
L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**AU COMITÉ TECHNIQUE
DU MERCREDI 3 OCTOBRE 2018**

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

1) Approbation du compte rendu de la séance du 28 juin 2018 (avis)

Le compte rendu de séance du Comité technique du 28 juin comporte certaines informations, alors qu'elles n'ont pas été produites lors de la séance. C'est le cas, notamment, de réponses aux questions des représentants du personnel, posées lors de l'examen du bilan social de la collectivité. Afin d'éviter toute erreur d'interprétation, nous considérons qu'un compte rendu de CT doit se conformer strictement à la restitution des documents ou des propos communiqués en séance.

Pour ces raisons, les représentants du personnel ont demandé que l'examen du compte rendu de la séance du 28 juin soit reporté au prochain Comité technique. Nous avons réitéré notre demande afin que le bilan social, actualisé et corrigé, nous soit envoyé.

2) Tableau des effectifs de la ville (avis)

L'employeur nous informe de son intention de créer un poste de « chargé de mission à la démocratie participative », sous la direction de la DGS et rattaché à la DEE. Aucune explication n'a été fournie concernant ce poste dans le dossier préparatoire communiqué aux représentants du personnel. Un document de trois pages nous est remis en séance mais nous sommes dans l'incapacité de porter un avis sur ce point car nous n'avons pas eu la possibilité de le préparer à l'avance.

Nous refusons de valider, sans explication préalable, la création d'un poste de catégorie A, au profil totalement atypique, alors que nous essayons régulièrement des refus sur la création de postes ou même d'heures complémentaires sur des cadres d'emplois de catégorie C totalement banalisés, correspondant réellement à des nécessités de service public : auxiliaire de puériculture, agent d'accueil ou des écoles, animateur, agent d'hygiène, etc.

Avis défavorable unanime des représentants du personnel : obligation de porter à nouveau ce point à l'ordre du jour d'un Comité technique dans un délai de 8 à 30 jours.

Notre avis défavorable ne concerne bien sûr pas les autres points portés sur le tableau des effectifs (évolutions de carrière...), mais les impacte, l'employeur ayant fait le choix de faire valider toutes ces évolutions de façon conjointe.

3) Réorganisation de la Direction des affaires culturelles (DAC) (avis)

Les agents de la DAC ont été informés et consultés du projet de réorganisation, ce qui suscite notre approbation. Nous demandons si la réorganisation du service aura des conséquences sur le réaménagement des locaux. Il nous est répondu que cet aspect est encore à l'étude et pose effectivement problème (des solutions provisoires vont être mises en œuvre), sachant qu'il doit être abordé avec l'EPT, le propriétaire du bâtiment Anglemont.

Il est demandé un bilan de la réorganisation dans un an.

Avis favorable des représentants du personnel

4) Réorganisation de la Direction des affaires juridiques (DAJ) (avis)

Il nous est indiqué que la réorganisation de la DAJ, dont l'un des volets concerne la commande publique, a été validée avec les agents. Nous approuvons donc la démarche. Nous demandons dans quelles conditions seront traitées les commandes de vêtements de travail. Il nous est répondu que ce point fera l'objet d'un « tuilage » entre la DGST et la DAJ, dans la mesure où l'agent chargé de cette mission a fait l'objet d'une mutation entre ces deux services, mais qu'à terme, la commande des vêtements de travail et des EPI devra revenir à la DGST. Nous demandons qu'un bilan de cette réorganisation soit établi dans un an.

Avis favorable des représentants du personnel

5) Redéfinition des missions à la Direction de l'éducation et de l'enfance (DEE) (avis)

Ce point a été validé par les agents concernés et ne suscite pas de commentaires de la part des représentants du personnel.

Avis favorable des représentants du personnel

6) Gestion du marché couvert (avis)

L'exploitation et la gestion du marché couvert des Lilas sont actuellement confiées à un délégataire selon les termes d'une convention de délégation de service public (DSP) qui doit être renouvelée. Nous demandons des précisions sur les coûts de fonctionnement et d'investissement, afin d'évaluer la pertinence de passer en régie cet équipement. Il nous est répondu que des travaux importants de réfection doivent être effectués : toiture, sanitaires et ravalement. Le fonctionnement nécessite l'emploi de cinq salariés.

Avis favorable des représentants du personnel

7) Création d'un poste de chargé de mission démocratie participative (avis)

Ce point a été reporté à la demande des représentants du personnel (voir point 2).

8) Mise en place de porteurs de projet (info)

Ce point a été reporté à la demande des représentants du personnel car il n'était pas documenté.

9) Mise à disposition d'un poste informatique pour les agents (info)

Le document qui nous est remis précise que la mise en place des postes doit s'effectuer à partir du premier trimestre 2019. Nous apprécions le fait que ce dossier soit traité et qu'il évolue. En réponse à nos demandes, il nous est indiqué les informations suivantes :

- 350 comptes d'accès au réseau de la ville seront créés, afin de permettre à tous les agents de s'y connecter.
- Un guide sera réalisé par la DSI afin d'accompagner les utilisateurs novices dans la prise en main de l'ordinateur.
- Les agents pourront accéder aux ordinateurs pendant leurs heures de travail.
- Les agents seront informés par le journal de communication interne des modalités de mise en place du projet.

10) Bilan des emplois d'avenir (info)

Trois emplois d'avenir sur sept ont été pérennisés sur la ville, ce qui constitue plutôt un bon résultat. Nous exprimons notre satisfaction sur le fait que l'employeur n'ait pas abusé de ce type d'emplois aidés.

Nous nous interrogeons néanmoins sur la nature de l'accompagnement à mettre en œuvre, tenant compte des contraintes. En réponse à nos demandes, il nous est indiqué que tous les jeunes ont été orientés vers la ville par la Missions locale et que les responsables, chargés d'encadrer les emplois d'avenir, avaient exprimé un ressenti positif pour ces missions.

11) La protection des données dans le cadre du RGPD (info)

Ce point est mis à l'ordre du jour, depuis le printemps 2018, à la demande des représentants du personnel. Le Règlement général de protection des données, adopté par le parlement européen en 2016, est rentré en application dans les États membres depuis le 25 mai 2018. Ce règlement se donne pour objectif de renforcer la protection des citoyens par rapport à l'usage qui est fait de leurs données personnelles, en particulier, sous forme numérique. Le règlement précise notamment les obligations des entreprises et des administrations chargées de récolter et de traiter les données.

Pour ce qui nous concerne, la question du traitement des données touche à la fois celles des usagers, par l'administration et aussi celles des agents, par leur employeur.

Une présentation nous est donnée par l'agent chargé, selon les termes du règlement, d'assurer le rôle de référent, notamment vis-à-vis de la CNIL, pour la collectivité sur ce sujet. Ce référent est communément désigné sous sigle de « DPO » (*Data Protection Officer*).

Plusieurs questions et remarques ont été formulées par vos représentants :

- Il nous semble important qu'une information soit donnée dans les services afin que tout agent susceptible de devoir répondre au public sur le RGPD apporte une réponse cohérente et pertinente.
Il nous est répondu qu'une note doit être envoyée aux directeurs afin de préciser que le DPO est le seul interlocuteur habilité de traiter ce type de demande. Une adresse mail a été créée à cet effet : DPO@leslilas.fr
- Nous nous interrogeons sur le fait de savoir si la relation entre sécurité des systèmes informatiques de la collectivité et RGPD a été suffisamment prise en compte.
Il nous est répondu qu'une étroite relation entre DPO et DSI a été mise en place.
- Si, tel qu'il est indiqué dans la présentation, le DPO n'est pas responsable en cas de non-conformité avec le RGPD, qui est le responsable ?
Il nous est répondu que c'est le maire.
- Le DPO étant habilité à intervenir à différents échelons hiérarchiques des services et de façon confidentielle, ne risque-t-on pas de créer des situations où un agent serait conduit à ne plus savoir à qui obéir ?
Il nous est répondu que l'on travaillera toujours en bonne intelligence et que la règle consistera à communiquer avec le supérieur hiérarchique.
- Nous demandons qu'un formulaire, permettant d'indiquer explicitement l'accord des agents au traitement de leur image, leur soit systématiquement remis, lorsqu'un reportage photographique est organisé par l'employeur dans les services. Cette demande est motivée par le fait que plusieurs collègues, quand ils se sont retrouvés dans cette situation de reportage photo, se sont demandé s'ils pouvaient refuser d'être photographiés ou si un éventuel refus ne leur serait pas préjudiciable. Enfin nous rappelons que, pour un agent de service public, le droit à l'image représente parfois un enjeu de sécurité personnelle qui demande d'autre réponse que celle du « non-refus d'être photographié valant pour accord tacite », surtout depuis la mise en place du RGPD.
Il nous est répondu que le formulaire demandé par les représentants du personnel est une solution de bon sens.
- Nous indiquons aussi la nécessité « d'éduquer » les agents à l'utilisation des images prises sur le lieu de travail.

12) Dispositif de retenue à la source (info)

Ce point est mis à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel. Le DGS indique que la retenue à la source sera en place comme prévu et qu'une simulation sera faite avec la paie de décembre, permettant d'indiquer le net avant impôt, le net après déduction et le taux appliqué.

Vos représentants approuvent le fait que cette simulation soit possible et permette en cas d'erreur de se retourner vers le centre des impôts avant application réel du prélèvement.

13) Mise en place d'un dispositif d'entretien des vêtements de travail (info)

Ce point est mis à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel. Il nous est indiqué que le nettoyage des vêtements de travail représente un impact financier et que la passation d'un nouveau marché devait faire l'objet d'une évaluation, afin de déterminer les priorités et de procéder progressivement au nettoyage des vêtements de travail. Par exemple on envisagerait d'abord de nettoyer les vêtements avec bandes haute visibilité, plutôt que les teeshirts ou les caleçons.

Nous rappelons que la demande de la mise en place du nettoyage des vêtements de travail sur la ville des Lilas faisait partie des revendications des collègues de la propreté urbaine qui se sont mis en grève en octobre 2015. Nous trouvons pour le moins étrange qu'il faille trois ans pour en arriver à savoir s'il faut laver en priorité des caleçons ou des parkas, alors que d'autres collectivités du périmètre de l'EPT Est-Ensemble (Bagnolet, par exemple) ont trouvé des solutions, qui de l'avis de nos camarades bagnoletais, donnent entière satisfaction ! Souhaitons que ce dossier avance plus vite !

14) Point information syndicale (info)

Faisant suite à la réunion d'information syndicale spéciale sur l'accueil qui s'est tenue au printemps. Les inquiétudes formulées, à cette occasion, par les collègues des affaires générales se sont

malheureusement trouvées vérifiées en septembre, après livraison du chantier de réaménagement du service Affaires générale - État civil.

Ce point a fait d'ailleurs l'objet d'un courrier après visite de nos représentants au CHSCT.

Depuis, la borne d'accueil a été installée et un agent est désormais en mesure de recevoir le public mais il sera nécessaire de procéder à une évaluation plus précise de l'état des lieux.

Il est rappelé qu'une visite systématique du CHSCT dans les locaux après travaux pourrait éviter ces désagréments.

15) Services publics dématérialisés et demandes du publics pour y accéder auprès des équipements municipaux (info)

Ce point est mis à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel. La dématérialisation de l'administration représente un transfert de compétence des services de l'État et d'autres administrations publiques ou privées (fonction publique territoriale comprise) vers les particuliers.

Le public n'est pas toujours en capacité de traiter par lui-même cette situation.

S'il n'a pas d'ordinateur ou même s'il n'est pas autonome pour effectuer des procédures administratives en ligne (ce qui est loin d'être rare), un particulier se retournera naturellement vers le service de proximité le plus à même de l'accompagner dans ses démarches.

Il n'est donc pas étonnant que les services municipaux soient de plus en plus sollicités pour répondre à cette demande d'accompagnement, provenant notamment des composantes les plus fragiles de la population.

Nous savons déjà que des organismes, tels que la DRIHL, ont demandé aux administrations territoriales de recenser les conséquences de la dématérialisation des services.

Il nous semble important que ce travail de recensement soit effectué par la collectivité dans son ensemble afin de définir les moyens pour traiter cette nouvelle demande du public de façon cohérente et sur toute la ville et non plus, de façon occasionnelle, désordonnée et incohérente.

Nous pensons que les collectivités territoriales sont légitimement fondées à exiger de l'État des dotations supplémentaires, tenant compte de ces nouveaux besoins.

Le DGS nous répond qu'il rejoint notre analyse et que ce sujet sera traité de façon transversale, en mode projet.

16) Panneaux d'affichage (info)

Nous constatons que moins de la moitié des services de la ville sont équipés de panneaux d'affichage et demandons à ce que la pose des panneaux manquants soit réalisée au plus vite.

17) Mise en place d'une procédure relative aux conditions de travail en période de canicule (info)

Ce point est mis à l'ordre du jour, à la demande des représentants du personnel. Nous avons constaté cet été que la décision de mettre en application les conditions de travail liées au contexte de canicule (horaires décalés et distribution d'eau) n'a pas été prise de la même façon dans tous les services concernés par cette procédure (travail physique à l'extérieur).

Dans certains cas, c'est le directeur ou le responsable du service qui a donné l'autorisation d'appliquer la procédure alors qu'il aurait été plus logique que le chef d'équipe prenne directement cette décision.

Nous demandons que soit établi un document permettant d'appliquer automatiquement la procédure « canicule » dès que les conditions sont remplies. Nous avons communiqué, à titre d'exemple, une note provenant du conseiller de prévention de Bobigny. Ce point sera également mis à l'ordre du jour du prochain CHSCT.

Suite à l'avis défavorable unanime des représentants du personnel sur le point 2, un Comité technique a été convoqué au mercredi 24 octobre.

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.