

---

---

L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

---

---

**AU COMITÉ TECHNIQUE  
DU MARDI 10 SEPTEMBRE 2019**

Ce compte rendu fait état des positions de vos représentants CGT pour chaque point à l'ordre du jour. Vos représentants CGT présents étaient : François Le Douarin, Sandrine Richel, Éric Kargès, Marion Le Denic.

**1) Approbation du compte rendu de la séance du 14 juin 2019 (avis)**

Au point concernant l'approbation du compte rendu du Comité technique (CT) du 12 mars 2019, nous déclarons que, contrairement à ce qui est écrit, nous n'avons jamais demandé que « les phrases impersonnelles soient supprimées des comptes rendus de CT » (ce qui serait stupide).

Notre demande est simple : lorsque nous exprimons un point de vue en séance de CT, le compte rendu doit indiquer clairement qu'il s'agit de l'expression de la CGT, quelle que soit la personne, parmi les quatre représentants CGT au CT, qui porte cette expression.

Nous demandons cela parce que, dans le compte rendu du CT du 12 mars, nous avons trouvé des formules impersonnelles, telles que « il a été dit que... », alors que c'était un représentant de la CGT qui s'était exprimé (en particulier, à propos des droits des femmes).

Au point concernant le Kiosque, et, précisément, dans le passage qui se présente sous la forme de liste de quatre items, il est écrit que nous avons donné, à ce sujet, le point de vue de la CGT, alors que nous avons clairement indiqué qu'il s'agissait de l'opinion des agents du Kiosque et non de la nôtre (ce qui est confirmé par notre compte rendu). Nous avons demandé de corriger cette « erreur » qui met en doute notre probité. Elle sous-entend que lorsque nous indiquons nous faire les porte-paroles des agents, il s'agirait en fait d'un mensonge voire d'une manipulation de notre part puisque ce serait, en réalité, le point de vue de la CGT se faisant passer pour celui des agents. Inacceptable !

Le compte rendu indique que les représentants FSU, comme ceux de la CGT ont consulté les agents à propos des fiches de poste. Nous avons demandé la suppression de cette assertion pour ce qui concerne la FSU car le 14 juin, rien n'a été dit à ce propos par nos camarades de la FSU et rien, dans la seule intervention qu'elles ont faite en séance à ce sujet, ne pouvait laisser entendre que la FSU se soit effectivement rendue dans plusieurs services pour demander l'avis des agents sur les fiches de postes et restituer en CT ces avis, comme nous l'avons fait à la CGT.

Enfin, parce que nous avons été mis au défi de présenter un projet de service du Kiosque, lors du CT du 14 juin, nous avons communiqué un projet de service de ce service, datant de 2007.

Toutes nos demandes de correction ont été refusées.

***Avis des représentants du personnel : défavorable pour la CGT, favorable pour la FSU***

***Ce qui suit n'a pas été dit en séance, mais il nous semble important de l'ajouter ici : nous regrettons que, contrairement à la CGT, le syndicat de la FSU ne soit pas passé dans les services pour consulter les agents sur les fiches de poste.***

***Précision importante : quand nous écrivons « passé dans les services » il est bien question de la plupart des services, si ce n'est tous les services de la ville et du CCAS.***

***Nous regrettons sincèrement cette situation. Si les camarades de la FSU avaient fait ce travail de consultation des agents, comme nous l'avons fait, il aurait été préférable que nous le fassions ensemble.***

***Nous aurions été disposés à organiser, avec la FSU, ce travail laborieux sur les fiches de postes, car, pour nous, en dépit de nos divergences, il ne doit pas y avoir de concurrence entre syndicats quand il s'agit de défendre les intérêts des salariés. Ça s'appelle l'intersyndicale et ce n'est pas plus compliqué que cela !***

***Le partage du travail des représentants du personnel sur les fiches de poste aurait été possible si nous avions eu le moindre signe que la FSU envisageait cette hypothèse et, surtout, si la FSU n'avait pas rejeté notre offre de préparer ensemble les CT et les CHSCT ! Il n'est jamais trop tard.***

**2) Réorganisation de la Direction de l'Urbanisme et du Logement (avis)**

La réorganisation est motivée par une redistribution des missions au sein du service, tenant compte notamment de l'arrêt des prises de rendez-vous systématiques des usagers faisant des demandes de logement. Il est proposé que les deux postes de responsables Habitat et Logement soient fusionnés. L'organigramme présenté pour ce nouveau poste de Chef de service, indique la mention

« Attaché/Rédacteur ». Nous demandons de préciser s'il s'agit d'un poste de Catégorie A ou B. Notre point de vue est connu à ce sujet : c'est soit l'un, soit l'autre mais pas les deux en même temps. Notre demande est acceptée : il s'agit d'un poste de catégorie A.

Nous demandons des précisions sur ce qu'il advient du poste anciennement occupé par la responsable Logement. Le redéploiement interne au service est une situation qui nous est souvent proposée lors des réorganisations de service. Dans le cas présent, cela permettrait à l'agent administratif, actuellement en remplacement depuis plusieurs mois, de pouvoir continuer à effectuer ses missions dans un cadre moins précaire. À défaut, le poste pourrait être redéployé sur d'autres services, par exemple, au périscolaire. Ces demandes sont rejetées, arguant que la collectivité procède à la création de postes quand c'est nécessaire tout en ajoutant, le plus sérieusement du monde, qu'elle risquerait d'être sanctionnée par le contrôle de légalité pour ce redéploiement injustifié. Nous regrettons cette suppression de poste. Nous demandons un bilan du service dans un an.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **3) Organisation au sein du pôle petite enfance (avis)**

Il est proposé, à l'occasion d'une mutation interne depuis ce service, que le poste de gestionnaire administratif soit redéployé pour un nouveau poste d'Éducateur de jeunes enfants à la crèche des Sentes. Nous approuvons ce redéploiement.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **4) Modification dans l'organisation du pôle Périscolaire (avis)**

Il est proposé que l'agent en charge de l'entretien et du gardiennage du centre de loisirs, actuellement dépendant de la Direction des Bâtiments (Ateliers), soit désormais rattaché au Périscolaire.

Il nous semble cohérent que les agents soient hiérarchiquement rattachés à une Direction correspondant à leur cadre de travail quotidien. Nous demandons si d'autres collègues sont concernés par ce type de situation. Il nous est répondu que des agents peuvent travailler occasionnellement pour d'autres services que celui auquel ils sont rattachés, mais pas à 100%, comme c'était le cas pour le gardien du centre de loisirs.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **5) Réorganisation de la Direction des Finances (avis)**

Les missions sont réorganisées au sein de la Direction des finances, afin notamment d'améliorer « le développement personnel des agents » et de « clarifier les missions de finances pour la collectivité ». Une candidature interne au poste de Direction sera prochainement examinée.

Nous demandons une explication sur l'organigramme. Il semblerait qu'il manque un niveau hiérarchique : il y a une Cheffe d'équipe mais on ne voit pas l'équipe, puisque sous la Direction, les cinq agentes sont situées au même niveau. Il est décidé de modifier l'intitulé du poste en « Responsable Coordinatrice ». Nous demandons un bilan dans un an.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **6) Présentation de l'organigramme général de l'administration municipale (avis)**

L'organigramme, sur lequel semble figurer désormais trois Directions Générales, en dessous du DGS, nous pose problème : tantôt il est indiqué des postes (par exemple DGA), tantôt il est indiqué des missions (par exemple RH), tantôt juste une case, sans aucune mention, ne correspondant à aucun poste inscrit dans le tableau des effectifs (mais correspondant à une Direction Générale Population). Le DGS nous précise que ce document reflète le fonctionnement des Directions, même si le poste de DGA Population n'est à ce jour pas pourvu.

Nous convenons alors, sur proposition du DGS, qu'il faudrait clarifier l'intitulé du document : il ne s'agit pas d'un organigramme hiérarchique, détaillant les postes, mais d'un organigramme représentant l'organisation des missions entre les Directions. Toutes mentions de postes seront supprimées (par exemple Directeur Général Adjoint Population), à l'exception du Maire et du DGS, pour ne laisser que les missions (par exemple Direction Générale population).

Nous félicitons le nouveau Directeur Général Adjoint en charge des ressources Humaines, du Numérique, des Affaires civiles et de la Vie locale. Nous espérons que l'évolution de carrière dont il a fait l'objet sera imitée dans la collectivité, notamment pour nombre d'agents de catégorie C qui

estiment depuis plusieurs années ne pas bénéficier de telles conditions.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **7) Actualisation du tableau des effectifs de la ville (avis)**

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **8) Planning, règlement intérieur de la Direction de la tranquillité publique (avis)**

Il est présenté divers documents, notamment les nouveaux plannings, un règlement intérieur et une charte d'éthique, en prévision de la mise en place de la vidéosurveillance.

Nous n'avons pas la compétence pour évaluer si la vidéosurveillance permet de réduire la délinquance mais nous rappelons que nombre de spécialistes mettent en doute cette hypothèse. Nous constatons que la vidéosurveillance se donne pour objectif notamment, selon la formule consacrée, « d'augmenter le sentiment de sécurité de la population », un critère qui nous semble peu rigoureux, d'un point de vue scientifique (mais, là encore, nous n'avons probablement pas la compétence...)

Nous demandons si la vidéosurveillance aura pour effet de réduire la présence des agents sur le terrain, en rappelant que la mission première de la fonction publique territoriale consiste à proposer un service de proximité en liaison directe avec la population. Il nous est répondu que le temps de présence sur le terrain ne sera pas réduit et qu'il y a eu, au contraire, des créations de postes.

Nous estimons enfin, que si le respect des libertés repose essentiellement sur des chartes et des règlements intérieurs, il suffira donc que ces documents soient mis à la poubelle au premier changement de cap municipal venu pour remettre en cause ces libertés. Nous réitérons nos inquiétudes sur les dangers qu'entraîne l'installation du matériel de vidéosurveillance sur les libertés de la population et des agents. Nous rappelons qu'à Nice, on essaie d'imposer la reconnaissance faciale.

La FSU indique qu'elle partage notre point de vue, en critiquant le fait que l'État se décharge de ses missions régaliennes sur les collectivités.

*Avis des représentants du personnel : abstention pour la CGT, abstention pour la FSU*

### **9) Critères proposés dans le cadre des avancements de grade (avis)**

L'avancement de grade résulte de la combinaison de critères statutaires et de critères locaux (définis par la collectivité). La DRH et la DG ont estimé qu'il était nécessaire de revoir les critères locaux afin de tendre à une meilleure objectivité possible, ce dont nous nous réjouissons. Par contre, les représentants CGT et FSU ont regretté de ne pas avoir participé à la réflexion sur ce sujet, qui d'après ce qui nous a été remis dans les documents, a été élaboré dans un énigmatique « groupe de travail ».

Parmi les modifications apportées, nous avons notamment relevé que l'ancienneté et la formation serait mieux pris en compte pour l'avancement, ce qui nous semble positif.

La CGT a demandé des modifications dans la formulation de certains termes ou leur suppression, afin de rester en cohérence avec la grille d'évaluation.

Concernant l'attribution des points nous avons, avec les représentantes FSU, demandé que soient reconnues la préparation aux examens et aux concours. CGT et FSU ont également demandé que l'information soit mieux communiquée aux agents éligibles, car très souvent ils ignorent qu'ils peuvent faire l'objet d'un avancement. La collectivité propose d'informer les agents à ce sujet dans un prochain trait d'union. La CGT demande que le modèle de formulaire de la DRH, avec tous les critères d'avancement et nombre de points soit envoyé au CT.

Toutes ces demandes ont été acceptées.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

### **10) Expérimentation du télétravail dans la collectivité (avis)**

Nous exprimons assez longuement nos réserves sur certains points du document remis à ce sujet au CT et, de façon générale, notre doute sur l'intérêt des salariés à la mise en place du télétravail. Nous exposerons notre point de vue sur le télétravail, prochainement dans un bulletin syndical. Notre avis, à ce CT, ne porte que sur la démarche de consultation qui arrive à son terme, avec la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet, auquel nous avons participé. Un bilan de l'expérimentation sera fait dans un an mais il est possible que nous demandions d'ici là un point d'étape intermédiaire.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU*

## 11) Arrivée d'un nouveau Directeur général des Services Techniques (information)

Nous exprimons notre satisfaction à l'annonce de l'arrivée d'un nouveau DGST, en nous joignant, aux vœux de bienvenue dans la collectivité, formulés par le Comité technique.

## 12) Appel à l'innovateur au sein de la Ville des Lilas (information)

La ville des Lilas a signé, le 30 août 2019, une convention de partenariat avec la DINSIC, un service dépendant du premier ministre, qui présente son activité sur son site web [beta.gouv.fr](http://beta.gouv.fr) et dont l'objet est « *d'accompagner la conception et la production de produits et services numériques* ».

Il y est notamment indiqué qu'afin « *de résoudre des problèmes de politiques publiques nous avons accompagné près de 70 agents publics au profil d'intrapreneurs pour lancer des Startups d'Etat ou de Territoire.* »

« *L'objectif d'une statup d'État est de résoudre un problème. Nous utilisons le numérique pour sa capacité à diffuser à coup marginal nul une solution adaptée aux usagers qui souffrent de ce problème (...)*».

« *Vous avez identifié le problème, vous avez trouvé une solution, vous devez maintenant démontrer votre capacité à vous inscrire dans une démarche très entrepreneuriale : c'est ça les startups d'État et de territoire.*» « *Une startup d'État sera complétée d'un coach, souvent un entrepreneur du numérique et d'un ou deux informaticiens et designers.* »

« *Accompagnés d'un coach, d'informaticiens et de chargés de déploiement, [ces « intrapreneurs »] développent leur idée avec pour but d'avoir des premiers utilisateurs satisfaits en moins de six mois et ainsi améliorer progressivement le service public de l'intérieur.* »

« *Dans le service public c'est l'administration qui vous a mandaté pour développer un nouveau service, le problème, c'est qu'ils ne connaissent pas plus que vous les vrais besoins des utilisateurs. C'est pour ça que votre priorité doit être de les chercher* »

Il faut « *trouver les bons utilisateurs et laisser de côté ceux qui posent des difficultés.* [Il y a trois critères] *pour savoir s'il s'agit d'un bon utilisateur : 1) il souffre du problème ; 2) il peut utiliser la solution numérique ; 3) il est facile à atteindre.* »

« *[Les] Open lab [sont] les comité de pilotage des startup d'État (...) le lieu où on décide de ce qu'on va faire. C'est dans les Open lab qu'on rencontre des utilisateurs et c'est à eux qu'on doit rendre des comptes.* »

Etc.

**Notre point de vue :** pour la DINSIC, les solutions aux problèmes rencontrés par les usagers du service public (les fameux « irritants », que nous ne contestons nullement, puisque nous y sommes exposés tous les jours), se présentent comme des « fiches produits », les usagers du service public sont considérés comme des « clients » ou des « utilisateurs ». Il y est dit de façon obsédante que le service public se montre fondamentalement incapable de trouver en interne des solutions aux « irritants » rencontrés par les usagers. On ne pourra, selon eux, parvenir à réformer le système qu'en injectant une bonne dose de néolibéralisme et en utilisant les méthodes de management et de marketing, les plus caricaturales, venant du privé et de l'univers des startups.

Si le salut pour améliorer la qualité des services rendus à la population, ne peut venir que de l'extérieur, nous demandons, dans ces conditions, quelle crédibilité accorder aux équipes - notamment aux cadres - dans leurs missions quotidiennes ? À quoi joue-t-on ?

Qu'est-ce qui empêche l'administration de lancer en interne, notamment par les réunions de service, des procédures qui prennent mieux en compte à la fois les point de vue des usagers et des agents ?

Est-on bien sûr d'avoir été au bout des procédures de consultation des agents pour qu'ils soient mieux impliqués dans la qualité du service public ?

Après la mise en place des réformes de destruction massive du service public du printemps dernier, nous ne sommes nullement étonnés que la DINSIC, émanation directe du premier ministre, fasse cette propagande néolibérale caricaturale. Nous sommes, par contre, consternés, de constater que notre employeur, loin de s'associer à notre combat pour défendre le service public, comme nous lui avons demandé par notre courrier du 9 mai 2019, cautionne cette politique gouvernementale.

**Les documents transmis par l'employeur aux représentants du personnel, lors des Comités Techniques, sont consultables par tous les agents qui nous en font la demande. Pour cela, venez nous rencontrer au 82 bis, avenue Pasteur, pendant nos permanences, le jeudi de 14 à 17 heures.**