

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 17 MAI 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, Sabine Domecq, Ary Comuce. Étaient excusés : Éric Kargès, Jean-Pierre Blouch, Catherine Brandon, Nadia Kara.

Points d'information générale

Le Directeur général des services a ouvert la séance en présentant plusieurs points d'information :

Formations aux risques psycho-sociaux (RPS) : comme annoncé lors du précédent CT, les cadres ont suivi une formation organisée par le CIG sur les risques psycho-sociaux. Ce module de formation s'est déroulé en deux séances : une pour les cadres intermédiaires et une autre pour les directions. L'évaluation de cette formation est actuellement traitée par la DRH.

Élection du COS : l'appel à candidatures pour l'élection du COS (31 mai) a recueilli 27 réponses (pour 11 places). Il n'y avait eu que 14 candidatures en 2015. Le DG tient à remercier le président du COS pour avoir assuré ses fonctions avec succès dans des conditions difficiles.

Calendrier de la mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : un groupe de travail, composé de 16 agents, représentants divers cadres d'emploi et niveaux hiérarchiques, s'est réuni à trois reprises afin d'établir une « cotation » des 90 métiers recensés sur la ville, en vue de l'application locale du RIFSEEP. Cette cotation, réalisée à partir d'une grille de critères professionnels (encadrement, technicité, expertise, etc.), sera ensuite utilisée pour redéfinir les nouveaux barèmes de régime indemnitaire aux Lilas. Trois autres séances de ce groupe de travail sont prévues afin que le projet de cotation de tous les métiers soit présenté en réunion de cadres, le 28 juin. D'autres instances de présentation vont avoir lieu jusqu'en septembre, notamment avec la DRH, les directions de services, et la CGT. L'administration établira ensuite le nouveau barème de régime indemnitaire, lequel sera proposé lors d'un CT, spécifiquement prévu à cet effet, en octobre, pour une application prévue en janvier 2018.

Le point de vue de vos représentants : notre position sur l'application du RIFSEEP aux Lilas sera donnée lors du CT d'octobre. Nous rappelons toutefois les raisons pour lesquelles nous sommes opposés au RIFSEEP : il renforce la logique d'un mode de rémunération basé sur la fonction et la manière de servir alors que nous défendons le principe d'une rémunération dépendant exclusivement du grade. De plus le RIFSEEP introduit dans la fonction publique la possibilité d'une « prime au mérite », réversible et laissée entièrement à l'appréciation de l'employeur. Il remet en cause le principe de l'égalité de traitement - à l'intérieur de la collectivité et d'une collectivité à l'autre - tout en renforçant les pratiques de compétition entre collègues.

Le DG nous répond que la ville des Lilas n'a pas l'intention de recourir aux dispositions du RIFSEEP permettant l'installation d'une prime au mérite tout comme il n'envisage pas que l'absentéisme soit pris en compte dans le montant de la rémunération.

1) Approbation du compte rendu du Comité technique (CT) du 22 février 2017 (avis)

Avis favorable des représentants du personnel, sous réserve des modifications demandées (la mention du droit de vote de deux représentants du personnel et nos demandes concernant les formations).

2) Tableau des effectifs de la ville (avis)

Le point de vue de vos représentants : il nous a été demandé de nous positionner sur les modifications du tableau des effectifs de la ville et du CCAS, en urgence, deux semaines avant la séance du Comité technique car la date du Conseil municipal (CM), initialement

prévue le jour même du CT, a été avancée. Ce point devant être présenté au CM, il était nécessaire qu'il reçoive l'avis favorable des représentants du personnel. En refusant de déroger au cadre réglementaire, selon lequel les avis des représentants du personnel sont formulés lors des Comités techniques, nous aurions retardé les recrutements et les évolutions de carrière des agents.

Nous avons demandé que cette situation ne se reproduise plus : tous les avis des représentants du personnel doivent être donnés lors des CT et mieux vaudrait organiser les plannings afin que les CT ne se déroulent plus le jour même du CM, mais plusieurs jours en avance.

Avis favorable des représentants du personnel.

3) Tableau des effectifs CCAS (avis)

Le point de vue de vos représentants : nous interrogeons sur le fait qu'un poste de rédacteur soit remplacé par un poste d'adjoint administratif. Il nous est répondu qu'il s'agit des mêmes missions. Le poste anciennement occupé par un rédacteur, parti en mutation, est à nouveau pourvu, suite au recrutement d'un agent ayant le grade d'adjoint administratif mais dont les compétences permettent d'exercer les missions. Il nous est précisé que le collègue a l'intention de passer le concours de rédacteur et que, dès qu'il obtiendra ce dernier, le poste sera rétabli au grade de rédacteur.

Avis favorable des représentants du personnel.

4) Modification du profil de poste d'assistante administrative du service Fêtes et Cérémonies Vie Associative (avis)

Le profil de poste est réactualisé afin qu'il reflète la réalité des missions exercées actuellement par l'agent. Il nous est indiqué que la collègue concernée a été consultée et qu'elle a donné son approbation à la modification proposée.

Avis favorable des représentants du personnel.

5) Réorganisation du service périscolaire (avis)

Pour l'essentiel, la principale modification récente du service périscolaire, nécessitant l'avis au CT, concerne la création d'un poste de responsable adjoint.

Au-delà de cette création de poste, nous avons demandé depuis longtemps que le service périscolaire fasse l'objet d'un point d'ordre du jour au CT.

Nous souhaitons débattre de l'organisation du service et à cette fin nous avons demandé divers documents tels que l'organigramme, les profils de postes, les notes concernant le planning d'annualisation, les modalités de passage d'un temps non complet à un temps complet, etc.

Une semaine avant le CT, nous avons présenté tous ces documents à une quarantaine d'agents du service périscolaire, lors d'une réunion d'information syndicale spécialement organisée à cet effet.

Ainsi, nous avons restitué en CT les observations et les demandes des agents du service périscolaire:

Le péri-éducatif (temps du vendredi, lié à la réforme des rythmes scolaires) est vécu par les agents comme une importante modification des missions demandées, d'un point de vue qualitatif et quantitatif. Ils reconnaissent qu'un effort a été fourni pour répondre à cette demande en améliorant l'accès aux formations mais ils estiment que les rémunérations et les conditions de travail ne sont pas à la hauteur de la surcharge de travail importante qu'il a fallu déployer sur tout le service pour mettre en œuvre cette réforme.

Les agents demandent que l'employeur prenne en compte le taux d'absentéisme important, qui se manifeste de façon très régulière, pendant le temps de travail péri-

éducatif. Cette situation est le signe d'un malaise évident. À cause de cet absentéisme, il arrive très souvent que les agents soient placés dans des conditions de sous-effectif ponctuel sur certaines activités.

Les locaux ne sont pas toujours adaptés aux missions du temps péri-éducatif. Certaines salles d'écoles ne sont pas accessibles ou systématiquement occupées alors qu'elles pourraient être utilisées (par exemple les anciennes classes RASED de Victor Hugo). Il manque de locaux suffisant pour stocker le matériel péri-éducatif et périscolaire.

RIFSEEP : les agents demandent que la refonte du RI permette de mieux différencier les niveaux de rémunération, tenant compte des niveaux de responsabilité. Les différences entre cadres (directeurs), animateurs et adjoints ne sont pas assez importantes.

Prime pour responsabilité : les directeurs (Éducation Nationale) touchent une prime de la mairie pour assurer la responsabilité des écoles, pendant la pause méridienne. Les directeurs du périscolaire, qui encadrent les adjoints d'animation, estiment que, sur certaines écoles, ils assurent de fait l'essentiel de cette responsabilité, sans toucher aucune prime. Ils demandent à l'employeur de clarifier cette situation.

Conditions de travail : il n'y a pas de salle de repos. Les agents sont en permanence avec les enfants. Les espaces du centre de loisirs, prévus initialement pour être des salles de repos, ont été mis à disposition pour y effectuer des activités. Il n'y a pas de vestiaires (juste des casiers). Les agents demandent que les combles du centre de loisirs - inutilisées depuis la construction - soient aménagées pour répondre à ces besoins.

Les agents demandent qu'un point d'eau, pour les activités telles que le jardinage, ainsi qu'un WC enfant soit installés dans la cour du centre.

Les agents du périscolaire estiment qu'ils n'ont pas toujours l'information qu'ils sont en droit d'avoir de l'administration. De façon générale, ils ont le sentiment d'être isolés par rapport au reste de la collectivité.

Réponses données par l'administration : Le DG affirme qu'il a conscience de la situation dans laquelle se trouve le service périscolaire. Il indique que la question des faibles écarts de rémunération entre les niveaux de responsabilité devrait être corrigée avec la mise en place du RIFSEEP.

La DRH n'a pas connaissance d'informations concernant l'absentéisme pendant la période péri-éducative et s'engage à étudier le sujet.

La responsable du service précise que, s'il y a parfois un taux d'encadrement inférieur à celui qui est annoncé (notamment lors des réunions de suivi de la réforme du rythme scolaire), il reste toujours dans le cadre légal.

Il n'est pas possible, d'un point de vue réglementaire, de transférer la prime au directeur d'école (Éducation nationale) à un agent territorial. Il est délicat de vérifier si les directeurs d'école assurent effectivement la responsabilité du lieu pendant la pause méridienne.

Toutes les demandes concernant les locaux du centre de loisirs (notamment l'aménagement des combles) seront traitées au regard des priorités budgétaires.

Concernant les locaux scolaires, il est indiqué que la question sera abordée, même s'il est difficile d'imposer aux équipes pédagogiques de l'Éducation nationale l'accès aux locaux.

Remarques exprimées par vos représentants : les demandes formulées par les agents doivent être prises en compte rapidement. Nous avons ressenti un fort degré de fatigue et de lassitude des collègues. Le service est composé d'un nombre importants d'agents, dont plus de la moitié est en situation de précarité (contractuels à temps non complet, annualisé).

Nous demandons que les possibilités d'évolution des agents en interne soient davantage favorisées, notamment pour le passage à temps complet et l'accession aux postes de responsabilité, par exemple, celui nouvellement créé de Responsable adjoint.

Il faut corriger les indications portées sur les tableaux d'annualisation qui indique que certains agents ont 37, voire 44 et même 54 jours de congés. Sur ces jours, la partie de temps, proportionnelle à leur temps de travail, qui est supérieure à la durée réglementaire de congés (36 jours) ne peut en aucun cas être qualifiée de « jours de congés ». Il s'agit en réalité de périodes non travaillées sur un emploi à temps non complet (TNC), lequel est le plus souvent imposé aux agents.

Avis favorable des représentants du personnel pour la création du poste de Responsable adjoint.

6) Remboursement des frais de transports (info)

Il nous est présenté les conditions réglementaires de remboursements de titres de transport. Nous proposons que ce point fasse l'objet d'un article dans le prochain journal de communication interne. Cette proposition est retenue.

7) Cahier des charges prévoyance (info)

Des précisions sur les clauses du cahier des charges prévoyance nous sont fournies :

La couverture de base, qui permet d'éviter que l'agent passe à mi- traitement lorsqu'il arrive en fin de droit, suite à un arrêt maladie, assure le maintien de 90% du traitement indiciaire (TIB) avec, dans les mêmes proportions, l'indemnité de résidence (IR) et la (NBI), **mais sans le Régime indemnitaire (RI)**. Cette couverture de base est financée à 100% par la ville. Il est possible d'étendre la cotisation, au frais de l'agent, pour les options suivantes : 50% ou 95% du RI ; le risque invalidité ; la perte de retraite suite à l'invalidité ; le décès.

*Le point de vue de vos représentants : nous avons pourtant insisté pour que le maintien maximal l'égal pour le risque de base, c'est à dire **95% du traitement global (TIB+IR+NBI+RI)** soit une option disponible pour les agents souhaitant compléter la cotisation. Cette couverture nous semble prioritaire par rapport à l'invalidité ou le décès. Il nous est répondu qu'il y a probablement eu un malentendu à ce sujet, puisque l'option 95% du traitement global ne figure pas dans le cahier des charges du prestataire.*

Ce malentendu suscite notre désapprobation. La possibilité de souscrire à l'option 95% du traitement global faisait partie des demandes réitérées par nos représentants au moins à trois reprises : lors d'une rencontre de la CGT avec le maire, avec la DRH lorsque les offres nous ont été communiquées et enfin, au CT du 19 octobre 2016, au cours duquel le choix du prestataire a été validé. Nous étions donc convaincus d'avoir obtenu, à trois reprises, une réponse positive à cette requête.

De plus, nous avons demandé d'être associés à la consultation du cahier des charges, partant du principe qu'il est toujours préférable de rassembler les vérifications avant de signer un contrat. Nous regrettons d'autant plus que cette demande nous ait été refusée. Nous demandons que la possibilité de compléter sa cotisation afin que la couverture puisse atteindre 95% du salaire global, soit renégociée au renouvellement du contrat.

8) Convention constitutive d'un groupement de commande CCAS/Ville et passation d'un accord cadre relatif au service de médecine professionnelle et préventive des personnels de la ville et du CCAS (info)

Il est fait état de la nécessité de renouveler la convention établie avec l'entreprise Amet pour la médecine préventive. Ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain Conseil municipal.

9) Bilan annuel du CHSCT

Point reporté au prochain CT

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.