

Le 17/05/2021

En effet, la crise sanitaire et la précarisation des conditions de vie ont entraîné une augmentation des demandes sociales. A titre d'exemple, actuellement le délai d'attente pour un rendez-vous avec un travailleur social est en moyenne d'un mois sur le territoire. L'étude quant à elle, démontre

notamment un sous-effectif pour traiter ces demandes par rapport à d'autres CCAS et a permis d'identifier un besoin d'accompagnement social au pôle seniors.

Pour rappel, le pôle social est doté de 5 agents : 1 responsable, 2 agents d'accueil instructeurs, 1 conseillère en économie sociale et familiale et 1 assistante sociale.

Désormais, le CCAS souhaite étoffer le service avec le recrutement d'un travailleur social supplémentaire. En renforçant son effectif, le pôle social pourra identifier un travailleur social référent sur chaque thématique en lien avec les nouveaux enjeux de la direction : insertion, personnes âgées et logement. Ainsi, l'objectif est d'améliorer le service aux habitants notamment à travers le délai d'attente pour un premier rendez-vous réduit à 2 semaines maximum.

En plus d'avoir pour mission l'accompagnement des bénéficiaires d'aides sociales, il assurera la coordination en termes d'activité des 2 autres postes de travailleurs sociaux et de l'équipe d'accueil ; sachant que la responsable du pôle social reste la responsable hiérarchique.

Enfin, pour faciliter le recrutement et recevoir davantage de candidatures, il est proposé d'ouvrir le poste aux 2 spécialités : assistant de service social et conseiller en économie sociale et familiale.

Elle précise que compte tenu de l'urgence de ce recrutement, du contexte sanitaire et de l'absence de réunion du comité technique début 2021, ce rapport a été adopté en Conseil d'administration le 16 février 2021.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la création d'un poste d'assistant social au pôle social du CCAS est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

3. MODIFICATION DE L'ORGANISATION AU SEIN DE LA DIRECTION DE LA TRANQUILLITÉ PUBLIQUE – SERVICE POLICE MUNICIPALE

Marine MOUGIN-AVRIL rappelle que la direction de la tranquillité publique a été créée au dernier trimestre 2020 et, à cette occasion, l'organisation du service de police municipale a été modifiée afin de répondre au besoin de sécurité des majolans, axe fort de ce mandat. Les effectifs ont été portés à 21 postes à temps complet dont un poste de chef de service, une assistante administrative occupant des fonctions d'accueil et, enfin, 2 chefs de brigades et 17 postes de policiers municipaux (8 à la brigade de surveillance et d'intervention et 9 à la brigade de jour).

A la suite de cette augmentation en matière d'effectifs et pour répondre aux objectifs opérationnels, il est proposé de réorganiser les équipes avec 4 brigades dont 2 brigades de jour et 2 brigades de surveillance et d'intervention, et, par conséquent, 4 chefs de brigades :

- chaque brigade de jour sera composée de 4 agents de police municipale ;
- l'une des brigades de surveillance et d'intervention sera composée de 4 agents de police municipale, l'autre de 3 agents de police.

Cette nouvelle organisation présente deux intérêts majeurs :

- optimiser les recrutements en publiant des profils de poste chefs de brigade plus attractifs ;
- améliorer l'organisation par la présence continue d'un encadrant dont le rôle sera la coordination et la répartition des tâches notamment entre les policiers municipaux et les ASVP récemment recrutés.

Elle ajoute qu'il y a également une nécessité à optimiser l'organisation dans le cadre d'une mutualisation des services de police municipale envisagée avec la ville Décines sur des missions spécifiques (ce sujet sera à l'ordre du jour d'un prochain comité technique)

Elle précise que les chefs de brigade interviennent sur le terrain au même titre que les agents de police municipale et que les horaires redéfinis en 2015 restent inchangés avec un planning roulant sur 2 semaines :

- brigade de jour : semaine A 7h-14h du lundi au samedi et semaine B 13h-20h du mardi au vendredi ;
- brigade de surveillance et d'intervention : semaine A 15h45-00h du mardi au vendredi et semaine B 15h45-00h du mardi au samedi avec 1 jour de repos dans la semaine.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la modification de l'organisation au sein de la direction de la tranquillité publique – service 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

4. 4. PRÉSENTATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL POUR LA MISE EN CONFORMITÉ RELATIVE AU TEMPS DE TRAVAIL

Monsieur le maire rappelle qu'à Meyzieu le temps de travail est toujours régi par le protocole d'accord sur le temps de travail adopté par une délibération du 13 décembre 1999 reprise le 22 novembre 2001. Le personnel municipal travaille ainsi 221 jours par an, soit 1547 heures obtenus en prenant en compte 104 jours de repos hebdomadaires, 29 jours de congés annuels, 8 jours fériés forfaitaires, 3 jours du Maire auxquels s'ajoutent selon les critères définis : de 1 à 3 jours d'ancienneté et de 3 à 8 jours de congés l'année de la médaille.

Or, la réglementation nous oblige à être à 1607 heures. Il faut donc travailler à mettre en place ce qu'il faut pour atteindre cette durée légale.

Marine MOUGIN-AVRIL ajoute que la durée annuelle du travail des agents territoriaux de 1607 heures est calculée sur la base de 35 heures, soit 7 heures par jour pour 228 jours travaillés, obtenus en prenant en compte 25 jours de congés annuels, 8 jours fériés dits « légaux » et 104 jours de repos hebdomadaires. A la durée ainsi obtenue de 1596 heures, arrondies à 1600 par le décret du 25 août 2000, le décret du 26 novembre 2004 a ajouté 7 heures travaillées à la suite de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (jour dit de « solidarité »).

Ces 1607 heures constituent à la fois un minimum et un maximum, les heures travaillées au-delà de cette quantité donnant lieu à des journées de récupération, dites journées d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT). Par exception, les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001 ont pu être maintenus par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité.

Cependant, l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose aux collectivités ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi du 3 janvier 2001 de respecter un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Les règles ainsi adoptées doivent entrer en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition, soit le 1er janvier 2022 en ce qui nous concerne.

La démarche a été engagée dès juillet 2020 en organisant une formation commune directeurs et organisations syndicales qui a eu lieu en septembre 2020 avec pour objectif de mieux connaître la réglementation et les actualités sur le temps de travail, d'anticiper l'ouverture du chantier et de sécuriser les procédures sur le plan juridique.

Le contexte sanitaire ainsi que la mutation de la directrice des ressources humaines en décembre 2020 a ralenti la démarche de mise en conformité. Ayant repris le dossier, Marine MOUGIN-AVRIL décline les grandes étapes identifiées de la procédure avec :

- un diagnostic réalisé par la DRH par rencontre avec directeurs et responsables de services ;
- des groupes de travail avec les organisations syndicales autour de scénarii retenus ;
- l'avis du comité technique en novembre 2021 ;
- la délibération du conseil municipal en décembre 2021.

Une communication interne spécifique sera réalisée auprès des agents tout au long de la démarche.

Après adoption du nouveau règlement du temps de travail, des points d'étapes et d'évaluation du dispositif seront régulièrement réalisés avec les instances paritaires.

Gérard REVELLIN insiste sur l'obligation légale de mise en œuvre de ce travail.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions sur la méthodologie qui vient d'être présentée.

Josiane MARECHAL demande si cela va remettre en cause le principe d'annualisation pour les agents qui en bénéficient actuellement.

Marine MOUGIN-AVRIL répond qu'il y aura toujours des services annualisés.

Josiane MARECHAL s'interroge sur les moyens pour arriver aux 1607 heures.

Monsieur le maire répond qu'on peut tout imaginer et qu'il voit deux possibilités : soit on supprime des congés, soit on augmente le temps de travail. Il rappelle les remarques de la Chambre

régionale des comptes concernant les jours du maire qui ne pourront plus s'appeler comme cela. Son objectif est que personne ne soit perdant. Les agents sont impliqués et il ne veut pas les démotiver. Si on augmente un peu le temps de travail quotidien, cela se passera mieux que de supprimer des jours de congés. Il propose qu'un premier jet soit déjà fait par la direction des ressources humaines puis que l'on en discute rapidement.

La procédure sera menée avec un comité technique interne à la DRH qui va travailler sur les propositions pour ensuite échanger avec les représentants syndicaux. La décision finale sera prise ensuite par le comité de pilotage composé de trois élus : lui-même, Gérard REVELLIN et Odette GARBRECHT et quatre directeurs : Didier POISSON, Lilian DONDIN, Claire COLIN-DUCROS et Marine MOUGIN-AVRIL.

Josiane MARECHAL se fait confirmer que les deux comités vont préparer le projet et que les représentants syndicaux doivent attendre leurs propositions.

Monsieur le maire précise que ce seront des allers-retours pour vérifier que les évolutions de propositions restent dans la légalité.

Josiane MARECHAL note que lors de la formation, il a été constaté que beaucoup de choses en vigueur à Meyzieu ne se retrouvaient pas dans la loi.

Marine MOUGIN-AVRIL précise que jusqu'au 1^{er} janvier 2022, la règle applicable à Meyzieu est conforme à la loi du fait de la dérogation qui nous était accordée jusqu'à présent. Mais ensuite, nous ne pourrons plus garder notre fonctionnement interne, ainsi, les jours dits « du maire » seront interdits à partir de 2022.

Josiane MARECHAL constate que cela va plus loin que ça car il faut compenser l'écart entre 1607 et 1547.

Marine MOUGIN-AVRIL confirme que cela représente une dizaine de jours. Elle rappelle que les agents disposent de 29 jours de congés annuels alors que la règle est de 25 jours.

Josiane MARECHAL signale que les jours de fractionnement, à Meyzieu, ont été automatiquement intégrés aux congés annuels.

Marine MOUGIN-AVRIL relève que les jours de fractionnement pourront être maintenus avec une réglementation spécifique au nombre de 2 au maximum conformément à la loi.

Philippe SAINTPIERRE demande qui a été invité à la formation de septembre dernier.

Marine MOUGIN-AVRIL répond que les directeurs et tous les représentants syndicaux étaient conviés.

Monsieur le maire confirme que la CGT avait bien été invitée. Il ajoute que compte tenu de la présentation du projet au conseil municipal du 16 décembre 2021, les échanges avec les organisations syndicales devront avoir lieu entre fin mai et fin septembre au cours de trois rencontres.

Philippe SAINTPIERRE pense que selon la circulaire du 31 mars 2017 les organisations syndicales devraient être plus concertées.

Monsieur le maire confirme qu'elles seront bien concertées. Il ajoute qu'il sera également possible à chaque agent de poser des questions. Une communication régulière par le biais du Clip's permettra à chacun de suivre l'avancée de la procédure.

Claire COLIN-DUCROS signale qu'au niveau de la Direction de l'Enfance et de l'Éducation, il est prévu de créer des groupes de travail sur le sujet.

Josiane MARECHAL demande si c'est à chaque direction d'organiser ses propres échanges.

Monsieur le maire répond que sur une grosse direction comme la DEE cela lui semble logique. Mais tout agent pourra faire remonter ses questions directement à la DRH. Il ajoute qu'il comprend la difficulté que cela peut représenter de revenir sur des acquis.

Philippe SAINTPIERRE demande si cela aura un impact sur la rémunération.

Monsieur le maire confirme qu'il n'y aura pas de perte de salaire.

Philippe SAINTPIERRE remarque que les avantages en nature vont diminuer.

Monsieur le maire constate qu'une règle du jeu qui change en cours de jeu fait partie du quotidien en ce moment.

A la suite d'un problème de connexion de la salle où sont installés les représentants syndicaux, monsieur le maire rejoint les syndicats et échange avec eux en l'absence des autres membres du comité technique.

La séance est levée à 15 heures.

Christophe QUINIOU

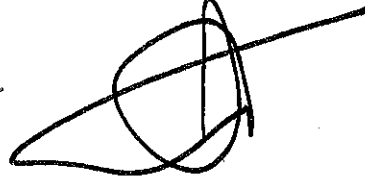
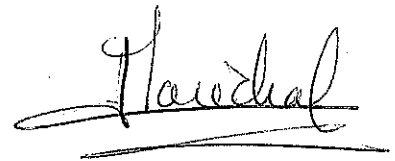
Marine MOUGIN-AVRIL

Josiane MARECHAL

Président

Secrétaire

**Secrétaire adjointe
représentante du personnel**

Handwritten signature of Christophe QUINIOU in black ink.Handwritten signature of Marine MOUGIN-AVRIL in black ink.Handwritten signature of Josiane MARECHAL in black ink.