

## AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 12 MARS 2019

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, Marion Le Denic.

### 1) Approbation du compte rendu de la séance du 28 juin 2018 (avis)

Le document qui a été présenté comme compte rendu de séance du 28 juin est exactement le même que celui sur lequel nous avons demandé un report lors du CT du 3 octobre. Nous nous sommes expliqués à de nombreuses reprises sur les raisons pour lesquelles nous avons demandé ce report : ce texte ne correspond pas à ce qui s'est déroulé en séance. Ce n'est pas un compte rendu.

Nous rappelons que nous avons donné, en séance du 28 juin, un avis favorable à la présentation du Rapport sur l'état de la collectivité (REC), sous réserve que nos demandes d'ajout soit portées au document. Nous constatons que, sur le document qui nous a été envoyé par la DRH, par mail du 29/10/18, correspondant à la version corrigée du REC, un certain nombre de compléments d'information que nous avons demandés n'y sont toujours pas. Nous fournirons par courrier à M. le Maire, la liste de ces modifications non reportées, et nous publierons ce courrier sur notre site web.

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

### 2) Approbation du compte rendu de la séance du 24 octobre 2018 (avis)

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

### 3) Approbation du compte rendu de la séance du 22 janvier 2018 (avis)

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

### 4) Création des postes de volantes à l'ETE (avis)

Il est proposé la création de poste d'agents volants au service de restauration/entretien. Nous approuvons la démarche et demandons que les agents contractuels qui étaient sur des postes de remplacement soient recrutés en priorité sur les nouveaux postes.

Nous regrettons que la concertation ait été limitée aux agents exerçant les missions de restauration/entretien. Leurs collègues ATSEM auraient pu être associées à la réflexion car elles dépendent du même service et peuvent effectuer les mêmes missions. La Directrice de l'Éducation indique qu'un groupe de travail sera constitué avec tous les personnels dépendant de cette Direction.

Il nous semble que les raisons de « l'absentéisme » lié à la « pénibilité et aux difficultés de santé », évoquée par le document de présentation nécessitent une réflexion, qui concerne les conditions de travail des collègues. Nous demandons que le CHSCT se saisisse de cette question.

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

### 5) Modification fiches de postes accompagnement handicap DEE (avis)

La collectivité a décidé d'organiser le service périscolaire pour mieux traiter l'accueil des enfants handicapés. Pour cela, il est notamment proposé de créer un poste de référent handicap, de fournir à tous les personnels du service une formation généraliste de trois jours sur le handicap, proposée par le CNFPT, et de créer un profil de poste « Animateur - accompagnateur d'enfants en situation de handicap ». Les animateurs correspondant à ce nouveau profil de poste seront encadrés par le référent. L'accompagnement d'enfants handicapés, sera reconnu comme une réelle compétence, entraînant l'attribution d'une prime. Les modalités des formations spécifiques dispensées aux animateurs spécialisés sur l'accompagnement d'enfants handicapés seront définies après l'arrivée du référent dans la collectivité.

La FSU demande s'il est prévu d'organiser un suivi avec la psychologue scolaire et les psychologues du Kiosque et affirme que la formation de trois jours devrait aussi être donnée aux ATSEM. La CGT demande de quelle façon la référente sur le handicap au CCAS sera associée à cette nouvelle

organisation. Nous précisons également qu'il nous semble indispensable qu'il y ait une continuité du suivi de l'enfant sur la journée, entre le temps à l'école et le temps périscolaire et que l'accueil du handicap devrait aussi être pris en compte en crèche.

Il est répondu que le poste de référent sera considéré comme personne ressource pour toute la collectivité, espérant que cela permette aussi d'améliorer le partenariat avec l'Éducation nationale.

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

#### **6) Modification fiches de poste pôle Petite enfance (avis)**

Il est proposé de remplacer le poste (actuellement vacant) de Directrice de la halte-jeux par la création d'un nouveau profil de poste de Directrice adjointe à la halte-jeux, lequel serait sous la responsabilité de la Directrice du multi-accueil. Cette réorganisation est validée par les services concernés. Nous demandons qu'un bilan soit fait dans un an.

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

#### **7) Création de deux postes au Services propreté urbaine (avis)**

Il est proposé de créer deux postes pour le ramassage au quotidien des « dépôts sauvages » sur la voie publique. Ces collègues, travailleront en binôme sur cette tâche, à bord d'un véhicule muni d'une benne. Ils seront néanmoins conduits à venir en renfort sur les missions habituelles du service.

Tout en approuvant la création de ces postes, la CGT fait remarquer que ces missions devraient normalement être prises en charge par l'EPT Est-Ensemble.

L'employeur reconnaît que le ramassage des encombrants n'est pas satisfaisant et précise, qu'au moment du transfert, il avait émis, à ce sujet, des réserves qui se sont confirmées par la suite.

Nous demandons que des agents contractuels qui étaient sur des postes de remplacement soient recrutés en priorité sur ces nouveaux postes.

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

#### **8) Actualisation du tableau des effectifs de la Ville (avis)**

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

#### **9) Actualisation du tableau des effectifs du CCAS (avis)**

Nous demandons des précisions sur les profils des trois postes d'adjoint technique. Il est répondu que ces informations nous seront envoyées.

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

#### **10) Réorganisation de la répartition des missions de gestionnaires carrières paie à la DRH (avis)**

Les missions des gestionnaires de la DRH sont actuellement organisées selon un mode de « gestion intégrée », où tous les agents sont censés effectuer les mêmes tâches. Il est prévu de revenir à une forme de spécialisation, autour de deux profils de poste distincts :

- Paie, perte d'emploi, congés maladie ordinaires, contrats (pour trois agents)
- Carrière, maladie longue durée, retraite (pour deux agents)

L'arrivée de nouveaux collègues à la DRH, qu'il est nécessaire de former en interne, est une des raisons évoquée pour expliquer cette réorganisation. Les agents du service ont validé le projet.

En réponse à notre question, concernant les modalités d'accès à la formation continue des collègues de la DRH, il est indiqué que les demandes de formations sont relayées mais qu'elles ne sont pas toujours acceptées (par le CNFPT).

Il est précisé que les formations DRH en externes sont trop généralistes et qu'il n'y a pas d'autres solutions que d'accompagner les collègues arrivant dans le service pour les former en interne.

La FSU demande s'il ne serait pas pertinent de créer un poste. Il est répondu que la DRH fonctionne avec cinq agents en temps ordinaire et qu'elle doit s'adapter à la situation actuelle en ayant recours aux heures supplémentaires, si besoin.

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

### **11) Modification d'une fiche de poste et de l'organigramme de la Direction de la Tranquillité publique (avis)**

Il est proposé de réorganiser le service, tout en restant à effectif constant, afin qu'un adjoint à la Responsable de service puisse encadrer directement l'équipe sur la voie publique. Un nouveau profil de poste de responsable adjoint opérationnel est présenté.

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

### **12) Présentation du rapport 2018 sur la situation en matière d'Égalité entre les femmes et les hommes (information)**

La Directrice à la Direction de l'Éducation, qui est également la référente au sein de la collectivité sur la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, est venue présenter le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les services et sur la ville.

Nous évoquons nos doutes sur le fait que les agents connaissent l'existence, au sein de la collectivité, d'une référente concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous demandons que soient précisées quelles sont les possibilités données aux agents pour saisir la référente, ainsi que les ressources dont elle dispose pour traiter d'éventuelles demandes.

Comme l'an passé, nous demandons si des remontées d'informations provenant des services ont été sollicitées. Il nous semble essentiel que l'on puisse disposer de ces informations afin de dégager des axes de travail précis, touchant spécifiquement la discrimination à l'encontre des femmes sur plusieurs services de la collectivité, par exemple : les risques professionnels, l'évolution de carrière, la résorption de la précarité, etc.

Plutôt que viser à être « exemplaire » (comme indiqué dans l'un des documents), ne serait-il pas plus pertinent de prendre des situations précises pour lesquelles on pense pouvoir agir concrètement ?

Nous avons proposé, à titre d'exemple, un dossier concret sur lequel il nous semblait possible d'avancer : installer des douches séparées pour hommes et pour femmes, dans les services composés à majorité d'hommes, tels que la voirie, les espaces verts ou les ateliers.

Inversement, nous demandons de porter une réflexion sur les actions concrètes de ce type qu'il serait possible d'engager pour remettre en cause le fait que des postes soient occupés de façon très majoritaire par des femmes (crèches, restauration scolaire, auxiliaires de vie, etc.).

Nous sommes d'accord pour reconnaître qu'il est important de remettre en cause les stéréotypes sexistes, véhiculés notamment par l'emploi de mots ordinaires qui se prêtent mal à la féminité (notamment, les titres, les fonctions, les métiers).

Dans le même ordre d'idée, nous demandons d'éviter d'employer un vocabulaire porteur de préjugés de classe qui, sous couvert d'une neutralité administrative, contribue tout autant à stigmatiser les personnes, surtout lorsqu'il s'avère que ces personnes sont majoritairement composées de femmes.

Ainsi en est-il de l'expression « absentéisme pour raison de santé », trouvée à de nombreuses reprises dans le rapport remis au CT, pour documenter ce sujet (p133 à 135), qui, de notre point de vue, devrait être remplacé par « congés maladie ».

### **13) Présentation du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la délinquance (information)**

Le Directeur de la jeunesse et des sports a présenté dans quelles conditions sera mis en place le Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), dispositif obligatoire pour les communes de plus de 10 000 habitants, conçu pour coordonner tous les intervenants en matière de sécurité et de prévention. Le CLSPD est piloté par la Direction de la jeunesse et des sports, en transversalité avec différentes directions de la collectivité.

Le calendrier se décompose en trois étapes : le diagnostic (de mars à juin 2019) ; l'élaboration de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance (jusqu'en septembre 2019), la mise en place du CLSPD (jusqu'en octobre 2019).

Nous demandons quelles sont les directions concernées par le travail en transversalité. Il nous est répondu qu'il n'y a pas de limites, que presque toutes les directions qui touchent le public sont concernées.

#### **14) Situation du Kiosque au sein du Pôle Jeunesse (information)**

Le Directeur de la jeunesse et des sports indique que le Kiosque s'est recentré sur ses missions historiques : l'information jeunesse. Il ajoute que, par le passé, son rattachement à la DASP l'avait fait dériver vers des pratiques contestées par la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), le partenaire financeur du Point accueil écoute jeune (PAEJ). Il était reproché que le suivi psychologique soit étalé sur des durées trop longues, ce qui risquait de lui faire perdre son label.

La CGT rappelle qu'en moins d'un an, tous les agents du Kiosque ont quitté le service. Les accusations portées contre l'ancienne équipe - en particulier, celles concernant le PAEJ - resteront donc sans suite. L'équipe ayant été complètement reconstruite, personne ne pourra défendre ce bilan à partir de l'expérience de celles et de ceux qui incarnaient le service pendant cette période.

Le nombre important de vacances de postes laisse à penser qu'il y a eu un problème de gestion du personnel dans ce service. Plusieurs agents ont mentionné, sur leur évaluation ou sur un courrier au maire, que leur point de vue n'était pas pris en compte. Certaines collègues ont été congédiées de façon indigne ; notamment, cette femme à qui on a signifié un non-renouvellement de contrat, alors qu'elle devait passer son concours un mois plus tard.

Nous précisons que le poste d'agent d'accueil a été supprimé sans que cette modification soit passée en Comité technique. Le Directeur de la jeunesse et des Sports nous répond que c'est l'ancienne organisation du Kiosque qui n'est jamais passée en Comité technique !

Nous attendons encore le projet de service du Kiosque, sous la Direction de la jeunesse et des sports.

Nous exprimons notre désaccord sur le fait que ce point soit traité pour information et non pour avis.

Le Directeur général des services répond qu'il était normal que l'ancienne équipe soit partie, car beaucoup de ces agents avaient exprimé un désaccord avec l'orientation donnée par l'employeur depuis le passage sous la Direction de la jeunesse et des sports. Il précise qu'un point sur le Kiosque sera mis à l'ordre du jour pour avis, au CT du mois de juin.

#### **15) Expérimentation du télétravail au sein de la ville des Lilas (information)**

Il nous est présenté un projet d'expérimentation de mise en place du télétravail sur la collectivité, pendant un an, à partir d'un échantillon représentatif d'agents volontaires. Un comité de pilotage sera constitué à cette fin à partir d'avril 2019. Le point sera mis pour avis au CT de septembre 2019, puis au CHSCT, avant délibération au Conseil Municipal. Le lancement des candidatures pour participer à l'expérimentation débutera en novembre 2019. L'expérimentation se déroulera de décembre 2019 à décembre 2020.

La CGT avait demandé que le télétravail soit mis à l'ordre du jour du CT, afin que l'on puisse border sa mise en place, d'un point de vue réglementaire. Nous rappelons que la pratique du télétravail ne doit jamais être imposée et qu'elle est indissociable du droit à la déconnexion.

#### **16) L'accompagnement des usages au numérique (information)**

Un groupe de travail sera constitué pour porter une « analyse fine » sur la problématique de l'accompagnement des usagers au numérique, en particulier pour répondre au développement de l'administration en ligne. Le projet d'installation d'ordinateurs dans les médiathèques de l'EPT Est-Ensemble semble être une piste d'ores et déjà exploitable.

La CGT rappelle qu'il ne suffit pas de mettre des PC en accès libre dans les services mais qu'il est important de prévoir l'accompagnement du public.

#### **17) Répartition et suivi des heures syndicales (information)**

L'employeur fournit le nombre d'heures d'Autorisation spéciale d'absence (ASA) décomptées pour chacune des listes après les élections professionnelles de décembre 2018.

La CGT précise que, selon la loi, le décompte doit être fait à partir du nombre d'heures des tous les agents et non ceux inscrits sur la liste électorale, comme indiqué sur le document remis au CT.

**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.**