
L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 22 JANVIER 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. Était excusée : Marion Le Denic.

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

Vos représentants CGT ont donné un avis défavorable sur ce point (la FSU s'est abstenue). La raison de notre décision nécessite une explication. Nous la fournissons donc ci-dessous de façon détaillée à l'ensemble de la collectivité.

Petit rappel des faits : le rapport sur l'état de la collectivité (REC), présenté lors du Comité technique du 28 juin, a donné lieu à un débat relativement fourni entre les représentants du personnel et le collège employeur. Comme d'habitude, considérant que le CT n'est pas une chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur, nous avons préparé une liste assez conséquente de questions et de remarques.

L'employeur n'a pas été en mesure de répondre le jour même à tous les points mis en débat, ce qui est tout à fait normal car nos questions portaient sur des données chiffrées ou techniques précises qu'il était difficile de fournir en CT. À la fin de la séance, nous avons donc communiqué notre liste de questions et remarques sur le REC en sorte que l'employeur puisse nous faire parvenir des réponses par courrier. C'est ainsi que nous avons toujours procédé jusqu'à présent.

Lors du Comité technique du 3 octobre, comme c'est l'usage, un compte rendu du CT précédent, a été présenté. Nous avons constaté que, sur le compte rendu du CT du 28 juin, le point concernant l'examen du REC comportait un nombre important d'éléments qui n'avaient pas été donnés en séance. Notamment, certaines réponses à nos questions figuraient dans ce document alors qu'elles n'avaient pas été prononcées lors du CT. Cela pouvait laisser entendre que nous avions donné notre aval à ces réponses, puisque qu'aucune remarque contradictoire de notre part n'était formulée dans le compte rendu.

Plus fondamentalement, il nous semble important de considérer, sauf accord explicite de notre part, qu'un compte rendu de séance de CT doit être une restitution rigoureuse de ce qui s'est déroulé en séance : on ne réécrit pas l'histoire.

Partant de ce point de vue, lors de la séance du 3 octobre, vos représentants ont demandé le report du point concernant l'examen du REC, alors qu'ils auraient pu donner un avis défavorable.

Trois Comité techniques se sont tenus depuis le 3 octobre et nous n'avons jamais été en mesure de donner un avis sur le compte rendu de séance du 28 juin concernant l'examen du REC.

Il est même indiqué sur le document préparatoire du CT du 22 janvier que « le Directeur Général des Services [précise] qu'il n'y avait pas de modification à apporter au compte rendu du 28 juin présenté lors du comité technique du 3 octobre », alors que sur ce même document il est écrit que les représentants du personnel demandent le report du point !

D'autre part, lors de la séance du 28 juin, nous avons donné un avis favorable à l'examen du REC, sous réserve des modifications demandées par les représentants du personnel, et nous avons constaté que ces modifications n'ont pas été reportées sur la version communiquée à la préfecture, ce qui pose un sérieux problème de conformité avec la loi ! Devons-nous saisir le contrôle de légalité ?

2) Approbation du compte rendu de la séance du 14 décembre 2018 (avis)

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

3) Actualisation du tableaux des effectifs de la ville (avis)

Nous avons demandé confirmation sur la suppression du poste d'adjoint technique. Il nous est répondu que ce poste fait l'objet d'une transformation en poste d'agent social dans le cadre d'une mutation vers le CCAS.

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

4) Actualisation du tableaux des effectifs du CCAS (avis)

Nous avons demandé si les modifications de filières (notamment sur les mouvements entre les ateliers et le CCAS) ne devaient pas conduire à reformuler les fiches de poste. Il nous est répondu que la catégorie représente le critère important du profil. Le fait que deux agents de filière différentes occupent successivement le même poste ne nécessite pas de redéfinir le profil de poste.

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

5) Modification des fiches de postes au sein de la DRH (avis)

Il est proposé que le conseiller de prévention, jusqu'ici rattaché à la DGST, soit désormais dépendant de la DRH. Cette mutation interne entraîne une modification du profil de poste du responsable de la formation (actuellement vacant), lequel, directement sous la direction de la DRH, devra encadrer le conseiller de prévention. Le projet se donne notamment pour objectif de valoriser la prévention des risques professionnels puisque désormais la problématique sera prise en compte par deux postes.

Nous avons exprimé notre satisfaction de voir que la revendication de vos représentants CGT au CHSCT à ce sujet était prise en compte (même si nous demandons que le poste de conseiller de prévention soit placé sous la responsabilité directe du DGS). Dans le cadre de ses missions, le conseiller de prévention est notamment tenu de veiller à la conformité des équipements. Cet agent peut-il rendre compte, en toute indépendance, d'éventuels manquements s'ils sont imputables à sa hiérarchie ? Le poste de conseiller de prévention, rattaché à la DGST représentait donc une aberration, que nous avons dénoncé à de nombreuses reprises. Le projet présenté au CT du 22 janvier devrait normalement améliorer la situation pour le bien de tous les agents. Nous demandons qu'un bilan de cette réorganisation soit fait dans un an.

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

6) Création d'un poste à la Direction des finances (avis)

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

7) Modifications de fiches de postes au sein de la DGST(avis)

Suite au départ de la responsable du logement une réorganisation est proposée au sein des services habitat et hygiène et sécurité :

- Le poste de responsable du logement social dont 20% étaient consacrées à des problématiques concernant le logement non-décent, passe à 100% sur le logement social.
- Un poste d'inspecteur de salubrité est créé, à 100%, sous la responsabilité de la responsable hygiène et sécurité.

Les revendications des agents de ce service, portées par les représentants du personnel, sont prises en compte, ce qui suscite notre approbation. La création du poste d'inspecteur de salubrité représente une avancée importante pour le service public et les conditions de travail des collègues.

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

8) Développement du projet de « vidéo-protection » (avis)

Le projet d'installation de système de « vidéo-protection » est présenté. Il aura pour effet de réhabiliter le site de la rue Poulmarch, à partir de mars 2019, en vue d'accueillir la Direction de la tranquillité publique. Le dispositif de surveillance et de verbalisation y sera installé (un « centre de supervision » relié à 64 caméras). Deux postes ASVP seront créés. Une formation sera donnée auprès des agents. Le local sera aménagé comme suit : au rez-de-chaussée, l'accueil du public; au 1^{er} étage, un vestiaire et une salle de réunion ; au 2^e étage, la salle de surveillance (réservé aux « personnes habilités » et faisant l'objet d'un registre des visiteurs).

Voici les demandes exprimées par vos représentants CGT, suivies des réponses données par la Directeur Général des Services et la responsable de la Tranquillité Publique :

- Quand aurons-nous un bilan des actions de prévention menées par la collectivité ?
Réponse du DGS : avant l'été.
- Dans le document préparatoire au CT, il est question de la mise en place d'un Conseil local de sécurité et de la prévention de la délinquance CLSPD. Quel est l'état d'avancement de ce projet et quels sont les services concernés ?

Réponse du DGS : ce sera présenté en juin. Il s'agit d'une transversalité entre le Pôle jeunesse et la Tranquillité publique.

- Quel est le bilan du système de vidéo-surveillance qui a été mis en place il y a 8 ans ?
Réponse du DGS : c'était un projet expérimental sur quelques sites qui utilisait une technologie obsolète. Aucune comparaison n'est possible avec le projet envisagé qui est un vrai système opérationnel (proche de celui installé à Romainville).
- Quelles sont les modalités prévues pour garantir la sécurité des agents ASVP ? Est-il prévu un accès confidentiel au local ?
Réponse du DGS : nous ne comprenons pas votre question. Réponse de la DTP : le projet de vidéo-surveillance est unanimement approuvé par les agents du service.
- Quelles sont les garanties prévues pour que la vidéo ne soit pas utilisée pour surveiller le personnel ? (Ce point a également été abordé par la FSU, qui demande de flouter les agents)
Réponse du DGS : cela peut s'envisager, le sujet est à l'étude.
- Quel est le coût de cette opération ?
Réponse du DGS : il est encore trop tôt pour donner un chiffrage exact. Cela devrait être établi pour le budget prévisionnel du 27 mars. La réhabilitation de Poulmarch est évaluée à environ 500 K€. L'investissement du dispositif de surveillance sera fortement subventionné par l'État. Il est financièrement préférable de regrouper la subvention sur un seul équipement lourd en une fois, plutôt que de procéder par étapes successives.
- Les deux nouveaux postes ASVP seront-ils de vraies créations ou s'agit-il de redéploiement ?
Réponse du DGS : a priori, de vraies créations.
- Le DGS, en réponse à notre demande, indique que le système de surveillance vidéo basculera la nuit sur la police nationale, sans toutefois qu'ils en prennent le contrôle.

La FSU demande des précisions sur les emplacements des caméras. Le DGS répond qu'il s'agit des lieux identifiés comme étant problématiques du point de vue de la délinquance, des grands axes de circulations et des entrées et sorties de la ville. Il ajoute que des caméras pourraient être installées dans certains services d'accueil afin de dissuader d'éventuelles attitudes agressives du public, en précisant qu'une consultation des agents sera faite à ce sujet.

Nous communiquons au CT une interview du sociologue Laurent Mucchielli, publiée dans la *Gazette des communes*, du 26 avril 2016, où il est notamment indiqué que « l'étude du fonctionnement d'un système dans la durée (10 ans) permet (...) de conclure que son installation n'a eu aucun impact significatif sur l'évolution de la délinquance enregistrée par la police sur la commune ».

Nous demandons qu'une visite du CHSCT soit programmée sur le nouveau site Poulmach.

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

9) Annualisation du temps de travail des animateurs du centre de loisirs (avis)

La Direction de l'Éducation propose une réorganisation du temps de travail du service périscolaire, après avoir évalué, sur le premier trimestre, la fréquentation effective faisant suite à l'application du retour à la semaine des quatre jours.

Des adjoints d'animation contractuels à temps non complet, nous ont signalé que d'importantes modifications étaient intervenues sur leur contrat de septembre 2019. Par exemple, pour le même agent, il était indiqué un taux d'activité de 20% d'un temps plein, alors qu'il était de 50% l'année précédente. Le plus souvent, le nombre d'heures effectué restait maintenu mais la différence entre ce qui était indiqué sur les contrats étaient payée en heures complémentaires. Il n'en reste pas moins que cette réduction du taux d'activité contractuelle, passée en-dessous de 50%, empêchait ces collègues d'accéder aux prestations du COS. De même, la situation aurait pu entraîner une réduction des cotisations sociales donnant droit au chômage.

La directrice du service Éducation nous a garanti que le problème était désormais régularisé. Ces agents retrouveront leur ancien contrat dès la paie de janvier, ainsi qu'en septembre 2019.

Nous avons réitéré notre demande pour que le planning du centre de loisirs soit organisé en début d'année, au lieu qu'il se remplit au fur et à mesure, ce qui empêche les collègues d'organiser les périodes de repos et de congés. La Directrice nous répond qu'une nouvelle tranche horaire régulière de réunion est définie, ce qui devrait améliorer la situation de ces agents.

Nous nous sommes associé à la demande de la FSU pour demander la mise en place d'un portail famille, afin de permettre une meilleure prévision des inscriptions des enfants, en début d'année. Il

nous a été répondu que ce type de solution n'était pas retenu par l'employeur, qui souhaitait que les familles puisse avoir le plus de souplesse possible ; ce à quoi nous avons répondu que cette souplesse se faisait au détriment de la précarité des agents.

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

10) Conventions de mises à disposition Ville - Est-Ensemble (point reporté)

11) Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical (avis)

Un nouveau protocole d'accord syndical est présenté aux deux organisations ayant obtenu les suffrages permettant de présenter des représentants au CT. Sur ce document, il est indiqué que les deux organisations devraient partager le local sis au 82bis avenue Pasteur, à raison de deux jours par semaine.

Nous rappelons que ce local a fait l'objet d'un accord entre le Maire des Lilas et l'Union Locale CGT Bagnolet - les Lilas et qu'il reviendra donc à ces interlocuteurs de traiter une éventuelle modification de cet accord. Pour ce qui concerne la CGT des territoriaux des Lilas, nous opposons un refus catégorique sur l'hypothèse d'un partage - dans l'espace et dans le temps - du même local entre les organisations syndicales. La loi oblige l'employeur à mettre à disposition un local spécifique pour chaque organisation. Nous ne lâcherons rien !

Nous avons, par ailleurs demandé que soit communiqué le nombre d'ASA (article 14).

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

12) Gestion des demandes de congés (information)

Ce point avait été mis à l'ordre du jour à notre demande, suite aux demandes de collègues confrontés à des délais de réponse susceptibles de compromettre leur projet de vacances.

Il nous est répondu que les responsables disposent d'un mois au maximum pour donner une réponse à une demande de congés et qu'en cas de refus, celui-ci devait être formalisé par écrit et motivé. Le CT convient que les retards de réponse sur les demandes de congés pourraient être en grande partie corrigés avec l'accès des tous les agents à CIRIL, ce que nous demandons depuis très longtemps.

En réponse à notre demande, le DGS précise que la relation avec les interlocuteurs de CIRIL s'est dégradée, mais qu'il n'est pas envisageable de construire un cahier des charges avec les partenaires de l'EPT Est-Ensemble pour envisager de développer une alternative à CIRIL (par exemple, en logiciel libre), car il n'y a pas un « niveau de confiance suffisant pour prendre des décisions budgétaires ».

13) Projet de mise en place du lavage des vêtements de travail et des EPI (information)

Un premier recensement des besoins a été fait en vue d'établir un cahier des charges portant sur le marquage, le lavage, le conditionnement et la livraison des vêtements de travail. Il sera procédé, pendant un an, à des marchés par bons de commande, ce qui permet plus de souplesse pour corriger la demande. Il pourra être envisagé, après cette période d'évaluation, d'établir des dotations correspondant aux besoins réels des services.

Nous constatons avec intérêt que le dossier avance et nous espérons que la revendication des collègues de la voirie qui s'étaient mis en grève en octobre 2015 sera enfin satisfaite.

14) La protection des agents publics (information)

Ce point, mis à l'ordre du jour à la demande de la FSU et fait l'objet d'un point d'information réglementaire sur l'obligation qui est faite à l'employeur public de protéger ses agents. Le service juridique conduit actuellement une réflexion sur ce sujet. Il est précisé que les réseaux sociaux sont de plus en plus utilisés pour harceler les agents. Un protocole sur la protection fonctionnelle sera établi en mars 2019 et une formation en intra devrait être mise en place.

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.

En fin de séance les représentants CGT ont remis au maire une motion pour l'obtention d'une prime exceptionnelle de fin d'année.