

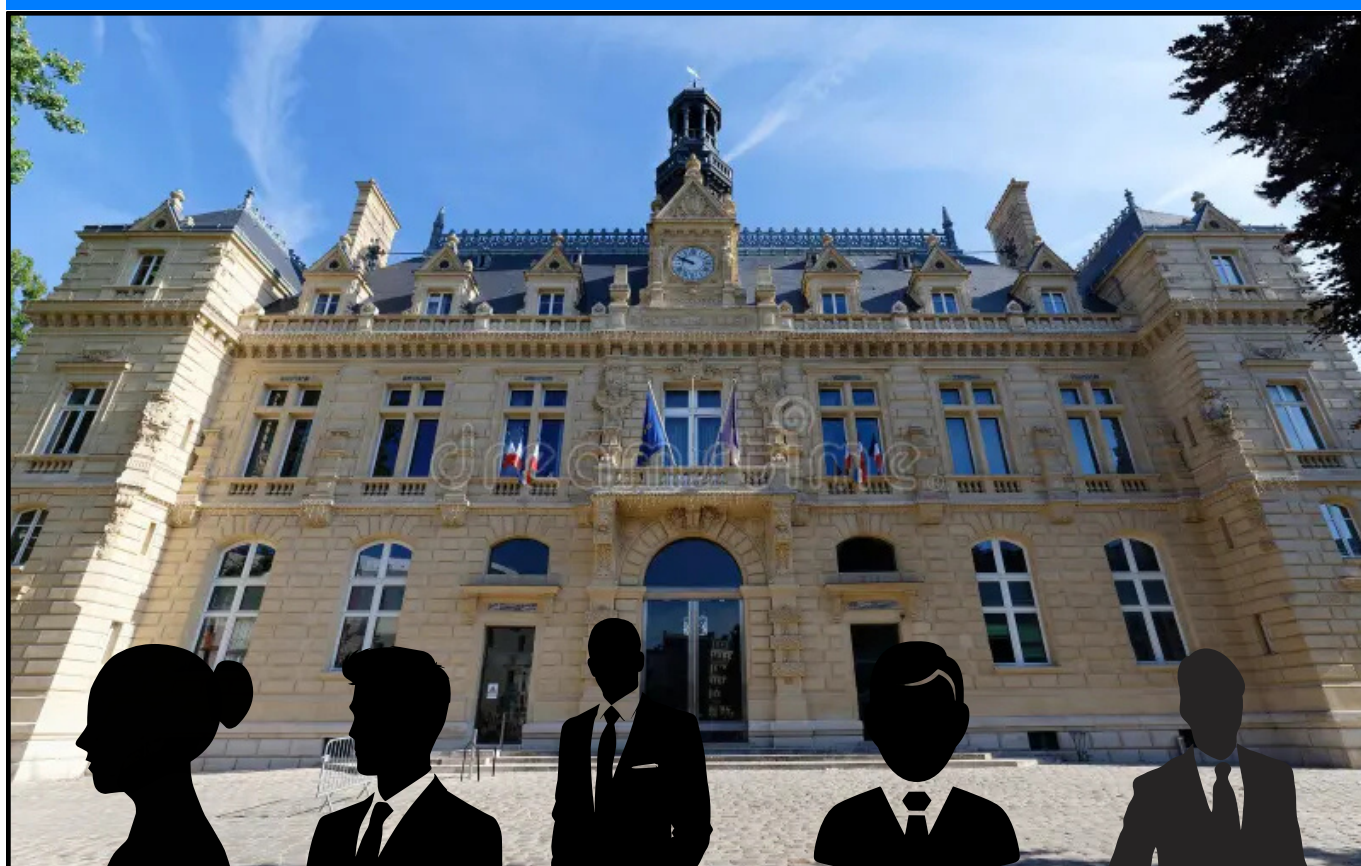


JOURNAL N°3 Spécial Elections Municipale 2026



Mars 2026

**Politique RH, salaires, conditions de travail :
les candidats prennent position en répondant au
questionnaire de la CGT**



Elections Municipales le 15 et 22 mars



Spécial Elections Municipales 2026



Cinq candidats pour une Mairie

Elections Municipales : qui s'engage pour vous ?

Les élections municipales de mars 2026 à Pantin désigneront le futur maire de la ville mais pas seulement il s'agira également de notre nouvel employeur. C'est à cette dernière casquette que sera dédié ce numéro.

Soucieuse des orientations en matière de politique RH portées par les différentes listes, la CGT des territoriaux de Pantin a interrogé directement les candidats sur leurs engagements envers les agents de la Ville.

Un questionnaire exclusivement consacré aux enjeux ressources humaines, centré sur vos réalités professionnelles : conditions de travail, effectifs, rémunérations, reconnaissance des métiers, déroulement de carrière, dialogue social... Autant de sujets concrets qui ont un impact direct sur votre quotidien d'agent.

Toutes les listes candidates ont été destinataires de ce questionnaire, avec une échéance fixée à la fin du mois de février. Nous publions aujourd'hui, en toute transparence, les réponses reçues, telles qu'elles nous ont été formulées, par souci de clarté et de respect envers vous, les agents.

Les réponses présentées dans les pages de ce journal sont celles des listes ayant répondu :

- Faire mieux pour Pantin
- Osez Pantin
- Pantin au Cœur
- Pantin en confiance



Pour la liste Le Camp des travailleurs – Lutte ouvrière, nous avons appris, malheureusement après les délais de réponse, qu'elle était candidate pour la Ville.

À ce stade du calendrier, il n'était plus possible de lui accorder les mêmes délais de réponse que ceux proposés aux autres listes.

Leur absence de réponse ne constitue donc pas un désengagement de leur part envers les employés de la Ville.

L'ordre de présentation correspond strictement à l'ordre d'arrivée des réponses.

Les engagements pris aujourd'hui par ceux qui briguent la fonction de maire pèseront directement sur vos conditions de travail demain.

La CGT n'a pas vocation à donner de consigne de vote. Ce n'est pas son rôle. Elle n'est pas non plus garante du respect des engagements pris par les candidats.

Toutefois, toutes les listes ayant répondu ont signé le questionnaire. Ce qui constitue une traçabilité des engagements pris et permettra d'en rappeler le contenu le moment venu.

La responsabilité de la CGT est d'informer les agents, de défendre leurs droits et d'exiger des positions claires, quel que soit le résultat des urnes, parce que :

- Vos conditions de travail ont toute leur place dans un programme
- Votre reconnaissance n'est pas une variable d'ajustement.
- Vous êtes les piliers de chaque programme politique.

La CGT, toujours à vos côtés pour défendre vos droits et vos conditions de travail



SPECIAL ELECTION MUNICIPALES



FAIRE MIEUX POUR PANTIN



Questionnaire aux candidats à l'élection municipale de Mars 2026

1. Je m'engage à tenir compte des organisations syndicales et à suivre les avis rendus des instances paritaires (CST, FSSCT, Conseil médical, CAP) ☒ OUI ☐ NON

Redonner 8 sièges aux organisations syndicales dans les instances paritaires ☒ OUI ☐ NON

Associer les représentants du personnel aux commissions de recrutement ☒ OUI ☐ NON

J'imagine le rôle des instances paritaires locales ainsi :

Nous associerons l'ensemble des agents communaux à l'élaboration des projets et des politiques municipales, à commencer par un état des lieux des besoins matériels et humains nécessaires au bon accomplissement de leur mission et procéderons aux recrutements nécessaires dans les meilleurs délais. Les agents communaux ont l'expertise et la connaissance de terrain du fonctionnement des services municipaux, ainsi en plus d'être un engagement politique, la construction des projets et politiques municipales avec elles et eux est un atout précieux dont ne nous pouvons nous passer. Qui plus est, nous savons que des bonnes conditions de travail pour les agent·es sont synonymes de services publics de qualité pour les usager·ères. Les instances paritaires auront un rôle central dans notre vision de l'action politique municipale.

2. Je m'engage à ce que les élus assument directement la conduite des politiques publiques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines.

☒ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix

Notre liste, comme toutes les listes insoumises qui se présentent à ce scrutin, entend rompre avec la vision gestionnariste du mandat municipal qui s'est installée dans de trop nombreuses communes. Nous exercerons notre mandat de façon politique, et cela nécessite une présence et un suivi direct de la part des élu·es des projets et politiques que nous mettrons en place, tout comme leur implication dans les politiques de gestion des ressources humaines. Ainsi, en début de mandat nous mettrons en place un projet d'administration qui fixera les objectifs et méthode pour appliquer la politique pour laquelle nous aurons été élu·es.

3. Je m'engage à mettre en place des mesures pour améliorer les services municipaux, notamment en matière de recrutement et de charge de travail.

☒ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix : La municipalité sortante et ses candidats font erreur en pensant que les services publics de la Ville de Pantin peuvent continuer à fonctionner avec le même nombre d'agent·es qu'il y a dix ans alors que la population augmente. De même, les économies de la ville n'ont pas à être réalisées au détriment des agent·es et de leurs conditions de travail. Nous avons suivi et soutenu avec attention les mobilisations et avons conscience des très nombreux dysfonctionnements et de la violence sociale qui sévit dans les services, y compris la charge de travail disproportionnée pour les cadres des services publics de la ville. Cette politique est inadmissible. Nous étudierons avec les syndicats et instances paritaires les besoins pour mener à bien les missions de service public à Pantin, avec des charges de travail décentes pour les agent·es et effectuerons les recrutements nécessaires au bon fonctionnement des services de la ville. Ensuite, pour mener ces recrutements au mieux, nous intégrerons une présence syndicale dans les commissions de recrutement.

4. Que ferez-vous face au désengagement de l'Etat en direction des collectivités ? notamment concernant son impact sur la rémunération des agents communaux ?

Tout d'abord, nous continuerons à mener la lutte localement et nationalement contre l'austérité imposée aux collectivités locales qui les empêche d'accomplir leurs missions auprès des citoyen·nes et les met sous tutelle de l'État. Ensuite, Pantin est dans une

bonne situation financière. En planifiant nos investissements et en mobilisant tous les leviers de financement à notre disposition, nous pourrions rééquilibrer les dépenses de fonctionnement et d'investissement pour permettre d'avoir les moyens de garantir une rémunération des agent·es à la hauteur de leur travail.

5. Envisagez-vous de concerter et d'impliquer les agents dans les projets et fonctionnement des services comme les

réorganisations de services ?

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix

Cette démarche s'inscrit dans la continuité logique de notre vision du fonctionnement des services de la ville et dans la mise en place des politiques et des projets que nous voulons porter.

6. Je m'engage à : améliorer l'action sociale

☒ OUI

☐ NON

En prenant l'engagement de :

Renouer avec la vocation émancipatrice de l'action sociale, qui passe par les moyens donnés aux personnes qui l'animent de pouvoir mener de réels projets collectifs et non pas faire principalement du relais de billetterie pour les grandes entreprises du divertissement. Nous portons une vision du travail aussi comme un espace social humain, dont l'enrichissement des liens et expériences communes est un atout précieux au bon fonctionnement des services. Ainsi, nous souhaitons pérenniser et renforcer sa gestion par les syndicats et passer ses financements à 1 % du budget de fonctionnement.

Je m'engage à mettre en place tous les outils pour le bien-être au travail (QVT) ?

☒ OUI

☐ NON

- Maintien et renforcement du CASC ?

☒ OUI

☐ NON

- Augmenter la subvention du CASC pour renforcer les activités sociale et culturelle
NON

☒ OUI

☐

- Mise à disposition de minimum 3 agents au CASC
NON

☒ OUI

☐

7. Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux allez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

- Maintien du 13 mois

☒ OUI

☐ NON

- Maintien du 3 mois de Période de Préparation de Départ à la retraite

☒ OUI

☐ NON

- Augmentation de prise en charge par l'employeur des mutuelles et prévoyances santé

☒ OUI

☐ NON

- Quelle offre de restauration ?

Nous avons conscience des profonds problèmes en cours quant à la restauration des agents communaux. Ainsi, en concertation avec les instances paritaires et les syndicats, nous mettrons en place une offre de restauration collective adaptée à tous·tes les agent·es et leurs horaires.

- Augmentation du RIFSEEP

Nous remettrons à plat les critères d'attribution des primes des agent·es municipaux·les pour plus de transparence et pour aller vers l'augmentation du RIFSEEP.

- Souffrance au travail

Nous serons à l'écoute des organisations syndicales et des instances représentatives pour garantir un cadre de travail sain pour tous les agent·es et rompre avec les surcharges de travail et le management délétère qui l'accompagne, qui abîment nos services publics.

- Reconnaissance de la pénibilité au travail

Nous œuvrerons avec les organisations syndicales et les instances représentatives pour une meilleure reconnaissance et prise en compte de la pénibilité au travail, à commencer par la mise en place des 32 heures en priorité pour les agent·es soumis·es à des travaux pénibles, du travail de nuit et le dimanche.

Autre

8. Quel sera l'axe de prioritaire de votre mandat en direction des agent-es communaux ?

Nous voulons rompre nettement avec la gestion autoritaire de la ville, pour qui les agent-es communaux·ales, leurs conditions de travail et les moyens alloués à leurs missions sont des variables d'ajustement pour économiser sur les dépenses de la ville. Nous ne croyons pas qu'il puisse exister de bons services publics si les personnes qui le font vivre sont en souffrance, ni de bonnes politiques publiques composées par sortants de grandes écoles d'administration qui n'ont que faire de l'expertise et de l'avis des agent-es qui les mettent en application. Nous voulons porter un cadre de travail sain dans les services de la ville, pour mettre en place un projet politique solidaire, écologique et émancipateur pour faire mieux pour Pantin. Aussi, en accord avec le projet politique porté par la France insoumise à l'échelle nationale pour travailler moins, mais travailler mieux, nous expérimenterons la mise en place des 32 heures pour les agent-es communaux·es, en priorité pour les agent-es soumis·es à des travaux pénibles, du travail de nuit ou le dimanche.

9. Quelle est votre position sur le projet des lois retraite et finances du gouvernement?

- Suppression de la retenue de 10% en cas d'arrêt maladie ordinaire ☒ OUI ☐ NON
- Suppression du jour de carence ☒ OUI ☐ NON

Autres

Nous nous opposons à ces suppressions, tout comme à l'ensemble de ce projet porté par le gouvernement.

10. En matière de carrière, vous engagez-vous à donner le temps nécessaire aux organisations syndicales pour vérifier les tableaux d'avancement de grade et de promotion interne, de respecter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de garantir la transparence dans les procédures de promotion interne ?

☒ OUI ☐ NON

-Application du principe des 100 % promouvable

☒ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix

Nous avons conscience de l'opacité en cours dans les promotions dans les services de la ville, qui est un système qui ne peut plus durer. Nous voulons permettre à chaque agent·e de pouvoir, à égalité, envisager un parcours de carrière dont les évolutions se feront sur des critères objectifs et connus de tous·tes.

11. Quel mesure mettrez vous en place pour les travailleurs handicapés ? notamment en matière d'aménagement de poste, de l'utilisation des aides de l'Etat versées au titre du FIPHFP, de l'information sur leurs droits :

Nous voulons que les services publics de la ville de Pantin soient un cadre de travail inclusif, et travaillerons de concours avec les organisations syndicales et les associations pour le permettre, notamment à travers les dispositions que vous mentionnez, et l'utilisation la plus adaptées des aides de l'Etat versées au titre du FIPHFP selon les nécessités identifiées par les travailleur·euses concerné·es et les syndicats.

12. Quelles mesures mettrez-vous en place pour permettre la déprécarisation ? notamment en ce qui concerne les vacataires, la cédésation, augmentation des salaires des contractuels

Nous lutterons contre la précarité dans les services publics de la ville en mettant en place des plans de titularisation, de suppression du temps partiel contraint et subi, de cédésation et des négociations salariales internes.

13. Mettrez-vous en place une campagne de titularisation des contractuel·les, ou CDisations pour les non Européens ?

☒ OUI ☐ NON

14 ; Dans quel délai envisagez-vous de vous conformer aux obligations légales de l'employeur ? notamment en matière de médecine préventive, DUERP, ligne directrice de gestion, rémunération du télétravail, reconnaissance des accidents du travail et règlement intérieur ?

Dès notre arrivée en responsabilités, nous étudierons avec les organisations syndicales les obligations légales de l'employeur qui ne sont pas remplies par la Mairie et nous organiserons en concertations avec elles pour nous y conformer dans l'année qui suivra.

15. Je m'engage à ne plus / pas privatiser les services municipaux, par quelques biais que ce soit (DSP, externalisation) :

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix :

La France insoumise est fermement engagée contre la privatisation des services publics, qui en réduit la qualité, augmente le coup et détériore les conditions de travail. Dès notre arrivée en responsabilité, nous lancerons une revue générale de toutes les délégations de service publics et partenariats publics privés à Pantin et le porterons également à Est-Ensemble, pour bâtir un plan de gestion publique ou en coopérative partout où cela est possible (collecte des déchets, chauffage urbain etc..) et renforcer l'existant comme la régie publique de l'eau. Nous reviendrons également sur la privatisation de services municipaux (entretien des écoles, aide à domicile) qui n'ont pour effet que de précariser encore plus les salarié·es qui effectuent ces tâches difficiles et de dégrader la qualité du service.

15. Quels moyens, notamment financiers, comptez-vous mobiliser pour la mise en œuvre de vos engagements ?

Comme indiqué précédemment, la finance de la ville de Pantin se portait bien pour une ville de cette envergure. Notre programme est ambitieux, et assumons qu'il comprendra des hausses de dépense, comme le triplement du nombre de places en crèche municipale à Pantin. C'est un choix politique que nous menons et mènerons ces politiques en concertation avec tous les acteurs concernés pour que leur mise en place se réalise dans les meilleures conditions et avec le budget le plus adapté possible. En rééquilibrant les budgets de fonctionnement et d'investissement, en planifiant nos investissements sur les sept années du mandat, en réalisant des investissements qui nous feront économiser dans l'avenir, notamment sur les questions énergétiques, en cessant le recours au privé qui coûte plus cher tout en enrichissant des entreprises intermédiaires, nous œuvrerons à dégager les moyens nécessaires au bon fonctionnement et à la bonne rémunération des agents communaux.

16. Dialogue sociale :

1. Vous engagez-vous à répondre aux revendications des organisations syndicales ? Oui.
2. Recevrez-vous les organisations syndicales lorsqu'elles en feront la demande, notamment avant et pendant les conflits sociaux ? Oui.
3. Accepterez-vous la mise en place d'enquêtes F3SCT conjointes en cas de droit d'alerte ? Oui.
4. Répondrez-vous aux demandes relatives aux situations individuelles des agent·es ? Oui.
5. Mettrez-vous en œuvre les rénovations des locaux nécessaires en concertation avec les représentant·es du personnel ? Oui.
6. Communiquerez-vous les profils de postes en instance en cas de création ou de modifications ? Oui.
7. Garantissez-vous aux vacataires des contrats couvrant l'ensemble de l'année scolaire, sans contrats plus courts ?
(Médiathèques, sécurité aux abords des écoles...) Oui.
13. Vous engagez-vous à ne pas recourir aux contrats de projet ? Oui.
14. Garantissez-vous l'équité de la rémunération entre les contractuel·les et les titulaires occupant des fonctions similaires et à égalité de formation et d'expérience ? Oui.

17. Concernant les élections professionnelles, vous vous engagez à l'instar des élections municipales de ne pas mettre en place le vote électronique ?

☒ OUI

☐ NON

Autres : La Ville de Pantin repose sur la force de nos services publics, dont nous sommes fiers, mais leur pérennité exige des élu·es qui assument une conduite politique humaine, en rupture totale avec la logique d'austérité et de gestion autoritaire. Notre action se centrera sur l'amélioration des conditions de travail des agent·es, car le bien-être au travail est le garant de la qualité du service rendu aux usager·ères. Nous porterons un programme ambitieux, triplement du nombre de places en crèche, gratuité de la cantine, cuisine centrale bio et locale, épicerie municipale solidaire, et brigade du logement soutenu par un dialogue social renforcé et des recrutements adaptés. Ensemble, nous ferons de Pantin un modèle de service public solidaire, écologique et protecteur pour celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

Fait à Pantin

le 29/01/2026

Formellement M. Bardoux

Candidat Maire "Faire mieux pour Pantin"

Signature



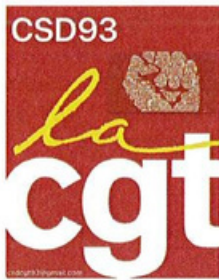


SPECIAL ELECTION MUNICIPALES



2026
OSEZ
PANTIN

OSEZ PANTIN



Questionnaire aux candidats à l'élection municipale de Mars 2026

1. Je m'engage à tenir compte des organisations syndicales et à suivre les avis rendus des instances paritaires (CST, FSSCT, Conseil médical, CAP) ☒ OUI

☐ NON

Redonner 8 sièges aux organisations syndicales dans les instances paritaires

☒ OUI

☐ NON

Associer les représentants du personnel aux commissions de recrutement en amont

☒ OUI

☐ NON

J'imagine le rôle des instances paritaires locales ainsi :

Les instances paritaires locales doivent être de véritables lieux de dialogue social, de co-construction et d'anticipation. Les organisations syndicales doivent être associées en amont des décisions, et les avis rendus doivent être pris en compte dans la conduite des politiques publiques et des politiques de ressources humaines.

2. Je m'engage à ce que les élus assument directement la conduite des politiques publiques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines.

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix : **La politique de ressources humaines est une politique publique à part entière. Les élus doivent en assumer la responsabilité et les orientations, en lien avec l'administration et dans un dialogue constant avec les représentants du personnel.**

3. Je m'engage à mettre en place des mesures pour améliorer les services municipaux, notamment en matière de recrutement et de charge de travail.

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix : **Nous nous engageons à améliorer les conditions de travail par une politique de recrutement adaptée aux besoins réels des services, une attention particulière portée à la charge de travail, et une meilleure anticipation des évolutions organisationnelles**

4. Que ferez-vous face au désengagement de l'Etat en direction des collectivités ? notamment concernant son impact sur la rémunération des agents communaux ?

Le désengagement de l'État est un choix politique. Nous refusons qu'il se traduise par une dégradation des conditions de travail ou des rémunérations des agents communaux. Les agents ne seront pas la variable d'ajustement des politiques nationales. Nos priorités budgétaires iront clairement à la défense du service public, à la protection des agents et à l'exigence de moyens à la hauteur des missions confiées aux collectivités.

5. Envisagez-vous de concerter et d'impliquer les agents dans les projets et fonctionnement des services comme les réorganisations de services ?

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix : Une réorganisation imposée est une réorganisation vouée à l'échec. Les transformations des services publics doivent être construites avec celles et ceux qui les font vivre au quotidien. Les agents et leurs représentants seront associés dès la conception des projets, afin d'en mesurer les impacts, de prévenir les risques pour la santé au travail, de sécuriser les parcours professionnels et de garantir un service public de qualité. Nous assumons une méthode claire : pas de transformation contre les agents, pas de décisions sans dialogue, pas de changement sans protection.

6. Je m'engage à : améliorer l'action sociale en faisant le choix politique de renforcer la solidarité, la protection et la reconnaissance des agents communaux.

☒ OUI
☐ NON

Nous nous engageons également simultanément à consolider les moyens dédiés à l'action sociale, à garantir l'accès équitable à tous les agents et à inscrire cette politique dans une approche durable, construite avec les représentants du personnel.

Je m'engage à mettre en place tous les outils pour le bien-être au travail (QVT) ? ☒ OUI ☐ NON

- Maintien et renforcement du CASC ? ☐ NON ☒ OUI
- Augmenter la subvention du CASC pour renforcer les activités sociale et culturelle ☐ NON ☒ OUI
- Mise à disposition de minimum 3 agents au CASC * ☐ NON ☒ OUI

*Si l'évolution du montant de la subvention devra s'appuyer sur des éléments objectifs et une analyse financière rigoureuse, notre intention est clairement de soutenir et de renforcer l'action sociale, considérée comme un levier essentiel de reconnaissance et de solidarité envers les agents.

7. Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux allez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

- Maintien du 13 mois ☐ NON ☒ OUI
- Maintien du 3 mois de Période de Préparation de Départ à la retraite ☐ NON ☒ OUI
- Augmentation de prise en charge par l'employeur des mutuelles et prévoyances santé ☐ NON ☒ OUI
- Quelle offre de restauration ?

Nous comptons maintenir et améliorer une offre de restauration collective de qualité, accessible et équilibrée, complétée par la mise en place de titres-restaurant pour les agents qui le souhaitent, afin de garantir un véritable libre choix et une égalité de traitement entre les agents.

Augmentation du RIFSEEP

Le RIFSEEP ne doit pas être un outil d'arbitraire mais un levier de reconnaissance et de justice salariale. Nous engageons un travail de fond pour le rendre plus équitable, plus lisible et plus transparent, dans le respect du dialogue social et des réalités de terrain.

- Souffrance au travail

Nous renforcerons les dispositifs de prévention, d'alerte et d'accompagnement, avec une priorité donnée à la protection de la santé des agents et à la prévention de l'usure professionnelle. Dans le cadre du plan d'anticipation de l'usure professionnelle, nous mettrons en place en plus des CREP, des entretiens de carrière tous les 5 ans, 3 ans et annuellement selon l'âge de l'agent. Nous nous engageons à les renforcer pour permettre à chaque agent de faire le point sur son parcours, ses perspectives d'évolution, ses besoins de formation et ses conditions de travail, dans une logique de reconnaissance, de prévention et de justice professionnelle.

- Reconnaissance de la pénibilité au travail

Dans le cadre de notre politique de reconnaissance de la pénibilité et d'anticipation de l'usure professionnelle, nous engagerons un travail visant à la mise en place de journées de RTT supplémentaires et/ou d'horaires aménagés pour les agents occupant des emplois pénibles. Ces mesures seront définies sur la base de critères objectivés, transparents et partagés avec les

représentants du personnel. Elles s'inscriront dans une approche globale de protection de la santé, de prévention de l'usure professionnelle et de reconnaissance concrète des contraintes liées aux métiers.

8. Quel sera l'axe de prioritaire de votre mandat en direction des agent-es communaux ?

Mettre la reconnaissance du travail des agents au cœur de l'action publique, défendre la justice salariale, protéger la santé au travail et combattre toutes les formes de précarité. C'est un choix politique assumé pour un service public fort et humain

9. Quelle est votre position sur le projet des lois retraite et finances du gouvernement ?

- Suppression de la retenue de 10% en cas d'arrêt maladie ordinaire x ☐ OUI ☐ NON
- Suppression du jour de carence x ☐ OUI
☐ NON

Nous sommes fermement opposés à la journée de carence et à la retenue de 10 % en cas d'arrêt maladie, qui constituent des mesures injustes et stigmatisantes pour les agents. Nous mènerons ce combat par tous les moyens légaux et politiques à notre disposition.

À ce jour, ces dispositifs étant inscrits dans la loi, toute délibération locale contraire serait automatiquement retoquée par le contrôle de légalité. Pour autant, nous refusons toute résignation et continuerons à porter cette revendication afin d'obtenir leur suppression au niveau national.

10. En matière de carrière, vous engagez-vous à donner le temps nécessaire aux organisations syndicales pour vérifier les tableaux d'avancement de grade et de promotion interne, de respecter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de garantir la transparence dans les procédures de promotion interne ?

x ☐ OUI ☐ NON

- Application du principe des 100 % promouvables x ☐ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix :

Le principe des 100 % promouvables constitue un levier de reconnaissance des parcours. Nous y sommes favorables, sous réserve de critères clairs et partagés, tels que la manière de servir, la compatibilité du poste avec le grade visé et les responsabilités réellement exercées, afin de garantir des promotions justes, équitables et lisibles.

11. Quel mesure mettrez vous en place pour les travailleurs handicapés ? notamment en matière d'aménagement de poste, de l'utilisation des aides de l'Etat versées au titre du FIPHFP, de l'information sur leurs droits :

Le handicap ne doit jamais être un frein à la carrière ni à la dignité professionnelle. Nous ferons de l'inclusion des agents en situation de handicap un axe fort de notre politique RH, en garantissant des aménagements de postes effectifs, l'utilisation pleine des aides du FIPHFP et un accompagnement personnalisé, dans une logique de justice, d'égalité et de protection des agents.

12. Quelles mesures mettrez-vous en place pour permettre la déprécarisation ? notamment en ce qui concerne les vacataires, la cédésation, augmentation des salaires des contractuels

Nous refusons que la précarité devienne une variable de gestion. Notre politique RH visera à sécuriser les parcours, à limiter le recours aux formes d'emploi précaires et à reconnaître pleinement le travail des agents contractuels.

Cela implique de transformer les besoins permanents en emplois pérennes, de garantir les droits à la CDisation, d'améliorer les niveaux de rémunération des contractuels et de construire des parcours professionnels dignes, dans un dialogue social renforcé.

13. Mettrez-vous en place une campagne de titularisation des contractuel-les, ou CDisations pour les non Européens ?

x ☐ OUI ☐ NON

La loi est claire : au-delà de six années d'ancienneté, la CDIisation est un droit. Nous refusons toute forme de contournement du cadre légal et toute reconduction illégale de contrats. Notre engagement est d'appliquer pleinement le droit, de sécuriser les parcours et de garantir l'égalité de traitement entre les agents, quelles que soient leur nationalité ou leur situation administrative.

14 ; Dans quel délai envisagez-vous de vous conformer aux obligations légales de l'employeur ? notamment en matière de médecine préventive, DUERP, ligne directrice de gestion, rémunération du télétravail, reconnaissance des accidents du travail et règlement intérieur ?

Le respect des obligations légales n'est pas une option mais un devoir. Dès le début du mandat, nous engagerons une mise en conformité progressive et priorisée, construite avec les représentants du personnel, afin de sécuriser juridiquement la collectivité, de protéger les agents et de renforcer la confiance dans le dialogue social

15. Je m'engage à ne plus / pas privatiser les services municipaux, par quelques biais que ce soit (DSP, externalisation) :

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix :

Le service public communal constitue un choix politique fort. Toute décision relative au recours à des délégations de service public ou à des formes d'externalisation devra être fondée sur une analyse rigoureuse de l'intérêt général.

Nous engagerons des audits et des études des DSP en cours afin d'en évaluer les impacts, les coûts, la qualité du service rendu et les conditions de travail, et d'examiner, le cas échéant, les marges de manœuvre permettant de renforcer la maîtrise publique des missions municipales.

16. Quels moyens, notamment financiers, comptez-vous mobiliser pour la mise en œuvre de vos engagements ?

Nos engagements seront financés par une gestion exigeante et efficiente des deniers publics. Nous ferons le choix d'investir prioritairement dans les ressources humaines, en considérant que la reconnaissance des agents, la prévention de l'usure professionnelle et la lutte contre la précarité sont des conditions essentielles d'un service public efficace et durable.

Cela suppose des arbitrages clairs, une évaluation systématique des dépenses, y compris des externalisations et des DSP, et une programmation budgétaire pluriannuelle construite avec les acteurs du dialogue social.

17. Dialogue social :

1. Vous engagez-vous à répondre aux revendications des organisations syndicales ?

Oui, à chaque fois que nécessaire.

2. Recevrez-vous les organisations syndicales lorsqu'elles en feront la demande, notamment avant et pendant les conflits sociaux ?

Le dialogue social relève d'une responsabilité politique. L' élu en charge du personnel communal et les élus concernés seront en première ligne pour répondre aux revendications. Je m'engage à recevoir les organisations syndicales chaque fois que la situation l'exigera, afin de privilégier l'écoute, la transparence et la recherche de solutions.

3. Accepterez-vous la mise en place d'enquêtes F3SCT conjointes en cas de droit d'alerte ?

Oui, à chaque fois que nécessaire.

4. Répondrez-vous aux demandes relatives aux situations individuelles des agent-es ?

Comme pour le dialogue social dans un premier temps, l' élu en charge du personnel y répondra, et j'en prendrai la charge à chaque fois que la situation l'exigera.

5. Mettrez-vous en œuvre les rénovations des locaux nécessaires en concertation avec les représentant.es du personnel ?

Oui, si nécessaire.

6. Communiquerez-vous les profils de postes en instance en cas de création ou de modifications ?

La transparence sur les créations de postes est un engagement clair, avec une communication systématique des profils aux organisations syndicales.

Les évolutions ou modifications de postes seront quant à elles abordées dans le cadre de réunions d'information et d'échange avec les organisations syndicales, afin de garantir un dialogue social réel et une compréhension partagée des changements.

7. Garantissez-vous aux vacataires des contrats couvrant l'ensemble de l'année scolaire, sans contrats plus courts ?

Oui. Nous sommes opposés aux contrats précaires et aux renouvellements fractionnés qui fragilisent inutilement les agents. Lorsque les besoins correspondent à l'ensemble de l'année scolaire, nous nous engageons à garantir des contrats couvrant toute la période scolaire, afin de sécuriser les parcours professionnels et de reconnaître l'engagement des agents. (Médiathèques, sécurité aux abords des écoles...)

18. Vous engagez-vous à ne pas recourir aux contrats de projet ?

Les contrats de projet doivent rester des outils exceptionnels. Leur utilisation dépendra de la nature et de la durée réelle des projets concernés, avec une vigilance particulière afin qu'ils ne servent ni à contourner le statut, ni à précariser durablement les agents.

19. Garantissez-vous l'équité de la rémunération entre les contractuel·les et les titulaires occupant des fonctions similaires et à égalité de formation et d'expérience ?

Oui. Nous sommes favorables à l'équité et à la justice salariale entre les agents contractuels et les agents titulaires occupant des fonctions similaires, à niveau de formation et d'expérience équivalent. Cette équité devra s'inscrire dans un cadre transparent, fondé sur les fonctions réellement exercées et les responsabilités assumées.

20. Concernant les élections professionnelles, vous vous engagez à l'instar des élections municipales à ne pas mettre en place le vote électronique ?

Nous ne souhaitons pas mettre en place le vote électronique pour les élections professionnelles à venir. En tout état de cause, même si une telle évolution devait être envisagée, elle ne pourrait l'être à ce stade, les délais ne le permettant plus. Un éventuel recours au vote électronique ne pourrait se concevoir qu'à l'issue d'un travail approfondi, mené en concertation étroite avec les organisations syndicales.

☐ NON

☒ OUI

Autres :

Notre projet repose sur une approche exigeante, responsable et profondément humaine des ressources humaines. Il s'appuie sur la clarté des engagements, le respect du droit, la soutenabilité financière et un dialogue social réel.

Nous faisons le choix d'une politique RH assumée, fondée sur la reconnaissance des agents, la justice salariale, la protection de la santé au travail et la lutte contre la précarité. Ces orientations ne relèvent pas de principes abstraits mais d'une méthode de travail, d'une capacité à mettre en œuvre et d'une volonté politique constante.

C'est cette cohérence entre les engagements pris, la méthode proposée et la responsabilité dans leur mise en œuvre qui fonde la solidité et la crédibilité de notre démarche.

.....
.....
.....
.....

Fait à Pau

le 10.02.2026

Formellement M.

Candidat Nathalie Nonot 052 20 00 00

Signature





SPECIAL ELECTION MUNICIPALES



Pantin
au Cœur

PANTIN AU COEUR



Réponses de Bertrand Kern,
Maire de Pantin,
Candidat tête de liste de Pantin au Cœur
au questionnaire aux candidats
à l'élection municipale de Mars 2026

1. Je m'engage à tenir compte des organisations syndicales et à suivre les avis rendus des instances paritaires (CST, FSSCT, Conseil médical, CAP) ☒ OUI ☐ NON

Redonner 8 sièges aux organisations syndicales dans les instances paritaires ☒ OUI ☐ NON

Associer les représentants du personnel aux commissions de recrutement ☐ OUI ☐ NON
Sans objet

J'imagine le rôle des instances paritaires locales ainsi : Ma conception s'inscrit depuis de nombreuses années pour un dialogue social de terrain, transparent et collaboratif. Nos instances ne doivent être ni de simples formalités, ni des chambres d'enregistrement, mais de véritables piliers d'échanges au sein de notre collectivité. Je souhaite qu'elle demeure un espace collaboratif, de co-construction, où les orientations relatives aux conditions de travail, à l'organisation des services ou aux politiques RH peuvent être débattues de manière transparentes. Elles représentent des garanties **du respect du statut et des droits des agents et doivent** demeurer des espaces de responsabilité partagée.

Concernant la Commission de recrutement, je souhaite supprimer le dispositif dans sa forme actuelle, et tends à réfléchir à un autre modèle plus efficient. L'objectif est d'améliorer nos pratiques notamment en termes de recrutement et de clarification des responsabilités : les élus définissent les orientations politiques et les priorités stratégiques, l'administration en assure la mise en œuvre dans le respect du cadre statutaire.

2. Je m'engage à ce que les élus assument directement la conduite des politiques publiques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines. ☒ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix: Oui, je partage le fait que les élus doivent assumer pleinement la conduite des politiques publiques ainsi que celles des politiques de ressources humaines. La gestion RH d'une grande collectivité comme la nôtre n'est pas une simple fonction administrative mais un engagement social fort.

Concrètement, cela se traduira par :

- Le maintien d'une délégation d'adjoint au Maire spécifiquement dédiée au personnel, garant d'un pilotage politique clair et identifié ; qui devra poursuivre la mise en œuvre des orientations décidées par l'exécutif municipal ;
- Un dialogue social structuré et régulier avec les organisations syndicales qui doit se refléter par des réunions et/ou des groupes de travail dès que nous sommes saisis sur des situations impactantes ;
- Une politique RH ambitieuse, fondée sur l'égalité de traitement, la reconnaissance des parcours professionnels, la prévention des risques, la formation et la qualité de vie au travail. À Pantin, notre politique RH ne se limite pas à gérer des effectifs, elle consiste aussi à accompagner des femmes et des hommes qui exercent des missions essentielles au quotidien.

3. Je m'engage à mettre en place des mesures pour améliorer les services municipaux, notamment en matière de recrutement et de charge de travail.

☒ OUI ☐ NON

Expliquez votre choix : Oui, je m'engage à poursuivre et à renforcer les mesures visant à améliorer le fonctionnement de nos services municipaux, en particulier en matière de recrutement et de charge de travail. Cela demandera des efforts, nous devons mieux déployer notre capacité d'adaptation, poursuivre la montée en charge de notre plan annuel de stagiairisation afin de sécuriser les parcours professionnels. Nous devons maintenir le cap sur les délais de recrutement en optimisant nos processus avec une équipe renforcée. Il faudra poursuivre le travail du recensement des besoins réels des services en fonction de la charge de travail des agents concernés.

4. Que ferez-vous face au désengagement de l'Etat en direction des collectivités ? notamment concernant son impact sur la rémunération des agents communaux ?

Je regrette amèrement le désengagement financier de l'État à l'égard de nos collectivités territoriales. La baisse des dotations, la hausse des charges obligatoires et l'insuffisance de la revalorisation du point d'indice pèsent directement sur nos budgets locaux et, par ricochet, sur nos agents communaux.

Je regrette également que l'État ne prenne pas davantage la pleine mesure de la perte de pouvoir d'achat subie par nos agents communaux et des difficultés qui en découlent. La revalorisation du point d'indice est quasi inexistante au regard de l'inflation et des exigences croissantes pesant sur nos services publics locaux.

Pour autant, à Pantin, vous pouvez compter sur moi, car j'ai fait un choix clair : ne pas faire des agents une variable d'ajustement budgétaire !

Nous avons déjà revalorisé le RIFSEEP, et ce à deux reprises. Parallèlement, nous avons concentré nos efforts sur la mise en place de dispositifs complémentaires (prime pouvoir d'achat, participation accrue à la mutuelle et à la prévoyance, forfait mobilité durable) afin de soutenir concrètement nos agents.

Si nos concitoyens pantinois me renouvellent leur confiance, je m'engage à poursuivre ces orientations, et ce malgré toutes ces contraintes budgétaires. Nous nous devons de réévaluer de nouveau le RIFSEEP, dans un souci de reconnaissance du travail accompli.

Pantin est une ville populaire et engagée, qui a besoin d'un service public fort. Défendre le pouvoir d'achat et la dignité salariale de ses agents communaux n'est pas une dépense superflue : c'est un choix politique, un acte de justice sociale et une condition indispensable à la qualité du service rendu aux habitants.

5. Envisagez-vous de concerter et d'impliquer les agents dans les projets et fonctionnement des services comme les réorganisations de services ?

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix

Oui, je poursuivrai mon action dans cette démarche, car elle correspond déjà à la méthode que nous appliquons au sein de notre collectivité

Les réorganisations de services ne sont jamais neutres. Elles touchent à l'organisation du travail, aux équilibres collectifs et parfois aux trajectoires professionnelles des agents. C'est pourquoi, il faudra qu'elles soient concertées et conduites avec méthode, transparence et sens des responsabilités.

Et nous devons encore aller plus loin, notamment en anticipant davantage.

6. Je m'engage à : améliorer l'action sociale

☒ OUI

☐ NON

En prenant l'engagement de

Pour moi, l'action sociale et la qualité de vie au travail sont des dispositifs complémentaires.

Elles sont au cœur de la reconnaissance que nous devons aux agents municipaux. Défendre le service public, c'est aussi défendre celles et ceux qui le font vivre au quotidien.

Dans un contexte d'inflation et de tensions budgétaires, j'assume un choix politique clair : protéger et renforcer les droits et les avantages sociaux des agents communaux de Pantin.

Concrètement, je m'engage à :

- Mettre en place les titres restaurant, afin d'apporter une réponse équitable et adaptée aux besoins des agents
- Maintenir le 13^e mois, élément important de reconnaissance et de pouvoir d'achat ;
Maintenir les 3 mois de période de préparation au départ à la retraite, qui permettent d'accompagner dignement la fin de carrière ;
- Maintenir et renforcer le CASC, acteur essentiel de la solidarité et de la cohésion au sein de la collectivité : étudier l'augmentation de la subvention du CASC, malgré les contraintes budgétaires, en tenant compte de l'inflation et de l'évolution des besoins exprimés ; concernant la mise à disposition de trois agents au CASC, deux agents sont déjà mobilisés ainsi que plus de 2 000 heures de détachement. Si un besoin objectivé et partagé apparaît, nous l'examinerons avec bienveillance et transparence et nous nous orienterons vers 3 agents.

- Augmenter la participation de la collectivité aux mutuelles et à la prévoyance ;
- Maintenir une enveloppe budgétaire conséquente dédiée aux formations payantes, dont les coûts augmentent, car la montée en compétences est un investissement et non une charge ;
- Maintenir le Chèque cadeau de fin d'année de 50 € attribué par le Maire et envisager une augmentation de son montant
- Poursuivre la Modernisation de nos outils numériques internes et de nos supports de communication (nouvel intranet, coffre-fort numérique, fiche de paie dématérialisée, journal interne)
- Maintenir la Subvention attribuée à l'Association sportive des territoriaux de Pantin (actuellement 5000 €) qui se traduit par « l'heure de sport »
- Maintenir le Forfait mobilité durable qui constitue un levier concret pour encourager les mobilités plus respectueuses de l'environnement et soutenir le pouvoir d'achat des agents. Dans une ville comme Pantin, engagée dans la transition écologique et confrontée aux enjeux de pollution, et de coût élevé des transports, il est cohérent que la collectivité puisse accompagner ses agents dans leurs choix de déplacement. Nous sommes favorables à une réflexion sur une possible augmentation de ce dispositif, en tenant compte de l'évolution des usages, du coût de la vie et des objectifs environnementaux.

Je m'engage à mettre en place tous les outils pour le bien-être au travail(QVT)?

☒ OUI

☐ NON

- Maintien et renforcement du CASC ?

☒ OUI

☐ NON

- Augmenter la subvention du CASC pour renforcer les activités sociale et culturelle

☒ OUI

☐ NON

- Mise à disposition de minimum 3 agents au CASC

☒ OUI

☐ NON

7. Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux allez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

- Maintien du 13 mois

☒ OUI

NON

- Maintien du 3 mois de Période de Préparation de Départ à la retraite

☒ OUI

NON

- Augmentation de prise en charge par l'employeur des mutuelles et prévoyances santé

☒ OUI

NON

- Quelle offre de restauration ?

Nous mettrons en place les titres restaurant, afin d'apporter une réponse équitable et adaptée aux besoins des agents.

- Augmentation du RIFSEEP

A Pantin, vous pouvez compter sur moi, car j'ai fait un choix clair : ne pas faire des agents une variable d'ajustement budgétaire !

Nous avons déjà revalorisé le RIFSEEP, et ce à deux reprises. Parallèlement, nous avons concentré nos efforts sur la mise en place de dispositifs complémentaires (prime pouvoir d'achat, participation accrue à la mutuelle et à la prévoyance, forfait mobilité durable) afin de soutenir concrètement nos agents.

Si nos concitoyens pantinois me renouvellent leur confiance, je m'engage à poursuivre ces orientations, et ce malgré toutes ces contraintes budgétaires. Nous nous devons de réévaluer de nouveau le RIFSEEP, dans un souci de reconnaissance du travail accompli.

Pantin est une ville populaire et engagée, qui a besoin d'un service public fort. Défendre le pouvoir d'achat et la dignité salariale de ses agents communaux n'est pas une dépense superflue : c'est un choix politique, un acte de justice sociale et une condition indispensable à la qualité du service rendu aux habitants.

- Souffrance au travail

Garantir des conditions de travail dignes et sécurisées est une priorité. Nous poursuivrons la rénovation des locaux municipaux lorsque cela est nécessaire, nous poursuivrons l'investissement dans des équipements modernes et adaptés aux missions, et nous renforcerons la prévention des risques professionnels. Les agents ne doivent pas travailler dans des conditions dégradées pendant que l'on exige toujours plus d'eux.

Cela suppose également de préserver leur santé mentale, devenue un enjeu majeur dans le monde du travail. Nous mettrons en œuvre un plan municipal de prévention du burn-out, nous organiserons une journée annuelle dédiée à la santé mentale, nous souhaitons désigner des référents bien-être dans les services. Nous souhaitons également compter sur la formation et généraliser celles consacrées à la gestion des conflits et du stress, notamment dans les métiers en contact avec le public.

- Reconnaissance de la pénibilité au travail

Concernant la pénibilité au travail : cela ne peut être traitée de manière théorique ou en 2 lignes. Il s'agit d'un sujet sérieux qui concerne concrètement de nombreuses catégories professionnelles — notamment dans les services techniques, l'entretien, les espaces verts, la petite enfance, l'animation ou encore la restauration collective... Je m'engage à maintenir les groupes de travail existants sur ce sujet et à les développer, afin d'objectiver les situations, d'identifier précisément les facteurs de pénibilité et de proposer des réponses adaptées.

Cela supposera une démarche et une participation collective et collaborative associant les instances, les représentants du personnel, la médecine du travail, les services concernés, l'encadrement. Je souhaite que nous puissions axer et articuler nos efforts autour de plusieurs leviers : l'amélioration de nos équipements, l'adaptation de nos organisations, une prévention des risques continue, un accompagnement des parcours professionnels et une anticipation des fins de carrière.

Reconnaître la pénibilité, ce n'est pas stigmatiser des métiers ; c'est reconnaître la réalité du travail accompli et protéger durablement la santé des agents.

Enfin il faudra renforcer la cellule PPR, qui garantit qu'aucun agent confronté à une inaptitude au cours de sa carrière professionnelle ne soit laissé sans solution.

- Autre

Je veux vous réaffirmer que ma ligne est constante : dans un contexte national marqué par des restrictions économiques, Pantin fait le choix de ne pas réduire l'action sociale. Au contraire, nous considérons qu'elle est un pilier du lien social et de stabilité pour nos équipes.

8. Quel sera l'axe de prioritaire de votre mandat en direction des agent-es communaux ?

En réalité, il serait réducteur de parler d'un seul axe prioritaire en direction des agents communaux. La politique menée par la collectivité à leur égard ne peut pas se résumer à une formule.

S'il fallait toutefois exprimer une ligne directrice, elle serait simple : **je ne laisserai pas les agents de Pantin de côté. Je souhaite les placer pleinement au cœur de l'action publique**, car un service public de qualité commence toujours par le respect et la reconnaissance de celles et ceux qui le font vivre.

Cela suppose d'abord de leur garantir des conditions de travail dignes et sécurisées. Nous poursuivrons la rénovation des locaux municipaux lorsque cela est nécessaire, nous poursuivrons l'investissement dans des équipements modernes et adaptés aux missions, et nous renforcerons la prévention des risques professionnels. Les agents ne doivent pas travailler dans des conditions dégradées pendant que l'on exige toujours plus d'eux.

Cela suppose également de préserver leur santé mentale, devenue un enjeu majeur dans le monde du travail. Nous mettrons en œuvre un plan municipal de prévention du burn-out, nous organiserons une journée annuelle dédiée à la santé mentale, nous souhaitons désigner des référents bien-être dans les services. Nous souhaitons également compter sur la formation et généraliser celles consacrées à la gestion des conflits et du stress, notamment dans les métiers en contact avec le public.

Placer les agents au cœur de l'action publique, c'est aussi reconnaître et valoriser les parcours professionnels. Cela passe par une transparence des procédures de promotion, par le maintien du développement de la mobilité interne et par un effort encore plus soutenu en matière de formation. La progression professionnelle ne doit pas être perçue comme exceptionnelle, mais comme une perspective réelle et équitable.

Cela nous oblige également à nous impliquer encore plus dans l'amélioration de notre protection sociale et nos dispositifs de solidarité, avec une participation accrue de la collectivité aux mutuelles et à la prévoyance, par la mise en place des titres restaurant, et la possibilité d'un soutien financier exceptionnel en cas de « coup dur ».

Dans une période marquée par l'inflation et les tensions économiques, notre collectivité doit jouer pleinement son rôle de protecteur.

9. Quelle est votre position sur le projet des lois retraite et finances du gouvernement ?

- Suppression de la retenue de 10% en cas d'arrêt maladie ordinaire
- Suppression du jour de carence

X OUI

☐ NON

X OUI

☐ NON

Autres

Les réformes nationales en matière de retraites et de finances ont un impact direct sur les agents territoriaux. Concernant la suppression de la retenue de 10 % en cas d'arrêt maladie ordinaire, et la suppression du jour de carence, je désapprouve ces mesures prises par les Gouvernements d'Emmanuel Macron.

Mais en tant que collectivité territoriale nous ne pouvons déroger au cadre législatif et réglementaire, nous avons l'obligation d'appliquer les lois qui ont été et seraient votées. Nous ne pouvons pas nous en affranchir.

Malgré ces contraintes imposées, j'utiliserai les leviers locaux pour soutenir nos agents. Cela ne m'empêchera pas d'exprimer un désaccord politique lorsque certaines décisions nationales pénaliseront nos agents. En tant qu' élu local de gauche, je considère que le pouvoir d'achat des agents mérite d'être mieux protégé.

10. En matière de carrière, vous engagez-vous à donner le temps nécessaire aux organisations syndicales pour vérifier les tableaux d'avancement de grade et de promotion interne, de respecter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de garantir la transparence dans les procédures de promotion interne ?

☒ OUI

☐ NON

-Application du principe des 100 % promouvable

☒ OUI

☐ NON

Expliquez votre choix

Oui, je m'y engage, et je peux le dire avec clarté : c'est déjà la pratique que nous avons mise en place.

La gestion des carrières dans notre ville doit demeurer transparente. Elle doit être fondée sur des règles claires et partagées du statut de la fonction publique territoriale.

Je m'engage donc à garantir la transparence des procédures d'avancement et de promotion interne ; de donner le temps nécessaire pour examiner les tableaux d'avancement, tout en respectant les lignes directrices de gestion (LDG), qui encadrent et sécurisent ces décisions.

Concernant le principe du **100 % promouvable**, je confirme qu'il est appliqué pour les catégories C, et qu'il le restera. C'est déjà le cas à Pantin, sauf situations très exceptionnelles et marginales liées à la manière de servir, dans le respect du cadre réglementaire.

Ce choix n'est pas neutre : il traduit une volonté politique de reconnaître les parcours des agents de catégorie C, souvent en première ligne dans les services municipaux.

Il s'agit de ne pas bloquer artificiellement les évolutions de carrière lorsque les conditions statutaires sont réunies.

Pour moi, la progression professionnelle ne doit pas être un privilège réservé à quelques-uns, mais une perspective réelle, fondée sur une garantie dans l'égalité de traitement et la reconnaissance du travail accompli.

11. Quel mesure mettrez-vous en place pour les travailleurs handicapés ? notamment en matière d'aménagement de poste, de l'utilisation des aides de l'Etat versées au titre du FIPHFP, de l'information sur leurs droits :

L'inclusion des travailleurs en situation de handicap est une volonté politique et un engagement en faveur de l'égalité réelle. Je ne souhaite laisser aucun agent isolé face à sa situation.

Je m'engage à maintenir notre action autour de :

- **L'aménagement systématique des postes de travail**, dès lors qu'une situation le nécessite, afin de permettre à chaque agent d'exercer ses missions dans des conditions adaptées, dignes et sécurisées ;
- **L'utilisation des financements du FIPHFP**, afin que les aides disponibles puissent servir effectivement à compenser les situations de handicap et à améliorer l'environnement de travail ;
- **L'identification claire et repéré d'un référent handicap** qui sera un interlocuteur dédié pour accompagner les agents, les orienter dans leurs démarches et garantir un suivi individualisé.

La **formation des encadrants**, afin de développer une culture managériale inclusive, capable de prévenir les discriminations et d'adapter l'organisation du travail lorsque cela est nécessaire

12. Quelles mesures mettrez-vous en place pour permettre la déprécarisation ? notamment en ce qui concerne les vacataires, la cédésation, augmentation des salaires des contractuels

La lutte contre la précarité dans la fonction publique territoriale est une priorité.

Je ne peux me résigner à accepter que des agents assurant des missions permanentes vivent dans l'instabilité contractuelle.

À Pantin, nous avons déjà engagé un travail en ce sens, et je m'engage à le poursuivre.

Cela passe d'abord par un effort continu à la poursuite de la contractualisation des vacataires lorsque les besoins sont durables : un emploi permanent doit correspondre à un cadre d'emploi stable.

Nous maintenons notre engagement à travers des plans de titularisation afin de sécuriser les parcours professionnels et de pouvoir reconnaître l'investissement des agents qui contribuent depuis parfois de nombreuses années au service public local. Cette démarche sera poursuivie, dans le respect du cadre statutaire.

Concernant la CDisation des agents non européens, nous avons déjà enclenché la démarche et l'avons votée lors du dernier conseil municipal. Cette orientation sera maintenue. L'égalité de traitement ne doit pas dépendre de la nationalité lorsque les missions exercées sont identiques et que les compétences sont reconnues.

Déprécier, ce n'est pas seulement régulariser des situations administratives. C'est offrir de la stabilité, de la visibilité et de la dignité professionnelle.

13. Mettrez-vous en place une campagne de titularisation des contractuel-les, ou CDisations pour les non Européens ? X OUI NON

14 ; Dans quel délai envisagez-vous de vous conformer aux obligations légales de l'employeur ? notamment en matière de médecine préventive, DUERP, ligne directrice de gestion, rémunération du télétravail, reconnaissance des accidents du travail et règlement intérieur ?

La santé et la sécurité des agents ne sont pas des variables d'ajustement.

Nous avons le devoir de protéger nos agents de manière renforcée.

- Concernant le DUERP : Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels doit devenir un véritable outil opérationnel de prévention, au service de la santé et de la sécurité des agents. J'en conviens, nous n'avons pas été parfaits sur ce sujet. Nous devons progresser, notamment sur la régularité des mises à jour et sur la mise en œuvre concrète des actions identifiées. C'est pourquoi nous avons renforcé les effectifs au pôle prévention et vie au travail, et continuerons si cela le requiert par des moyens humains dédiés. Je suis favorable à consacrer une enveloppe budgétaire spécifique et en augmentation pour financer les actions issues du DUERP, nous associerons, comme nous l'avons toujours fait, plus étroitement les services, les représentants du personnel et les acteurs de la prévention à son élaboration et à son suivi.
- Concernant la médecine préventive, je voulais vous réaffirmer que nous n'avons pas relâché nos efforts et qu'il y a eu une avancée majeure malgré un contexte de recrutement compliqué. Comme vous le savez, la pénurie de médecins du travail en Île-de-France touche l'ensemble des collectivités. Nous avons rencontré d'immenses difficultés pour recruter un médecin du travail. Nous avons enfin abouti, avec un partenariat très récent avec l'organisme OSTRA. Nous restons vigilants et en alerte continu sur ce sujet, car les objectifs prioritaires sont de garantir un suivi médical régulier des agents, prioriser les métiers les plus exposés, et maintenir un fonctionnement stable et sécurisé des services
- Concernant la rémunération du télétravail : il s'agit d'ouvrir un débat responsable, nous ouvrirons un groupe de travail spécifique sur la question de la rémunération et des compensations liées au télétravail, afin d'étudier : les coûts supportés par les agents, les pratiques dans d'autres collectivités, les marges juridiques et budgétaires dont nous disposons. Je souhaite que nous aboutissions à un dispositif, juste, et équilibré.
- Concernant le traitement des AT, l'objectif est de simplifier et de sécuriser : nous traitons la reconnaissance des accidents du travail avec sérieux, de manière rigoureuse mais aussi avec bienveillance. Même si les délais vous semblent longs, nous mettons tout en œuvre pour garantir des délais de réponse raisonnables. Nous continuons à réfléchir à simplifier les procédures internes et à rendre les échanges encore plus fluides et moins complexes.

15. Je m'engage à ne plus / pas privatiser les services municipaux, par quelques biais que ce soit (DSP, externalisation) : X OUI NON

Expliquez votre choix

Ma position est claire : je suis attaché au service public municipal.

Dans une ville populaire et engagée comme Pantin, le service public est un outil d'égalité et de justice sociale Il doit rester un rempart au cœur de l'action publique.

Je n'ai pas l'intention de privatiser pour faire des économies ou pour contourner mes responsabilités d'employeur.

Les missions essentielles de la ville doivent être assurées par des agents publics, protégés par le statut. Un recours à des prestataires extérieurs peut exister pour des besoins techniques ou ponctuels, mais il restera strictement encadré, limité et justifié.

15. Quels moyens, notamment financiers, comptez-vous mobiliser pour la mise en œuvre de vos engagements ?

La gestion budgétaire sérieuse et rigoureuse a toujours été ma marque de fabrique. Des lignes budgétaires dédiées à toutes les mesures décrites pour le bien-être et la rémunération des agents seront inscrites dans les budgets de fonctionnement annuels. Malgré le contexte de coupes budgétaires, je ferai toujours le choix de maintenir l'effort en direction des agents. Ainsi, c'est chaque année, plus de 70 millions d'euros qui sont affectés pour la masse salariale et près de 2 millions d'euros pour les dépenses de fonctionnement des ressources humaines, que je m'engage à garantir.

16. Dialogue social :

1. Vous engagez-vous à répondre aux revendications des organisations syndicales ?

Comme vous le savez, le dialogue social n'est ni une formalité administrative, ni un rapport de force permanent. Il est un pilier démocratique et un outil essentiel de régulation dans notre collectivité.

Concernant les revendications syndicales, et comme cela est actuellement le cas, nous nous efforcerons toujours de répondre à toutes les sollicitations dans des échanges constructifs et collaboratifs. Chaque demande devra recevoir une réponse argumentée, qu'elle soit favorable ou non.

Le dialogue social devra s'appuyer également sur des outils déjà existants : une charte du dialogue social (qui DOIT évoluer), un poste dédié au pilotage statutaire et au dialogue social, des réunions régulières de concertation, et des information systématique en CST.

Dans la continuité pour le prochain mandat, je propose également d'établir un bilan annuel public du dialogue social, un calendrier partagé des négociations, une formation renforcée des élus aux enjeux RH.

2. Recevrez-vous les organisations syndicales lorsqu'elles en feront la demande, notamment avant et pendant les conflits sociaux ?

Oui, et elles le sont déjà, lorsqu'elles en font la demande, y compris en période de conflit. Les tensions et les incompréhensions ne doivent jamais rompre le dialogue.

3. Accepterez-vous la mise en place d'enquêtes F3SCT conjointes en cas de droit d'alerte ?

Oui, comme nous l'avons toujours fait. La prévention des risques professionnels reste une priorité. Elle relève de notre responsabilité d'employeur public.

4. Répondrez-vous aux demandes relatives aux situations individuelles des agent-es ?

Les situations signalées seront examinées avec les directions concernées, dans le respect du statut et du cadre réglementaire. L'équité doit primer.

5. Mettrez-vous en œuvre les rénovations des locaux nécessaires en concertation avec les représentant.es du personnel ?

Nous associerons les services et les instances à la rénovation des locaux à laquelle nous nous sommes engagés (cf. question 8 du présent questionnaire). Les conditions matérielles de travail sont une question de respect des agents.

6. Communiquerez-vous les profils de postes en instance en cas de création ou de modifications ?

Toute création ou modification pourra faire l'objet d'échanges en lien avec les services concernés.

7. Garantisseriez-vous aux vacataires des contrats couvrant l'ensemble de l'année scolaire, sans contrats plus courts ?

(Médiathèques, sécurité aux abords des écoles...)

En matière de sécurisation des vacataires lorsque les besoins sont permanents : nous travaillerons à des contrats couvrant l'année scolaire lorsque cela est justifié.

13. Vous engagez-vous à ne pas recourir aux contrats de projet ?

Oui. La précarité ne peut pas être une méthode de gestion.

14. Garantissez-vous l'équité de la rémunération entre les contractuel·les et les titulaires occupant des fonctions similaires et à égalité de formation et d'expérience ?

À fonctions équivalentes, formation et expérience égales, la rémunération doit être équitable entre titulaires et contractuels. Je suis pour l'égalité de traitement.

17. Concernant les élections professionnelles, vous vous engagez à l'instar des élections municipales de ne pas mettre en place le vote électronique ?

☐ OUI

☒ NON

Le vote électronique pourra être étudié à terme. Mais nous ne sommes pas prêts techniquement aujourd'hui, et je refuse toute précipitation qui fragiliserait la sincérité du scrutin.

Autres :

Depuis plusieurs mois, les publications de la CGT m'ont conduit à m'interroger sur la portée et l'intention des messages diffusés, notamment lorsqu'est décrit l'image d'une collectivité où « 1 600 agents pantinois seraient en souffrance », (...) « où l'injustice serait devenue la norme et où le dialogue social serait inexistant. »

De telles affirmations sont lourdes de sens. Elles ne concernent pas seulement l'organisation de notre collectivité ; elles touchent à la considération et au respect que nous devons collectivement à nos agents publics, sur la confiance que les habitants accordent à leur service public et sur l'engagement quotidien de celles et ceux qui font vivre notre ville.

Je ne nie pas les difficultés et les tensions qui peuvent exister dans une collectivité.

Je reconnais que nous nous sommes toujours engagés ensemble pour progresser collectivement.

Mais c'est précisément parce que je prends ces enjeux au sérieux que je refuse ces raccourcis et ces injustes caricatures. Le débat syndical est légitime. **Le débat syndical est même indispensable.** Défendre les agents, c'est défendre le service public.

Notre, Votre service public pantinois repose avant tout sur celles et ceux qui le font vivre chaque jour.

Présenter la situation comme une détérioration continue des conditions de travail, ou laisser entendre que nos décisions politiques manquent de clarté, ne correspond ni à la réalité ni à l'intérêt collectif, et surtout ne contribue pas à apaiser les relations sociales.

C'est pourquoi j'ai choisi de vous apporter une réponse politique détaillée. **Les agents méritent des engagements clairs, des explications argumentées et une parole responsable et transparente.**

Ma responsabilité est comme vous le savez constante et pleinement assumée : en tant qu'employeur de la ville je consacre toute mon énergie pour garantir à vos côtés, un service de qualité aux habitants tout en veillant au respect du droit du travail, à celui du droit des agents, et à celui du statut de la fonction publique territoriale.

Enfin pour conclure, je souhaitais vous réaffirmer que je continuerai à défendre le statut de la fonction publique, l'égalité de traitement, la justice sociale, la dignité professionnelle, et une confiance dans son dialogue social.

Les agents peuvent compter sur moi, les agents peuvent compter sur nous collectivement.

Ils ont droit à la clarté.

Ils auront la mienne.

Fait à Pantin le 27 février 2026

Formellement M. Bertrand KERN

Candidat tête de liste de Pantin au Coeur

Signature

Bernard King



SPECIAL ELECTION MUNICIPALES



PANTIN EN CONFIANCE



Questionnaire aux candidats à l'élection municipale de Mars 2026

1. Je m'engage à tenir compte des organisations syndicales et à suivre les avis rendus des instances paritaires (CST, FSSCT, Conseil médical, CAP)

OUI

Redonner 8 sièges aux organisations syndicales dans les instances paritaires

OUI

Associer les représentants du personnel aux commissions de recrutement

OUI

J'imagine le rôle des instances paritaires locales ainsi : **Les instances paritaires locales doivent être des lieux utiles de dialogue entre la Ville et les agents, pour examiner les décisions importantes, prévenir les tensions et améliorer concrètement le fonctionnement des services municipaux. Elles auront toute leur place si notre équipe est choisie par les Pantinoises et les Pantinois.**

2. Je m'engage à ce que les élus assument directement la conduite des politiques publiques ainsi que des politiques de gestion des ressources humaines.

OUI

Les élus doivent assumer leurs responsabilités dans la conduite des politiques publiques et de gestion des ressources humaines, tout en s'appuyant sur un dialogue régulier avec les agents et leurs représentants.

3. Je m'engage à mettre en place des mesures pour améliorer les services municipaux, notamment en matière de recrutement et de charge de travail.

OUI

Oui. Je m'engage à améliorer concrètement l'organisation des services municipaux, notamment en renforçant les recrutements là où c'est nécessaire et en veillant à une répartition plus équilibrée de la charge de travail.

4. Que ferez-vous face au désengagement de l'Etat en direction des collectivités ? notamment concernant son impact sur la rémunération des agents communaux ?

Le désengagement de l'Etat met une pression réelle sur les finances locales. À Pantin, je défendrai les intérêts de la commune pour obtenir les moyens nécessaires, tout en assurant une gestion responsable.

Je veillerai à préserver le pouvoir d'achat des agents municipaux en mobilisant les marges de manœuvre existantes, en améliorant l'organisation des services et en recherchant les économies utiles, afin que les efforts ne reposent ni sur les agents ni sur les habitants.

5. Envisagez-vous de concerter et d'impliquer les agents dans les projets et fonctionnement des services comme les réorganisations de services ?

OUI

Expliquez votre choix Oui. Les agents doivent être associés aux évolutions des services, car ce sont eux qui connaissent le mieux le terrain. Leur implication permet d'anticiper les difficultés, d'améliorer les organisations et de rendre le service public plus efficace pour les habitants.

6. Je m'engage à : améliorer l'action sociale

OUI

En prenant l'engagement de renforcer les dispositifs d'action sociale, en améliorant l'information des agents sur leurs droits et en veillant à ce que les aides bénéficient réellement à celles et ceux qui en ont besoin.

Je m'engage à mettre en place tous les outils pour le bien-être au travail (QVT) ?

OUI

- Maintien et renforcement du CASC ?

OUI

- Augmenter la subvention du CASC pour renforcer les activités sociales et culturelles

Décision prise après dialogue

- Mise à disposition de minimum 3 agents au CASC

Décision prise après consultation de la

Chambre régionale des comptes (CRC)

7. Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux allez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

- Maintien du 13 mois **OUI**
- Maintien du 3 mois de Période de Préparation de Départ à la retraite **OUI**
- Augmentation de prise en charge par l'employeur des mutuelles et prévoyances santé **OUI**
- Quelle offre de restauration ? **Mise en place de titres-restaurant pour les agents municipaux. Je défends cette mesure depuis 2014. J'an ai évalué le coût à environ 1,8 d'euros par an (ticket de 10,00 €) il faudra en prévoir le financement durant ce mandat. A ce jour, rien n'indique que la majorité sortante l'ait anticipé dans le budget actuel.**
- Augmentation du RIFSEEP
Le RIFSEEP a été mal négocié et appliqué de manière inéquitable selon les services et les postes. Dès le début du mandat, je souhaite rouvrir ce dossier pour le remettre à plat et garantir une équité réelle entre les agents. Je ne suis pas fermé à une augmentation du dispositif si elle s'inscrit dans un cadre juste, transparent et soutenable pour les finances de la commune.
- Souffrance au travail
Mieux repérer les situations de surcharge ou de tensions, renforcer le dialogue dans les services et accompagner les agents en difficulté pour prévenir les situations de mal-être.
- Reconnaissance de la pénibilité au travail
Mieux prendre en compte la pénibilité des métiers municipaux dans l'organisation du travail, les équipements, la prévention et les évolutions de carrière.
- Autre

Réaliser un diagnostic de l'organisation des services et renforcer en priorité les effectifs dans les secteurs en tension, tout en instaurant un temps d'échange annuel avec les agents pour suivre concrètement l'amélioration des conditions de travail.

8. Quel sera l'axe de prioritaire de votre mandat en direction des agent-es communaux ?

Ma priorité sera d'améliorer concrètement les conditions de travail des agents, de rétablir une organisation claire des services et de garantir une reconnaissance plus équitable de leur engagement au quotidien.

9. Quelle est votre position sur le projet des lois retraite et finances du gouvernement ?

- Suppression de la retenue de 10% en cas d'arrêt maladie ordinaire **Néant (voir commentaire)**
- Suppression du jour de carence **Néant (voir commentaire)**

Autres

Ces mesures relèvent de décisions nationales. En tant que maire, ma priorité sera d'agir concrètement sur ce qui dépend de la commune : les conditions de travail, l'organisation des services et la reconnaissance des agents.

10. En matière de carrière, vous engagez-vous à donner le temps nécessaire aux organisations syndicales pour vérifier les tableaux d'avancement de grade et de promotion interne, de respecter les Lignes Directrices de Gestion (LDG) et de garantir la transparence dans les procédures de promotion interne ?

- Application du principe des 100 % promouvable

OUI

OUI

Expliquez votre choix

Je suis favorable au principe du 100 % promouvable car il garantit que chaque agent puisse voir sa situation examinée de manière équitable. Les promotions doivent ensuite reposer sur des critères transparents, la valeur professionnelle et les besoins des services.

11. Quel mesure mettrez-vous en place pour les travailleurs handicapés ? notamment en matière d'aménagement de poste, de l'utilisation des aides de l'Etat versées au titre du FIPHFP, de l'information sur leurs droits :

Je souhaite garantir un accompagnement réel des agents en situation de handicap : aménagements de poste adaptés, mobilisation effective des aides existantes et meilleure information pour que leurs droits soient pleinement respectés

12. Quelles mesures mettrez-vous en place pour permettre la déprécarisation ? notamment en ce qui concerne les vacataires, la cédésation, augmentation des salaires des contractuels

Je veillerai à mieux sécuriser les parcours des agents lorsque les besoins sont pérennes, à examiner les situations de précarité au cas par cas et à garantir une rémunération adaptée aux missions exercées, dans un cadre responsable pour les finances communales. ...

13. Mettrez-vous en place une campagne de titularisation des contractuel·les, ou CDisations pour les non Européens?

OUI

Je veillerai à sécuriser les parcours professionnels lorsque les besoins sont durables, en privilégiant la titularisation lorsque le statut le permet et la cédésation lorsque la loi ne permet pas l'accès au statut de fonctionnaire, notamment pour certains agents non-européens. Cette démarche se fera dans le respect strict des règles de la fonction publique territoriale et des capacités de la collectivité.

14 ; Dans quel délai envisagez-vous de vous conformer aux obligations légales de l'employeur ? notamment en matière de médecine préventive, DUERP, ligne directrice de gestion, rémunération du télétravail, reconnaissance des accidents du travail et règlement intérieur ?

Le respect des obligations légales de l'employeur est une exigence immédiate. Dès le début du mandat, un état des lieux sera réalisé afin de garantir la mise en conformité rapide de la collectivité sur ces sujets essentiels pour la protection des agents et la sécurité juridique de la Ville.

15. Je m'engage à ne plus / pas privatiser les services municipaux, par quelques biais que ce soit (DSP, externalisation) :

NON

Mon objectif est de garantir un service public efficace, accessible et de qualité. Les choix de gestion seront examinés au cas par cas, en recherchant la meilleure solution pour les habitants, les agents municipaux et l'équilibre des finances de la Ville.

15. Quels moyens, notamment financiers, comptez-vous mobiliser pour la mise en œuvre de vos engagements ?

La mise en œuvre de ces engagements reposera sur une gestion attentive des finances communales, la recherche d'économies sur les dépenses de fonctionnement, la priorisation des actions utiles aux agents et la mobilisation de financements extérieurs lorsque c'est possible

16. Dialogue sociale :

1. Vous engagez-vous à répondre aux revendications des organisations syndicales ?

Je m'engage à examiner les revendications des organisations syndicales dans un cadre de dialogue respectueux, constructif et compatible avec les responsabilités de la collectivité.

2. Recevrez-vous les organisations syndicales lorsqu'elles en feront la demande, notamment avant et pendant les conflits sociaux ?

Je recevrai les organisations syndicales lorsqu'elles en feront la demande, y compris en période de tension sociale, afin de privilégier le dialogue et la recherche de solutions

3. Accepterez-vous la mise en place d'enquêtes F3SCT conjointes en cas de droit d'alerte ?

J'accepte la mise en place d'enquêtes conjointes lorsque la situation le justifie, afin de garantir la sécurité des agents et la bonne prévention des risques professionnels.

4. Répondrez-vous aux demandes relatives aux situations individuelles des agent-es ?

Les situations individuelles seront examinées avec attention, dans le respect du cadre statutaire, de l'équité entre les agents et de la confidentialité nécessaire.

5. Mettrez-vous en œuvre les rénovations des locaux nécessaires en concertation avec les représentant.es du personnel ?

Les rénovations nécessaires des locaux municipaux seront conduites en concertation avec les représentants du personnel afin d'améliorer concrètement les conditions de travail. Un diagnostic sera fait de tous les bâtiments municipaux en début de mandat pour identifier les locaux à rénover en priorité afin d'éviter les passoires thermiques.

6. Communiquerez-vous les profils de postes en instance en cas de création ou de modifications ?

Les profils de postes seront communiqués lors des créations ou modifications afin de garantir la transparence et la bonne organisation des services

7. Garantisiez-vous aux vacataires des contrats couvrant l'ensemble de l'année scolaire, sans contrats plus courts ? (Médiathèques, sécurité aux abords des écoles...)

Lorsque les besoins du service sont identifiés sur l'ensemble de l'année, je veillerai à privilégier des contrats permettant une visibilité et une stabilité suffisantes pour les agents concernés.

13. Vous engagez-vous à ne pas recourir aux contrats de projet ?

Le recours aux contrats de projet restera possible lorsque la nature de la mission le justifie, notamment pour des projets temporaires ou spécifiques. Ils ne doivent pas se substituer à des emplois permanents, mais constituer un outil ponctuel permettant à la collectivité de répondre efficacement à certains besoins précis.

14. Garantisiez-vous l'équité de la rémunération entre les contractuel·les et les titulaires occupant des fonctions similaires et à égalité de formation et d'expérience ?

Je veillerai à garantir une rémunération équitable entre agents exerçant des fonctions similaires, en tenant compte de l'expérience et des responsabilités, dans le respect des règles applicables à la fonction publique territoriale.

17. Concernant les élections professionnelles, vous vous engagez à l'instar des élections municipales de ne pas mettre en place le vote électronique ?

OUI

Je serai un maire présent aux côtés des agents municipaux. J'irai sur le terrain, dans les services, dans les équipements, pour voir, comprendre et soutenir. On ne dirige pas une ville derrière un bureau : on la dirige au contact de celles et ceux qui la font fonctionner chaque jour.

Je recevrai régulièrement les organisations syndicales et je prendrai part aux instances quand ce sera nécessaire. Le dialogue social ne doit pas être une formalité, mais un outil pour améliorer concrètement le travail des agents et le service rendu aux habitants.

Je veux une mairie où les agents se sentent soutenus, écoutés et respectés, parce qu'une ville avance quand celles et ceux qui la font vivre au quotidien savent qu'ils peuvent compter sur leur maire.

Fait à Pantin

le 28 février 2026

Formellement M. Geoffrey CARVALHINHO

Conseiller régional d'Île-de-France

Conseiller municipal de Pantin

Candidat aux élections municipales

Signature





SPECIAL ELECTION MUNICIPALES



Les réponses publiées dans ce journal ne sont pas de simples déclarations de campagne, elles constituent des engagements rendus publics devant les agents de la Collectivité.

Nous avons, pour notre part, retranscrit fidèlement et intégralement leurs réponses. La signature apposée au bas de chaque page n'est pas un détail formel, elle atteste d'une position assumée, validée et publiée.

Après les élections, il n'y aura plus de candidats. Il y aura un/une Maire et une majorité municipale investis de la responsabilité de gouverner la Ville et d'organiser le fonctionnement de ses services.

Le ou la futur.e Maire devra donc assumer les positions exprimées. Les engagements pris sur les effectifs, les conditions de travail, les rémunérations, la reconnaissance des métiers, le dialogue social ... ne pourront pas être relégués au rang de promesses circonstanciées.

La CGT sera au rendez-vous : Nous prendrons acte des réponses apportées. Nous demanderons qu'elles se traduisent en orientations claires, en décisions budgétaires cohérentes, en mesures concrètes et en calendriers précis.

Nous rappellerons, si nécessaire, les engagements signés. Car derrière chaque engagement, il y a des vies, des femmes et des hommes, et leurs familles.

Derrière chaque politique municipale, il y a des agents engagés qui la rendent possible.

Le respect des agents ne peut pas être un slogan de campagne, il doit devenir une réalité visible dans les services, dans les équipes et dans les parcours professionnels.

Quel que soit le résultat du scrutin, la CGT continuera à informer, à interpeller, à proposer et à défendre vos droits avec détermination et constance. Nous agissons avec la même exigence, la même cohérence et le même sens des responsabilités.

CGT, Engagements signés, engagements exigés pour vous



A VOS CÔTES



INFORMATIONS PRATIQUES

VOS REPRÉSENTANT·ES CGT au CST

Virginie THORY – ALSH
Nathalie VARELA - CMS
Halim HALLOU - SPORTS
JR KONATE - CGT
Liliana OLIVEIRA - TRANQUILITE
Sylvette SANNA - ESPACES PUBLICS
Olivier FANTASIE - PROPRETE

Des élu·es de terrain, disponibles pour vous défendre et vous informer.

VOS REPRÉSENTANT·ES CGT à la F3SCT

Virginie THORY – ALSH
Liliana OLIVEIRA - TRANQUILITE
Olivier FANTASIE - PROPRETE
Arezki AMAROUCHE
Angélique ARNOUD
Isabelle SEDILLE
Selma AKCHATAT
JR KONATE

Des mandaté·es pour préserver votre santé

CONTACTEZ-NOUS

Téléphone : **06 65 34 13 87**

Email :

cgt@ville-pantin.fr

ufict@ville-pantin.fr

Local syndical :

Centre Administratif

84/88 avenue du Général Leclerc

93500 PANTIN

Étage 5 – Bureau n°500

EN CAS D'URGENCE

- . Convocation disciplinaire
- . Entretien conflictuel
- . Situation de harcèlement
- . Accident de service
- . Blocage de carrière
- . Réorganisation impactant votre poste
- . Ne restez jamais seul·e.

CONFIDENTIALITÉ TOTALE

- . Échanges confidentiels
- . Aucune information transmise à la hiérarchie sans votre accord
- . Accueil avec ou sans adhésion

POURQUOI ADHÉRER À LA CGT ?

- . Être défendu·e individuellement
- . Être accompagné·e juridiquement
- . Être informé·e en priorité
- . Renforcer le rapport de force collectif
- . Participer aux décisions syndicales