

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MARDI 8 DECEMBRE 2020

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. Était excusée : Sandrine Richel.

1) Approbation du compte rendu de la séance du 24 novembre 2020 (avis)

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

2) Mise en place des lignes directrices de la collectivité (avis)

La collectivité a l'obligation de définir des lignes directrices de gestion de 2021 à 2026 et doit présenter ce document avant la fin de l'année en comité technique. Il s'agit d'une conséquence de la loi de la transformation de la fonction publique, parue le 6 août 2019

Vos représentants ont demandé les modifications suivantes :

Dans les objectifs des lignes directrices, il est indiqué : « *Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective* ». Nous faisons remarquer que « *l'approche collective* » est naturellement assurée par les syndicats et qu'à cette fin, il pourrait être précisé que rôle des syndicats est renforcé. Nous demandons que cela soit indiqué dans le document et nous obtenons l'accord de l'employeur sur ce point.

Parmi les objectifs, il est également écrit : « *Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé* ». Nous demandons que soit supprimé la fin de la phrase « *et le secteur privé* » qui, selon nous, n'a rien à faire ici. Il nous est répondu que cette référence au privé est inscrite dans le cadre général de la loi.

Le Maire indique alors que, puisque c'est déjà inscrit dans la loi, il n'est pas utile de le rappeler dans le document de la collectivité. Il donne son accord pour cette suppression que nous demandons.

Concernant les projets d'organisation et les conditions de travail, le document indique que des projets sont prévus sur les locaux des ateliers et du service fêtes et cérémonies. Nous demandons que soient ajoutés d'autres services : la propreté urbaine, les espaces verts et le stade.

Sur le passage concernant l'avancement de grade, nous demandons que soit précisé le fait que les agents contractuels ayant été naturalisés après leur embauche dans la collectivité, peuvent faire valoir leur ancienneté à compter de la date de leur arrivée dans la fonction publique.

A propos des actions en faveur de l'égalité femmes/hommes, nous faisons remarquer que rien n'est indiqué sur l'aménagement des locaux des services techniques (vestiaires, douches, sanitaires) permettant concrètement d'embaucher des femmes dans ces services (voir aussi point suivant).

Suite à une question de la FSU, qui faisait remarquer l'ancienneté de l'accord cadre sur le temps de travail, qui date de 2002, il nous est signalé que, les mois prochains, serait engagé un cycle de négociations sur ce sujet avec les organisations syndicales.

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

3) Plan d'action égalité professionnelle 2021-2024 (avis)

Suite à la loi du 6 août 2019, la collectivité est dans l'obligation de produire un plan d'action d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le plan se développe en 5 axes.

Parmi ces axes figure l'intitulé suivant : « *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale* ». Il est indiqué, dans ce passage, que le télétravail permet d'atteindre cet objectif. Nous avons exprimé des réserves sur ce point.

D'une part, rien ne permet de démontrer, tel qu'il est présupposé dans ce texte, que le télétravail permettrait réellement de « *favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale* ». Ce postulat semble être imposé par le cadre gouvernemental de

la loi et nous regrettons qu'il ne soit visiblement pas possible de s'en distancier. Nous contestons fermement ce postulat car il ne repose sur aucune preuve. L'expérience du confinement nous incite, au contraire, à le remettre en question.

D'autre part, nous estimons que, de façon générale, il ne revient pas à l'employeur de porter une appréciation sur la vie privée des salariés. Nous pensons, au contraire, que l'employeur doit assurer les conditions afin que, lorsque les agents sont au travail, ces personnes soient entièrement mobilisées dans des pratiques professionnelles et quand elles ne sont pas au travail, ce qui s'y passe ne concerne que leur vie privée.

Nous estimons que la réduction du temps de travail, l'augmentation des nombres de postes, l'augmentation des salaires, l'aménagement du temps de travail et, notamment, l'amélioration de l'offre publique de la petite enfance sont les principales pistes permettant de mieux « concilier la vie privée et la vie professionnelle » des salariés. L'expérience de la crise sanitaire a démontré que le télétravail, c'est-à-dire, le fait de travailler à la maison, peut entraîner une perte des repères entre la vie privée et la vie professionnelle.

Contrairement à ce qui est souvent avancé dans les sphères patronales, nous sommes convaincus que cette perte des repères entre vie privée et vie professionnelle est une « évolution sociale » qui ne joue absolument pas dans l'intérêt des salariés.

Enfin, nous avons réitéré un point de vue que nous avons déjà exprimé : le fait que le télétravail soit présenté comme un levier permettant de combattre l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur un axe intitulé « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » ne fait que renforcer les stéréotypes qu'on est censé combattre. Tout le monde comprend ici qu'on propose aux femmes, grâce au télétravail, de pouvoir « en même temps » assurer leurs missions professionnelles et les tâches qui leur sont traditionnellement assignées !

Pour ces raisons, nous avons donc demandé que l'axe « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » soit retiré du document. Nous n'avons pas obtenu gain de cause.

Nous nous sommes abstenus, car nous approuvons par ailleurs d'autres aspects de ce dossier : notamment la mise en place de procédure de signalement d'actes de harcèlement ou de violences envers les femmes au travail et l'engagement de la collectivité à essayer de réduire l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes, à tous les échelons hiérarchiques de l'administration, cette problématique étant, selon nous l'axe prioritaire sur lequel l'employeur doit intervenir, en matière d'égalité entre sexes.

Nous avons demandé que les « formations à l'égalité » qui, à l'origine, ne concernaient que le primo accueil et la police municipale soient étendues à tous les agents et que la problématique soit portée par l'encadrement de proximité pendant les réunions de services.

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

4) - 5) Présentation des Rapports sur l'État de la Collectivité (REC) ville et CCAS (avis)

Présenté initialement à la séance du 29 septembre, le bilan social (ou REC), avait fait alors l'objet d'un avis défavorable de la CGT. Nous avons été rejoints par la FSU sur cet avis, par conséquent, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation réglementaire de représenter à nouveau ce sujet lors du prochain CT.

Notre position défavorable était fondée sur le fait que les dossiers de REC de la ville et du CCAS qui nous avaient été remis comportaient un nombre important de manques, voire d'erreurs. Nous avons alors transmis en séance une liste de 88 points précis, concernant certains indicateurs présentés sur ces documents en précisant qu'au-delà de l'avis, l'intérêt de la présentation des bilans sociaux de la collectivité en CT consistait à engager le débat à partir de données réelles et d'en rendre compte auprès des salariés.

Avant la séance du 8 décembre, Madame la Directrice des Ressources Humaines nous a retourné à la fois les réponses pour chaque point de notre « questionnaire » ainsi que des correctifs sur certaines données, figurant sur la version des REC transmis en septembre, qui étaient erronées. Ceci nous a permis de produire, à notre tour des commentaires et une synthèse.

Nous avons tenu à remercier, en séance, Madame la DRH pour ce travail laborieux de correction et de réponse à nos demandes, en espérant que, la prochaine fois, nous n'aurons pas à passer par toutes ces étapes erratiques.

La méthode adoptée pour transférer les données sur le REC en septembre nous avait tous fait perdre beaucoup de temps de pointage, de comparaison et de correction. Nous avons d'ailleurs observé que, dans son document, Madame la DRH indique que, pour 20 points de notre « questionnaire », les données qui figuraient, soit sur le REC de 2017, soit sur celui de 2019, comportaient des erreurs.

Nous avons affirmé que nous ne souhaitons pas aborder les 88 points, les uns après les autres. Ce travail (nos questions, les réponses de la DRH et, enfin, nos commentaires) sera transmis à l'employeur et mis sur notre site web, lorsque nous l'aurons terminé.

Nous avons proposé de faire une synthèse de ces échanges pour n'en retenir que trois grands sujets, qui nous semblent importants de mettre à la connaissance des agents, et, pour lesquels nous voulons engager un débat avec l'employeur :

- **La prévention et la santé au travail** : les REC donnent beaucoup de données surprenantes sur ces problématiques. Nous devons les travailler pour tâcher au moins de les valider et, si tel est le cas, de s'accorder sur l'interprétation qu'il convient d'en faire. Nous avons déclaré que ces sujets devront être traités non pas en CT mais lors des prochains CHSCT.
- **L'emploi contractuel** : le nombre de titulaires est stable sur la ville. Il y avait 380 fonctionnaires sur emplois permanents en 2017. Ils étaient 384, en 2019. Par contre, le nombre d'emplois contractuels a baissé de façon assez importante : nous sommes passés de 195 contractuels à 157, entre 2017 et 2019, soit 38 emplois en moins.

Le retour à la semaine scolaire de 4 jours est l'explication donnée par l'employeur à cette baisse de l'emploi dans la filière animation, laquelle est supposée être « structurellement grosse pourvoyeuse d'emplois contractuels ». Nous pensons, toutefois que ceci n'explique pas tout, puisque nous sommes passés de 82 à 58 adjoints animation contractuels, soit une réduction des effectifs de 24 agents uniquement sur la filière périscolaire (pour un total de 38), sur cette période.

Nous savons qu'il y a eu, en 2018 une amélioration - que nous avons approuvée - de la situation des adjoints d'animation travaillant pendant la pause méridienne, qui s'est soldée par la contractualisation d'heures, jusque-là, supplémentaires.

Malgré cela, nous constatons une augmentation importante du nombre d'heures supplémentaires des contractuels, uniquement dans la filière animation. Il y avait 8 037 heures sup. en 2017 pour 12 278 heures sup. en 2019. Ces heures supplémentaires ont pour cause le remplacement d'animateurs titulaires absents, le plus souvent, pour raison de santé.

Cette situation est préoccupante pour deux raisons : primo, il faut toujours s'interroger sur les raisons pour lesquelles le nombre de congés maladie augmente durablement et structurellement dans un service ; secundo, des agents, parmi les plus précaires de la collectivité, sont en situation d'espérer que leurs collègues, titulaires, tombent malades pour mieux gagner leur vie. On ne peut pas dire qu'il s'agisse vraiment de conditions favorables pour créer un climat d'entente cordiale entre les agents...

Nous demandons s'il n'y a pas lieu d'aller plus loin dans la résorption de la précarité dans le périscolaire et l'amélioration des conditions de travail des animateurs, titulaires et contractuels. Ne faut-il pas augmenter le nombre de postes d'animateurs, ainsi que les heures de préparation, de réunion et de formation ?

Nous avons aussi remarqué qu'il existe toujours un nombre important de postes vacants occupés par des contractuels : 140 postes. Ce chiffre n'a pas évolué entre 2017 et 2019 mais, par contre on sait que, sur la même période, nous sommes passés de 3 à 16 arrivées de nouveaux agents contractuels, dont 10 cadres, uniquement dans la filière administrative.

Comme il a été dit lors du CT, cet indicateur pose la question de « l'attractivité de la fonction publique ». Plus fondamentalement, il nous semble important de rappeler que l'embauche de contractuels en lieu et place de fonctionnaires, montre surtout, dans toute sa crudité, que les agents de la fonction publique sont mal payés !

Cet état de fait correspond à une volonté politique de tous les gouvernements qui se sont succédés depuis plus de dix ans pour discréditer la fonction publique et le statut en construisant patiemment et résolument un service public privatisé, mieux à même de

répondre docilement aux injonctions du marché. Nous n'en serions pas là si nous avions été assez forts, par les grèves et les manifestations, pour contrer les gouvernements dans leur politique de destruction. Il n'est jamais trop tard.

- **La formation** : les données du REC indiquent de façon générale une baisse préoccupante des formations : le nombre d'agents ayant participé au moins à une formation est passé de 277, en 2017 à 92 en 2019. Il nous est indiqué que l'absence du responsable est la principale cause de cet indicateur, car la DRH n'est pas forcément en capacité de recenser toutes les formations effectuées. Certes, l'absence du responsable formation a des conséquences grave pour les agents, mais nous pensons que ce n'est pas la seule explication. La baisse de l'offre du CNFPT, tant quantitative que qualitative, avec des modules particulièrement médiocres de formation à distance, renforce notre conviction qu'il y a une volonté délibérée, là-aussi, de miner de l'intérieur la fonction publique.

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

6) Point d'information situation COVID (info)

La collectivité est dans l'attente des décisions prévues pour le 15 décembre.

Des consignes du CIG, concernant les bonnes pratiques, seront distribuées par le conseiller de prévention. Nous sommes informés que la journée de carence en cas de COVID serait suspendue à partir du mois de janvier 2021.

7) Bilan du gardiennage du parc des sport (info)

Comme il est d'usage, pour tout service ayant fait l'objet d'une réorganisation, nous avons demandé qu'un bilan soit fait de la nouvelle équipe du stade qui a été mise en place, il y a un an. Le Directeur des sports nous informe que cette réorganisation est très positive, il constate notamment une très nette amélioration du contact avec le public et une meilleure identification des agents car ils sont désormais équipés d'uniformes.

8) Point d'information sur la restauration collective (info)

Le restaurant d'entreprise de la RATP, qui rappelons-le, a été un acquis de la CGT, n'est toujours pas rétabli. Il nous est indiqué qu'il était, de toute façon, assez peu fréquenté.

La FSU a demandé de porter une réflexion sur la mise en place de chèque restaurant. Nous avons appuyé cette demande en précisant que cette solution, en plus de représenter un acquis pour le personnel, pourrait avoir un impact positif sur le commerce local lilasien.

Le DGS a indiqué que tous les agents ne pourraient pas bénéficier des chèques restaurant, car certains ont déjà un repas fourni. Enfin, il souligne le fait que la mise en place des tickets restaurant aurait un coût largement supérieur à celui de la cantine RATP.

Nous avons demandé qu'un bilan précis de la fréquentation de la cantine RATP soit donné.

9) Point sur les congés des agent.es ne disposant pas de poste informatique (info)

Il est prévu un redéploiement des ordinateurs dans les services afin de permettre à tous les agents de poser leurs congés eux-mêmes, ce qui est une revendication exprimée par la CGT, de longue date. Rappelons que certains agents n'ont toujours d'accès à Cyril.

L'accompagnement des agents sur les ordinateurs sera assuré par le médiateur numérique, dès que le poste sera pourvu (il est toujours en cours de recrutement). Il est envisagé d'aménager une nouvelle salle informatique pour organiser les formations. Nous avons à nouveau demandé s'il est possible d'envisager la portabilité de Cyril sur une application Smartphone. Le DGA nous a répondu que la collectivité attendait une réponse du développeur à ce sujet.

10) Protocole d'alerte sur les agressions et dépôt de plainte (info)

Un travail est cours d'élaboration, au niveau des directions, pour établir un cadre plus précis, afin de prévoir les dispositions à prendre en cas d'agression. Ce document doit notamment prendre en compte l'évolution réglementaire sur ce sujet. Affaire à suivre.

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.