
L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

AU COMITÉ TECHNIQUE

DU MERCREDI 17 JUIN 2015

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, Sabine Domecq.

Étaient excusés : David Boutit, Catherine Brandon, Sabine Rougerie, Jean-Pierre Blouch.

1) Approbation du compte rendu du comité technique du 18 mars 2015 (avis)

Avis favorable des représentants du personnel.

2) Modifications du tableau des effectifs (avis)

Les modifications concernant les services de la ville :

- Direction générale des services : Il s'agit de rétablir le 2^e poste pour assister la DGS, compte tenu de la charge de travail et de l'absence de l'agent actuellement en poste. Il est prévu de recruter un assistant de direction (rédacteur, catégorie B).
- Théâtre du Garde-Chasse : le poste de caissier est réévalué (rédacteur, catégorie B) afin de lui ajouter des missions de communication, de développement du public et d'encadrement.
- Petite enfance : le départ à la retraite d'un cadre de santé par une éducatrice de jeunes enfants (EJE).

Création de deux postes de rédacteurs et d'un poste EJE ; suppression d'un poste de cadre de santé.

Les modifications concernant le CCAS:

- Pôle social : faisant suite à l'arrivée de nouveaux services (FSL et handicap), il sera procédé à la création d'un poste d'adjoint administratif 2^e classe pour le pré-accueil.
- Depuis plusieurs années, notamment à la suite de remplacements de congés longue maladie, les effectifs du personnel d'aide à domicile, nécessaires pour répondre à la demande du public, sont inférieurs au nombre de postes inscrits au tableau des effectifs (écart constaté sur 5 postes). Il y a lieu de mettre en conformité le tableau des effectifs avec les effectifs réels.

Création d'un poste d'adjoint administratif 2^e classe ; suppression de 5 postes d'agent social 2^e classe.

Avis favorable des représentants du personnel.

3) Organigramme et fiches de poste de la direction des ressources humaines (avis)

Lors de la préparation du CT, les représentants du personnel ont demandé que les organigrammes et les fiches de postes de trois services soient traités : espaces verts, voirie et tranquillité publique. L'employeur ayant ajouté à ce point de l'ordre du jour la réorganisation de la DRH, il était donc prévu initialement que nous abordions la situation de quatre services.

L'employeur a finalement souhaité remettre à plus tard l'examen des espaces verts, de la voirie et de la tranquillité publique car il est nécessaire de procéder à redéfinition des profils de postes et des responsabilités à l'intérieur de ces services.

Affaire à suivre au prochain CT.

Nous n'avons donc donné un avis que sur la réorganisation de la DRH :

- Le poste de chargé de mission sur le budget et les études RH serait transformé en poste d'adjoint à la direction des ressources humaines, ayant sous sa responsabilité l'agent chargé de la formation du recrutement et gestion des compétences.

- Le poste de d'assistant de la direction serait transformé en poste de chargé de mission sur la gestion administrative de la DRH, ayant sous sa direction l'agent d'accueil.
- Le poste d'agent d'accueil sera réévalué afin de lui ajouter des missions de pré-accueil et de gestion administrative ordinaire.

Il est indiqué que les 2 postes d'accueil au pôle social et à la DRH seront ouverts en priorité à la mobilité interne afin de régler des situations de reclassements

Avis favorable des représentants du personnel.

4) Procédure d'évaluation (avis)

La participation des agents aux réunions d'information sur la procédure d'évaluation a été très variable selon les services mais la démarche a rencontré un accueil globalement favorable.

Les grilles d'évaluation ont déjà été modifiées, notamment à la demande des représentants du personnel, et l'employeur a indiqué qu'elles seront réévaluées après la première année.

Nous avons approuvé la mise en place de l'évaluation. Cela devrait permettre aux agents de mieux poser leurs demandes et d'obtenir de leurs responsables des évaluations plus factuelles et mieux argumentées qu'avec les notations. Nous avons insisté sur le fait que les évaluateurs devaient être particulièrement encadrés et formés pour mener à bien la procédure.

Avis favorable des représentants du personnel

5) Rapport collectivité CCAS modifié (avis)

Avis favorable des représentants du personnel sur le bilan CCAS de 2013

6) Éléments financiers sur le montant de la masse salariale indiqué dans le dernier bilan de la collectivité (info)

Des éléments chiffrés nous ont été communiqués, à notre demande, afin d'expliquer les raisons de l'augmentation du poste « masse salariale » entre les documents comptables de 2011 et 2013 (+777 767 € sur un poste global de 21 millions). D'après les nouveaux documents, il s'avère qu'il y a eu notamment une augmentation importante des cotisations sociales (notamment CNRACL, pour 421 000 €) ainsi que des retards et arriérés de paiements.

Nous avons affirmé que les représentants du personnel n'ont pas vocation à combattre les augmentations des cotisations sociales, puisqu'il s'agit des salaires des agents. Nous serons toujours aux côtés de l'employeur pour exiger l'augmentation des dotations de l'État aux collectivités territoriales afin de couvrir l'augmentation des cotisations sociales.

7) Fiches de postes pôle social (info)

Deux nouveaux profils de poste ont été présentés afin de mettre en place les nouvelles missions du pôle social (Fond Solidarité pour le Logement et Handicap) : le poste de rédacteur, pour l'instruction des dossiers, et celui du pré-accueil.

Vos représentants approuvent la réorganisation du pôle social : les agents du service ont été consultés et écoutés ; la collectivité propose au public deux nouvelles missions à caractère social.

8) Le fonctionnement de la halte jeux et le remplacement de la directrice (info)

L'employeur prévoit la création d'un poste supplémentaire d'auxiliaire de puériculture à la Halte-Jeux (Louise Michel), lequel sera pourvu au retour du congé maternité de la directrice. Par ailleurs il nous a été dit que le déplacement du bureau de la directrice serait prochainement étudié par les services techniques.

Vos représentants ont exprimé leur satisfaction de savoir que la ville s'engage à pérenniser cette structure petite enfance. De même nous approuvons, pour l'avoir longtemps demandé, le déplacement du bureau de la directrice. Nous avons signalé que les missions de la directrice étaient difficilement prises en charge par d'autres collègues (la directrice de la crèche des

Sentes et la directive de service), ce qui pourrait causer des soucis pour la rentrée de septembre.

9) La médecine professionnelle et préventive (info)

Le préfet n'a apporté aucune réponse à la demande dérogatoire que lui avait envoyée la mairie afin de faire appel à un médecin généraliste à la place d'un médecin du travail.

L'employeur a pris contact avec le Centre Interdépartemental de Gestion en vue de former un généraliste à l'exercice de la médecine du travail. On lui a répondu que cela représenterait un investissement de 50 000 € pour une présence d'un jour par semaine aux Lilas, car l'emploi du temps du médecin serait partagé sur plusieurs collectivités. L'employeur estime que le rapport entre la dépense engagée et le résultat ne joue pas en sa faveur. Il envisage de contacter les collectivités de la CAEE afin de recruter directement un médecin qui serait employé sur le périmètre de la communauté d'agglomération et de négocier pour qu'elle soit prise en charge par le CIG.

Vos représentants constatent que, contrairement à ce qui nous avait été dit précédemment, la formation d'un généraliste à la médecine du travail est possible. La présence d'un médecin du travail aux Lilas une seule journée par semaine est, certes, insuffisante mais l'insuffisance est toujours mieux que l'absence complète, de surcroît, subie, maintenant, depuis plus de deux ans. Enfin, le coût nécessaire pour assurer la présence obligatoire d'un médecin du travail doit être mis au regard des risques considérables - financier et pénal - auxquels s'expose le maire du fait que plus aucune médecine de prévention n'est dispensée auprès des salariés de la collectivité.

Affaire à suivre au prochain CT.

10) La prime d'insalubrité (info)

Vos représentants ne comprennent pas pourquoi les décisions qui avaient été prises par le CTP en 2014 pour mettre en place la prime d'insalubrité ne sont pas encore mises en application, surtout que nous savons que certains services ont donné depuis bien longtemps les éléments de calcul qui leur étaient demandés.

Il nous est répondu que le rendu des services n'est pas très cohérent avec des temps mis bout à bout qui finissent par excéder le temps de travail total des agents. La DRH va devoir revoir avec les services les éléments pour permettre de déboucher sur un calcul fiable.

L'employeur a indiqué qu'il avait pris en compte le courrier envoyé au maire par la CGT, à la suite d'une réunion d'information syndicale auprès des agents de la voirie, et qu'il répondra prochainement aux demandes concernant le remplacement et le lavage des Équipements de Protection Individuel (EPI).

Affaire à suivre au prochain CT.

11) L'organisation du temps de travail du personnel d'accueil de l'espace Anglemont (info)

Ce point a été mis à l'ordre du jour par les représentants du personnel. La bibliothèque (CAEE) a demandé que l'espace Anglemont soit ouvert pendant les congés de Noël, alors que, jusqu'à présent, le bâtiment est fermé lors de cette période. Pour l'heure, l'emploi du temps global des agents d'accueil de l'espace Anglemont (ville des Lilas) ne permet pas d'assurer cette présence supplémentaire de deux semaines sur l'année.

L'employeur doit étudier l'organisation du service d'accueil de l'espace Anglemont et prendre une décision avec la CAEE. Par ailleurs, il nous indique que le transfert définitif de l'équipe d'accueil d'Anglemont à la CAEE devrait avoir lieu en février 2016, un travail sur les transferts doit donc débuter en septembre.

Vos élus réaffirment que la problématique de l'ouverture de Noël ne pourra pas attendre le transfert des agents. La DG indique qu'elle va demander à la CAEE de lui confirmer l'ouverture de la bibliothèque en décembre pour anticiper, mais reste étonnée des problèmes posés, le service étant maintenant au complet.

Affaire à suivre au prochain CT.

12) Proposition de recrutement d'un apprenti en charge de la démarche développement durable

L'employeur a l'intention de recruter, pour un an et à partir de septembre 2015, un apprenti (niveau Master 2) « En charge de la démarche développement durable de la ville ».

Cet apprenti serait sous la responsabilité de la direction des espaces publics et aurait pour mission d'évaluer et de développer diverses actions en faveur du développement durable sur la collectivité.

Vos représentants ont demandé si la DRH avait réalisé un bilan concernant la présence d'apprentis dans les services de la collectivité.

Il nous a été répondu que les trois derniers contrats d'apprentissage recensés aux Lilas avaient été considérés comme des « expériences malheureuses », dont les apprentis porteraient l'entière responsabilité.

Selon l'employeur, le niveau d'étude et le profil supposé du candidat « développement durable » devrait mettre la collectivité à l'abri de la répétition des expériences malheureuses rencontrées dans le passé avec les autres apprentis.

Nous avons demandé si la fonction occupée par l'apprenti « développement durable » pourrait être pérennisée par la création d'un poste à l'issue de la période d'apprentissage. L'employeur nous a répondu qu'il ne sait pas, pour l'instant, si la collectivité aura ou non besoin d'un tel poste.

Vos représentants ont remarqué que l'apprenti « développement durable » serait placé sous la direction des espaces publics, alors qu'il existe dans la collectivité une direction du développement durable.

Cette anomalie s'explique probablement par le fait qu'aucune mission ayant un rapport avec l'intitulé de la direction « développement durable » n'est proposée dans cette dernière, puisque son principal champ d'intervention concerne l'habitat et l'urbanisme.

Nous suggérons qu'à défaut de revoir les missions de la direction « développement durable » il serait préférable de modifier l'intitulé car cette situation provoque une grande confusion, tant en interne qu'au niveau du public.

L'affichage « développement durable » pourrait se situer à la direction des espaces publics ou à la DGST.

Point divers : bilan péri-éducatif

Décision a été prise par l'employeur de maintenir les enfants des maternelles dans leurs écoles le vendredi midi. Vos représentants se félicitent de cette décision car elle satisfait à la fois la demande des parents et des agents.

Point divers : chèques vacance

L'employeur se plaint du fait que les chèques vacances n'ont pas été distribués par le COS et qu'il n'a pas été possible, jusqu'alors, de faire assurer cette mission par un agent (ayant la possibilité de gérer une régie).

Il semble faire porter la responsabilité de cette situation sur le syndicat.

Vos représentants répondent que c'est aux élus du COS qu'il revient de traiter la demande de l'employeur et non au syndicat.

Ils regrettent que les chèques vacances ne soient pas encore distribués et ils rappellent que le syndicat avait mis en garde l'employeur, lors de la rencontre avec le maire du 11 juin, sur le fait que les membres du conseil d'administration du COS n'auraient probablement pas les moyens d'organiser la distribution de chèques vacances, alors même qu'ils avaient à peine élu leur bureau et qu'ils n'avaient pas rencontré le maire.

Les chèques vacance ont finalement été distribués, par des agents de la ville, le lundi 22 et jeudi 25 juin.

Nous nous réjouissons de cette issue heureuse et nous souhaitons à toutes et à toutes les meilleures vacances possibles.