L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

AU COMITÉ TECHNIQUE
DU lundi 1er FÉVRIER 2021

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 : Éric Kargès, Ary Comuce, François Le Douarin, Bruno Resdedant.

En début de séance, M le Maire nous précise que lui-même, ainsi que Madame la Maire adjointe à la culture, l'éducation, l'égalité entre les femmes et les hommes devront s'absenter avant la fin de la réunion.

Nous demandons que le point 9, sur la transformation de la fonction publique soit abordé en premier. Il est important que M. le Maire puisse entendre l'expression des représentants du personnel CGT à ce sujet. Pour les mêmes raisons, nous avons aussi traité le point 4 et 7, en rapport avec la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, en début de séance.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 08 décembre 2020 (avis)

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CGT, sous réserve des modifications demandées, favorable pour la FSU.

2) Organisation générale de l'administration (avis)

La ville a décidé de réorganiser les directions de la façon suivante :

- **La Direction Générale des Services**, ayant sous sa responsabilité directe : la Direction finance et commande publique, la Direction de l'action sociale et de la prévention, la Direction de la communication et la personne chargée de mission à la Démocratie participative.
- **La Direction Générale Adjointe Ressources**, ayant sous sa responsabilité : la DRH, la DSI, Affaires civiles et citoyenneté, Vie associative et économique, Juridique et secrétariat général et la personne chargée de mission aux commerces.
- **La Direction Générale des Services Techniques**, ayant sous sa responsabilité : Bâtiments, Espace publique, Urbanisme et Habitat et la personne chargée de mission au Développement durable.
- **La Direction Générale Adjointe Population** ayant sous sa responsabilité : Éducation-Enfance, Action Culturelle, Jeunesse et sports, Tranquillité publique et la personne chargée de mission à l'Égalité et lutte contre les discriminations.

Le poste de DGA Population étant vacant, il a été procédé à un recrutement.

Nous avons constaté que certaine directions, telles que la DASP ne passaient pas sous la responsabilité de la DGA Population, contrairement à la logique présentée. Il nous est répondu que certaines directions à la population, telles que le CCAS, les Affaires civiles et citoyenneté resteront sous la direction de la DGS ou de la DGA Ressources.

Avis des représentants du personnel : favorable pour la CG, favorable pour la FSU

3) Organisation de la direction des affaire juridique (avis)

Dans la continuité de la réorganisation des directions générales, il a été décidé de redéployer les compétences de la Direction des affaires juridiques de la façon suivante :

- Les missions relatives à la commande publique seront rattachées à la Direction des Finances.
- Les missions juridiques seront rattachées à la DGA Ressources.

Nous avons demandé qui sera l'agent référent « DPO » pour la collectivité, dans le cadre de la Réglementation Générale de la protection des données (RGPD), sachant que l'ancienne Directrice de la DAJ occupait cette fonction et qu'il n'y a plus de poste de direction sur ce service.

Il nous a été répondu que la mission serait assurée par un juriste de la DGA Ressources.

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

4) Création d'un poste de chargé·e de mission égalité et lutte contre les discriminations (avis)

Toujours dans le cadre de la réorganisation des Directions, il a été décidé de créer un poste spécifique de chargé·e de mission égalité et lutte contre les discriminations, directement rattaché à la DGA Population. Jusqu'à présent, ces missions étaient intégrées au poste de chargé·e de mission démocratie participative.

Suite à la lecture du bilan sociale de la ville (voir le CT du 8 décembre) et du rapport 2020 (voir ci-dessous, point N°7), nous avons demandé que la fiche de ce poste soit complétée afin de fixer trois catégories d'objectifs en matière de résorption d'inégalités avérées entre femmes et hommes, travaillant dans la collectivité :

- **Résorption de l'inégalité salariale,**
- **Résorption de l'inégalité en matière de santé,**
- **Résorption de l'inégalité concernant la précarité.**

Il nous a été répondu que ces objectifs feront partie des missions générales du poste et qu'il n'y avait pas lieu de les faire figurer dans la fiche de poste.

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

5) Tableau des effective de la ville des lilas (avis)

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

6) Tableau des effective du CCAS des lilas (avis)

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

7) Rapport égalité femme-homme (avis)

Il nous a été remis le rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce document se décompose en 2 parties : l'état des lieux concernant le personnel de la collectivité et l'action politique vis à vis du public. Nous nous sommes surtout exprimés sur la première partie.

Nous avons rappelé notre opposition au principe, à nouveau énoncé dans ce rapport, selon lequel le télétravail permettrait de « mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ». Nous avions déjà exprimé à plusieurs reprises notre désaccord sur ce postulat que rien ne permet de vérifier. De plus, nous estimons qu'il ne revient pas à l'employeur de porter un regard sur la vie privée des agents (voir CT du 8 décembre).

Madame la maire adjointe à l'égalité entre les femmes et les hommes nous répond que l'employeur ne peut ignorer les questions concernant les violences sexuelles et sexistes qui se déroulent dans la sphère privée.

Nous répondons que, bien entendu, l'employeur se doit d'alerter qui de droit, s'il s'avère qu'il a connaissance de problème de violence de ce type. Il ne s'agit, dans ce cas, que d'appliquer la loi. Nous précisons, par ailleurs, que nous approuvons le fait qu'une assistante sociale soit présente pour accompagner les agents en difficulté ou, encore, que l'employeur doive s'interroger sur le nombre élevé des accidents de trajet (pourtant hors du lieu de travail) et qu'il engage des actions de prévention, s'il s'avère que ces accidents de trajet sont en forte augmentation (comme nous l'avons constaté sur le REC).

Nous ne remettons nullement en cause les actions de prévention de ce type, qui ont lieu et qui pourraient être développées. Toutes ces problématiques, en rapport avec l'action sociale, la prévention, la santé des agents, sont effectivement susceptibles de toucher la sphère privée des collègues. Notre opposition ne porte pas là-dessus.

Quand nous disons qu'il ne revient pas à l'employeur de porter un regard sur la vie privé des agents, nous alertons sur les risques que comporte ce contexte, très particulier du télétravail. Une situation où il est parfois difficile aux salariés de faire la distinction entre le temps de travail et le temps de vie privée.

Ce risque est avéré et le contexte de la pandémie a contribué à le mettre en relief.

Nous rappelons, par ailleurs, la critique traditionnelle du monde ouvrier à l'encontre d'un « patronat paternaliste » ; ce dernier ayant tendance à considérer que sa main d'œuvre lui appartient à 100%, sans distinction entre temps de travail et temps de non-travail.

Comme déjà indiqué lors de l'examen du poste de chargé·e de mission égalité et lutte contre les discriminations (voir point 4), la lecture du rapport nous a permis de mettre en avant 3 axes de travail importants en matière de résorption d'inégalité entre les collègues femmes et hommes :

- **Résorption de l'inégalité salariale** entre les femmes et les hommes travaillant pour la collectivité, notamment pour les cadres A.
- **Résorption de l'inégalité en matière de santé**, en particulier les arrêts de maladie qui touchent les femmes de façon plus importante que les hommes.
- **Résorption de l'inégalité concernant la précarité**, car le nombre de femmes contractuelles et travaillant à temps non complet imposé (ce qui n'est pas le temps partiel) est plus important proportionnellement que celui des hommes.

Nous avons à nouveau demandé que ces 3 points figurent comme axes de travail du bilan et perspective du rapport (page 25). Madame la Maire adjointe nous a répondu que nos demandes seraient prises en compte dans le plan d'action 2021-2024 (présenté au CT du 8 décembre 2020). Il n'y aurait donc pas lieu qu'elles figurent dans le rapport.

À l'heure de la rédaction de ce présent compte rendu, nous constatons que nos demandes, formulées à deux reprises lors de ce CT, concernant les axes prioritaires en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, travaillant pour la collectivité, n'ont pas été prises en compte. Il nous est difficile de voter autre chose qu'un avis favorable à un rapport concernant la problématique de l'égalité entre les sexes, mais nous attendons de l'employeur qu'il corrige sa position par rapport à nos demandes. Nous prenons date, dès aujourd'hui, pour examiner le prochain rapport, dans un an, tenant compte des actions qui seront réellement engagées d'ici-là.

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

8) Mise en place du forfait mobilité durable (avis)

Afin d'encourager le recours à des mode de transports plus doux la ville met en place un forfait « mobilités durable »de 200 € annuel qui s'applique aux agents utilisant un vélo pour venir travailler et qui habitent à une distance minimum de 3 km de leur lieu de travail. Le même forfait s'applique aux agents utilisant le covoiturage plus de100 jours par an.

Nous demandons s'il est possible que les agents puissent disposer de stationnement sur la ville. Le DGS nous répond qu'il s'agit d'une question compliquée. Plusieurs propositions avaient été mises en place mais elles n'ont pas été exploitées.

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

9) Mise en place des concertations relatives à la loi de transformation de la fonction publique sur la commune des lilas (info)

Monsieur le DGS indique que la ville doit appliquer la loi de transformation de la fonction publique. Certaines dispositions de la loi sont déjà en place mais il faut maintenant appliquer, avant cet été, la partie concernant le temps de travail, c'est à dire l'alignement généralisé sur 1607 heures annuelles. Le principe avancé par le DGS consiste à ne pas toucher aux congés mais à augmenter le temps de travail, après concertation avec les agents. Des groupes de travail seront organisés comme cela avait été fait pour le RIFSEEP. Un cabinet spécialisé sera chargé d'étudier les services au cas par cas. Ce processus donnera lieu à une décision en CT avec avis pour modifier l'accord cadre.

Nous avons ensuite pris la parole pour exprimer plusieurs points à ce sujet :

Le président Sarkozy voulait que l'on travaille plus pour gagner plus. Aujourd'hui on nous demande de travailler plus pour gagner la même chose. Les gouvernements successifs depuis plus de dix ans ont gelé le point d'indice. Cette politique a contribué à la diminution du pouvoir d'achat pour les fonctionnaires qui représente maintenant plus de 18%.

Le Maire de Bonneuil, par courrier aux représentants syndicaux, informe qu'il ne céderait pas aux injonctions du préfet et qu'il n'appliquera pas cette loi sur le temps de travail. **Ce courrier est publié sur notre site internet.**

Nous demandons à M. le Maire des lilas d'adopter la même attitude que le Maire de Bonneuil : ne pas appliquer cette loi et construire avec son groupe politique et les élus de proximité un front de refus contre la mise en œuvre de cette politique régressive à l'encontre du droit des agents.

Monsieur le Maire nous répond qu'il comprend notre position, qu'il engagera la démarche auprès des élus des villes voisines mais qu'il n'a pas d'autre choix que d'appliquer la loi.

Nous faisons remarquer que, dans le document remis par l'employeur sur ce point, il est indiqué qu'il envisage d'augmenter de 15 minutes le temps de travail quotidien. Nous demandons que nous soit fournie la méthode de calcul permettant d'indiquer ce temps de travail supplémentaire.

10) Suspension du jour de carence pour les agent.es atteinte du COVID 19 (info)

L'information nous est donnée que le jour de carence ne serait pas appliqué pour les malades atteints du Covid19. La décision du gouvernement avait été prise depuis longtemps mais le décret est passé la veille du CT.

11) Point d'information sur la situation de la COVID 19 (info)

Une information a été donnée sur la situation des agents contractuels en situation de vulnérabilité par rapport au COVID. Ces collègues devraient être placés, comme les titulaires, en ASA mais, selon la DRH, il n'y a pas d'autre possibilité, d'un point de vue réglementaire, que de les placer en arrêt maladie.

Nous avions précédemment abordé cette question au point 7, en indiquant, en particulier, que les femmes étaient plus impactées que les hommes dans ce type de placement inapproprié en arrêt maladie. Nous réaffirmons que l'employeur doit trouver une solution pour éviter d'aggraver la situation d'agentes, déjà précaires, en les obligeant à utiliser des congés maladie, alors qu'elles ne sont pas malades. Nous rappelons que cela revient à réduire leurs droits, au risque de les faire tomber à mi traitement, après 3 mois de congés maladie. La DRH nous répond qu'il n'y a pas d'autres possibilités pour ces personnes.

Nous demandons si des procédures de mise à l'isolement et de test sont prévues pour les agents qui reviennent de l'étranger ou d'un congé bonifié. Il nous est indiqué qu'aucun cas de ce type n'a été identifié et que la procédure concernant les cas contacts seraient appliquée, si besoin.

12) Préinscription en ligne sur les formations CNFPT (info)

Vos représentants CGT ont mis ce point à l'ordre du jour avec l'objectif de faciliter l'inscription aux formations du CNFPT.

Il est possible que les agents s'inscrivent directement pour des formations sur le site du CNFPT mais il est nécessaire, pour cela, que la ville établisse une convention avec le CNFPT afin que les agents puissent créer des comptes individuels.

La DRH nous informe que la procédure est engagée avec le CNFPT et qu'une information à ce sujet sera envoyée aux agents prochainement.

13) Point information sur l'organisation du CCAS l'accueil du public(info)

Vos représentants CGT ont également mis ce point à l'ordre du jour, suite à l'agression de collègues au Pôle social-insertion l'année dernière. Nous avions demandé de traiter en CT d'autres aspects de la problématique de l'accueil au-delà de ce cas particulier du CCAS. À cause de la crise sanitaire, tous ces points d'ordre du jour, concernant l'accueil, ont été reportés.

Le DGS nous informe qu'il a pris contact avec les différent services du CCAS, de façons à recueillir les informations. Ce sujet sera remis à l'ordre du jour d'un prochain CT avec un point pour avis.

14) Modalités d'accès à la pose de congés pour l'ensemble des agent.es (info)

Ce dernier point a été remis pour une présentation ultérieure, à cause d'une mauvaise qualité technique de transmission de la visioconférence.

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 mardi toute la journée et le jeudi de 14 heures à 17 heures.