

---

## L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

---

# AU COMITÉ TECHNIQUE

## DU 24 MAI 2022

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, Ary Comuce, François Le Douarin, Bruno Resdedant.

### Points d'information générale

La CGT a demandé de prendre la parole afin d'interpeller l'employeur au sujet de l'avenir du Projet Insertion Emploi (PIE) du CCAS. Le PIE est un dispositif déployé sur toutes les collectivités pour accompagner les allocataires du RSA dans le retour à l'emploi.

Deux collègues, contractuelles, qui travaillent au PIE des Lilas nous ont alerté car l'information leur a été donnée par leur hiérarchie et leur réseau professionnel que ce service serait prochainement privatisé.

Cette situation est la conséquence des choix du département, suite à l'annonce, en septembre 2021, de la prise en charge par l'État du financement des allocations de RSA sur le 93. Dans la foulée de cette annonce, le département décide de remplacer les PIE par des Agences locales d'insertion (ALI). Alors que rien ne justifiait que la mise en place des ALI entraîne la disparition du service public, le département a clairement choisi de livrer des allocataires du RSA au marché privé de l'insertion (associations, coopératives et entreprises, dont certaines dépendent de redevances tels que Veolia) ! Le département de Seine-Saint-Denis a clairement programmé la disparition de plus de 200 postes de service public sur les collectivités territoriales du 93 !

Les contrats des collègues arrivent à terme prochainement : l'une en août, l'autre en septembre.

Le maire n'étant pas encore arrivé en séance, au moment de notre prise de parole, c'est le Directeur Général des Services qui nous répond. Il confirme les informations sur la recentralisation du RSA mais par contre il ne confirme pas le fait qu'il y aurait une volonté de privatiser l'insertion sur la circonscription de notre collectivité, laquelle regroupe Le Pré Saint-Gervais, Bagnolet et les Lilas.

Le DGS indique que le projet de mise en place des ALI a pris du retard. Selon lui, la ville des Lilas n'approuve pas le schéma proposé actuellement par le département. Les contrats des deux collègues du PIE seront reconduits car l'employeur n'a aucune autre solution à mettre en place d'ici là.

Nous demandons :

- que ce sujet fasse l'objet d'un point mis à l'ordre du jour du prochain CT (juin 2022).
- qu'une note soit donnée rapidement aux agents du CCAS afin de clarifier la situation, notamment pour ce qui concerne, à court terme, la situation des deux agentes contractuelles.

Le DGS s'est engagé à ce que ces demandes soient satisfaites.

### 1) Compte rendu de la séance du 22 mars (avis)

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

### 2) Tableau des effectifs Ville (avis)

La CGT demande s'il est normal que l'adjoint d'animation du pôle senior soit un agent de la ville. Cette information sera vérifiée par la DRH.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

### 3) Création de fiche de poste d'assistant médical au Centre Municipal de Santé (avis)

Un profil de poste est redéfini pour l'accueil du CMS. Ce profil concerne trois emplois quasiment polyvalents (un seul est régisseur). Il est prévu que les collègues traitent l'accueil et la pré-instruction des dossiers en lien avec l'équipe médicale. Cette réorganisation est approuvée par le service.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

#### **4) Modification de fiche de poste administrateur réseau à la Direction des Systèmes d'information (avis)**

Il est prévu de transformer le poste de technicien administrateur réseau en ingénieur système et réseau. Ce nouveau profil devrait renforcer les compétences afin de mieux traiter les menaces informatiques. D'autre part, aucun recrutement n'a été fait sur le profil de technicien.

La CGT approuve la montée en puissance des compétences dans ce service mais s'interroge sur les moyens mis à disposition pour assurer la maintenance quotidienne des ordinateurs sur site. Il nous est répondu que l'administrateur réseau sera conduit aussi à intervenir sur le terrain.

Par ailleurs, le DGA nous informe qu'un travail est engagé sur EST-Ensemble pour mutualiser les ressources concernant la sécurité informatique, ainsi que pour partager les formations spécifiques des agents des DSI ainsi que la formation en informatique pour l'ensemble des agents.

Nous demandons qu'un organigramme de la DSI soit transmis au prochain CT.

***Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.***

#### **5) Modification de fiche de poste responsable adjoint des ateliers (avis)**

L'organisation des Ateliers avait été modifiée en juin 2021 avec le rattachement de l'équipe Fête et cérémonie ainsi que par la création d'un poste de magasinier.

Par ailleurs, [en début d'année, les Ateliers se sont mis en grève](#) afin de poser des revendications salariales et sur les conditions de travail. La CGT avait relayé et soutenu ces revendications en demandant que la situation de ce service soit mise à l'ordre du jour du prochain CT.

Il est proposé d'une part, que le service Fêtes et cérémonie soit rattaché à la Vie associative (voir point suivant) et, d'autre part, que le profil de poste de magasinier soit transformé en responsable adjoint des ateliers.

Selon le DGS, les revendications salariales posées par les Ateliers en février dernier devraient trouver une réponse avec la refonte du RIFSEEP (voir point 13).

La CGT demande : qui sera en charge du magasin ? Il nous est répondu que ce sera toujours la même personne mais qu'elle devra désormais officiellement seconder le responsable de service, quand ce dernier est en congé. Le DGA indique que eATAL est en état de fonctionnement.

Nous demandons que le poste soit ouvert. Nous faisons remarque qu'il faudra supprimer toutes les mentions concernant le service fête et cérémonie qui sont encore inscrites sur les fiches de poste et sur l'organigramme des Ateliers. Nous proposons qu'un bilan du service soit établi avant un an.

***Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.***

#### **6) Organisation de la direction Sports-Vie Associative (avis)**

Suite au départ en retraite du Directeur de la Jeunesse et sports, la décision a été prise de scinder la direction en deux entités : d'une part, la Direction Jeunesse - Prévention (point suivant) et, d'autre part, la Direction Sports - Vie associative. De plus, il est proposé que le service Fêtes et cérémonie réintègre le pôle Vie associative.

Cette réorganisation a pour effet de supprimer un des deux postes de gestionnaire administrative de l'ancien pôle Vie associative. Le poste d'assistance de direction est transformé en gestionnaire administrative, qui interviendra sur toute la direction.

Nous demandons pourquoi tous les agents des gymnases sont en RI 8 sauf ceux du gymnase Liberté qui sont en RI9. Il nous est répondu que le RI 8 se justifie par l'entretien des espaces verts et qu'il n'y a pas d'espace vert au gymnase Liberté. Nous faisons remarquer que les agents des gymnases sont déplacés sur les stades pendant les congés scolaires, ce à quoi il nous est répondu que les agents, pour autant, ne sont pas affectés sur les mêmes missions.

Nous rappelons que ces agents des gymnases doivent porter les équipements de protection réglementaires, car nous avons constaté que ce n'est pas le cas. La DGA à la population confirme que ce sera vérifié.

***Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.***

## **7) Organisation de la direction Jeunesse - prévention (avis)**

Le CLSPD est rattaché à la direction Jeunesse - prévention et le poste accueil du Kiosque est transformé en accueil instructeur, avec des missions administratives. Le poste de responsable de pôle est transformé en poste de Directeur/ Directrice Jeunesse - prévention. Le poste de responsable de service est transformé en chef de service. Nous demandons que la note de présentation de ce point, qui ne nous pas été communiquée par erreur, nous soit envoyée.

Nous constatons que le Kiosque retrouve à nouveau son identité « prévention ». Peut-être reviendra-t-il sous la DASP ? Nous faisons remarquer qu'on aurait pu réorganiser le service sans être obligé de passer par l'épuration entamée en 2016. Des agents ont souffert. Le terme « épuration » provoque alors de vives réprobations de la part de nos interlocuteurs, qu'il serait trop long de détailler ici.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

## **8) Organisation des élections professionnelles 2022 (avis)**

Plusieurs informations nous sont présentées concernant les modalités de mise en place des élections professionnelles du 8 décembre prochain. Il est rappelé qu'il y aura bien un vote à l'urne pour le CST et un vote électronique pour le CCP et la CAP.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

## **9) Modalités d'organisation des grèves à la ville et au CCAS des Lilas (avis)**

Ce point a été mis à l'ordre du jour à la demande de la FSU pour préciser le cadre réglementaire afin d'éviter que les agents grévistes soient remplacés au périscolaire. La note indique un certain nombre de dispositions réglementaires telles que les délais de préavis et de prévenance des grévistes, etc.

La CGT rappelle son opposition à la loi de transformation de la fonction publique qui représente incontestablement une régression du droit de grève. Nous constatons que certaines dispositions, qui ne rentrent pas dans le cadre de la loi mais qui ont été négociées avec l'employeur et qui sont applicables dans les faits ne figurent pas dans ce document. L'employeur refuse de les inscrire.

*Avis des représentants du personnel : abstention pour la CGT, favorable pour la FSU.*

## **10) Modification du règlement de la formation (avis)**

De nouvelles références réglementaires du code général de la fonction publique obligent à reformuler le règlement de la formation. La mise en place du CPF (précédent CT) est intégrée dans ce document. Les modalités d'inscription aux formations en ligne sont également ajoutées.

*Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, favorable pour la FSU.*

## **11) Bilan de la formation des agents (information)**

Il nous est indiqué qu'un nombre important de formations ont été données en intra (sur la ville). Les objectifs de la collectivité sont de renforcer les actions de formation. Cela commence avec le recrutement du chargé de formation. Il y aura davantage de formations au numérique. Une demi-journée par semaine sera consacrée aux agents pour un accompagnement informatique personnalisé. Cet accompagnement sera dispensé par le conseiller numérique. Par ailleurs, les ordinateurs de travail seront utilisés pour suivre les formations en ligne du CNFPT.

Il est indiqué qu'un effort sera fourni afin favoriser la mutualisation des formations inter et intra avec Est-Ensemble. Par exemple, une formation mutualisée avec l'EPT-EE sera organisée par le CNFPT, en intra, sur le télétravail.

Nous demandons quelle information sera donnée aux agents pour s'inscrire aux accompagnements personnalisés informatiques. De même, nous demandons que les modalités d'inscription à ces accompagnements soient données aux agents. Il nous est répondu que tout cela sera indiqué dans le prochain journal de communication interne (Trait d'union). Nous demandons que ces informations figurent également dans le rapport de formation.

Nous constatons qu'il y a beaucoup de formations refusées (par le CNFPT). Il nous est répondu que cela est lié au contexte de pandémie.

En réponse à notre questionnement concernant le nombre relativement important de formations touchant les contractuels de catégorie A (36 pour 19 titulaires de la même catégorie), il nous est

répondu que cela concernait des préparations aux concours, toutes ces formations ayant donné lieu à des stagiairisations sur la collectivité.

Nous intervenons pour critiquer la généralisation des formations en distanciel du CNFPT, lesquelles, outre leur médiocrité pédagogique, ne permettent pas de partager et d'enrichir l'expérience avec des collègues d'autres collectivités, ceci représentant l'un des principaux intérêts de beaucoup de formations du CNFPT. Il est indispensable que les formations professionnelles se fasse prioritairement en présentiel. Le chargé de formation confirme ce point de vue et regrette l'offre du CNFPT en la matière, en précisant que ce n'est pas la demande de l'employeur.

### **12) L'usage des réseaux sociaux par les agents (information)**

Un rappel a été fait à propos d'une note qui a été envoyée à tous les agents, concernant l'usage des réseaux sociaux. Cette note fait référence à l'obligation du respect du devoir de neutralité, de réserve, de loyauté et du secret professionnel. Des rappels à l'ordre ont été envoyés récemment à certains agents.

Nous faisons remarquer que, dans le cadre professionnel il est demandé à certains agents d'utiliser WhatsApp pour communiquer avec leur hiérarchie ; ce qui n'est pas sans poser problème. Enfin nous rappelons que le devoir de réserve doit aussi s'appliquer à tous. Est-il normal que certains collègues figurent sur les listes de soutien aux élus municipaux (en poste) pendant les campagnes électorales ?

### **13) État d'avancement du projet d'actualisation du RIFSEEP (information)**

Une information nous est donnée par le DGS sur la nouvelle refonte du RIFSEEP, engagée depuis quelques mois, sur la collectivité (la première mouture ayant été faite en 2017). Les raisons de cette actualisation sont, d'une part, l'injonction de la préfecture d'attribuer une valeur au CIA (qui était à zéro) et, d'autre part, une volonté de la collectivité d'augmenter la part IFSE du RI, notamment pour les agents de catégorie C. La part CIA sera essentiellement réservée aux cadres.

Une nouvelle cotation des métiers doit être engagée. Des groupes de travail, ouverts aux agents et aux syndicats, vont se constituer à cette fin, à partir du 7 juin 2022, en vue d'avoir une délibération avant fin décembre 2022 et une mise en application en 2023.

### **14) La restauration des agents (information)**

Un état des lieux de l'utilisation du restaurant de la RATP par les agents de la ville est fourni, à la demande de la CGT.

Le restaurant a été fermé pendant la crise sanitaire mais nous constatons la très faible fréquentation depuis la reprise. Par exemple, en mars 2022, il y a eu 197 admissions, ce qui est très loin des chiffres que nous avons connu dans le passé. Les raisons de cette désaffection interrogent mais la question de la mise en place des tickets restaurant doit être posée.

Un bilan sera fait à la fin 2022, tenant compte de la fréquentation du restaurant de la RATP. Le DG ajoute qu'une réflexion sera engagée à ce sujet, tenant compte de la mise en place du nouveau RIFSEEP.

### **15) Mise à disposition de postes informatiques et cybersécurité (information)**

La collectivité a obtenu une subvention de France relance pour disposer d'un audit et de nouveaux outils de suivi et de renforcement de la sécurité informatique. Il est nécessaire de continuer la sensibilisation des agents à ces problématiques, ainsi que la sécurité des outils.

La mise à disposition des boîtes mail pour tous les agents de la ville sera intégrée dans le budget pour 2023. Un espace informatisé avec des ordinateurs portables sera mis en place en salle des commissions.

La CGT approuve la création de adresse mail pour tous les agents, ce qui représente une revendication de longue date. Nous réaffirmons la nécessité de dispenser de vraies formations en bureautique pour les collègues et pas seulement des accompagnements personnalisés.

**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.**