

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MARDI 28 JANVIER 2020

Ce compte rendu fait état des positions de vos représentants CGT pour chaque point à l'ordre du jour. Vos représentants CGT présents étaient : François Le Douarin, Sandrine Richel, Éric Kargès. Était excusée : Marion Le Denic.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 19 novembre 2019 (avis)

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

2) Organisation du Pôle Sports - gardiennage du parc des sports (avis)

Le gardiennage du parc des sports était assuré jusqu'à présent par un agent logé. Il est proposé de remplacer ce poste par une équipe de trois gardiens d'équipements sportifs.

Vos représentants CGT demandent que le planning horaire des collègues soit communiqué aux représentants du personnel. À notre demande de précision à propos du « nettoyage des surfaces sportives » inscrit sur la fiche de poste, il nous est répondu que cela ne concernera que le ramassage des déchets tels que les canettes ou les papiers laissés sur le stade. Nous demandons des explications sur le fait que, dans l'organigramme, les agents n'ont pas tous le même niveau de RI. Il nous est répondu que les agents du gymnase Liberté ne sont pas exposés au même niveau de pénibilité que leurs collègues travaillant en extérieur. Nous demandons qu'un bilan soit présenté au CT dans un an.

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

3) Fiche de poste de coordina·eur·rice du CLSPD (R) (avis)

Le Conseil Local de Sécurité et de Prévention à la Délinquance (Radicalisation) - CLSPD (R) - est installé depuis le 21 novembre 2019. Il est proposé de créer un poste de coordina·eur·rice qui aura pour mission de coordonner, d'animer et d'accompagner les actions avec les partenaires du dispositif.

Nous sommes satisfaits d'apprendre qu'un poste à part entière sera créé sur la collectivité pour assurer les missions de coordination sur le CLSPD. Nous constatons que le terme « Radicalisation » ne figurait pas jusqu'à présent dans les documents transmis au CT. Nous savons qu'un décret du 6 mai 2016 prévoit qu'il est possible d'étendre les compétences du CLSPD à la prévention de la « radicalisation ». Nous exprimons nos craintes sur le risque d'amalgame qu'il y aurait à associer prévention de la délinquance et « radicalisation ». N'est-ce pas aux services de l'État de prendre en charge la problématique ? Nous n'avons rien trouvé dans la fiche de poste, concernant cet aspect et nous demandons à l'employeur de nous indiquer ce que signifie, pour la collectivité, l'ajout du terme « radicalisation » au CLSPD. Il nous est répondu que c'est à la demande du département et de l'État (préfecture) que « Radicalisation » a été ajouté au CLSPD, sur le département.

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

4) Fiche de poste de médiat·eur·ice numérique (avis)

Il est proposé de créer un poste de médiat·eur·ice numérique « auprès de la population la plus en difficulté face aux outils numériques » qui aura pour mission de « constituer un lien entre les habitant·e·s et l'administration ». Il s'agit d'un poste « incarnant le lien entre évolution des modes d'accueil et accessibilité des démarches administratives dématérialisée ». Rattaché directement au DGA, l'agent exercera ses missions sur différents sites municipaux d'accueil de la population.

Nous sommes satisfaits de savoir que la demande, réitérée par la CGT depuis plusieurs années, concernant le traitement des procédures administratives en ligne, est prise en compte par l'employeur.

En réponse à notre demande, il est répondu que la création de ce poste fait effectivement partie des préconisations de beta.gouv.

S'il est prévu que le collègue se déplace sur plusieurs sites, nous demandons dans quel service sera situé son bureau. Il nous est répondu que ce sera à l'espace Jean Yanne.

Nous constatons qu'au-delà des inévitables suppressions des postes, l'obligation du recours aux services en ligne des administrations se traduit toujours par une dégradation de la qualité du service rendu à la population : déshumanisation, plantages, carences ergonomiques, communication à sens unique, messages incompréhensifs, retard dans le traitement des demandes... autant de conditions entraînant une mise à distance des usagers avec le service public, provoquant souvent une vive irritation.

Nous demandons que l'employeur s'engage, dans la mesure de ses compétences et de ses obligations, à ce que l'utilisation de services en ligne ne soit jamais une obligation, mais une possibilité. Par exemple, nous demandons que la collectivité maintienne toujours les procédures administratives non numériques tant que leur remplacement par des services en ligne ne sont pas rendus obligatoires (par exemple, le remplissage du Cerfa sur un formulaire PDF pour CNI/passeport, plutôt que l'utilisation du site de l'ANTS).

Nous demandons que l'employeur confirme son engagement à garantir un service public de proximité, basé de façon prioritaire sur un contact direct et humain avec le public.

Nous estimons que la possession d'une adresse e-mail, d'un smartphone, d'un ordinateur, d'une application propriétaire spécifique, de surcroît, n'étant compatible qu'avec un seul système d'exploitation (comme c'est le cas, par exemple, pour les banques), ne devrait en aucun cas être une obligation pour accéder au service public.

Nous appuyant, notamment, sur la revue Alternatives économiques de janvier 2020, nous demandons de quelles façons la collectivité prendra en compte la question numérique, traitée en partie par la création de ce poste, en lien avec la problématique de l'urgence climatique et du développement durable.

Nous demandons que l'erreur de rattachement de direction, imprimée sur la fiche de poste, soit corrigée.

Toutes ces analyses semblent partagées par le Comité technique. Nos demandes ne suscitent pas de désapprobation ni de réponses négatives.

Nous demandons un bilan dans un an.

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

5) Actualisation du tableau des effectifs Ville (avis)

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

6) Actualisation du tableau des effectifs CCAS (avis)

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

7) Présentation du plan de formation 2020-2022 (avis)

Un groupe de travail, constitué des représentants du personnel, de la DGA et de la DRH avait été mis en place pour préparer le bilan de formation et le plan de formation.

Globalement, le document de l'administration avait été validé par les représentants du personnels - CGT et FSU - mais nous nous sommes étonnés que leurs propositions (notamment toutes celles de la CGT) n'aient pas été prises en compte dans le document présenté en CT, alors que, lors de la réunion, tout portait à croire qu'elles le seraient.

Il nous a été répondu que le document ne présentait que les grandes lignes du plan de formation et que les propositions des représentants du personnel concernaient surtout des points de détail de telle ou telle formation particulière.

Nous demandons néanmoins que nos propositions soient prises en compte, notamment celle concernant les formations pour les encadrants, qui devraient, selon nous, comporter davantage de contenu concernant la réglementation, la législation, le droit du travail. De même, nous avons réitéré nos doutes sur le fait que les agents d'accueil soient investis de missions d'accompagnement aux services en ligne.

Nous demandons qu'une réflexion sur l'accompagnement des jeunes stagiaires (collégiens) et sur la possibilité d'intégrer la formation en alternance et en apprentissage dans les

services de la collectivité soient prise en compte dans le prochain plan de formation.

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

8) Présentation du rapport 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (avis)

Ce rapport annuel, visant à faire un état des lieux sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur la collectivité, comporte deux principaux chapitres: l'un concernant, le personnel et l'autre, les usagers. Nous n'avons abordé, pour l'essentiel, que le premier chapitre de ce rapport.

Globalement, le document présente une continuité avec les années précédentes. L'inégalité sociale entre les agentes et les agents, notamment en matière de traitement, d'évolution de carrière, de congés maladie, et de précarité, est toujours en défaveur des femmes, comme à l'échelle nationale.

Nous avons proposé plusieurs pistes d'action pour favoriser localement la résorption de l'inégalité effective entre les sexes : renforcer l'information sur le fait que le congé parental peut être occupé par des hommes ; valoriser davantage l'emploi masculin dans la petite enfance et les autres secteurs majoritairement occupés par des femmes (scolaire) ; continuer et amplifier le travail de sensibilisation et d'éducation sur la remise en cause des stéréotypes auprès de la jeunesse ; faire un état des lieux sur les conditions matérielles permettant la mixité effective des emplois dans tous les services (installation de vestiaires et de douches).

Nous avons confirmé notre désaccord sur le fait que le télétravail puisse être utilisé comme argument permettant de « mieux concilier vie privée et vie professionnelle ». Cet argument, déjà contestable en soi, renforce les stéréotypes que l'on est censé combattre lorsqu'il est présenté comme une solution permettant de combattre les inégalités entre les femmes et les hommes car il stipule que ce sont les femmes, par le télétravail, qui seront assignées à devoir « mieux concilier vie privée et vie professionnelle » ! Nous avons été rejoints par la FSU sur cette remarque.

Nous avons exprimé notre gêne sur le fait, que, pour la troisième édition de ce rapport annuel, dans la partie concernant la situation du point de vue des usagers, la collectivité se fixe toujours comme premier objectif d'être « exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes ». Cela pourrait laisser penser que la préoccupation principale reste l'affichage. Nous sommes convaincus que la collectivité est réellement persuadée de la nécessité de lutter contre la discrimination entre les sexes et les genres et qu'elle s'y consacre à sa mesure ; ce qui est déjà honorable. Est-il nécessaire de surenchérir ?

Enfin, nous avons rappelé que le projet de loi de retraite à point, contre lequel s'exprime actuellement un fort mouvement de contestation dans le pays, aurait comme conséquence, s'il devait passer, d'accentuer les inégalités sociales entre les femmes et les hommes.

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

9) Bilan de la réorganisation de la Direction des Affaires Juridiques (information)

Un an après la réorganisation du service, la Directrice des Affaires Juridiques est venue présenter son bilan. Malgré le fait que le service comporte toujours un poste vacant (celui de gestionnaire) il est indiqué que l'équipe a gagné en cohésion et en efficacité. et que les collègues exercent dans de bonnes conditions leurs missions, avec plus de polyvalence ; les retours des services ayant à traiter des questions juridiques sont positifs. La question de la suppression du poste de gestionnaire, tenant compte de la modification du traitement administratif des marchés, sera possiblement abordée dans 6 mois. La réorganisation du service sera donc à nouveau présentée en CT, si cette hypothèse est retenue.

10) Point d'information sur l'expérimentation du télétravail (information)

L'expérimentation du télétravail dans la collectivité débutera en mars 2020, pour un an. Il était prévu que 15 personnes seraient choisies pour mener cette expérimentation. Seules 14 candidatures ont été présentées et validées, chacune ayant été préalablement acceptée par

la hiérarchie. Il nous est indiqué que « pour des raisons médicales, de nouveaux agent·e·s pourront expérimenter le télétravail. »

Militants syndicalistes, activement mobilisés dans la lutte sociale actuelle contre la réforme de la retraite à points, il nous est difficile de ne pas évoquer que, depuis le 5 décembre 2019, le télétravail a souvent été présenté dans la presse comme un moyen de « contourner la grève ». De même, vos représentants CGT ont exprimé un refus catégorique à l'hypothèse que le télétravail soit proposé aux collègues en congés maladie. Nous avons demandé que l'employeur s'engage à ne pas utiliser cette possibilité, même si elle est légale.

Tel que nous l'avons signalé au CT de l'automne dernier, le groupe de collègues retenu pour mener l'expérimentation est constituée très majoritairement d'agent·e·s de catégories A et B. Rendez-vous dans un an pour le bilan.

11) Point d'information sur l'organisation de l'accueil de la mairie (information)

À notre demande, il a été présenté un point d'information sur le fonctionnement de l'accueil en mairie, faisant suite à une période de difficulté sur le remplacement de collègues en arrêt maladie.

L'accueil de la mairie est essentiellement composé d'agents en reclassement et nous estimons que cela doit être pris en compte, notamment pour gérer de façon plus souple le remplacement d'absences non prévues pour raison médicale. Il est répondu que l'agent polyvalent, non recruté pour l'instant, pourra être employé à cette fin. Nous insistons pour qu'une réunion de service soit organisée afin de donner toutes les informations nécessaires aux collègues. La mise en place du nouvel accueil de la mairie, après les travaux, sera aussi l'occasion de réévaluer l'organisation de ce service.

12) Bilan du plan canicule 2019 (information)

Le conseiller de prévention est venu présenter le bilan du plan canicule adopté cet été. Il est notamment mis en avant le fait que, dans les périodes de canicule, les agents doivent se porter une attention mutuelle. Les travailleurs isolés sont les plus exposés.

Les horaires ont été adaptés pour les collègues de la voirie mais vos représentants CGT ont demandé que cet aménagement soit généralisé pour tous les services nécessitant une présence permanente à l'extérieur.

La possession de thermos (fourni par la collectivité) et l'accès à des points d'eau doit être généralisé à tous les collègues travaillant à l'extérieur. Il est prévu au printemps de faire un état des lieux des services dans lesquels il sera nécessaire de mettre à disposition des ventilateurs. La faisabilité de l'implantation d'une climatisation dans les structures de la petite enfance et du périscolaire sera également étudiée.

13) Point divers RH concernant la carrière aux Lilas (information)

Suite à notre demande, la DRH nous a fourni des informations sur le bilan des avancements de grade, ainsi qu'une note sur les critères locaux définissant les conditions permettant de prétendre à la promotion interne.

Nous avons exprimé notre satisfaction de savoir que 43 agents ont pu bénéficier d'avancement de grade et que les critères, basés sur la formation, ont été valorisés. La FSU a demandé que le critère d'ancienneté soit pris en compte, afin de donner la possibilité aux agents ayant été naturalisés en cours de carrière que la totalité de temps de présence soit pris en compte pour l'avancement de grade. Nous avons appuyé cette proposition.

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.

Toutes les permanences se tiennent de 14 à 17 heures.