

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 16 MAI 2018

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 : Éric Kargès, Fabienne Tamim, François Le Douarin, Jean-Pierre Blouch, Ary Comuce. Étaient excusés : Sabine Domecq, Nadia Kara, Catherine Brandon.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 21 mars 2018 (avis)

Avis favorable des représentants du personnel, sous réserve des modifications demandées.

2) Modification de profil de poste

Il nous est présenté une modification du profil de poste du gestionnaire administratif/financier du service petite enfance. Cette modification a fait l'objet d'une concertation avec l'agent occupant le poste.

Avis favorable des représentants du personnel

3) Tableau des effectifs de la ville (avis)

Avis favorable des représentants du personnel

4) Réorganisation de la DCVA (avis)

La DCVA sera désormais divisée en deux directions distinctes :

- **Vie associative et économique** : mémorielle, vie associative, fêtes et cérémonies, commerces et développement économique, archives, courrier
- **Affaires civiles et citoyenneté** : élections-recensement, État civil - CNI - passeports, attestations d'accueil, cimetière, accueil hôtel de ville.

Cette réorganisation, qui entraînera notamment des transferts de postes au sein des deux directions et des aménagements des locaux, prendra effet à compter de la prise de poste du directeur des affaires civiles et de la citoyenneté.

Le point de vue des représentants du personnel : la fusion de l'état civil et des affaires générales permettra d'améliorer la visibilité des services pour le public. La requalification des missions au sein d'un service unifié, qui étaient jusqu'à présent séparées dans deux entités distinctes, aura pour effet de permettre de meilleures conditions de mobilité aux collègues. Les projets d'aménagement de l'accueil de l'hôtel de ville devraient aboutir à des propositions plus rationnelles, demandées par les collègues.

Cette réorganisation devra également prendre en compte la demande du public en matière d'accès et d'accompagnement aux services administratifs en ligne, notamment pour ce qui concerne l'état civil et les affaires générales. Cette question devrait faire l'objet d'un point d'ordre du jour au prochain CT.

Avis favorable des représentants du personnel

5) Bilan des formations 2017 (info)

Il y a eu en 2017 un nombre plus important d'agents en formation et de jours de formation qu'en 2016.

Il nous est annoncé que le CNFPT transformera en 2018, 20% de ses offres en modules de

formation à distance (sur ordinateur). Le DGS fait état d'une rencontre qui s'est tenue avec le CNFPT au cours de laquelle il a exprimé son insatisfaction à ce sujet.

Le point de vue des représentants du personnel :

Nous demandons quelles sont les conditions d'accès au Compte Personnel d'Activité (anciennement DIF) et de quelle manière celui-ci sera mis en place aux Lilas (les textes prévoyant une mise en place pour les agents de la fonction publique au 01/01/2018). L'accès au service en ligne pour accéder à son compte personnel de formation semble défaillant. Il nous est répondu qu'une formation des correspondants RH à ce sujet est prévue au CNFPT en juin.

Le livret de formation donné en 2009 n'a pas été mis à jour, ni distribué aux nouveaux arrivants.

La transformation de l'offre du CNFPT en formation en ligne correspond, à nos yeux, à un transfert de compétence déguisé qui repose essentiellement sur les agents eux-mêmes et sur la ville qui devra les accompagner.

Cette orientation représente une entrave inacceptable à l'évolution de carrière dans la fonction publique. Les agents de catégorie C, notamment ceux qui n'ont pas les prérequis informatiques et qui ont déjà des difficultés à accéder aux formations, seront particulièrement impactés.

Nous réprouvons, tel qu'il est indiqué sur le document remis aux représentants du personnel, que des agents soient conduits à suivre des formations en ligne sur leur poste de travail. Toute formation doit être conduite sur un poste et dans une salle dédiée, et sur un temps, pris sur le temps de travail réservé à cet usage.

De même nous désapprouvons que ce soit le N+1 « sur la base du volontariat » qui soit chargé d'accompagner les agents dans la création d'un « compte de formation », donnant accès aux formations.

Nous demandons que le CNFPT fournisse à la collectivité un document confirmant le transfert de son offre vers la formation à distance afin que nous puissions interpellier nos instances fédérales à ce sujet.

Pour le bilan de l'an prochain, nous demandons le recensement du nombre de refus de formations présentiels. Nous continuerons pour notre part à inciter les agents à s'y inscrire même si de nombreux refus sont à prévoir.

La DRH nous indique que le formulaire de demande de départ en formation a été modifié en 2018 afin de laisser plus de place à la motivation de l'agent, le CNFPT se servant de cet élément comme critère primordial pour trier les demandes de formation.

Toute demande concernant la formation devra être remontée à Mme DOUAY, nouvelle responsable des formations, afin qu'elle donne la réponse la plus adaptée, et qu'elle puisse recenser toutes les problématiques rencontrées.

6) État des lieux des agents contractuels sur la collectivité (info)

Ce point a été mis à l'ordre du jour à la demande des représentants des représentants du personnel. Il nous est indiqué que 9 agents de catégorie C ont été titularisés en 2017. Les titularisations sont effectuées au fur et à mesure, au terme de deux années sur tous les emplois permanents, sauf avis contraire du supérieur hiérarchique.

Le Directeur général des services précise que des agents contractuels ont indiqué avoir choisi de postuler aux Lilas parce que l'accès à la titularisation y serait plus accessible que dans d'autres collectivités. Il ajoute que 2 contrats d'avenir qui ne sont pourtant pas sur des emplois permanents ont aussi été mis au stage en vue de titularisation.

Le point de vue des représentants du personnel : nous avons déjà constaté dans le passé (notamment lors de transfert vers Est-Ensemble) que les effectifs contractuels étaient moins importants aux Lilas que dans d'autres collectivités. Nous rappelons que

ce résultat est en grande partie du aux demandes des représentants du personnel en comité technique paritaire depuis de nombreuses années.

7) Bilan du Pôle jeunesse (info)

Le Pôle jeunesse, présenté pour sa mise en place au CT de décembre 2016, correspond à un organigramme qui regroupe, sous la Direction de la Jeunesse et des sports, le Service jeunesse, le Kiosque et deux éducateurs de rue. Un éducateur a été recruté début 2017 et le second rejoindra la collectivité à la fin du mois de mai. La responsable de pôle, a pris ses fonctions en juin 2017. Le moment est donc venu d'établir un premier bilan.

La responsable de pôle expose l'état des lieux : la fréquentation du Service jeunesse a augmenté. On constate en particulier, que les filles y sont plus régulières. Plusieurs axes de travail sont mis en avant, notamment, la discrimination hommes-femmes et les violences inter-territoire. La transversalité entre les services dépendant de la direction de la Jeunesse et des sports ainsi qu'avec d'autres services de la collectivité (DAC, DASP, Pôle seniors, DETE, CMS, etc.) a permis de proposer aux jeunes des parcours plus riches.

Le point de vue des représentants du personnel : de l'avis général (Service jeunesse et Kiosque) la création du Pôle jeunesse représente des points positifs incontestables : le renforcement du Service jeunesse, la création des postes d'éducateurs de rue, dont on peut enfin juger qu'ils correspondent à un réel besoin (demande de vos représentants depuis de nombreuses années), une action globale mieux coordonnée entre les services et les partenaires extérieurs (collèges, lycée, mission locale, etc.)

Des remarques plus critiques se sont exprimées au sein du Kiosque :

Le document remis aux représentants du personnel laissait entendre qu'un projet de service avait été élaboré, or les agents du Kiosque n'en ont pas eu connaissance.

Sur les 9 agents du Kiosque 5 ont quitté la structure, dont la responsable (sur les 4 restants, aucun n'est à temps complet). Il est difficile de ne pas faire le rapprochement entre ces départs et la réorganisation qui a eu pour effet de détacher le Kiosque de la DASP pour le raccorder à la Direction de la Jeunesse et des sports.

Les profils de postes ne sont pas suffisamment différenciés entre responsable de Pôle et responsable du Kiosque, ce qui peut conduire à des problèmes de positionnement et de communication.

La mutation en interne de l'agent d'accueil a été annoncée trois mois à l'avance ; il est incompréhensible qu'un mois après son départ, aucun recrutement ne soit encore envisagé, ce qui oblige les autres collègues de la structure à se relayer à l'accueil, au détriment de leurs missions habituelles.

Les agents ne sont plus en mesure de proposer l'offre qualitative à laquelle elle avait habitué le public. Par voie de conséquence, la fréquentation du BIJ et du PointCyb (pour le public jeune) est en baisse.

Les collègues demandent ce qu'il en est de l'éventualité d'un agent d'accueil en renfort, tel qu'il avait été indiqué en 2016, faisant suite à la suppression du mi-temps administratif au Kiosque.

Il avait été indiqué en 2016 que toutes les missions du Kiosque étaient confirmées. Pourtant à chaque départ, les profils de postes sont modifiés.

La responsable de Pôle répond que le projet de service n'est pas encore finalisé. Les agents ont été sollicités pour fournir les informations permettant de réaliser ce document.

Concernant les départs des agents du Kiosque, la responsable répond qu'il n'y a pas lieu de faire de lien avec la réorganisation, sachant qu'il y avait eu plusieurs déménagements, dont deux faisant suite à des congés maternité. Le DGS affirme qu'il avait constaté que le Kiosque avait présenté, dès le départ, une « opposition frontale » au projet de réorganisation (ce que contestent les représentants du personnel) et qu'il était donc « sain » que les agents quittent la collectivité puisqu'il y avait un « désaccord stratégique ».

La responsable de pôle précise que le recrutement de l'agent d'accueil n'a pas été effectué parce qu'il était nécessaire de revoir ce profil de poste ainsi que celui de la responsable de la structure. En réponse aux demandes insistantes des représentants du personnel, elle précise que le recrutement de l'agent d'accueil ne sera sûrement pas lancé avant septembre 2018.

Le DGS affirme qu'il n'a jamais été question de mettre, en renfort, un agent à l'accueil la suppression du demi-poste administratif ayant été acté.

8) Réorganisation du travail dans les centres de loisirs (info)

Le retour à la semaine de quatre jours a été décidé. Aucune décision définitive n'a encore été prise à propos de l'organisation précise des services périscolaires pour la rentrée mais plusieurs points semblent se dégager : les enfants seront probablement accueillis sur deux sites le mercredi et, à la demande des familles, le temps périscolaire sera allongé d'une demi-heure.

Ce point sera abordé de façon plus détaillée lors du prochain CT.

9) Conditions d'utilisation des véhicules de la ville (info)

La DGST nous répond sur des demandes anciennes qui émanaient d'une heure d'information sur ce sujet.

Les demandes des représentants du personnel :

- *la mise en place d'une formation à l'utilisation des véhicules électriques pour tous les conducteurs.*
- *L'achat de caméras de recul pour les camionnettes.*
- *Une procédure concernant le stationnement des véhicules municipaux.*
- *Le suivi des permis de conduire, des points et des visites de contrôle de la vision des conducteurs.*

10) Modalités d'attribution des médailles (info)

À notre demande, un point est fait sur les critères et modalités d'attribution.

Nous tenons à la disposition des agents le document qui nous a été remis à ce sujet.

11) Point sur les réunions de service (info)

Le DGS précise que ce point, mis à l'ordre du jour par les représentants du personnel, est une demande légitime. Il n'ignore pas que, dans certains services, les réunions ne sont toujours organisées, alors qu'elles sont nécessaires. Il ne manque jamais de le rappeler, ce qui a été fait lors de la dernière réunion de direction.

Le point de vue des représentants du personnel : il arrive que des collègues nous contactent pour résoudre des situations qui devraient être traitées en réunion de service. Il est donc indispensable que les réunions de services se tiennent régulièrement.

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.