

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MARDI 29 SEPTEMBRE 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, Ary Comuce.

Pour ce premier CT depuis l'élection municipale, une rapide présentation des modalités de fonctionnement de l'instance paritaire a été faite auprès des nouveaux élus de la municipalité, siégeant au CT. Le Maire s'est exprimé pour affirmer qu'il attachait de l'importance à la qualité des relations sociales et que, dans la mesure de ses disponibilités, il entendait assister aux instances paritaires. Le Maire et le DGS, tenus par des obligations, ont été contraints de quitter la séance avant la fin (c'était, de mémoire, autour du point 5).

1) Approbation du règlement intérieur du Comité Technique (avis)

Le règlement intérieur du CT avait été voté en séance du 14 décembre 2018, juste après les dernières élections professionnelles. Il était nécessaire, d'un point de vue réglementaire, que ce document soit à nouveau mis aux voix, tenant compte de la composition renouvelée des membres du collège employeur, depuis les élections municipales de cet été. À peu de chose près (la possibilité de tenir des séances dématérialisées a été ajoutée), c'est donc quasiment le même document qui a été présenté.

Nous avons affirmé la même position qu'en 2018 : nous avons alors demandé que l'Article 13 du règlement intérieur soit modifié afin qu'il soit spécifié que l'assistant au secrétariat ne prenne pas part aux débats. Sans remettre en cause la personne ni la fonction d'assistant au secrétariat, nous avons constaté que l'absence de neutralité liée à la fonction d'assistant au secrétariat entraînait, de fait, la mise en place d'un membre non déclaré du collège employeur et que cela remettait en cause le caractère paritaire du CT, dans la mesure où cette possibilité n'était pas donnée au collège des salariés.

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

2) Création de postes complémentaires à la police municipale (avis)

Le Maire a indiqué que la décision de créer 5 postes de policiers et 1 poste d'éducateur de rue correspondait à un engagement pris lors de la campagne électorale du printemps dernier, car une demande importante de la population s'était exprimée dans cette direction.

Il a déploré l'état de dégradation de la police nationale, ce qui conduit les élus à suppléer aux insuffisances de l'État en matière de sécurité publique par le renforcement des effectifs de policiers municipaux. La création de ces postes devrait permettre de renforcer la présence des policiers municipaux pendant la nuit.

Le maire a également précisé, lors de ce point, que, très attaché au maintien du service public, il n'avait aucune volonté de supprimer des postes dans la collectivité.

Nous avons demandé que le compte rendu du CT indique clairement qu'il s'agit de créer 5 postes supplémentaires, ce qui conduira les effectifs globaux de la police municipale à 16 agents.

Nous avons également demandé si les locaux actuels du service de la tranquillité publique étaient en mesure d'accueillir matériellement des effectifs supplémentaires sans réaménagement (salle de réunion, douches, vestiaires, etc.). Nous avons demandé qu'une visite du service soit faite par le CHSCT. Le maire nous a répondu que l'implantation d'un second équipement, situé notamment dans le quartier des Sentes était à l'étude. Il nous a été précisé que le recrutement des collègues sera probablement long, en raison d'une pénurie de main d'œuvre dans ce secteur. Ce sujet fera à nouveau l'objet d'un point lors d'un prochain CT, après les recrutements.

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

3) Création d'un poste complémentaire d'éducateur de rue (avis)

Le directeur de la jeunesse et des sports est venu présenter l'action des deux éducateurs de rue, tant sur le plan du suivi collectif que du traitement de cas individuels. Il a rappelé que l'action de ces collègues, contrairement aux médiateurs, nécessitait de la discrétion et que si leur présence n'était pas aussi visible que ce que pouvait en attendre parfois la population, le travail accompli par ces collègues était considérable.

Il a précisé de quelle façon les missions des éducateurs étaient menées dans le cadre de l'action générale de la Direction jeunesse et sports, notamment avec le service jeunesse et le kiosque. Il a également indiqué les partenariats avec d'autres services de la ville (DASP, l'assistante sociale) et aussi les institutions extérieures (ASE, Protection judiciaire, mission métropolitaine, etc.).

Vos représentants CGT, ainsi que ceux de la FSU, se sont félicités du recrutement d'un troisième éducateur de rue, ce qui devrait renforcer l'action de prévention auprès de la jeunesse, à laquelle nous sommes très attachés.

Nous avons demandé des précisions sur la façon dont l'action des éducateurs de rue s'articule avec celle de la police municipale. Le directeur de la jeunesse et des sports a répondu que, dans les cas nécessaires, des signalements étaient effectués.

Le maire a précisé qu'il y aurait intérêt à mieux faire connaître l'action conjointe de la PM et du service jeunesse et sports, et plus généralement les actions de préventions menées localement, en particulier dans le cadre du CLSPD.

La FSU a demandé si un bilan pouvait être fait, après le recrutement du troisième éducateur. Nous nous sommes associés à cette demande, en précisant, qu'en général, la CGT demande systématiquement qu'un bilan soit fait lors d'une réorganisation d'un service et que si, le recrutement d'un agent supplémentaire à la direction de la jeunesse et des sports ne constitue pas une réorganisation, il nous semblait pertinent, qu'un bilan de l'action des éducateurs, intégrée, donc, plus généralement dans celle du CLSPD soit établi dans un an. Notre proposition semble avoir reçu l'accord du CT.

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

4) Modification des fiches de poste au service ETE (avis)

Il est proposé la mise en place, au même niveau hiérarchique, sous la responsabilité directe de la Direction de l'éducation, des trois services suivants : éducation et temps de l'enfant ; restauration ; entretien.

Vos représentants du personnel FSU et CGT sont unanimes pour approuver cette réorganisation qui devrait avoir pour effet de mieux répartir les responsabilités et de permettre une meilleure visibilité des missions d'encadrement pour les agents.

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

5) Approbation du compte rendu de CT du 25 juin 2020 (avis)

Concernant la réorganisation du pôle social et du pôle insertion, nous avons signalé que le compte rendu ne détaille pas les modifications qui avaient été demandées par la CGT en séance. Ces modifications, qui avaient été acceptées, concernaient les fiches de poste.

En conséquence nous avons recommandé aux agents de ces services de vérifier si les modifications demandées en CT avaient bien été reportées sur les fiches de postes.

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

6) Actualisation du tableau des effectifs (avis)

La modification porte notamment sur la situation de trois collègues qui ont bénéficié d'un changement de filière. Nous avons exprimé notre satisfaction sur ce point, car la possibilité de changer de filière est encore une demande fréquente de la part des agents. Il est important que les collègues sachent que la réglementation permet désormais que cela se fasse beaucoup plus facilement que dans le passé.

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

7) Présentation du rapport sur l'état de la collectivité (avis)

La DRH s'est excusée du fait que la communication des rapports sur l'état de la collectivité de la ville et du CCAS (REC) avait été perturbée à cause d'un changement de méthode qui s'était mal passé. Le problème a obligé les collègues de la DRH à reprendre plusieurs fois manuellement des données erronées qui avaient été transférées automatiquement.

Effectivement, il nous a été remis trois versions successives du rapport de la ville, chacune comportant des informations et une pagination différentes. Nous avons exprimé notre mécontentement sur le fait de ne pas avoir été avertis de ces évolutions. Autrement dit nous avons été obligés de faire trois fois le même travail laborieux - pointage, pour chaque REC, de 130 pages composées de tableaux bourrés de chiffres, afin de comparer et de reporter chaque poste avec l'équivalent du précédent exercice - alors qu'une seule fois aurait été nécessaire !

De plus, dans la version définitive du rapport concernant le CCAS, les postes budgétaires ne sont pas renseignés. **Plus aucun REC provisoire ne sera accepté par la CGT.**

Nous avons rappelé que, lors du dernier passage des REC en CT, il y a deux ans, nous avons donné un avis favorable, sous réserve des modifications demandées et que nous nous étions publiquement plaints auprès du maire que ces modifications n'avaient pas été reportées dans la version transmise au CIG.

Nous comprenons les difficultés rencontrées par les collègues de la DRH mais nous avons critiqué le fait que la priorité ait été donnée de transmettre « dans les temps » un document au GIC (que personne ne lira là-bas) au détriment des conditions du droit des représentants du personnel d'exercer leur mission au CT.

Comme d'habitude, la CGT avait préparé une liste de 88 points relatifs aux informations données sur les deux REC, sur lesquels, indépendamment de l'avis donné, il nous semblait intéressant d'engager le débat en CT et de porter l'information auprès des agents.

Nous avons donc déclaré au préalable, que, pour ces raisons, nous donnerions un avis défavorable et que, sans connaître quelle serait la position de la FSU, si les représentants du personnel étaient unanimes sur cet avis, l'employeur serait dans l'obligation de reporter ce point à l'ordre du jour dans un délai inférieur à un mois.

Le CT s'est prononcé pour reporter l'analyse des REC lors d'un prochain CT, en octobre. Nous avons transmis à tous les participants notre liste de 88 points. Nous espérons qu'il nous sera ainsi possible de débattre, dans de meilleures conditions, du sens à donner à ces rapports, dans la perspective de la défense des intérêts des agents et du service public.

8) Bilan de la réorganisation de la Direction de l'urbanisme et du logement (avis)

Ce point a été reporté.

9) Bilan de la réorganisation de la Direction des affaires civiles et de la citoyenneté (information)

La fusion des affaires générales avec l'état civil est en bonne voie. Les collègues semblent satisfaits de la façon dont s'opère cette réorganisation.

Nous avons exprimé notre mécontentement sur le fait que, trop souvent, la « simplification des démarches administratives » est présentée comme étant le synonyme exclusif de « dématérialisation », au détriment du service de proximité, ce qui pourrait être le cas notamment, aux affaires générales (CNI, passeports). Nous attendons avec hâte les conclusions du travail engagé il y a un an sur la problématique du traitement de la demande du public en matière d'accompagnement des démarches administratives en ligne. Nous attendons également avec vif un intérêt que le poste de médiateur numérique soit pourvu.

10) Bilan de la prévoyance (information)

Nous avons réitéré notre préoccupation sur la situation des agents risquant de subir une rupture ponctuelle de traitement, entre la période de début de fin de droit et celle du déclenchement de la couverture par la prévoyance. Nous avons recommandé que ce sujet soit avancé lors de la mise en concurrence l'an prochain, afin d'établir une procédure type des démarches à suivre pour une prise en charge effective de la prévoyance, laquelle serait remises aux agents.

Nous avons soutenu la proposition de la FSU de donner une information sur la prévoyance avec les payes et dans le journal interne *Trait d'union*. Vos représentants CGT ont souligné, en complément, le rôle que pouvait jouer l'encadrement de proximité pour informer les agents sur l'intérêt à souscrire la garantie de base (prise en charge à 100% par l'employeur).

Nous avons également rappelé que la mise en place de cette couverture avait été obtenue par l'action revendicative de la CGT et que, dès le départ, nous avons demandé qu'un référent prévoyance soit clairement établi à la DRH.

11) Bilan de la gestion de la canicule (information)

Le conseiller de prévention est venu présenter la mise en œuvre du plan canicule de cet été, notamment lorsqu'il a fallu passer, pour la première fois depuis qu'existe ce dispositif, en niveau 4.

Il a précisé qu'un mail serait envoyé à toutes les directions, afin d'obtenir des retours d'expérience, ce qui permettrait de mieux préparer la prochaine saison.

Nous avons signalé que dans certains services (notamment, propreté urbaine et sports) il a fallu que ce soit l'encadrement intermédiaire qui accélère les procédures, en particulier pour l'approvisionnement d'eau et la mise en place des horaires décalés.

12) Point situation « COVID »(information)

Plusieurs cas de contagion ont été repérés sur la ville. Nous avons été informés, notamment de la situation du service propreté urbaine qui a été entièrement remplacé par une société privée. Néanmoins, alors que tous les agents étaient censés être isolés, soit parce que malades, soit parce que définis comme « cas contacts », 5 collègues de ce service, qui n'avaient pas été informés, se sont retrouvés sur leur lieu de travail le vendredi 25 septembre.

La FSU a exprimé à quel point il était difficile de fournir aux titulaires et aux contractuels les mesures à suivre pour les agents infectés et les « cas contacts ». La DRH a répondu que la situation réglementaire, tributaire des décisions données par l'ARS, évoluaient en permanence, précisant que la préoccupation de la DRH était de garantir la protection des agents mais qu'il est difficile de donner des consignes définitives concernant la COVID.

Nous avons toutefois été informés que les agents déclarés « cas contact » sont placés en ASA jusqu'au résultat du test, après quoi, s'ils sont positifs, ils basculent en arrêt maladie et, s'ils sont négatifs, ils doivent reprendre le travail.

13) Gestion du CET (information)

Il est indiqué que la réglementation permet désormais de cumuler jusqu'à 70 jours sur le CET. Nous demandons que, lors de la prochaine séance de CT (au point concernant le REC), soient données des précisions quantitatives sur la façon dont les agents utilisent leur CET : y a-t-il des comptes presque pleins ou, au contraire, complètement vides ?

Pour certains services, le fait de placer ses jours de congés en CET peut signifier qu'il est difficile voire impossible de prendre tous les congés légaux dans l'année, en raison du manque de personnel.

Se pose alors la question de savoir comment seront utilisés ces jours placés en CET, une fois la limite des 70 jours atteinte.

Nous rappelons que la CGT demande que des ordinateurs soient mis à la disposition de tous les agents et que des formations soient données afin que les collègues, telles que les agentes de la restauration puissent poser directement elles-mêmes leurs congés.

14) Gestion des astreintes (information)

Point reporté.

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.