

**AU COMITÉ TECHNIQUE  
DU MERCREDI 11 OCTOBRE 2017**

Ce compte rendu fait état des positions de vos représentants CGT pour chaque point à l'ordre du jour. Vos représentants présents à la séance étaient : Fabienne Tamim, François Le Douarin, Jean-Pierre Blouch, Nadia Kara, Ary Comuce. Étaient excusés : Éric Kargès, Sabine Domecq, Catherine Brandon.

**1) Approbation du compte rendu de la séance du 15 septembre 2017 (avis)**

*Avis favorable des représentants du personnel*

**2) Les emplois d'avenir (info)**

Six emplois d'avenir ont été créés sur la collectivité, depuis la mise en place du dispositif : 2 à la voirie, 1 au cimetière, 1 aux sports, 2 à l'ETE.

L'employeur s'engage à conduire les contrats à leur terme ou jusqu'au terme de la formation diplômante associée, selon les conditions définies par le cadre du dispositif.

Ces contrats ne seront pas renouvelés mais, en réponse à notre demande, l'employeur affirme que ces emplois répondent à un besoin permanent et que la collectivité va pérenniser les postes et mettre au stage les agents qui donnent satisfaction.

Pour l'instant, un seul emploi d'avenir s'est transformé en mise au stage (1<sup>er</sup> octobre 2017), mais il a été remplacé et ne fait donc pas partie des 6 toujours existants.

**3) Mise en place du nouveau régime indemnitaire dans le cadre du RIFSEEP (avis)**

Le maire a exprimé sa satisfaction à propos de la concertation mise en place localement pour le RIFSEEP et des propositions qui en découlent, lesquelles sont soumises à l'avis du Comité technique, avant le vote au Conseil municipal.

Parmi ces propositions, le maire a rappelé que la collectivité avait décidé de ne pas utiliser les dispositions du RIFSEEP permettant l'application d'une « prime au mérite ».

Il a également insisté sur le fait que les rémunérations seraient maintenues à minima pour tous les agents et qu'un budget de 250 000 euros serait alloué afin d'appliquer la nouvelle grille du régime indemnitaire sur la collectivité, de façon plus équitable. Le maire a précisé que cet effort n'était pas anodin, tenant compte des baisses de dotations imposées aux collectivités par les gouvernements successifs. Il a précisé que, si des économies seraient nécessaires, elles ne seraient pas appliquées sur la masse salariale.

Le Directeur Général des Services (DGS) a insisté sur les 39 réunions qu'il avait mené dans les services (ce qui représente une première et a ouvert des questions), ainsi que sur la participation utile des représentants syndicaux au

processus de construction de ce Régime indemnitaire (en particulier pour la création du chef de pôle, sur le maintien des sujétions et la réflexion sur la réduction du maintien à titre personnel).

*En réponse à cette introduction générale, les représentants du personnel, ont réaffirmé leur opposition au RIFSEEP, estimant que la rémunération des agents devait être définie par le grade et non par les missions et la manière de servir.*

*Par ailleurs, même si localement, l'employeur s'est engagé à ne pas utiliser la partie de la réglementation (CIA) qui ouvre la voie à la mise en place de la prime au mérite ou à comptabiliser l'absentéisme pour baisser la rémunération des agents, nous avons rappelé que le RIFSEEP, s'appliquant à l'échelle nationale, représente déjà en soi une remise en cause du statut général en introduisant des logiques de différenciation selon les collectivités et de concurrence entre les collectivités et entre les agents.*

*Toutefois, la mise en place du RIFSEEP sur la collectivité, selon les points indiqués en introduction par le maire, recevait l'approbation globale des représentants du personnel.*

*Nous avons rappelé que, lors des phases de concertation avec le DG, nous avons notamment demandé que soit proposé aux agents d'intégrer au RIFSEEP la prime de 13<sup>e</sup> mois ainsi que les sujétions acquis par l'ancien régime indemnitaire car les rémunérations échappant au cadre réglementaire sont d'ores et déjà pointées du doigt et remises en cause par diverses institutions (Cours des comptes, collectivités, etc.).*

*Enfin, avant l'avis donné par les représentants du personnel, quelques points nécessitaient d'être éclaircis lors du Comité technique : la répartition des points par groupe de niveaux ; le nombre d'agents par groupe ; le nombre d'agents concernés par le maintien à titre personnel.*

Le DGS a répondu que la collectivité avait choisi de ne pas intégrer le 13<sup>e</sup> mois au RIFSEEP, arguant que le lissage de cette prime biannuelle dans la rémunération mensuelle ne serait pas compris par les agents. L'intégration des sujétions dans le RIFSEEP ne serait pas possible d'un point de vue réglementaire. Ces rémunérations seront donc maintenues au titre du maintien à titre personnel.

Après avoir rappelé les principaux indicateurs de la réforme, telle qu'elle était appliquée aux lilas (information qui a été communiquée aux agents lors des réunions de service), le DGS a répondu aux précisions que lui avions demandées.

Concernant la répartition des points par groupe :

Groupe	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Points	4 à 9	10, 11	12, 13	14 à 16	17, 18	Grille spécifique cadres			

***Afin de parer à tout risque de sanction déguisée, nous avons demandé que soit établie une règle selon laquelle un agent de catégorie A ne puisse être rétrogradé en dessous du groupe 5 et un agent de catégorie B en dessous du groupe 7.***

Le DGS répond qu'il comprend notre demande. Il précise que le classement des agents dans la nouvelle grille respecte ces règles, à l'exception d'un agent, qui, en raison du passé, bénéficie d'un maintien à titre personnel, ce qui lui permet de percevoir au moins autant que s'il était placé dans la grille à hauteur de son grade.

***Nous reconnaissons l'ampleur du travail effectué par tous et affirmons notre satisfaction d'avoir pour ce CT tous les profils de postes avec les niveaux de RI et les sujétions associées. Nous demandons aussi que les critères correspondants aux groupes 1 à 4 soient communiqués avec le compte rendu officiel du CT.***

Concernant le nombre d'agents par groupe :

Groupe	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Agents	118	209	95	51	42	24	7	13	3

Il nous est précisé que le maintien du maintien à titre personnel concerne 20% des agents.

***Nous avons questionné le DG sur les suites de ce travail de cotation des métiers. Il nous a été répondu que 2018 devrait connaître l'ouverture d'un chantier de reprise de tous les profils de postes à partir des fiches métiers et du ressenti des agents. Reste à trouver la méthode, l'idée étant d'aller vers un projet d'administration.***

***Nous demandons que les changements (en particulier la création des chefs de pôle) soient actés dans l'organigramme.***

***Avis favorable des représentants du personnel***

### **Points divers**

***Les représentants du personnel ont demandé que soit mise en place rapidement la vaccination des agents contre la grippe.***

L'adjoint au Maire chargé du personnel conclut la séance en disant que le travail dans la concertation qui a eu lieu sur le RIFSEEP lui paraît être une dynamique porteuse d'avenir positif.

**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 après-midi de 14 à 17 heures.**

**Vous souhaitez contacter vos représentants du personnel, élus, sur la liste CGT, au CT ou au CHSCT, pour poser des questions, consulter de la documentation, exprimer des opinions ou proposer des revendications ?**

**Vous voulez rencontrer des syndiqués de la CGT pour vous informer sur vos droits ?**

**Vous aimeriez discuter avec des syndicalistes pour donner votre avis sur l'action syndicale menée dans votre collectivité ?**

**Vous envisagez de vous impliquer d'une façon ou d'une autre dans le syndicat ?**

**Vous désirez rencontrer tous simplement des collègues capables de vous écouter avec discrétion, sincérité et respect ?**

**Quelles que soient vos motivations, vous serez toujours bienvenus !**

**Pour contacter la CGT, votre CGT, plusieurs solutions sont possibles :**

- Les permanences, le jeudi, de 14 à 17 heures, au 82bis avenue Pasteur, 93260 les Lilas
- La messagerie électronique : [cgt.territoriaux@leslilas.fr](mailto:cgt.territoriaux@leslilas.fr)
- Le téléphone, le mardi et le jeudi après-midi : 01 43 60 44 12
- Le site web : <http://cgt-territoriaux-les-lilas.org>