

---

## L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 15 JUIN 2016

---

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 : François Le Douarin, Jean-Pierre Blouch, Sabine Domecq, Sabine Rougerie.

Étaient excusés : Éric Kargès, Fabienne Tamim, David Boutit, Catherine Brandon.

À l'exception du point 6, nous n'avons abordé que les sujets faisant l'objet d'un avis car nous n'avons pas eu le temps de traiter les points mis à l'ordre du jour « pour information » ; ces derniers sont donc reportés au prochain CT (19 octobre).

### 1) Approbation du compte rendu du comité technique du 9 décembre 2016

*Avis favorable des représentants du personnel.*

### 2) Bilan de la collectivité 2015 (avis)

Les collectivités territoriales ont l'obligation de produire tous les deux ans un bilan social, lequel est présenté en CT avant d'être envoyé en préfecture (ce document est consultable au local syndical).

Le bilan social indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité. On y trouve notamment les données concernant les recrutements, les avancements, les actions de formation, les demandes de travail à temps partiel ainsi que les conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical.

Voici les principales observations formulées par les représentants du personnel après premier examen du bilan 2015 :

On remarque une progression du nombre d'agents non titulaires sur des emplois permanents :

	2013	2015
Nombre d'agents non titulaires sur emplois permanents	169	181
Dont sur postes vacants	131	140

Il nous a été répondu que cette situation tenait en grande partie aux emplois occupés par des agents ayant remplacé récemment des collègues partis à la retraite.

De plus, la masse salariale a augmenté. L'administration explique cette augmentation par la réforme des rythmes scolaires. Nous avons répondu que ces nouveaux emplois concernent surtout des non titulaires.

Nous avons constaté qu'il y avait une incohérence entre le montant du poste « Rémunérations brutes annuelles » et celui des « Dépenses de charges de personnel » ; le premier est en augmentation alors que l'autre est quasiment stable. Cela tiendrait au fait que, contrairement aux rémunérations brutes annuelles, le mode de calcul des dépenses de charges de personnel ne prend pas en compte les emplois non-titulaires.

Nous avons demandé que soit portées trois corrections au bilan de la ville :

- Le nombre exact d'heures syndicales annuelles : 2040 DAS et 895 ASA.
- Contrairement à ce qui est indiqué sur le bilan, les mutuelles santé ne sont ni sous contrat labellisé ni sous convention de participation.
- Il manque le total du nombre de bénéficiaires des mutuelles santé ainsi que le total du montant correspondant.

*Avis favorable des représentants du personnel sous réserve des corrections demandées.*

### **3) Rapport de la situation en matière d'égalité Femmes Hommes (avis)**

L'obligation est donnée aux employeurs publics, depuis 2013, d'élaborer un rapport sur l'état de la situation concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Nous avons signalé que le rapport ne concerne que la Ville et non le CCAS ; ce à quoi il nous a été répondu que l'obligation portait uniquement sur la collectivité territoriale. Nous avons proposé qu'à l'avenir les deux entités soient regroupées, même si cela ne représente pas un caractère obligatoire.

Le document est daté de 2016, alors qu'il concerne 2015. Nous proposons d'indiquer une formulation du type « Situation au 31 janvier 2015, présentée au CT du 15 juin 2016 ».

Un histogramme, page 5 est incohérent.

Nous rappelons enfin que dans nombre de services, notamment aux ateliers et aux sports, les équipements ne proposent pas des douches distinctes entre celles des hommes et celles des femmes.

*Avis favorable des représentants du personnel sous réserve des corrections demandées.*

### **4) Participation employeur à une couverture prévoyance (avis)**

À la demande du syndicat, une couverture « prévoyance - incapacité » sera mise en place pour les agents de la ville et du CCAS afin d'assurer une continuité de traitement aux agents arrivés en fin de droits (demi-traitement ou sans traitement) lorsqu'ils sont en attente de décision du Comité Médical.

La ville des Lilas a choisi d'établir avec un prestataire une convention de participation.

Pour cela, un cahier des charges a été élaboré en concertation avec le syndicat avant présentation au CT, puis au Conseil municipal du 15 juin 2016.

Voici les principales caractéristiques du cahier des charges :

- Sur risque « incapacité », maintien à minima de 90%, voire de 95% si la proposition rentre dans le budget prévu, du traitement indiciaire (sans régime indemnitaire et autres primes) financé entièrement par l'employeur.
- La possibilité pour les agents qui le souhaitent de compléter par eux-mêmes afin d'avoir une couverture supplémentaire : pour atteindre 95% sur incapacité si la couverture de base est limitée à 90%, couverture invalidité et décès.

Les représentants du personnel sont satisfaits que la mutuelle prévoyance se mette en place aux Lilas et approuvent l'esprit de concertation qui a permis ce résultat.

Nous demandons de quelle façon seront informés les agents de la mise en place de la prévoyance. Il nous est répondu que les mutuelles ont l'habitude de contacter directement les agents et qu'une information sera communiquée via le bulletin de communication interne de la ville.

Nous demandons à être associés au choix du prestataire. Il nous est répondu que la procédure de sélection est assimilée à celle d'un passage en marché public et qu'il n'est pas possible d'associer les représentants du personnels.

Nous demandons que les conditions d'accès à la mutuelle santé soient redéfinies selon le principe de la labellisation. Il nous est répondu que cela sera soumis au prochain CT.

*Avis favorable des représentants du personnel.*

### **5) Organisation de la direction des services techniques (avis)**

La direction des services techniques a fait l'objet récemment d'une réorganisation assez profonde. Nous avons demandé que soit présenté l'organigramme complet du service. Nous prenons volontiers en compte que la tâche était difficile, car l'organisation semble particulièrement complexe à représenter et donc difficile à interpréter, y compris pour ceux qui y travaillent : agents dépendants de plusieurs directions ou responsables, absence de

régime indemnitaire de niveau 3, réorganisation des missions difficile à cerner, redéploiement de certaines missions vers d'autres directions, etc.

Il nous est répondu qu'il est difficile de représenter à la fois l'organigramme hiérarchique de cette direction et son organisation fonctionnelle.

Nous constatons par ailleurs, que l'organigramme présente des informations personnelles qui n'ont pas lieu d'apparaître, qu'il manque parfois l'indication du niveau de RI, qu'il y a des incohérences entre les indications figurant sur ce document et les profils de postes et que certains profils de postes ne sont pas joints.

Il nous semble difficile de donner un accord dans ces conditions. Nous demandons que de nouvelles pièces soient communiquées au prochain CT. Nous proposons qu'un nouveau cycle de concertation interne soit envisagé afin de clarifier au mieux l'organisation des missions avec les agents concernés. Il nous est répondu sur ce dernier point que cela n'est pas nécessaire car la concertation a déjà été faite.

***Avis des représentants du personnel : abstention avec demande de passage au prochain CT pour une nouvelle présentation qui prenne en compte nos demandes.***

## **6) Point sur le temps de travail des personnels de la voirie (info)**

Les représentants du personnel souhaitent faire un point d'évaluation sur la mise en place des nouveaux horaires des collègues de la voirie.

Il semble que le passage de la pause méridienne sur une durée de 1h30 convienne à tous. Nous avons constaté qu'il arrive que les agents de ce service soient obligés d'attendre près de 30 minutes (de retard sur l'heure convenue) avant d'être ramassé par le véhicule du responsable pour être conduit au vestiaire.

Il nous est répondu à ce sujet que le ramassage ne constitue nullement une obligation et que les collègues peuvent rentrer par leurs propres moyens au cantonnement.

Nous avons signalé que le décompte du temps de trajet ne semblait pas toujours pris en compte comme temps de travail et que cela constituait probablement une des raisons pour lesquelles les collègues n'avaient pas voulu conserver une pause d'une heure seulement. Il nous a été répondu que cette affirmation constituait un mensonge.

Par ailleurs, nous avons indiqué que les horaires du dimanche avaient été avancés d'une heure ; ce qu'ignoraient nos interlocuteurs. Il est indiqué que le travail du dimanche est basé sur le volontariat, soumis à l'appréciation du responsable de service et qu'il est rémunéré en heures supplémentaires.

Une réunion de service doit être programmée afin de passer en revue ces différentes questions.

## **7) Tableau des effectifs ville et CCAS (avis)**

***Avis favorable des représentants du personnel avec correction demandée sur l'intitulé « Création de rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe »***

## **8) Temps partiel (avis)**

Il est demandé de donner un avis sur une mise en conformité concernant les modalités d'application du temps partiel, ceci ayant pour effet qu'il est désormais possible de faire des demandes pour 50, 60, 70, 75, 80 et 90% du temps complet. Les demandes doivent être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée.

***Avis favorable des représentants du personnel***

## **9) Réforme agents logés (avis)**

La réforme a pour effet que le paiement de charges locatives par les agents logés revêt désormais un caractère obligatoire. Tous les agents logés de la ville ont été personnellement contactés pour leur fournir les indications à ce sujet.

En réponse à notre demande, il nous a été indiqué qu'aucune directrice de crèche municipale n'était désormais logée aux lilas.

Les deux agents logés à l'école Langevin correspondent au gardien et au vigile, chargé d'intervenir sur n'importe quel site de la ville en cas de problème.

*Avis favorable des représentants du personnel*

#### **10) Évolution organisation du pôle social (avis)**

La réorganisation du pôle social nécessite désormais les postes suivants : un agent de pré accueil, un référent handicap - secrétaire FSL, deux référents administratifs et social, la responsable de service.

Il est décidé que les deux postes de référent administratif et social ainsi que le poste de référent handicap - secrétaire FSL passent en catégorie B avec niveau 6 de RI, tenant compte de la nature des missions effectuées.

Nous restituons la proposition unanime des agents du service considérant que le poste de référent handicap - secrétaire FSL justifiait largement le passage en niveau 5 de régime indemnitaire. La proposition est rejetée.

*Avis favorable des représentants du personnel*

#### **11) Création emploi avenir au service des sports (avis)**

L'employeur a décidé de procéder au recrutement d'un 6<sup>e</sup> emploi d'avenir (emploi aidé) sur la ville. Le jeune sera affecté à temps complet à la Direction des sports sur un poste d'animateur sportif.

Nous demandons si l'emploi sera pérennisé par la création d'un poste. Il nous est répondu qu'il est difficile de s'engager avant la fin du contrat d'insertion d'une durée totale de 3 ans.

*Avis favorable des représentants du personnel*

**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.**

**Attention, pendant la période des congés d'été, les permanences se tiendront uniquement les jours suivants :**

- **Jeudi 7 juillet**
- **Jeudi 21 juillet**
- **Jeudi 4 août**
- **Jeudi 18 août**

**Toutes les permanences se tiennent de 14 à 17 heures.**