

À PROPOS DU COMITÉ TECHNIQUE DU MARDI 3 MARS 2020

Une séance de Comité technique s'est tenue le mardi 3 mars 2020 et, exceptionnellement, vos représentants du personnel CGT n'y ont pas participé.

Et pour cause : quatre jours plus tôt, le gouvernement décidait, une fois de plus, de passer en force !

Annonce était faite, en plein week-end, que son projet de démolition de la retraite par répartition – projet qui rassemble contre lui une large réprobation - serait imposée au pays par 49.3.

L'échéance du mardi 3 mars s'est rapidement imposée pour organiser une nouvelle étape de mobilisation nationale.

Conformément à sa position depuis le 5 décembre, la CGT des territoriaux des Lilas a participé à cette journée, en appelant à faire grève et à manifester le 3 mars.

Un débat s'est tenu également au sein de notre syndicat pour savoir s'il fallait ou non participer à la séance de CT prévue ce jour-là.

Décision a été prise que le syndicat n'enverrait pas ses représentants au CT afin d'affirmer sans ambiguïté notre opposition la plus catégorique au caractère autoritaire de l'attitude gouvernementale.

Ce 49.3 représente une surenchère inacceptable dans le rapport déjà très violent que le pouvoir entretient avec ses oppositions. Ce jour-là, nous avons donc refusé de participer à toute activité, hormis la grève et la manifestation.

Le jeudi 27 mars, soit deux jours avant l'annonce tonitruante du gouvernement, notre syndicat s'était réuni en Commission exécutive pour préparer le CT du 3 mars.

Tel que le faisons avant chaque Comité technique, nous avons consacré l'essentiel de cette réunion à définir les positions défendues par vos représentants CGT, pour chaque point mis à l'ordre du jour du CT prévu le 3 mars.

Le présent document, contrairement à ce que nous avons l'habitude de fournir après chaque CT, ne sera donc nullement un compte rendu de séance du CT, puisque nous n'avons pas participé à cette séance du 3 mars.

Par contre, il permettra de prendre connaissance de nos positions sur les points de l'ordre du jour car, même si nous ne les avons pas défendues en séance, il nous a semblé important qu'elles soient mises à la connaissance de toutes et de tous.

Il nous a dit par la FSU que le Comité technique a voté à l'unanimité un avis favorable à tous les points mis à l'ordre du jour pour avis, à l'exception du premier point (Approbation du compte rendu de la séance du 28 janvier 2020) pour lequel il a été décidé un report au prochain CT en raison de l'absence des représentants du personnel de la CGT.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 28 janvier 2020 (avis)

Nous avons décidé de donner un avis favorable à ce compte rendu, sous réserve que le planning horaire des agents de la nouvelle équipe gardiennage du pôle Sport soit communiqué aux représentants du personnel.

Effectivement, nous avons demandé en séance que ce planning soit envoyé aux représentants du personnel mais nous n'avons rien reçu.

2) Organisation de la DGST (avis)

Une réorganisation de la DGST est proposée afin de créer un pôle administratif, financier et juridique afin de mieux répondre aux nécessités de cette Direction sur ce type de missions. Il est proposé de redéployer le poste vacant d'inspecteur d'insalubrité, qui n'a jamais été pourvu, en poste de responsable du pôle administratif, finances et juridique de la DGST.

Ce redéploiement permettrait de renforcer le poste actuel de cheffe du service administratif, financier et foncier de la DGST, lequel sera renommé « *Cheffe du service financier de la DGST et du développement durable* ». Trois autres postes seront également modifiés au sein de la DGST afin de mettre en place cette réorganisation.

Vos représentants CGT s'interrogent sur le fait que, plus d'un an après la création du poste d'inspecteur de salubrité, aucune candidature n'ait été retenue.

Sans remettre en question la nécessité de modifier l'organisation de la DGST, nous émettons des doutes sur le fait que les missions de service public de la collectivité sur la problématique de lutte contre l'habitat indigne et insalubre - que personne ne semble contester - puissent se dérouler dans les meilleures conditions en ne conservant qu'un seul poste au lieu des deux prévus il y a un an. D'autant plus que le dispositif de permis de louer nécessitera inévitablement un besoin de renfort d'effectif.

Nous avons prévu de réserver notre avis en fonction des réponses données en séances à nos questionnements : soit l'abstention, soit avis favorable.

Nous prenons acte que le projet de réorganisation de la DGST a été présenté et validé par les agents concernés. Nous avons décidé que si ce projet était validé, nous demanderions qu'un bilan de cette nouvelle organisation soit fait dans un an.

3) Fiche de poste de gestionnaire administratif et financier au CCAS (avis)

Le document transmis indique qu'il est proposé de transformer le poste de « *référént administratif et financier* » en poste de « *gestionnaire administratif et financier* ».

La fiche de poste correspondant à ce nouveau poste de gestionnaire administratif et financier indique qu'il s'agit d'un poste de catégorie C, avec un régime indemnitaire groupe 7, à temps non-complet, lequel est pourtant indiqué sur un temps de travail hebdomadaire de 37h30.

La définition du métier précise que l'agent « *est chargé du traitement des opérations comptables complexes* ».

Concernant les activités techniques, la fiche de poste indique notamment : « *Suivi et contrôle de l'exécution budgétaire* », « *Coordination, gestion et contrôle des procédures budgétaires et comptables des services* », « *Gestion et contrôle des marchés publics* ».

À la rubrique « *Savoirs* » on y trouve en outre : « *Règles et procédures budgétaires et de financement des collectivités* », « *Règles budgétaires et comptables des marchés publics* », « *Document de base (compte administratif, compte de gestion)* »...

Nous avons été unanimes, à la CGT, à constater que le poste est largement sous-évalué.

La description du métier et des activités semble totalement décalée avec le cadre statutaire. Pour vos représentants CGT, il ne fait aucun doute que ce profil de poste correspond à un cadre B, voire, cadre A et en aucun cas à un agent de catégorie C.

L'agente contractuelle qui occupait ce poste il y a encore quelques mois, n'a pas été remplacée. De même, la collègue qui avait été déplacée du CCAS vers le service financier de la ville ne fait plus partie des effectifs.

Qu'en est-il exactement du traitement financier du CCAS : est-ce encore du ressort de la

Direction financière de la Ville ou s'agira-t-il de ce poste ?

Au cas où l'agent qui occuperait ce nouveau poste serait effectivement chargé de traiter l'aspect financier (en plus d'assurer le renfort ponctuel de sa collègue chargée du MAD), nous nous interrogeons sur l'étonnante évolution de ce profil de poste qui nous aura fait passer au fil des ans d'un cadre A à celui d'un agent de catégorie C...

Enfin nous nous interrogeons sur la formulation proposée dans le document de présentation : « *le CCAS fonctionnera comme les autres services de la Ville, au détail près, que ce sera sur son budget propre* ». Pourquoi avoir utilisé le futur ? N'est-ce pas déjà le cas ?

Pour toutes ces raisons, nous avons prévu de donner un avis défavorable sur ce point.

4) Fiche de poste de chargé de formation (avis)

Le document indique : « *Il est proposé de créer un poste supplémentaire de chargé de formation au sein de la DRH afin d'assurer le service qui doit être rendu aux agent·e·s de notre collectivité et de pallier à une situation qui n'est plus gérable dans la durée* ».

Comme tout à chacun, nous avons constaté que le collègue occupant le poste de responsable formation de la collectivité est absent depuis juin 2019.

De même, nous avons assisté au départ de sa remplaçante, quelques semaines seulement après son arrivée, alors qu'elle semblait pourtant faire l'objet de retours très positifs de la part des collègues.

La raison de ce départ étant à trouver, semble-t-il dans le fait que le poste n'était pas vacant, car occupé durablement par un agent dont la reprise n'est pas envisagée à court terme.

Il est donc proposé de régler le problème en créant un nouveau poste de chargé de formation, en complément de celui existant.

Nous sommes satisfaits de constater que l'employeur accorde l'importance requise à la formation des agents en décidant de stabiliser les missions de formation et, pour cela, en n'hésitant pas à créer un poste supplémentaire à celui occupé par l'agent absent.

Par contre, nous ne pouvons que constater, avec un certain désenchantement, que ce qui est possible pour ce poste de cadre B nous est souvent refusé, au nom de la maîtrise des effectifs, lorsque nous le demandons pour des postes de catégorie C et, cela, quelle que soit la filière concernée : technique, sanitaire et sociale, administrative, etc.

Autre remarque : l'organigramme ne comporte plus le poste du responsable de formation. Par souci de clarté et de transparence, il nous semble indispensable que tous les postes, y compris ceux qui ne sont pas en activité pour cause d'absence, figurent dans les effectifs et soient affichés dans les organigrammes.

Après en avoir longuement débattu, nous avons décidé que, pour ces motifs, nos représentants s'abstiendraient sur ce point, espérant que cela conduirait à l'avenir l'employeur à utiliser le même argumentaire que celui présenté, à juste titre, pour un poste de cadre sur la formation, lorsqu'il s'agit d'un poste de catégorie C sur d'autres services.

5) Actualisation du tableau des effectifs Ville (avis)

Comme nous l'avons souvent signalé lors des séances de Comité technique, il nous est très difficile de porter un avis éclairé sur ce point, faute d'explications complémentaires par la DRH.

Sauf erreur de notre part, nous constatons que la création de poste qui avait été validée lors du précédent CT concernant le coordinateur CLSPD (R) ne figure pas dans ce tableau. Nous espérons qu'il s'agit d'un oubli qui sera corrigé lors du prochain CT.

Il est probable que nous aurions donné un avis favorable sur ce point, voire au pire, prononcer une abstention, tenant compte du fait que nous ne souhaitons pas retarder les avancements de carrière des collègues.

6) Point RH concernant les heures supplémentaires (information)

Ce point avait été mis à l'ordre du jour à notre demande, faisant suite au déroulement de manifestations ponctuelles, telles que la journée sans voiture.

Nous souhaitons en particulier, aborder ce sujet à partir des aspects suivants :

- ✓ Selon quels critères sont recruté·e·s les agent·e·s participant à ces journées, payées en heures supplémentaires? La CGT des Lilas pense que ces journées exceptionnelles devraient être ouvertes à tout·e agent·e, femmes et hommes, toutes filières et tous grades confondu·e s, comme c'est le cas, par exemple, pour la participation aux opérations électorales.
- ✓ Nous nous demandons si, pendant ces journées exceptionnelles, l'application des heures supplémentaires et les conditions de sécurité sont-bien conformes au droit.

À savoir :

- Une journée de travail ne doit pas excéder une amplitude horaire maximale de 12 heures.
- Dans ces 12 heures, ne peuvent être effectuées que 10 heures de travail (cela implique donc 2 heures de pose dans la journée).
- Le temps de pose entre 2 journées de travail est de 11 heures minimum.

7) Bilan de la réorganisation de la DRH (information)

Nous n'avons reçu aucun retour des collègues de la DRH sur ce point. Les commentaires proposés ci-dessous ne sont donc fondés que sur notre propre évaluation, tenant compte de ce qui nous a été fourni sur le document préparatoire.

Nous constatons que, depuis la réorganisation, il y a un an, le service a fait l'objet d'un certain nombre de mouvements internes et externes ; ce qui, en soi, ne représente pas forcément un caractère problématique.

Par contre, si, tel qu'il est indiqué dans le document, le service carrières et paies n'est toujours pas au complet, et que deux mouvements sont encore à prévoir sur un effectif de 5 agent, nous pensons que cette situation doit probablement représenter un caractère très problématique pour les conditions de travail de nos collègues de la DRH, en particulier ceux et celles qui sont et qui seront en charges d'accompagner les nouvelles recrues.

Nous espérons que ce service parviendra à se stabiliser.

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.

Nous avons envoyé aux candidats à l'élection municipale sur la ville des Lilas une lettre ouverte pour leur demander quelles sont leurs positions sur plusieurs questions qui nous semblent importantes.

[Cette lettre ainsi que les réponses des candidats sont disponibles sur notre site web.](#)