

Membres du Comité Technique

P.J. : présentation LDG du CDG

Le 03/02/2021

Procès-verbal Comité Technique du 19 novembre 2020

<i>Présent(e)s :</i>	<i>Messieurs</i>	QUINIOU, REVELLIN, PELLARINI, POISSON, SAINTPIERRE,
	<i>Mesdames</i>	MONTABONEL, MARECHAL, BLEIN, PINCHENORE, BERNARD, GAYE
<i>Absent(e)s / Excusé(e)s :</i>	<i>Mesdames</i>	GARBRECHT, COLIN-DUCROS, NAVARRO, LARSONNIER, ATMANI
	<i>Messieurs</i>	CLARINI, ACHARD, DONDIN, FOURNAND

Après s'être assuré du quorum, monsieur le maire ouvre la séance à 15 h 30

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CT du 25 septembre 2020
2. Renouvellement de la convention de médecine statutaire.
3. Élargissement du RIFSEEP aux nouveaux cadres d'emplois.
4. Présentation du rapport égalité femmes-hommes
5. Adoption des lignes directrices de gestion.
6. Adoption de la charte du management
7. Indemnisation des jours de CET en cas de départ à la retraite
8. questions diverses.

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CT DU 25 SEPTEMBRE 2020

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du Comité Technique du 25 septembre 2020.

En l'absence de 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. RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE MÉDECINE STATUTAIRE

Clémence MONTABONEL rappelle que le centre de gestion du Rhône propose une prestation de médecine statutaire et de contrôle aux collectivités pour réaliser les activités suivantes :

- visites médicales de vérification de l'aptitude, notamment au moment du recrutement,
- visites médicales de contrôle de la justification des arrêts de travail,
- visites médicales préalables à l'octroi d'un temps partiel thérapeutique, d'un congé pour suivre une cure thermique.

- expertises médicales préalables à la saisine de la commission de réforme,
- rapports médicaux préalables à la saisine du comité médical pour avis après 6 mois d'arrêt de travail.

La Ville a adhéré à ce service en 2019 dans le cadre de la politique de qualité de vie au travail et d'accompagnement des agents, mais aussi dans un souci de maîtrise de l'absentéisme. Il ressort de cette première année d'expérimentation un bilan positif, puisque la collectivité dispose d'un partenariat privilégié avec un médecin qui a une connaissance des métiers de la fonction publique territoriale et qui a un rôle de conseil dans le suivi des agents.

En 2020, il y a eu sept visites médicales d'embauche, cinq expertises et trois contrôles médicaux.

Au regard de la qualité de la collaboration avec le centre de gestion, il paraît opportun de reconduire l'adhésion à ce service.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le renouvellement de la convention de médecine statutaire et de contrôle pour 2021 est mis au vote :

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

Monsieur le maire signale que monsieur REVELLIN est vice-président du centre de gestion à la suite de la mise en place du nouveau conseil d'administration.

3. ÉLARGISSEMENT DU RIFSEEP AUX NOUVEAUX CADRES D'EMPLOIS

Monsieur le maire rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en œuvre le 1^{er} janvier 2018 dans la collectivité, pour les premiers cadres d'emplois concernés. Il se substitue aux diverses primes de la fonction publique afin d'uniformiser le régime indemnitaire.

Le RIFSEEP ne pouvait entrer en vigueur que progressivement en fonction des cadres d'emplois. En effet, il était nécessaire d'attendre la publication des arrêtés ministériels portant application du RIFSEEP aux différents corps de l'État auxquels les cadres d'emplois territoriaux sont assimilés. Certains cadres d'emplois restaient donc exclus de ce nouveau régime indemnitaire.

Désormais, le décret 2020-182 du 27 février 2020 permet aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale non encore éligibles au RIFSEEP d'en bénéficier.

Clémence MONTABONEL précise que tous les cadres d'emplois entrent désormais dans le champ d'application du RIFSEEP, à l'exception des policiers municipaux, des gardes-champêtres et des sapeurs-pompiers professionnels ainsi que les professeurs et les assistants territoriaux d'enseignement artistique qui conservent un régime indemnitaire spécifique. Cet élargissement entre en application au 1^{er} janvier 2021. Le régime indemnitaire actuel est transféré sans perte ni augmentation. La prime de fonction est intégrée à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE). La prime de résultat devient le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le rapport sur l'élargissement du RIFSEEP aux nouveaux cadres d'emplois est mis au vote :

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

4. PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Clémence MONTABONEL rappelle que le rapport sur l'égalité femmes-hommes doit être présenté au comité technique chaque année. Elle fait un retour sur quelques chiffres significatifs.

La répartition femmes-hommes est stable par rapport à l'année précédente avec 67% de femmes et 33% d'hommes avec, depuis cette année, autant d'hommes que de femmes parmi les contractuels.

La pyramide des âges représentative d'une population « vieillissante » ne présente pas de particularité femmes-hommes.

La parité sur les postes de direction s'accroît au détriment des femmes.

Concernant les avancements de grade, la proportion correspond à la répartition des effectifs donc pas de discrimination. Quant au temps partiel, il est essentiellement féminin.

Clémence MONTABONEL signale que la vigilance doit être axée sur le temps de travail et la rémunération comme au niveau national.

Elle ajoute que le plan d'action n'a pas changé par rapport à l'an dernier car on est sur du long terme même si on doit présenter le rapport chaque année. Il porte sur trois axes :

axe 1 : sensibiliser l'ensemble des acteurs de la ville à l'égalité femmes-hommes par le biais

- du plan de formation

- de l'ensemble des politiques publiques : axe du projet éducatif

axe 2 : développer le suivi des statistiques en matière d'égalité femmes-hommes

axe 3 : intégrer le volet « égalité professionnelle » dans tous les processus de ressources humaines :

- dans la rédaction de tous les documents RH

- par des actions de communication et d'accompagnement pour conseiller au mieux les femmes et les hommes sur leur déroulement de carrière

- par des actions de communication pour lutter contre les stéréotypes

axe 4 : favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle par le télétravail notamment.

Elle précise que concernant l'axe 3, cela se fait déjà notamment par rapport aux avis de vacances et que pour l'axe 4 le télétravail a été mis en œuvre même si c'est plutôt dans un cadre dérogatoire.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le rapport de présentation sur l'égalité femmes-hommes est mis au vote :

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

5. ADOPTION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Monsieur le maire signale que la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la vie publique a prévu l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir chaque année ses lignes directrices de gestion avec pour objectifs :

- de définir la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Il ajoute que cela a été un peu compliqué pour cette première année avec la mise en place d'une nouvelle équipe municipale.

Clémence MONTABONEL confirme que, pour cette année, il s'agit de reprendre l'existant et que le dossier sera retravaillé par le ou la futur(e) DRH. Mais qu'il est obligatoire de passer ce dossier avant le 31 décembre 2020 pour qu'on puisse avoir des avancements de grade et promotions internes en 2021.

Clémence MONTABONEL précise que les lignes directrices de gestion constituent le document de référence pour la gestion des ressources humaines de la collectivité. Elles permettent de formaliser la politique des ressources humaines et de l'afficher.

Ainsi, pour les années à venir, les principales orientations de la collectivité sont les suivantes :

- un programme de travaux ambitieux avec de nombreux projets de réhabilitation et de constructions d'équipements : rénovation de l'espace Jean Poperen, construction d'une nouvelle école, ainsi que deux nouveaux gymnases, la création d'un nouveau conservatoire.. ce qui va nécessiter des ressources humaines pour en assurer le fonctionnement,

- le renforcement de la politique de sécurité au sein de la ville avec la création d'une direction de la tranquillité publique et des effectifs de police supplémentaires,

- l'accompagnement des besoins des usagers, en lien avec l'augmentation de la population en particulier sans le secteur de l'éducation et de la petite enfance,

- la mise en œuvre de ces axes dans un contexte budgétaire contraint qui nécessitera de rationaliser et de revoir le niveau d'intervention de certains services.

Monsieur le maire ajoute qu'il nous est demandé par la métropole contrainte par l'État de construire des logements sociaux. En effet, l'État estime qu'il n'y en a pas assez à Meyzieu notamment concernant les logements pour les plus démunis. Si on ne le fait pas, l'État pourrait préempter des terrains pour le faire. Il précise qu'un bailleur social qui construit ne paie pas d'impôts pendant dix ans.

Ainsi, on va devoir accueillir des milliers de personnes sans recettes pour accompagner ces nouveaux habitants. Il est donc nécessaire de travailler différemment. C'est la situation qui s'annonce pour la petite enfance et pour l'éducation.

Clémence MONTABONEL annonce que ces enjeux se traduisent par une stratégie de pilotage des RH qui repose sur différents axes :

- veiller à l'application et à l'adaptation à un cadre réglementaire évolutif,
- sécuriser et développer les compétences du personnel pour garantir l'efficacité des services, dans un contexte budgétaire contraint,
- accompagner les changements et les projets de service liés au nouveau mandat,
- poursuivre la démarche de qualité de vie au travail pour favoriser le bien-être des agents et leur efficacité.

Clémence MONTABONEL ajoute que les lignes directrices de gestion ont aussi pour objectif de définir :

- les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois,
- les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elle rappelle la procédure actuelle de gestion des avancements de grade et les critères sur la base desquels ils sont analysés tels que :

- la qualité professionnelle
- l'investissement particulier de l'agent
- l'engagement de l'agent dans son évolution professionnelle,
- l'ancienneté de l'agent dans le grade actuel
- l'adéquation entre le grade d'avancement et les missions exercées
- la collectivité arbitre enfin les avancements de grade, en tenant compte d'un équilibre entre les services d'appartenance et les hommes et les femmes, pour les grades concernés.

Concernant la promotion interne, la collectivité dépend du centre de gestion du Rhône en tant que collectivité affiliée volontairement. C'est donc le Président du centre de gestion qui arrête les lignes de gestion en la matière. Le projet de lignes directrices de gestion du CDG 69 est annexé au présent document et soumis pour avis.

Au niveau de la collectivité, les dossiers transmis au centre de gestion pour examen sont sélectionnés selon la même procédure que pour les avancements de grade. Les critères de sélection sont les suivants :

- l'adéquation entre le cadre d'emplois et le poste occupé. Ainsi, la collectivité transmet les dossiers de promotion des agents uniquement si elle est en capacité de les nommer sur leur poste.
- le deuxième critère tout aussi important est la qualité professionnelle de l'agent et sa capacité à exercer l'ensemble des missions du cadre d'emplois concerné, aussi bien sur son poste actuel que sur d'autres postes relevant du même cadre d'emplois. Le degré d'exigence est évidemment plus élevé concernant la promotion interne, puisqu'il s'agit d'un changement de cadre d'emplois.

Le projet de lignes directrices de gestion du CDG reprend et présente les critères sur lesquels il se basait déjà depuis longtemps :

- les acquis de l'expérience professionnelle : densité et richesse du parcours professionnel, démarche d'évolution professionnelle, conditions particulières d'exercice
- la valeur professionnelle : engagement professionnel, capacité d'adaptation, aptitude à l'encadrement d'équipe le cas échéant.

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, les lignes directrices de gestion de la ville de Meyzieu sont mises au vote :

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

Les lignes directrices du centre de gestion du Rhône et de la métropole sont mises au vote :

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

6. ADOPTION DE LA CHARTE DU MANAGEMENT

Monsieur le maire annonce l'aboutissement du travail qui a conduit à l'élaboration de la charte du management en précisant que ce qui s'applique aux managers s'applique à l'employeur.

Clémence MONTABONEL signale que la charte a été élaborée de manière participative avec les remontées des encadrants intermédiaires, avec l'accompagnement d'un consultant externe et dans le cadre d'un parcours formation.

Elle rappelle les objectifs

- à court terme : définir des valeurs communes du manager, accompagner les encadrants, harmoniser les pratiques
- à long terme : améliorer la qualité du service rendu et la qualité de vie au travail, valoriser l'image de la collectivité, prévenir les risques psycho-sociaux et l'absentéisme, favoriser la motivation, le niveau d'implication et d'adhésion et favoriser la légitimité des encadrants.

Et pour atteindre ces objectifs il convient de trouver un équilibre entre bienveillance et exigence au travers des valeurs de la collectivité que sont l'accompagnement, l'adaptabilité, l'écoute, l'exemplarité, la reconnaissance, le respect et la responsabilité.

Monsieur le maire ajoute que la première chose est le service car on est au service du public. On aurait pu ajouter également l'engagement. Au travers de ces grands thèmes cela rappelle au manager comment il doit se comporter.

Clémence MONTABONEL précise qu'elle sera affichée partout.

Josiane MARECHAL ajoute « et appliquée »

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, la charte du management est mise au vote :

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

7. INDEMNISATION DES JOURS DE CET EN CAS DE DÉPART À LA RETRAITE

Monsieur le maire rappelle que lors de la mise en place du Compte Épargne Temps (CET) en 2011 il n'avait pas été prévu de le monétiser. Or, dans certains cas il n'est pas possible de prendre les jours épargnés par exemple en cas de décès ou de retraite après une période de maladie. Il est donc proposé d'indemniser les jours de congés épargnés pour ces cas selon le barème fixé réglementairement.

Clémence MONTABONEL informe le comité que, concernant le régime indemnitaire, un texte dit qu'on ne peut pas le maintenir pour les agents en longue maladie ou en longue durée. La préfecture nous a signifié que notre délibération du 23 juillet 2020 ne respectait pas la parité avec l'État et qu'il fallait la modifier. Ainsi, à partir du 1er janvier 2021, le régime indemnitaire ne sera plus versé aux agents en longue maladie ou en longue durée.

Monsieur le maire demande si toutes les collectivités ont été rappelées à l'ordre par la préfecture.

Clémence MONTABONEL répond qu'elle ne le sait pas mais qu'elle a vu avec le centre de gestion qui confirme que le texte n'est pas clair mais qu'il vaut mieux suivre les recommandations de la préfecture.

Monsieur le maire constate que c'est au législateur de faire évoluer la loi

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, la monétisation du CET est mis au vote :

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

La suppression du maintien du régime indemnitaire aux agents en congé de longue maladie ou de longue durée est mise au vote :

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

8 -QUESTIONS DIVERSES

Josiane MARECHAL demande qui fixe le barème réglementaire sur lequel s'appuie nos barèmes d'attribution du régime indemnitaire.

Clémence MONTABONEL répond qu'il est fixé par les arrêtés ministériels.

Josiane MARECHAL demande si exceptionnellement cette année les agents pourront mettre plus de jours sur leur CET.

Clémence MONTABONEL répond que pour l'instant ce n'est pas prévu car la possibilité de poser les congés annuels 2020 a été reportée au 30 avril 2021.

Monsieur le maire propose de voir s'il est possible de passer à 9 jours pour cette année. Il en parlera au bureau des adjoints.

Didier POISSON suggère que l'on intègre cette proposition à la délibération vue précédemment.

Monsieur le maire accepte sous réserve de l'avis favorable du bureau des adjoints d'autoriser le dépôt de 9 jours de congés annuels au lieu de 6 pour l'année 2020 ;

Monsieur le maire soumet au vote la proposition de déposer 9 jours de congés annuels sur le CET pour l'année 2020 :

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

Jessica BLEIN demande où en est le recrutement de l'instructeur état civil.

Clémence MONTABONEL reconnaît que ce recrutement prend du temps car en l'absence de candidature interne, l'ouverture à des candidats externes a allongé les délais. La DRH reste mobilisée sur ce recrutement.

Josiane MARECHAL signale que quand on a parlé de l'instauration de la prime COVID, on envisageait qu'il y aurait des questions de la part des agents. Ce qui est le cas et signale que ces agents sont orientés vers leurs responsables.

Clémence MONTABONEL reconnaît qu'il y a eu quelques oublis qui ont été rectifiés. Elle insiste sur l'interprétation de cette prime qui concernait prioritairement la présence des agents pendant le confinement, les agents en première ligne. La collectivité l'a élargie tout en sachant que ce serait un facteur de tensions.

Didier POISSON ajoute qu'il faut relativiser les choses car en tant que fonctionnaires on a notre salaire maintenu.

Philippe SAINTPIERRE confirme que beaucoup d'agents n'ont pas compris.

Philippe SAINTPIERRE demande où en est le recrutement du/de la nouveau/le DRH.

Clémence MONTABONEL répond qu'il est en cours, de même que ceux du directeur sports et culture, qui arrive le 4 janvier de Vénissieux, et du directeur de la tranquillité publique.

Elle ajoute que c'est une grosse période de recrutement cet automne, en raison notamment du report de certains du fait du 1er confinement.

Monsieur le maire demande s'il y a d'autres questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 16 heures 45.

Monsieur le maire souhaite à Clémence MONTABONEL une bonne poursuite de son parcours toujours en ressources humaines. Il la remercie pour son travail, toujours en transparence, en toute clarté avec les membres du Comité technique et la remercie au nom de celui-ci pour son travail.

Christophe QUINIOU

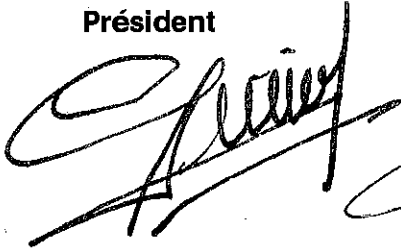
Didier POISSON

Josiane MARECHAL

Président

Secrétaire

**Secrétaire adjointe
représentante du personnel**

A stylized, cursive signature in black ink, likely belonging to Christophe QUINIOU.A stylized, cursive signature in black ink, likely belonging to Didier POISSON.A stylized, cursive signature in black ink, likely belonging to Josiane MARECHAL.