

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 : Fabienne Tamim, François Le Douarin, Sabine Domecq, Ary Comuce, Nadia Kara.

Étaient excusés : Éric Kargès, Jean-Pierre Blouch, Catherine Brandon.

1) Approbation du compte rendu du comité technique du 15 juin 2016 (avis)

Avis favorable des représentants du personnel, sous réserve de l'intégration des corrections demandées dans le compte rendu de séance du 15 juin 2016 et dans le bilan 2015 de la collectivité.

2) Organisation suite au départ du DGS (info)

Suite au départ en juin dernier de la Directrice Général des Services, un recrutement a été effectué cet été afin d'occuper ce poste.

En réponse à notre demande, le nouveau DG nous a indiqué qu'il a déjà rencontré certains services et qu'il poursuivrait ces visites afin de se présenter au plus vite auprès de tous les agents, notamment lors des réunions de service.

3) Participation employeur à une couverture prévoyance (avis)

L'employeur a lancé un appel, par annonces légales, en juillet 2016, afin de mettre en concurrence les entreprises susceptibles d'assurer la couverture « prévoyance » selon les conditions définies précédemment : convention de participation, 90% à 95% du traitement de référence pour le maintien de salaire, possibilité d'une couverture supplémentaire pour les agents qui le souhaiteraient (décès et incapacité).

Sept entreprises ont répondu à cette annonce.

L'examen des propositions s'est fait le 5 septembre. La sélection, qui s'est opérée selon un cadre réglementaire très stricte, proche de celui des marchés public, a permis de retenir parmi les offres la société Harmonie Mutex.

La mise en place de la prévoyance est prévue pour février 2017. Un comité de pilotage sera chargé de veiller au bon déroulement des procédures.

L'employeur prend en charge l'intégralité financière de la prévoyance avec maintien du salaire brut à 90%, mais il reviendra aux agents de faire la démarche pour demander à en bénéficier. Les agents pourront se payer des options complémentaires.

Vos représentants ont exprimé leur satisfaction de savoir que la couverture prévoyance sera prochainement applicable aux agents de la ville et du CCAS. Nous avons demandé de participer au comité de pilotage et nous avons à nouveau rappelé qu'il fallait que l'employeur se mette en conformité par la mise en place de la labellisation de la couverture mutuelle complémentaire.

Il nous a été répondu que le comité de pilotage était une procédure administrative dans laquelle l'employeur concevait difficilement qu'il y ait une place pour les représentants du personnel. Il est proposé d'organiser des comptes rendus réguliers auprès du syndicat. La mise en place de la labellisation de la couverture mutuelle complémentaire est prévue pour le premier trimestre 2017.

Avis favorable des représentants du personnel.

4) Plan de formation 2016 - 2017 (avis)

Présentation a été faite d'un plan de formation 2016 - 2017, dans lequel sont répertoriées un ensemble de formations autour de 5 axes :

- Formations liées aux projets stratégiques (par exemple : accueil du handicap en milieu scolaire, professionnalisation des emplois d'avenir, outils de management RH)
- Formations métier (perfectionnement et journées d'information)
- Formations pour la prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail.
- Formations liées aux parcours professionnels (accompagnement et préparations aux concours).
- Formations statutaires obligatoires.

Nous avons ont exprimé notre étonnement de constater qu'à nouveau (comme l'an passé) ce plan de formation 2016 - 2017 était présenté en octobre 2016. Il nous a été répondu que nous étions tributaires de la date du vote du budget en conseil municipal, en mars. Nous avons suggéré qu'il serait préférable que soit présenté un plan annuel se décomposant en une partie bilan (année passée) et un réel plan pour l'année à venir, après recensement des besoins ; quitte à ce que la date de présentation du plan soit calée sur celle du vote du budget.

Par ailleurs, sans remettre en cause le travail effectué, il nous semble que le document proposé manque de cohérence d'ensemble. Il s'agit plus d'une compilation que d'un plan avec des axes stratégiques censés répondre aux nécessités. Nous constatons que les services (les responsables et les autres agents) n'ont pas été consultés pour recenser les besoins.

Enfin, nous demandons qu'un bilan de compétence soit systématiquement entrepris pour les agents en reclassement. Il nous a été répondu qu'une formation CNFPT « Se positionner pour mieux s'orienter » peut être organisé en intra si l'on arrive à regrouper plusieurs agents correspondant à des situations analogues.

Avis défavorable des représentants du personnel.

5) Circuit de validation des formations hors CNFPT (info)

Les formations hors CNFPT peuvent être reconnues au titre de formation de professionnalisation et intégrées dans le cursus obligatoire permettant l'évolution du parcours professionnel. Il faut pour cela communiquer un dossier à la commission de dispense du CNFPT.

Nous demandons que la procédure de constitution de ce dossier soit systématiquement entreprise à l'initiative de la DHR. Il nous est répondu qu'il revient aux agents ayant une formation hors CNFPT de contacter la DRH pour faire valoir leur droit.

La DRH nous signale que, de façon générale, beaucoup d'agents de la ville et du CCAS n'ont pas rempli leurs obligations en matière de formations, ce qui les empêche de progresser dans leur avancement d'échelon ou de grade. Un courrier type doit être adressé à ces agents pour les informer de cette situation.

6) Point sur le déroulement de carrière (info)

À notre demande, un document a été présenté afin d'expliquer quels sont les critères permettant, d'une part, l'avancement de grade et, d'autre part, la promotion interne.

L'avancement de grade concerne la progression à l'intérieur d'un même cadre d'emploi (par exemple, d'adjoint technique 2^e classe à adjoint technique 1^{re} classe). La procédure d'avancement de grade est conditionnée par l'attribution de points sur un certain nombre de conditions requises (si la fonction occupée est supérieure au grade occupé, par la manière de servir, si l'agent a suivi des formations, etc.) Aux Lilas, le ratio de promovables à l'avancement de grade, selon les critères définis, a été voté en conseil municipal à 100%.

La promotion interne permet d'accéder à un cadre d'emploi supérieur (par exemple, d'adjoint d'animation à animateur) sans passer par un concours. La procédure se fait par inscription sur une liste d'aptitude. Les conditions requises sont définies très précisément : d'une part, des critères dépendant du profil de l'agent (l'âge, l'ancienneté, l'acquisition d'un examen professionnel, etc.) et, d'autre part, le nombre de postes ouverts.

Le tableau d'avancement et la liste d'aptitude sont envoyés à la Commission Administrative Paritaire (CAP) pour avis.

Le document remis par la DRH nous a semblé clair. Nous préconisons qu'il soit diffusé auprès des services. Il a été répondu qu'une note serait diffusée auprès des encadrants sur les avancements de grade.

Nous avons signalé que beaucoup d'agents et leurs responsables ignorent s'ils sont en position d'être promus ou avancés et quels sont les critères à remplir, alors que leur cas est traité en CAP.

Nous demandons que les agents soient systématiquement reçus par leurs supérieurs hiérarchique au moment où doit être donné un avis sur l'avancement de grade ou la promotion interne. Nous demandons que la DRH fasse un retour auprès des encadrants sur les suites données à leur avis.

7) Organisation de la direction des services techniques (avis)

Suite à notre demande lors du précédent CT (juin 2016), l'organigramme de la DGST a été à nouveau présenté en séance.

Nos remarques ont été prises en compte. Nous constatons que l'avis de poste vacant pour le chef d'équipe mécanicien n'est pas encore passé et que le poste du gestionnaire financier n'est pas encore pourvu.

Concernant le chef d'équipe mécanicien il nous est répondu que le profil serait reformulé en fonction d'une réflexion globale sur le garage tenant compte de l'intégration d'une flotte de véhicules électriques. Le recrutement du gestionnaire financier est en cours mais des difficultés sont constatées pour trouver des candidats.

Avis favorable des représentants du personnel

8) Organisation du service des sports (avis)

Les représentants du personnel ont fait état de la demande des agents de l'équipe technique du stade qui estiment que, tenant compte de la technicité de leurs missions, ils pourraient bénéficier d'un régime indemnitaire de niveau 6.

Il nous est répondu que la question recoupe de façon plus générale la question de la refonte du régime indemnitaire, laquelle devrait être abordée prochainement.

Avis favorable des représentants du personnel

9) Organisation du service Fêtes et Cérémonies (avis)

La présentation du nouveau profil de poste de « Responsable technique équipe » a été faite.

Avis favorable des représentants du personnel sous réserve que la mention du niveau de Régime Indemnitaire 5 y soit ajoutée

10) Organisation de la direction des ressources humaines (avis)

Suite au départ de la Directrice Adjointe à la DRH, un nouveau profil de poste a été présenté. Le profil est recentré sur les missions budget et système d'information ressources humaines (SIRH), sous la responsabilité de la DRH et sans lien hiérarchique avec le chargé de mission « formation et gestion des compétences ».

Nous faisons état des inquiétudes des gestionnaires sur le fait que ce nouveau poste puisse leur venir en renfort, tel que cela se faisait avec le précédent.

Il nous est répondu que cet agent apportera un soutien technique aux gestionnaires sans remplacer leur chef de service.

Nous réitérons notre demande afin qu'un interlocuteur du syndicat soit désigné à la DRH pour traiter notamment les heures de décharge syndicales. Une réponse positive nous a été apportée à cette demande.

De même, nous avons demandé à ce que ce nouveau poste RH assure le suivi de la convention de participation de la prévoyance.

Avis favorable des représentants du personnel

11) Tableau des effectifs de la ville (avis)

Avis favorable des représentants du personnel

12) Tableau des effectifs du CCAS (avis)

Transformation d'un poste d'adjoint administratif 1^{re} classe en rédacteur, suite à la réussite du passage en concours.

Avis favorable des représentants du personnel

13) Point sur les grèves et ouverture des services (info)

Nous faisons état des demandes récurrentes qui sont envoyées par les responsables de certains services (restauration scolaire, crèches, périscolaire) afin de savoir si les agents ont l'intention de se mettre en grève dès lors qu'un préavis a été déposé. Les agents nous demandent souvent s'ils ont l'obligation, tel que cela leur aurait été dit, de répondre à cette injonction trois jours avant la date fixée par le préavis. Nous leur répondons qu'il n'existe aucune obligation légale de cette nature.

Par ailleurs, des cas de remplacement d'agents grévistes nous ont été à nouveau signalés lors du mouvement social contre la loi « travail » au printemps 2016.

Nous comprenons que l'employeur puisse prévenir le public à l'avance de la fermeture d'équipements ou de services pour raison de grève et, qu'à cette fin, les prévisions des effectifs d'agents grévistes soient recensées mais il ne faut pas que cela soit utilisé pour redéployer les agents non-grévistes sur les équipements, constituant ainsi une atteinte au droit de grève.

Il nous est répondu que l'employeur est respectueux du droit de grève, en dépit des réactions parfois hostiles des usagers. Des notes ont été envoyées à ce sujet auprès des responsables de service. La question du droit de grève a été abordée lors d'une réunion de service de la restauration scolaire. Le sujet sera à nouveau évoqué avec les agents d'autres services.

14) Repas des agents en crèche (info)

Les agents des crèches ont été informés cet été que les repas pour le personnel ne seraient plus fournis par l'employeur. Des abus auraient été constatés quant à la composition des repas préparés pour le personnel. Les plats n'auraient plus aucun rapport avec ceux proposés aux enfants et cela entraînerait un surcoût important ainsi qu'une charge de travail supplémentaire pour les personnels chargés de la restauration dans ces équipements. De plus, les repas fournis au personnel devraient apparaître comme un avantage en nature sur les fiches de paie.

Nous répondons que, d'après ce qui nous a été rapporté par le personnel, la fourniture du repas serait présentée comme une des conditions proposées par l'employeur lors des entretiens d'embauche. Nous proposons qu'une solution intermédiaire, entre le « repas non contrôlé » et la suppression totale, soit proposée aux agents. Il nous est répondu que cette question sera abordée avec le DG lors d'une journée pédagogique en novembre.

15) Point sur les agents mis à disposition de la résidence Voltaire (info)

Une convention de partenariat entre l'association COALLIA et le CCAS a été établie pour 5 ans depuis janvier 2015. Cette convention prévoit la mise à disposition contre remboursement d'un agent de restauration et la mise à disposition à titre gracieux d'un agent d'animation pour le centre Voltaire.

Il n'y a jamais eu de formalisation de la mise à disposition de l'agent de restauration, ce qui doit être régularisé dans les meilleurs délais.

16) Nettoyage des EPI (info)

Un recensement a permis d'établir que 160 agents sur la ville sont dotés d'équipements de protection individuelle (EPI), lesquels comportent notamment les vêtements professionnels.

Dans certains services, les agents préfèrent laver eux-mêmes leurs vêtements professionnels mais la question reste entière pour ceux qui ne le souhaitent pas et pour ceux dont les vêtements nécessitent un nettoyage spécial (comme par exemple à la voirie).

Le DG nous informe que, lors du conseil municipal du 15 juin 2016, décision avait été votée d'intégrer un groupement de commandes de marché public avec plusieurs autres collectivités du territoire Est-Ensemble. L'un des objets de ce groupement de commandes comporte le poste « Blanchissage et repassage de textiles divers », dans lequel la ville des Lilas doit s'intégrer.

La mise en application de ce service mutualisé entre plusieurs collectivités est prévue pour juin 2017.

17) Médecine du travail (info)

Confirmation est donnée que l'entreprise AMET doit assurer la médecine du travail, dans un local municipal, rue du Centre, à partir du 1^{er} janvier 2017.

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.