la cgt des LILAS

L'ÉCHO DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

AU COMITÉ TECHNIQUE DU MERCREDI 16 DÉCEMBRE 2015

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, Fabienne Tamim, François Le Douarin, Jean-Pierre Blouch, Sabine Rougerie.
Étaient excusés : David Boutit, Catherine Brandon, Sabine Domecq.

1) Approbation du compte rendu du comité technique du 14 octobre 2015 (avis)

Avis favorable des représentants du personnel.

2) Actualisation du tableau des effectifs (avis)

Les modifications portent uniquement sur les avancements de grade. L'employeur précise que les grades concernés par ce contingent risquent de passer en CAP en 2016, ce qui signifierait que cela repousserait en 2017 l'avancement d'agents de même grade qui auraient pu en bénéficier l'an prochain.

Avis favorable des représentants du personnel.

3) Modification de l'organisation des lieux d'accueil occasionnel de la petite enfance (avis)

La directrice Éducation Jeunesse est venue présenter le projet de réorganisation des lieux d'accueil occasionnels petite enfance (Halte-Jeux et Multi-Accueil).

Ce projet prévoir la polyvalence entre les deux structures afin d'assurer la continuité de service pour les familles. Pendant les vacances scolaires, la Halte-jeux fermera et les enfants seront accueillis au Multi-Accueil, avec mutualisation des personnels.

La création d'un poste d'Éducatrice Jeune Enfant est prévue pour assurer la direction du Multi-Accueil et l'intérim de la direction de la Halte-Jeux pendant l'absence de la titulaire du poste.

Vos représentants font état des inquiétudes des agents des deux structures :

- Lourdeur du profil de poste qui risque de freiner un recrutement rapide.
- La non-pérennisation du poste d'auxiliaire de puériculture, pourtant décidée au CT de juin 2015.
- La fusion des deux structures pendant les vacances qui risque de perturber les repères des enfants.

Il nous a été répondu qu'un poste d'EJE serait créé par anticipation pour remplacer la directrice actuelle du Multi-Accueil avant sa retraite, le temps que le poste qu'elle occupe soit rendu vacant. Cette personne aurait pour mission d'assurer également la direction de la Halte-Jeux avant le retour de la directrice de cette structure. Ces missions sont transitoires. Un nouveau profil de poste de direction du Multi-Accueil serait proposé en septembre 2016.

Il est affirmé que la volonté des élus n'est pas de fusionner les deux structures et que le projet soit construit avec les agents et réévalué lors d'un bilan présenté au CT de septembre.

L'administration nous assure qu'il ne sera pas difficile de recruter la directrice sur ce profil du fait qu'il s'agit d'un poste permanent.

La directrice de secteur s'engage à organiser une nouvelle réunion dès la rentrée de janvier avec les deux structures afin de rediscuter du projet.

La DG réaffirme le principe de la liberté de parole des agents sur l'exercice professionnel.

Compte tenu de la création de poste et des réponses apportées à leurs questions, les représentants du personnel ont décidé de s'abstenir, après suspension de séance.

4) Nouvelle organisation expérimentale du temps de travail des personnel du service voirie propreté (avis)

Ce point répond à une demande ancienne des agents et leurs représentants syndicaux. À l'issue

d'une mobilisation en septembre, ce projet a fait l'objet d'une concertation avec les agents qui a abouti à la mise en place expérimentale, pendant trois mois, de la réduction de la pause méridienne, passant de deux heures à une heure.

La possibilité d'une journée continue avec deux équipes a été étudiée mais ce projet a été repoussé faute d'effectifs suffisants.

Vos représentants syndicaux ont fait état de la disparition du matériel permettant aux agents d'assister à la réunion syndicale prévue pour préparer ce point d'ordre du jour.

L'administration a affirmé qu'elle n'avait nullement l'intention de s'opposer au droit syndical.

Les agents de la voirie ont pointé le problème des temps de trajet et de douche qui ont été réduits depuis le passage aux nouveaux horaires.

Il nous a été répondu que le vrai problème réside dans le nombre insuffisant de douches et qu'une réflexion est en cours pour le résoudre le problème dans le cadre de la préparation budgétaire 2016.

Le temps accordé est fixé à 20 minutes et l'administration s'engage à ce que le ramassage se fasse suffisamment tôt pour permettre le temps de pause d'une heure effective.

Les représentants du personnel ont demandé que deux autres réunions soient organisées avec les agents pendant l'expérimentation (une mi-janvier et l'autre fin février).

Nous rappelons que la question du nettoyage des EPI est toujours en souffrance.

L'employeur propose que cette question soit abordée au CHSCT.

Vos représentants ont demandé que la répartition des heures supplémentaires soit organisée de la même façon que la répartition des astreintes. La directrice s'engage à revoir ce point dans le cadre des prochaines réunions avec les agents.

Le bilan d'expérimentation des nouveaux horaires sera présenté au prochain CT.

Avis favorable des représentants du personnel.

5) Modification de l'organigramme de la DGST (avis)

Les représentants du personnel font remarquer que c'est l'organigramme du service des Espaces Publics qui est présenté et non celui de la DGST. Il nous est répondu que la réorganisation de la DGST sera mise à l'ordre du jour du prochain CT.

Nous approuvons la clarification qui aboutit à une meilleure visibilité des missions et des responsabilités des agents du service des Espaces Publics. C'est notamment le cas des nouveaux postes d'adjoints au responsable pour les espaces verts et pour la voirie (pour plus d'information, venez consulter l'organigramme communiqué aux représentants du personnel).

Nous confirmons notre demande que tous les appels à candidature sur les nouveaux postes du service des Espaces Publics soient passés en interne, comme ce fut le cas pour celui du contrôleur de travaux.

Avis favorable des représentants du personnel.

6) Indemnité travaux insalubres (avis)

La Direction des Ressources Humaines a présenté un projet de refonte de la prime d'insalubrité, basée sur un versement forfaitaire et après avoir fait un examen de tous les agents afin de déterminer ceux qui pouvaient y avoir droit.

Certains agents n'avaient pas de prime d'insalubrité versée alors qu'ils pouvaient en bénéficier (par exemple au stade) alors que d'autres touchaient des cumuls non justifiés de cette prime.

L'administration nous a déclaré qu'elle avait procédé à une réévaluation qui prenne au mieux l'interprétation qu'il convenait de faire de la réglementation. Nous avons découvert, par exemple, que cette réglementation ne permet pas de verser la prime d'insalubrité aux agents des écoles, pas plus qu'aux personnels chargés de visiter les immeubles insalubres.

Quatorze agents seraient concernés par une baisse de la prime d'insalubrité soit qu'ils bénéficiaient, jusqu'à présent, de cette prime de façon injustifiée, soit que leur prime actuelle était surévaluée.

Cette baisse représenterait un montant n'excédant pas, en moyenne, un montant supérieur à deux euros par mois.

Vos représentants qui, depuis longtemps ont mis la réévaluation de la prime d'insalubrité à l'ordre du jour des Comités Techniques et qui ont appuyé les demandes des agents en ce sens (notamment, lors du mouvement revendicatif de la voirie, en septembre) ont exprimé leur satisfaction d'une répartition plus équitable de cette prime pour tous les agents de la ville.

Avis favorable des représentants du personnel.

7) Calendrier 2016 des réunions du Comité Technique (avis)

Voici le calendrier des réunions du Comité Technique pour l'année 2016 :

- Réunion préparatoire le 8 février, pour un Comité Technique au 9 mars.
- Réunion préparatoire le 9 mai, pour un Comité Technique au 15 juin.
- Réunion préparatoire le 5 septembre, pour un Comité Technique au 19 octobre.
- Réunion préparatoire le 7 novembre, pour un Comité Technique au 7 décembre.

Une réunion est prévue, entre l'employeur et les représentants du personnel, un mois avant chaque Comité Technique, afin de définir l'ordre du jour de la séance. Par exemple, le prochain CT se tiendra le 9 mars, avec une réunion préparatoire, le 8 février.

Ainsi, les agents peuvent remonter leurs propositions auprès de leurs représentants, avant chaque réunion préparatoire.

Avis favorable des représentants du personnel.

8) Point sur les entretiens d'évaluation (info)

Les représentants du personnel ont demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour pour établir un premier bilan de la nouvelle procédure, sachant qu'une bonne partie des évaluations devaient théoriquement être effectuées au moment du CT.

L'administration affirme que 355 retours lui sont parvenus à ce jour. Dans une très grande majorité, les agents ont exprimé leur satisfaction de la démarche d'évaluation. Les désaccords, concernant les conclusions des évaluations pourront toujours faire l'objet de recours auprès de la CAP.

Vos représentants ont signalé qu'il est demandé aux agents de signer la notification du formulaire lors de l'entretien, sans que la procédure impose, comme c'était le cas avant, de donner un second visa final, après la signature du maire.

L'administration a reconnu cette incohérence. Pour cette année, elle s'engage à retourner le formulaire systématiquement aux agents si le maire donne un avis différent à celui noté par le supérieur lors de l'entretien. Pour les prochaines évaluations, les formulaires seront modifiés afin qu'il soit demandé aux agents de signer deux fois : d'abord pour valider l'entretien avec le supérieur hiérarchique puis, ensuite, après l'avis du maire. Les évaluateurs peuvent renvoyer les évaluations sans cette signature à la DRH elles seront renvoyées dans les services pour signature de l'agent après visa du Maire, comme le prévoyait la procédure initiale.

Nous avons également fait remarquer que, dans certains services, l'entretien s'était déroulé avec deux personnes - le responsable et l'adjoint – alors qu'il était prévu que seul le « N+1 » assure cette mission. Nous avons demandé que l'employeur s'assure que tous les personnels encadrants reçoivent la formation leur permettant de mener dans les meilleures conditions leurs missions de conduite d'entretien d'évaluation. Nous avons signalé, à titre d'exemple, que des responsables se sont mis en difficulté vis-à-vis de leur équipe pour avoir demandé de signer des formulaires remplis au crayon.

9) État d'urgence (info)

Il nous a été indiqué que l'employeur n'est pas tenu d'appliquer des dispositions particulières en rapport avec l'État d'urgence car ce cadre permet de mener des investigations de police et

de justice, lesquelles ne sont pas du ressort des collectivités territoriales.

La ville applique le plan Vigipirate renforcé.

Une note de service a été communiquée aux responsables ainsi qu'à vos représentants, dans laquelle on trouve les recommandations qu'il convient de respecter afin d'assurer la sécurité des agents, des usagers et des équipements.

L'employeur nous a indiqué qu'il étudie la possibilité d'employer les services d'une entreprise de sécurité lors de certaines manifestions culturelles.

10) Convention de mise à disposition 2016 CAEE - Ville (avis)

Ce point a été ajouté à l'ordre du jour du Comité technique, une semaine avant la séance, ce dont se sont plaints vos représentants.

La convention de mise à disposition définit la liste des services municipaux qui tombent dans le champ de compétence de la Communauté d'Agglomération Est-Ensemble – et qui auraient dû être transférés – mais qui sont restés dans le giron communal, parce que l'organisation pratique des missions imposait que ces services ne soient pas transférés.

C'est ainsi que nombre de services municipaux sont, en partie ou en totalité, « mis à disposition » de la CAEE.

La « convention de mise à disposition » permet donc à la ville de continuer à exercer des missions qui auraient dû être transférées et d'être payée par la CAEE pour cela.

Nous faisons remarquer que la convention de mise à disposition est établie entre la ville et une entité – la CAEE – qui doit normalement disparaitre au premier janvier 2016, pour être remplacée, selon la réforme territoriale, par un Etablissement Public Territorial (EPT).

Il nous est répondu que le cadre juridique impose que la convention soit signée avec la CAEE avant la transformation de cette dernière en EPT…

Nous voyons de quelle façon cette réforme territoriale, d'une importance sans précédent pour la population et pour les agents, continue de s'imposer comme un lent processus administratif implacable et cela, sans qu'il n'y ait eu le moindre processus démocratique pour valider la réforme.

Nous n'avons d'autre choix que de donner un avis favorable à cette convention de mise à disposition, puisque notre refus aurait comme conséquence le non-paiement par la CAEE des services rendus par la ville.

Avis favorable des représentants du personnel.

Points divers

Jours de congés 2016

L'année 2016 comporte 4 jours fériés tombant le dimanche. Vos représentants ont demandé qu'en compensation, il soit accordé un pont le vendredi 6 mai. Cette demande a été rejetée, arguant que les agents disposaient déjà de 36 jours de congés annuels.

Véhicule associatif portant le logo de la ville

Vos représentants ont adressé à l'employeur, au mois de novembre, une photo d'un véhicule associatif, portant le logo de la ville en lui demandant s'il s'agissait d'un nouveau service. N'ayant reçu aucune réponse écrite à ce sujet, nous l'avons interpelé en fin de séance. Il nous a été répondu que la Ville ignorait que ce véhicule portait ce logo et que la mise en place d'une charte graphique spécifique permettant de présenter la relation de partenariat entre la mairie et les associations était à l'étude.

Les documents transmis par l'employeur aux représentants du personnel, lors des Comité Techniques, sont consultables par tous les agents qui nous en font la demande. Pour cela, venez nous rencontrer au 82 bis avenue Pasteur, le jeudi de 14 à 17 heures.