

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 21 MARS 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, Nadia Kara, Ary Comuce. Étaient excusés : Sabine Domecq, Catherine Brandon.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 24 janvier 2018 (avis)

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

2) Tableau des effectifs du CCAS (avis)

Nous constatons que le poste d'attaché principal au CCAS a été pourvu alors que le délai d'examen des candidatures n'était pas arrivé à son terme. De même, un agent a été nommé responsable du centre culturel sans qu'aucun avis de vacance n'ait été communiqué sur ce poste, y compris en interne.

Les représentants du personnel ne contestent nullement les qualités professionnelles des agents pour occuper ces postes mais demandent simplement que les règles de recrutement soient systématiquement appliquées sur la collectivité.

Il nous a été répondu que cette remarque serait prise en compte et que les avis de postes vacants seraient désormais toujours publiés en interne.

Avis favorable des représentants du personnel

3) Rapport portant sur la situation des agents et programmes pluriannuels du CCAS (avis)

Des précisions ont été fournies à propos du poste de catégorie B au CCAS qui n'a pas été ouvert, alors que, selon les conditions définies par la loi Sauvadet, l'agent contractuel aurait pu occuper ce poste après titularisation.

Il nous est indiqué que la non ouverture de ce poste n'est pas liée à des questions budgétaires. Le programme pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire détermine notamment, les cadres d'emplois ouverts aux recrutements réservés, en fonction des besoins de la collectivité ; ce poste ne correspondant pas à un besoin.

L'agent est informé de son éligibilité à ce dispositif et de la non ouverture de poste de catégorie B.

Avis favorable des représentants du personnel

4) Présentation du déploiement du WIFI dans les bâtiments communaux (info)

Le Directeur du service informatique est venu présenter les nouvelles conditions de connexion à internet par le WIFI, pour le public et les agents. Ce service est disponible sur certains équipements municipaux et pourra être étendu à d'autres sites. Cette connexion à internet par WIFI est totalement déconnectée du réseau

informatique des services. Il sera demandé à l'utilisateur de créer un identifiant de connexion à partir d'un compte de réseaux sociaux ou d'un numéro de téléphone mobile. Les données de trafic sont conservées pendant un an, selon les termes de la loi.

Le point de vue des représentants du personnel : nous ne contestons pas le fait qu'il soit nécessaire, selon la loi, d'établir une traçabilité des connexions au WIFI mais nous déplorons que, pour cela, il soit proposé d'utiliser les réseaux sociaux. Le numéro de téléphone mobile ou une adresse e-mail ordinaire aurait suffi.

Nous interrogeons le comité technique : est-ce bien le rôle du service public de faire la promotion d'entreprises qui défraient la chronique pour leur politique d'évitement fiscal et de non-respect de la vie privée des citoyens ?

Nous demandons par ailleurs que les conditions générales d'utilisations soient corrigées car il est indiqué que la ville conserve les pages web consultées, ce qui rentre en contradiction avec les préconisations de la CNIL.

Nous demandons aussi quelle information sera dispensée au public et aux agents (en particulier d'accueil) pour que ce service soit utile à tous.

5) Présentation du rapport égalité femmes et hommes (info)

Il nous a été présenté un document, que la collectivité a désormais l'obligation de produire tous les ans, sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les services.

Les remarques des représentants du personnel :

Nous rappelons que cette obligation fait suite à un protocole d'accord signé entre l'Etat et les organisations syndicales en 2015.

Vos représentants soulignent l'utilité de réaliser un diagnostic participatif avec tous les services de la ville, et dans cet objectif il est proposé de présenter ce rapport au comité de direction élargi qui réunit régulièrement les chefs de service. Nous demandons à ce que le rapport de l'an prochain soit présenté au moment du débat d'orientation budgétaire et fasse état d'un diagnostic plus exhaustif (avec les journées de CET épargnées et déstockées, les congés paternité...), qui permette de comprendre le pourquoi de certains résultats et avec des propositions d'actions émanant des services.

Certains indicateurs nous font penser qu'une communication reste à construire sur ce thème (congé parental, congé paternité...), mais aussi que des marges de manœuvre existent en termes de modulation du temps de travail ou de prise en compte de la violence envers nos collègues par exemple.

Nous demandons que l'expression « absentéisme » indiquée, page 16 du rapport soit remplacée par « congés maladie ».

Nous trouvons un peu court de résumer l'action en 2018 par la pièce de théâtre proposée à l'ensemble du personnel dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Nous proposons une réflexion commune afin de préparer le 8 mars 2019 et d'en faire une véritable action de lutte pour l'égalité femme homme.

6) Prise en compte des jours de week-end dans le décompte des congés (info)

Un agent a alerté les représentants du personnel sur le fait qu'il avait été contraint de modifier ses dates de vacances au dernier moment parce qu'après avoir posé ses dates sur CIRIL, puis obtenu l'aval de son supérieur hiérarchique, la DRH lui avait signalé qu'il avait demandé un nombre de jours supérieur à ce à quoi il avait droit, tenant compte du nombre de jours de week-end inclus dans la période demandée.

Les représentants du personnel ne comprennent pas que les possibilités données par le logiciel de gestion des congés ne correspondent pas aux règles définies par l'employeur.

Le Directeur général des services approuve cette remarque et indique que ce problème a été reporté à CIRIL. En outre, il informe qu'une demande de rencontre avait été formulée à l'entreprise qui édite ce logiciel, suite à un nombre importants de dysfonctionnements et de régressions constatés sur la dernière version du logiciel et qu'il éprouvait une certaine difficulté à se faire entendre par cette entreprise.

Le point de vue des représentants du personnel : la collectivité semble être dépendante d'une situation d'abus de position dominante vis-à-vis de CIRIL. Ceci est d'autant plus incompréhensible que d'autres collectivités doivent rencontrer le même problème.

Nous demandons qu'une réflexion soit engagée au niveau des directions générales des collectivités du territoire Est-Ensemble afin de travailler au développement d'un logiciel sur mesure, dans le but de remplacer CIRIL. Si un tel projet venait à se mettre en place, il nous semblerait que les licences de logiciels libres représenteraient des pistes intéressantes à explorer (voir par exemple, l'association ADULLACT, spécialisée sur cette problématique).

En attendant, nous demandons que, parmi les réclamations formulées par la collectivité lors de la rencontre avec CIRIL, soit ajoutée une fonctionnalité permettant d'afficher un message d'alerte quand plusieurs agents du même service posent un congé en même temps, afin d'aider le responsable dans sa validation.

7) Présentation de la méthodologie de reformulation des fiches de poste (info)

Le Directeur général des services expose la méthodologie qui sera mise en place afin de traiter la reformulation de l'ensemble des fiches de postes. La démarche proposée reprend en grande partie le mode de fonctionnement qui avait été élaborée avec les groupes de travail pour le RIFSEEP.

Un appel à candidature sera communiqué aux agents dans la prochaine édition du journal de communication interne (Trait d'union) pour constituer ces groupes de travail.

Il est prévu qu'après leur élaboration en groupe de travail, les nouvelles fiches de postes soient exposées aux organisations syndicales puis présentées au CT pour avis.

Le point de vue des représentants du personnel : la reformulation des fiches de postes doit prendre en compte de façon prioritaire la réalité des missions effectuées.

Ce chantier ne doit pas avoir comme objectif de modifier les profils de poste pour les faire correspondre, après coup, aux éventuelles modifications entraînées par la mise en place du RIFSEEP.

Nous demandons que les agents soient systématiquement concertés avant de reformuler la version de leur fiche de poste qui sera présentée en CT.

Suivi de la mise en place du RIFSEEP

À la demande des représentants du personnel, le Directeur général des services a présenté un point d'information afin d'expliquer les critères selon lesquels certaines primes et les sujétions étaient décomptées et compensées, après la mise en place du RIFSEEP.

Le point de vue des représentants du personnel : si une clarification est faite sur les critères d'attribution des NBI accueil, nous demandons à ce que soit pris en compte l'accueil téléphonique comme la jurisprudence l'a validé.

Nous demandons à nouveau sur quels postes les NBI et primes ont été retirées. Il nous est indiqué que seules ont été retirées les NBI indues avec les critères indiqués. Que des NBI ont été remises en raison de cette nouvelle interprétation, et que seuls les cadres d'emploi qui ne peuvent y prétendre et ceux qui ne reçoivent pas des usagers (comme en DRH) sont concernés ; nous contestons le fait que les agents ne soient pas des usagers du service public quand ils sont reçus en DRH. Il nous est répondu que toutes les interprétations sont permises mais que celle de la ville est maintenant arrêtée.

Nous demandons pourquoi il est possible de compenser les primes de salubrité en plus du RIFSEEP et pas les NBI (qui elles sont compensées à hauteur du régime indemnitaire antérieur), il nous est répondu que l'enveloppe de 250 000 euros ne le permet pas.

Situation concernant la médecine du travail

Alors que le remplacement du médecin était prévu pour le début du mois d'avril, la société Amet a averti au dernier moment que le poste ne serait pas occupé. En attendant qu'un médecin soit en poste, les consultations pour les visites obligatoires peuvent s'effectuer à Montreuil.

À propos de la journée de carence

Nous demandons que la DRH rappelle systématiquement aux agents déclarant leur congé maladie que la première journée ne leur sera pas payée. Des agents ont été surpris de se voir défalquer une journée de carence pour des arrêts très courts pour lesquels ils auraient pu, s'ils avaient été informés, poser une RTT.

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.