

**CONSEIL MUNICIPAL
DU VENDREDI 04 MAI 2012**

**Compte-rendu conformément
à l'article L 2121-25 du Code
Général des Collectivités Territoriales**

--==oOo==--

L'an deux mil douze, le quatre mai à dix-neuf heures trente, le Conseil Municipal de la Ville de Neuilly-Plaisance s'est réuni en assemblée sous la présidence de Monsieur Christian DEMUYNCK, Maire de Neuilly-Plaisance, à la suite de la convocation qui lui a été adressée le 28 avril 2012, conformément à la procédure prévue par l'article L.2121-17 du code général des collectivités territoriales.

Membres composant le Conseil Municipal : -----33
Membres en exercice : -----33
Membres présents et/ou représentés : -----30
Membres absents : -----3

Secrétaire de séance :
Mme PELISSIER

ÉTAIENT PRESENTS :

M. DEMUYNCK, M. PELISSIER, Mme SEIGNEUR, Mme BRECHU, M. PERROT, M. MALAYEUDE, Mme PELISSIER, M. VALLEE, Mme POGGI, M. BUTIN, M. FACON, M. PIAT, Melle RONDEAU, M. PEGURRI, Mme DIAS, Mme BONGARD, Mme DENAIS, Mme FUENTES, M. GARRIGUES (départ à 20h20), M. CADET, Mme FAGIANI, Mme SOLIBIEDA, M. ADRIAENSSENS, Mme DOUCET, M. LABOULAYE, Mme SUCHOD, M. LEOUE (arrivé à 19h35).

ÉTAIENT ABSENTS REPRÉSENTÉS :

Mme GONNET donne pouvoir à Mme PELISSIER
Mme MIMOUN donne pouvoir à M. MALAYEUDE
Mme CHOULET donne pouvoir à Mme SEIGNEUR.

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS :

M. HAMIDANI, M. NERMOND, M. AGBE.

I. MODIFICATION DU TABLEAU DE COMPOSITION DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE, SUITE A LA DEMISSION DE M. CHARLES ALOY, 3^{EME} MAIRE-ADJOINT DELEGUE A L'URBANISME, AU DEVELOPPEMENT DURABLE, AU CADRE DE VIE, ET A LA SECURITE ALIMENTAIRE, ET A L'INSTALLATION D'UN NOUVEAU CONSEILLER MUNICIPAL, CONFORMEMENT A L'ARTICLE L270 DU CODE ELECTORAL.

Monsieur le Maire prend la parole,

Par lettre du 02 avril 2012, Monsieur Charles ALOY a présenté à Monsieur le Préfet de Seine-Saint-Denis sa démission de ses fonctions d'Adjoint au Maire et conjointement de son mandat de membre du Conseil Municipal de la Ville de Neuilly-Plaisance.

Les démissions des Adjoints doivent faire l'objet d'une acceptation du représentant de l'Etat en application de l'article L2122-15 du CGCT.

La décision de Monsieur Charles ALOY revêt désormais un caractère définitif consécutivement à l'acceptation de Monsieur le Préfet avec effet au 20 avril 2012.

Il convient dès lors de compléter le Conseil Municipal dans les conditions prévues à l'article L270 du Code Electoral.

La mise en place du nouveau Conseiller Municipal ne nécessitera pas d'autres formalités que la modification de l'ordre du tableau de composition du Conseil Municipal.

Après en avoir débattu et délibéré, le Conseil Municipal par 24 voix pour et 6 abstentions,

- **PREND** acte de l'installation d'un nouveau Conseiller Municipal.
- **CONSIGNE** par conséquent la modification de l'ordre de composition du Conseil Municipal.

II. SUPPRESSION D'UN POSTE D'ADJOINT AU MAIRE ET MODIFICATION DE L'ORDRE DU TABLEAU DE NOMINATION.

Monsieur le Maire prend la parole,

Lors du dernier renouvellement général du Conseil Municipal et dans le cadre de la séance élective d'installation du 15 mars 2008, l'assemblée délibérante avait procédé à la création de neuf postes d'Adjoint au Maire en application de l'article L 2122-2 du CGCT.

Cependant, si un poste de Maire-Adjoint devient vacant pour quelque cause que ce soit (décès, démission, perte de qualité de Conseiller Municipal...), le Conseil Municipal peut décider de ne pas pourvoir au remplacement de ce dernier et par conséquent supprimer le poste devenu vacant.

Le 2 avril 2012, Monsieur Charles ALOY, 3^e Maire-Adjoint Délégué à l'Urbanisme, au Développement durable, au Cadre de vie et à la Sécurité alimentaire, a présenté sa démission de ses fonctions électives. Celle-ci a été acceptée par Monsieur le Préfet de Seine-Saint-Denis avec effet au 20 avril 2012.

Le procédé de promotion au rang supérieur des autres Maires-Adjoints est automatique et il n'y a pas lieu d'organiser une nouvelle élection de ces derniers, les contraintes relatives à l'obligation de parité ne s'appliquant plus dans ce cas de figure. Aussi, une simple rectification sera opérée au tableau d'ordre des Adjoints au Maire.

Après en avoir débattu et délibéré, le Conseil Municipal par 24 voix pour et 6 abstentions,

- **DECIDE** de ne pas procéder au remplacement de Monsieur Charles ALOY dans ses fonctions d'Adjoint au Maire, en supprimant par conséquent le poste correspondant.
- **FIXE** à 8 le nombre de Maires-Adjoints.
- **PREND ACTE** de la modification subséquente de l'ordre de nomination des huit autres adjoints au Maire élus le 15 mars 2008, selon les nouveaux rangs suivants :

1er Adjoint : Monsieur André PELISSIER
2ème Adjoint : Madame Nathalie SEIGNEUR
3ème Adjoint : Madame Elise BRECHU
4ème Adjoint : Monsieur Jean PERROT
5ème Adjoint : Monsieur Jean-Philippe MALAYEUDE
6ème Adjoint : Madame Josette PELISSIER

7ème Adjoint : Monsieur Serge VALLÉE
8ème Adjoint : Madame Eliane POGGI.

**QUESTION ORALE A MONSIEUR LE MAIRE
POSEE PAR LE GROUPE DES ELUS D'OPPOSITION**

Monsieur le Maire indique qu'il a reçu une question orale émise par les élus de l'opposition et interroge le groupe pour savoir qui la lit,

Mme SOLIBIEDA lit la question orale,

Monsieur le Maire,

M. ALOY, adjoint à l'urbanisme, au développement durable, au cadre de vie et à la sécurité alimentaire et qui était à ce titre l'un de vos plus proches collaborateurs pendant 11 ans, a remis sa démission de toutes ses fonctions le 10 avril 2012, et a souhaité exposer ses raisons par une lettre ouverte à l'ensemble des élus municipaux.

Dans ce courrier, il met en cause à la fois la gestion de la Direction Générale des Services (DGS) ainsi que la vôtre.

La DGS est mise en cause sur ses méthodes de gestion du personnel : brimades, répression, menaces, chantage seraient monnaie courante et, constituent, si elles sont avérées, des entraves graves au code du travail.

Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il s'avère que vous avez été alerté à plusieurs reprises sur ces méthodes plus que contestables, et que vous n'avez pris aucune décision mettant un terme à ces pratiques, ainsi comment ne pas en conclure que vous avez délibérément cautionné ces agissements, « du fait de relations personnelles qui existent ou ont pu exister avec certains membres de la DGS ou des services communaux » comme le cite M. ALOY.

Une autre accusation portée dans ce courrier est tout aussi grave. En effet, il est indiqué que le personnel, et en particulier celui agissant dans le domaine de la restauration collective, n'est plus suivi par la médecine du travail depuis « de nombreux mois » ce qui est en totale contradiction avec la législation en vigueur. La négligence de la DGS fait donc porter sur le personnel et sur les administrés dont les enfants des écoles élémentaires et les personnes âgées, des risques sanitaires réels.

Cet état des lieux très problématique vient d'être confirmé par la lettre d'une conseillère municipale, Madame Maryse MARTEL, qui a elle aussi, de ce fait, remis sa démission, et ce le 28 avril dernier.

Ainsi, alertés depuis quelques temps par certains employés municipaux sur leurs conditions de travail lourdement dégradées, et ceci étant confirmé aujourd'hui par la gravité des propos tenus et la démission en conséquence de deux élus de notre Conseil Municipal, nous, élus de l'opposition, avons décidé d'agir rapidement.

Ainsi nous tenons à informer les membres de ce Conseil Municipal extraordinaire, que nous avons diligenté plusieurs actions pour préserver les droits des agents de cette ville et garantir les conditions sanitaires dont nous sommes redevables à nos concitoyens :

- Nous avons averti par écrit, le Préfet de Seine-Saint-Denis.
- Nous avons enfin informé les services sanitaires afin qu'ils enquêtent sans délai sur les écarts supposés par rapport aux règles d'hygiène et de sécurité.
- Nous avons rencontré certaines organisations syndicales.

Sachez que nous allons être amenés dans les prochains jours à mener d'autres actions

Monsieur le Maire, Mesdames et Messieurs les adjoints au Maire, Mesdames et Messieurs les conseillers municipaux, c'est la première fois que nous sommes faces, nous tous, élus du Conseil Municipal de Neuilly-Plaisance, à de tels manquements au regard des responsabilités qui nous incombent et qui nous ont été dévolues par les Nocéennes et Nocéens.

Que comptez-vous faire Mesdames et Messieurs membres de ce Conseil ?

Monsieur le Maire comment allez-vous pouvoir rétablir la confiance alors que, sous votre responsabilité, des agents sont durement malmenés dans leur vie professionnelle ?

Comment allez-vous informer les habitants qu'une crise sanitaire et bien au-delà agite notre collectivité ?

Monsieur le Maire, nous attendons des réponses précises et des décisions rapides pour garantir un rétablissement des conditions de travail dignes de ce nom aux agents de cette ville, et, les conditions sanitaires dont nous sommes redevables auprès des Nocéens.

Monsieur le Maire prend la parole :

Tout d'abord, une précision Monsieur ALOY n'était pas mon plus proche collaborateur mais un élu, adjoint au Maire.

Je vous remercie de cette question qui va me permettre de m'expliquer sur les faits graves qui me sont reprochés :

Je voudrais évoquer en premier lieu la philosophie qui m'anime dans la gestion du personnel :

Qu'ils soient à l'écoute des Nocéens et répondent à leurs demandes et que chacun puisse constater leur investissement et leur professionnalisme, ce qui est le cas aujourd'hui.

Chacun reconnaît la réactivité des fonctionnaires municipaux, leur disponibilité, leur amabilité. On ne peut y arriver que s'il y a un climat de confiance et un volontarisme, une reconnaissance du travail effectué, c'est pour cette raison que j'ai mis en place :

- *Des fiches de poste,*
- *Des fiches d'objectifs clairs et précis, et fixés en concertation entre Maires-Adjointes et chefs ou responsables de service,*
- *Des objectifs débattus avec les agents,*
- *Une notation tripartite pour éviter les risques de copinages, composée d'un Maire-Adjoint, du chef de service ou du responsable direct, de la Direction Générale des Services (DGS) - notation que je signe en fin de parcours,*
- *Une valorisation des agents par de la promotion interne, de nombreux agents de catégories C ont des postes à responsabilité,*
- *Une formation au CNFPT,*
- *Une formation en interne pour les candidats aux concours de rédacteur et d'attaché basée sur le volontariat,*

Et puis une écoute :

- *Nous avons créé un poste spécifique pour le recrutement et le suivi des agents pour les écouter, les aider et les entendre sur les sujets professionnels qu'ils souhaitent,*
- *La création de ce que j'ai appelé, les conférences de pôles où je suis toujours présent et où chaque agent qui le souhaite, peut participer et évoquer le sujet qui lui tient à cœur,*
- *En outre, je reçois les agents quand ils le demandent.*

Cela va totalement à l'encontre de ce que vous dites et écrivez. Je ne me reconnais pas dans les accusations que vous portez contre moi et la DGS.

Nous avons 400 agents à gérer, 95% accomplissent leur tâche avec compétence, sérieux, dévouement et je souhaite les valoriser, les récompenser et les aider.

Il est vrai qu'il y a 5% des agents qui posent problème :

- *Ils arrivent en retard régulièrement,*
- *Ne travaillent pas,*
- *Se cachent au lieu d'accomplir leur mission et provoquent parfois le découragement de leurs collègues de travail, contraint de pallier à leurs défaillances.*

Avec eux, nous essayons de trouver des solutions pour que cela s'améliore.

Si vous voulez me faire dire que tout est parfait, NON, il y a des moments de rigueur, de conflit mais c'est la vie du travail en collectivité et il est certain qu'il faut intervenir à plusieurs reprises, auprès des responsables de la DGS ou des Services Techniques pour agir dans les formes.

Mais lorsqu'il y a des missions spécifiques à accomplir, il y a toujours plus de volontaires que de postes à pouvoir.

J'ajoute que nous avons un taux d'absentéisme de 8.72% par rapport à la moyenne des villes de notre taille qui est de 8.90%.

Si vraiment, nous étions les tortionnaires que vous dites, il n'y aurait pas tant de volontaires et nous aurions un taux d'absentéisme gigantesque.

Bien entendu, il faut savoir s'améliorer et progresser, c'est pour cela que nous avons décidé d'embaucher bien avant cette triste affaire, un poste supplémentaire à la Direction des Ressources Humaines pour améliorer les rapports qui peuvent parfois être conflictuels et pour que la DGS puisse se recentrer sur son cœur d'activité.

Pour revenir à votre question où vous dites que la DGS et moi-même sommes « mis en cause sur nos méthodes de gestion du personnel : brimades, répression, menaces, chantage seraient monnaie courante et constituant, si elles sont avérées, des entraves graves au code du travail »,

Ces propos sont intolérables et scandaleux et j'aimerais savoir sur quoi ils s'appuient.

Mais je ne souhaite pas le savoir ce soir. Je veux que vous les expliquiez devant un juge, que vous apportiez des preuves tangibles, pas d'emails sortis de leur contexte ou de témoignages d'employés avec qui nous sommes en conflit ouvert et qui font partie des 5%.

Je vais donc porter plainte contre vous individuellement afin que la justice se prononce sur ces accusations.

Vous ajoutez « cette situation est d'autant plus préoccupante qu'il s'avère que vous avez été alerté à plusieurs reprises sur ces méthodes plus que contestables, et que vous n'avez pris aucune décision mettant un terme à ces pratiques, ainsi comment ne pas en conclure que vous avez délibérément cautionné ces agissements, du fait de relations personnelles qui existent ou ont pu exister avec certains membres de la DGS ou des services communaux ».

Il faudra dire là aussi par qui, quand, sur quels agissements et par quels moyens. Il n'est pas question que je me laisse salir, ni traiter de bourreau sans réagir ni que je laisse les cadres de la DGS se faire insulter. Cadres et agents de la fonction publique, dont vous êtes en train de détruire la vie professionnelle sans preuve, et sans avoir pris la peine de les consulter avant une mise en accusation publique, alors même que vous avez eu l'occasion de

bénéficier de leur aide pour des demandes administratives parfois tardives, ce qui est minable de la part d'un parti qui se dit humaniste.

Ni moi, ni la DGS, ne sommes prêts à nous arrêter là.

Nous ne débattons plus ici de ce sujet, je laisse la justice trancher, et vous aurez à répondre des informations que vous détenez de certains employés sur leurs conditions de travail lourdement dégradées les mettant en danger et dont vous ne m'avez pas tenu informé.

Sur la médecine du travail :

Ce n'est un secret pour personne que nous avons mis fin au contrat avec le précédent médecin. Et ce n'est pas une information dissimulée puisque j'ai là des comptes-rendus de réunions de chefs de service où l'on a débattu de ce sujet à plusieurs reprises. Je les tiens à la disposition de qui le souhaite.

Que s'est-il passé ?

J'en assume la complète responsabilité, je ne me cache pas derrière des non-dits, derrière la rumeur, J'assume !

- J'ai eu l'occasion comme vous d'écrire à Monsieur le Préfet. C'était en 2007. Par ce courrier, je mettais en cause le médecin du travail sur l'impossibilité de joindre celui-ci alors que nous avions une urgence et je lui demandais d'intervenir auprès de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) pour lui rappeler ses obligations.

- Par ailleurs, le personnel s'est plaint du déroulement des visites ; le médecin traumatisant plusieurs agents féminins en les traitant de « grosse ».

- Le médecin n'a pas voulu ajouter une demi-journée supplémentaire pour ses consultations, fixées le mardi après-midi. Par conséquent, les agents ne travaillant l'après-midi se trouvaient forcés de venir sur leur temps personnel.

- Et puis, j'ai considéré qu'une prise de tension, un test de la vue, un contrôle du poids et une simple discussion ne correspondaient pas à une visite médicale de la médecine du travail.

- J'ai donc demandé le changement du médecin, ce qui a été refusé et j'ai rompu le contrat que nous avions.

- A partir de ce moment-là, nous avons passé plusieurs annonces, que je tiens à votre disposition, pour rechercher un médecin du travail qui corresponde à ce que nous souhaitions et nous l'avons trouvé. Il s'agit du Centre Interdépartemental de Gestion avec qui j'ai signé une convention et qui fixe les examens suivants :

- *un interrogatoire détaillé portant sur les antécédents médicaux personnels et familiaux, professionnels de l'agent, sur le poste de travail occupé, avec les risques inhérents ;*
- *un examen clinique complet comportant une partie de dépistage et une de prévention accompagné, le cas échéant, d'examens spécialisés.*
- *une analyse d'urines.*
- *un audiogramme pour les agents particulièrement exposés aux sources de bruit importantes ;*
- *un contrôle visuel afin de dépister les principaux défauts visuels ou les tendances à ces défauts ;*
- *une radiographie pulmonaire, si nécessaire,*
- *une vaccination professionnelle (leptospirose, hépatite B, antitétanique)*
- *une coproculture pour le personnel des cantines.*

Donc, il y a un médecin du travail à Neuilly-Plaisance.

Si je vous lis, nous sommes en « pleine crise sanitaire, l'épidémie est dans nos écoles et menace nos écoliers ». Comme si une visite tous les deux ans dans les conditions que j'ai évoquées, était suffisante pour éviter toute contamination.

Une visite tous les deux ans !

Je vous suggère d'ailleurs puisque vous être très sensible à la santé des jeunes Nocéens, de demander aux enseignants, proches de vos enfants, combien ils passent de visites médicales dans toute leur carrière.

La réalité et ce qui compte, c'est ce que nous faisons, non pas tous les deux ans, mais au quotidien pour la santé de nos enfants.

Je rappelle que :

- *notre personnel ne fait pas la cuisine mais réchauffe et prépare les repas.*
- *nous avons mis en place depuis très longtemps un responsable de la restauration scolaire, qui a la tâche de :*
 - *contrôler la marchandise,*
 - *contrôler l'hygiène des locaux,*
 - *informer dès qu'il y a un problème,*
 - *vérifier la tenue des agents : pas de bijoux, pas de vernis, cheveux protégés, tenue propre,*
 - *utiliser du savon antibactérien.*

Et cela sous contrôle, mais c'est encore sûrement de la maltraitance, des responsables du service de la restauration scolaire.

Nous avons également mis en place une formation annuelle, tant sur la partie diététique que sur la partie hygiène, dispensée par SODEXO au personnel de la restauration scolaire.

J'ajoute que nous demandons à un laboratoire – SILLIKER – de faire des audits des restaurants scolaires, pour vérifier que toutes les normes sont respectées et pour procéder à diverses analyses.

En outre, j'ai invité chaque parent qui le souhaite, à venir déjeuner pour évaluer la qualité des repas mais aussi pour vérifier la façon dont fonctionnent les offices.

Comme vous pouvez le constater, la sécurité sanitaire est l'une de nos principales préoccupations.

Sur les questions que vous posez :

1/ « Comment allez-vous pouvoir rétablir la confiance alors que, sous votre responsabilité, des agents sont durement malmenés dans leur vie professionnelle ? »

- Nous allons essayer de trouver de qui il s'agit, puisque vous ne donnez pas leur nom, peut-être le confierez-vous au juge ?

- En réunissant la conférence de pôles, en rencontrant le personnel ce que j'ai déjà commencé à faire pour que chacun puisse s'exprimer.

2/ Comment allez-vous informer les habitants qu'une crise sanitaire et bien au-delà agite notre collectivité ?

- En publiant cette réponse qui est complète.

- En rencontrant les parents d'élèves dans le calme et la sérénité pour leur expliquer ce qui se passe vraiment, ainsi que les enseignants.

Voilà la réponse que je voulais vous faire.

Comme vous le savez, une question orale n'amène pas de débat donc je lève la séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20 h 31.