMENT INSTITUTIONNEL ET MANAGÉRIAL !

Rejoignez la CGT, informez-vous sur vos droits, mobilisez-vous !

Contact : 06 71 18 24 71 ou 06 88 65 38 72 cgt@bondy.fr