



Direction des ressources humaines
CCD/AF

Membres du Comité Social Territorial

P.J. :

Annexe 1 – organigramme CTM

**Annexe 2 – rapport égalité
professionnelle femme-homme 2023**

Le 23 décembre 2024

Procès-verbal Comité social territorial du 5 décembre 2024

Présent(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

- . Christophe QUINIOU
- . Robert PELLARINI
- . Gérard REVELLIN
- . Christophe NOVOTNY
- . Claire COLIN-DUCROS

Représentants suppléants

Représentants du personnel titulaires

- . Aurélien POLO - unsa
- . Audrey PARRA - unsa
- . Josiane MARECHAL - fo
- Annick PINCHENORE- fo

Représentants suppléants

- . Sébastien LLORCA - unsa

Après s'être assuré du quorum, monsieur le maire ouvre la séance à 14 heures 30.

Sont désignés Gérard REVELLIN, en qualité de secrétaire et Josiane MARECHAL, secrétaire adjointe.

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CST du 13 septembre 2024
2. Renouvellement du dispositif de signalement des actes de violences-discrimination, harcèlement et agissements sexistes – autorisation donnée au maire de signer la convention
3. Mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux
4. Attribution de la NBI majorée quartiers politique de la ville pour les agents de la filière police
5. Nouvel organigramme du CTM
6. Mise à jour du tableau des effectifs
7. Création d'un poste de coordonnateur PAEJ/CLS au CCAS
8. Rapport 2023 sur l'égalité femme-homme
9. Questions diverses

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CST DU 13 SEPTEMBRE 2024

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du CST du 13 septembre 2024.

Monsieur POLO souhaite apporter des précisions au sujet de la problématique des recrutements sur les écoles. Il avait donné l'exemple de l'école Prévert et craignait que cette école soit stigmatisée. Or, la problématique des recrutements périscolaires concerne la quasi-totalité des groupes scolaires. Il précise que la situation s'est améliorée depuis.

Monsieur le maire prend en compte cette remarque et demande que soit modifié le procès verbal du 13 septembre dans ce sens.

En l'absence d'autre remarque, le procès-verbal est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

2. RENOUELEMENT DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCES-DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES – AUTORISATION DONNÉE AU MAIRE DE SIGNER LA CONVENTION

Madame COLIN-DUCROS rappelle que, pour répondre à une obligation réglementaire, la collectivité adhère au dispositif depuis 2022 et qu'elle souhaite la reconduction de la convention avec le CDG69. Le dispositif prévoit :

- une procédure de recueil des signalements effectués par les agents,
- l'accès à une plateforme permettant de recueillir les signalements des agents et de suivre le traitement du signalement,

- les prestations de conseil, d'accompagnement et de traitement des situations par des avocats.

La gestion de ce dispositif se fait de manière autonome et indépendante. Madame COLIN-DUCROS précise qu'il y a eu un ou deux signalements sur la précédente convention, mais qui n'ont pas abouti.

Monsieur REVELLIN indique que la durée de la convention est de 4 ans.

Madame COLIN-DUCROS informe que le coût du dispositif s'élève à 1€ par agent.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le renouvellement du dispositif de signalement des actes de violences-discrimination, harcèlement et agissements sexistes est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

3. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT DES POLICIERS MUNICIPAUX

Madame COLIN-DUCROS mentionne l'arrêté publié le 26 juin 2024, instituant un nouveau régime indemnitaire pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la filière police municipale. Cet arrêté prévoit la création de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) et la suppression de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) et de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF).

L'ISFE sera composée :

- d'une part fixe, calculée en appliquant un taux individuel au montant du traitement soumis à retenue pour pension (entre 30 et 33 % selon le cadre d'emplois),
- d'une part variable, fixée dans la limite des montants réglementaires (entre 5 000 et 9 500 € annuel maximum, selon le cadre d'emplois). La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, qui sont évalués lors de la campagne annuelle des entretiens professionnels. Elle sera versée mensuellement dans la limite de 50 % des montants plafonds fixés ci-dessus pour chacun des cadres d'emplois et des fonctions exercées. Elle sera complétée par un versement annuel, qui interviendra au mois de juin, à l'issue de la campagne annuelle des entretiens professionnels.

Madame COLIN-DUCROS précise que l'ISFE est cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Elle rappelle qu'à des fins d'équités avec les agents relevant du RIFSEEP et compte tenu de la réglementation en vigueur, l'ISFE part fixe sera supprimée en cas de maladie ordinaire à compter du 16ème jour d'absence par année civile et dès le premier jour en cas de congés longue maladie, congés longue durée.

Les agents à temps partiel thérapeutique verront leur régime indemnitaire modifié à hauteur de leur quotité de travail réel. Les agents en attente de reclassement pour inaptitude préconisé par les instances médicales, placé en période préparatoire au

reclassement par la collectivité, n'exerçant par les missions qui relèvent de leurs cadre d'emplois, se verront attribuer les montants suivants jusqu'au reclassement ou à la retraite pour invalidité le cas échéant :

- d'une part fixe brute comprise entre 25 et 28 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension, selon le cadre d'emplois,
- d'une part variable, dans la limite de 2400€, quel que soit le cadre d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire sera effectif à compter du 1^{er} janvier 2025.

Monsieur NOVOTNY précise que l'ISFE représente un coût de 60 000 € pour la collectivité.

Madame COLIN-DUCROS indique qu'elle a mené un travail avec l'ensemble des collègues de la filière sécurité pour aboutir à cette proposition.

Madame MARECHAL fait savoir que ce nouveau régime indemnitaire était très attendu par les agents concernés.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

4. ATTRIBUTION DE LA NBI MAJORÉE QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE POUR LES AGENTS DE LA FILIÈRE POLICE

Madame COLIN-DUCROS informe que les agents de la filière police municipale bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) parce qu'ils occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière et qu'ils exercent leurs missions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. L'article 2 du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 prévoit une majoration de la NBI lorsqu'ils sont confrontés à des sujétions particulières ou lorsqu'ils assument des responsabilités spécifiques ou participent à la mise en œuvre d'actions liées à la politique de la ville. Au regard des missions qui leurs sont dévolues, il est proposé que la NBI quartiers prioritaires politique de la ville attribuée aux agents de la filière police soit majorée de 50 %, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Madame MARECHAL demande si les agents du service prévention sont également concernés par la majoration de la NBI quartiers politique de la ville.

Madame COLIN-DUCROS précise qu'ils ne sont pas concernés par la majoration compte-tenu de la nature de leurs missions.

Monsieur le maire complète en indiquant qu'il y a de nombreux agents qui œuvrent dans les quartiers politique de la ville.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, l'attribution de la NBI majorée quartiers politique de la ville pour les agents de la filière police municipale est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

5. NOUVEL ORGANIGRAMME DU CTM

Madame COLIN-DUCROS rappelle la modification de l'organisation qui avait été mise en place après le CST du 13 septembre 2024. Puis, elle dresse les constats qui amènent à proposer un nouvel organigramme et qui sont les suivants :

- une unité technique de proximité efficace mais qui doit encore mieux se structurer pour répondre aux différentes sollicitations techniques,
- une multiplication des sources de sollicitations techniques, avec le déploiement de l'application Fluxnet auprès des directeurs d'école et des responsables métiers, ainsi qu'une augmentation du nombre de sollicitations,
- une difficulté de gestion liée aux horaires différents pratiqués entre l'équipe agents techniques de proximité et l'équipe travaux de première nécessité,
- une difficulté d'identification des agents techniques de proximité par les utilisateurs des sites ainsi qu'un manque d'assimilation de leurs missions,
- une disparité de présence des agents techniques de proximité sur leurs deux sites d'intervention,
- une efficacité et une réactivité de l'équipe technique de premier niveau,
- une efficacité et une réactivité des deux équipes lorsqu'elles ont été amenées à travailler ensemble,
- une nécessité de renforcer la cohésion entre les équipes et le sentiment d'appartenance au CTM.

Madame COLIN-DUCROS présente la nouvelle organisation proposée :

- la mise en place de deux unités techniques de proximité,
- la sectorisation géographique et équilibrée des unités techniques de proximité, pour une meilleure connaissance des bâtiments et sites d'intervention par les agents techniques polyvalents, une meilleure identification de ces derniers par les utilisateurs et plus de diversité dans les types de sites,
- au sein de chaque secteur, l'organisation du travail en équipe pour gagner en qualité, en efficacité et en réactivité,
- les compétences électricité et peinture intégrées aux deux unités techniques,
- des horaires de travail communs aux deux unités, sur 4,5 jours,
- l'établissement de plannings d'intervention prévoyant les missions d'entretien préventif et curatif les matins et le traitement des demandes d'intervention les après-midis.

Ce nouvel organigramme permet d'adapter l'organisation aux besoins du service et aux attentes des utilisateurs.

Monsieur POLO précise que les responsables métiers n'ont pas accès à Fluxnet, conformément à l'organisation décidée lors du passage à Fluxnet. Ce choix a été fait dans le but de limiter le nombre d'utilisateurs et le nombre de demandes d'intervention.

Concernant cette nouvelle organisation, il exprime sa satisfaction quant à la mise en œuvre progressive, qui rassure les agents concernés, notamment vis-à-vis de l'adaptation à la vie personnelle.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le point suivant est abordé.

6. MISE À JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le point suivant est abordé.

7. CRÉATION D'UN POSTE DE COORDONNATEUR PAEJ/CLS AU CCAS

Monsieur le maire précise que la création du poste est anticipée et que le recrutement se fera sous réserve de co-financements attendus.

Madame COLIN-DUCROS présente le projet de création de poste de coordonnateur PAEJ/CLS. Il répond aux besoins suivants :

- pour porter le contrat local de santé (CLS), le centre communal d'action sociale a besoin d'un coordonnateur CLS, à hauteur de 0,5 équivalent temps plein (ETP).
- le Point Accueil Ecoute Jeunes (PAEJ) doit être restructuré, suite aux nouvelles instructions de la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) qui subventionne ce service. L'agent de catégorie C assurant l'accueil doit être remplacé par un agent ayant des compétences portées sur le social et/ou la jeunesse. Ce poste occupera un agent à 0.5 ETP également. L'agent occupant actuellement le poste fera l'objet d'une mobilité interne à l'accueil de l'hôtel de ville.

Il conviendra donc de créer un poste à temps complet de coordonnateur CLS/PAEJ. Pour rendre le poste plus attractif, ce dernier sera ouvert aux agents de catégories A et B des filières administrative et sociale.

Monsieur le maire rappelle que le poste est créé techniquement mais que sa mise en œuvre sera soumise à un financement extérieur. Il rappelle que, dans cette période d'incertitude financière, la prudence s'impose. Les collectivités territoriales vont devoir se recentrer sur le socle de compétences obligatoires dans les prochaines années. La réalité économique ne permet pas aujourd'hui d'afficher des créations de poste ; il sera plutôt question de rationaliser les moyens et de rechercher les économies possibles. En même temps, monsieur le maire concède que les enjeux de santé sont cruciaux à l'échelle du territoire et qu'il faut arriver à trouver le bon niveau de réponse de la part de la collectivité. Il réaffirme que, sans financement, le poste ne sera pas mis en œuvre.

Monsieur POLO demande qui sont les financeurs.

Monsieur NOVOTNY répond qu'il s'agit de la Caisse d'Allocations Familiales pour le PAEJ et de l'Agence Régionale de la Santé pour le CLS.

Monsieur le Maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la création du poste de coordonnateur PAEJ/CLS est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

8. RAPPORT 2023 SUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Madame COLIN-DUCROS indique que ce rapport s'inscrit dans le plan d'action pluri-annuel 2022-2024, en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Elle rappelle les quatre grands axes :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Elle met en avant les constats suivants :

- la Ville de Meyzieu reste une collectivité majoritairement féminine, avec 66 % de femmes.
- plusieurs postes dits « masculins » sont occupés par des femmes (directrice de la tranquillité publique, directrice des finances, responsable des systèmes d'information).
- l'effectif compte un seul ATSEM de sexe masculin.
- il n'y a pas d'homme dans le secteur de la petite enfance.
- il y a parité au sein des membres du comité de direction.
- pour la 3ème année consécutive, il y a plus de femmes que d'hommes occupant les postes de responsable de service ou d'équipement. Madame COLIN-DUCROS précise qu'il n'y a aucune discrimination liée au sexe des candidats pendant la procédure de recrutement.
- les écarts de rémunération entre femmes et hommes sont essentiellement dus à la proportion plus importante de femmes travaillant à temps partiel.

Madame COLIN-DUCROS indique qu'un des objectifs du régime indemnitaire voté en 2023 a été de réduire l'écart entre les filières avec une uniformisation des planchers.

Monsieur le maire affirme qu'il ne s'agit pas d'un sujet problématique à la Ville de Meyzieu et qu'aucune situation ne lui a été remontée. Si le cas venait à se produire,

monsieur le maire souhaite en être informé et le traitera avec la plus grande fermeté. Il n'acceptera pas la moindre dérive.

Madame COLIN-DUCROS confirme qu'elle n'a eu aucune remontée et qu'elle y sera particulièrement vigilante.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le point suivant est abordé.

9. QUESTIONS DIVERSES

Madame MARECHAL aborde la question du temps de travail et de l'expérimentation de la semaine de 35 heures en quatre jours. Elle souhaite savoir si l'expérimentation est entérinée.

Madame COLIN-DUCROS précise qu'un bilan de l'expérimentation sera prochainement réalisé et présenté au prochain CST. Elle rédigera une note pour informer les agents ayant expérimenté la semaine de quatre jours de la possibilité de poursuivre cette organisation de leur temps de travail. Globalement, le bilan de l'expérimentation est jugé positif par la dizaine d'agents concernés ainsi que leurs managers, sauf au centre technique municipal où il a été mis fin à l'expérimentation. D'autres dispositions sont en cours de réflexion tels que l'alternance entre une semaine de quatre jours et une de cinq jours.

Madame MARECHAL souhaite connaître les dates de fermeture de l'hôtel de ville pour l'année 2025.

Monsieur NOVOTNY indique que, en accord avec monsieur le maire, l'hôtel de ville sera fermé trois jours : le 30 mai, le 10 novembre et le 26 décembre. Une communication sera adressée à la population en amont.

Madame MARECHAL demande si seul le personnel de l'hôtel de ville est concerné.

Monsieur NOVOTNY exclut les services obligatoires, tels que la police municipale.

Madame COLIN-DUCROS précise que le pont de l'Ascension concerne l'ensemble des directions de la Ville, sauf la police municipale et la RPA les Tamaris qui nécessite une présence minimum. Elle ajoute que cela correspond au fait que les écoles sont fermées notamment pour l'Ascension et Noël.

Monsieur NOVOTNY rédigera prochainement une note explicative précise à l'attention des agents de la Ville.

Madame PINCHENORE demande si les dates de fermetures peuvent déjà être communiquées aux agents.

Monsieur NOVOTNY répond par l'affirmative.

Madame MARECHAL souhaite connaître la position de monsieur le maire concernant le remplacement des futurs retraités. D'après ses lectures dans la presse spécialisée, il semblerait que seuls les postes d'accueil devraient faire l'objet de remplacements. De nombreux agents, qui ne sont pas sur des postes d'accueil, partiront à la retraite prochainement. Elle demande si ces derniers seront remplacés ou si les services seront réorganisés.

Monsieur le maire indique qu'il n'y a pas de systématisme en fonction de la nature du poste. Le remplacement des départs à la retraite sera forcément guidé par l'exécution budgétaire. Il précise que, jusqu'à il y a 24 heures, il manquait 400 000 € sur le budget 2025. Le levier RH est primordial étant donné que la masse salariale représente plus de

50 % du budget de fonctionnement. Le remplacement des agents retraités sera étudié au cas par cas, service par service.

Madame PINCHENORE souhaite savoir si la prise de poste des futurs recrutés interviendra une fois que l'agent sera parti à la retraite ou s'il y aura un tuilage.

Monsieur le maire renouvelle la position selon laquelle la décision sera prise au cas par cas. Il ajoute qu'il faudra mener une réflexion sur l'organisation des services. Etant donné la baisse des recettes, une rationalisation des moyens humains est inévitable. La collectivité ne pourra pas rendre le même niveau de services publics avec moins de moyens. La stratégie du moins ne sera en effet plus tenable. Depuis 30 ans, la Ville a fait plus que ce qu'elle ne pouvait, ce qui a habitué à un niveau de services publics plus important que ce que l'État peut financer.

Monsieur POLO exprime le fait qu'il s'agira de trouver le bon équilibre pour éviter trop de charge de travail et de tension sur certains services ou métiers. Il ajoute qu'il a bien conscience de l'effort budgétaire nécessaire de la part de tous.

Monsieur le maire confirme qu'il conviendra d'équilibrer la réponse du service public, afin d'optimiser les moyens.

Monsieur POLO demande si, pour avoir une gestion simplifiée des jours de fractionnement, il est acté qu'un jour de fractionnement équivaut à un jour travaillé, en termes de volume horaire.

Madame COLIN-DUCROS répond par la positive. Elle rédigera une note d'information prochainement.

Monsieur NOVOTNY indique que cette position assurera l'uniformité dans toutes les directions.

Monsieur POLO souhaite aborder le sujet des visites d'inspection. Il exprime le fait que l'on ne capitalise pas suffisamment sur les rapports des visites d'inspection. Il suggère la création d'un document qui listerait les particularités et les points de vigilance dans le but d'éviter de reproduire les erreurs dans le cadre de nouveaux projets.

Monsieur le maire trouve l'idée intéressante. Il précise que cette démarche est pratiquée, mais de manière non formalisée. Il cite l'exemple du futur équipement qui abritera le conservatoire et le centre de loisirs. Il interroge sur la mise en œuvre de cette suggestion.

Monsieur POLO explique que ce dossier est en lien avec la F3SCT.

Madame COLIN-DUCROS précise que cette demande nécessitera la collaboration de la direction des ressources humaines et la direction des services techniques. Le document de base, qui est le rapport de la visite d'inspection, devra être enrichi par le retour des utilisateurs.

Monsieur POLO indique qu'il a repris les compte-rendus des visites d'inspection des deux dernières années afin de dresser une liste. Il partagera ce document.

Monsieur le maire incite à avancer sur le sujet.

Monsieur POLO souhaite revenir sur le groupe de réflexion. Il souligne que le groupe de réflexion touche à sa fin. Des propositions, qui ne demanderont pas automatiquement des moyens financiers supplémentaires, vont en découler. Le groupe de réflexion attend une réponse justifiée à chacune des propositions. Il attend également des propositions de la part de la direction générale. Il précise que quelques propositions demanderont une remise en question de certaines pratiques de travail.

Madame MARECHAL ajoute que madame PLATROZ est en train d'établir le tableau récapitulatif des propositions, afin qu'il soit présenté au directeur général des services et à la directrice des ressources humaines. Elle estime que les propositions sont simples et concrètes et que le groupe de travail a été constructif.

Monsieur POLO précise que chaque participant au groupe de travail a réfléchi dans l'intérêt collectif.

Madame MARECHAL fait un retour positif de l'état d'esprit qui a dominé pendant toutes les réunions du groupe de réflexion.

Monsieur NOVOTNY indique que la culture du changement doit être à tous les niveaux. Il se réjouit des retours constructifs du groupe de réflexion. Il informe qu'il faudra passer à la phase de transmission aux décideurs et aux élus et est favorable à une réunion bilan /actions 2025 début 2025.

Madame COLIN-DUCROS informe qu'elle a un temps de travail avec madame PLATROZ à ce sujet lundi prochain.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 15 heures 45.

La prochaine séance du CST aura lieu jeudi 6 février 2025 à 14h30.

Christophe QUINIOU

Gérard REVELLIN

Josiane MARECHAL



Président



Secrétaire



**Secrétaire adjointe
représentante du personnel**