

Direction des ressources humaines
Aude BOUDET
Poste : 659

Le j 0000

Compte rendu : comité technique paritaire séance du jeudi 26 juin 2008

Présents : Messieurs Forissier, Bouttevillain, Lenoir, Poisson ;
Mesdames Chetaille, Flacher, Sasso, Boudet.
Excusés : Monsieur Alaize et Madame De La Hogue.
Absent : Monsieur Ponsonnet.

Début de la séance à 14h45

Après s'être assuré du quorum, Michel FORISSIER ouvre la séance.

Michel FORISSIER rappelle l'ordre du jour :

- 1. Validation du procès verbal du comité technique paritaire du 11 février 2008**
- 2. Mise en œuvre de la journée de solidarité**
- 3. Annualisation du temps de travail : personnels des écoles**
- 4. Accueil d'un apprenti pour le certificat d'auxiliaire de puériculture**
- 5. Mise en place du Service Minimum d'Accueil (SMA)**
- 6. Compte-rendu de la commission paritaire fiche de poste**
- 7. Questions et informations diverses sur le projet Ressources Humaines**

I. Validation du procès verbal du comité technique paritaire du 11 février 2008

Michel FORISSIER demande aux membres présents s'ils ont des remarques à formuler concernant le précédent compte-rendu. Aucune remarque n'est formulée. Le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

II. Mise en œuvre de la journée de solidarité :

Michel FORISSIER introduit le rapport et précise que concernant les fonds récoltés par l'Etat au titre de la journée de solidarité, la ville de Meyzieu a déjà pu bénéficier de financements dans le cadre de travaux dans certains équipements.

Aude BOUDET ajoute que la loi récemment adoptée laisse plusieurs possibilités afin de rendre la journée de solidarité plus flexible dans sa mise en œuvre : un jour de RTT ou RCO en moins, mais sachant qu'à Meyzieu tous les agents ne sont pas concernés par les RTT ou RCO ; un autre jour férié dans l'année, sachant que de toute façon la mise en œuvre aurait posé un problème identique au lundi de pentecôte. La loi par ailleurs interdit de supprimer un jour de congés annuels. Il restait donc à la DRH comme possibilité la suppression d'un jour du maire, solution la plus souple et équitable au regard des contraintes de chaque direction et service.

La journée de solidarité aurait donc pour conséquence de réduire à 3 le nombre de jours du maire octroyés annuellement aux agents, c'est à dire un tous les quadrimestres.

Martine FLACHER demande quel jour du maire va être supprimé sur l'année 2008, le calendrier des jours du maire ayant déjà été diffusé en tout début d'année.

Aude BOUDET répond que le jour du maire prévu en novembre 2008 semble convenir pour cette année de transition.

Michel FORISSIER s'adresse aux membres et leur demande s'ils ont d'autres questions. Pas d'autres remarques. Le CTP émet donc, à l'unanimité, un avis favorable.

III. Annualisation du temps de travail : personnels des écoles :

Michel FORISSIER introduit le rapport présenté et laisse la DRH présenter plus précisément les tenants et les aboutissants du problème rencontré.

Aude BOUDET explique qu'il était difficile auparavant pour les agents de la direction de l'éducation de pouvoir se projeter sur l'année, notamment pour leurs vacances ou autres projets personnels. Auparavant donc, les agents travaillaient 38 heures par semaine pendant le déroulement de l'année scolaire et les vacances scolaires étaient alors consacrées aux RTT. Par ailleurs, l'été, les agents ne bénéficiaient pas plus de 3 semaines de congés annuels.

Or, en plus des problèmes de prévision pour les agents, la direction de l'éducation n'était pas en mesure de pouvoir planifier des actions de formation, les grands nettoyages dans les écoles etc. Par ailleurs, étant donné la dispersion dans les plannings, on retrouvait parfois des agents travaillant en situation isolée.

Il a donc fallu réfléchir à une annualisation du temps de travail : le mode de calcul et de mise en œuvre est simple : on fait le total des heures à travailler sur l'année et l'on répartit sur les

semaines et mois de l'année civile en fonction des ouvertures des écoles. De fait, les horaires de travail lors d'un jour de fermeture de l'école sont donc réduits par rapport au reste de l'année.

Plusieurs réunions ont été programmées avec les agents de l'éducation pour prendre en compte leur avis sur la question et les spécificités de tous les métiers présents au sein de la direction. Enfin, jusqu'à maintenant, les plannings annuels de l'éducation nationale étaient fluctuants et rendaient les choses délicates pour la collectivité. Or il y a présent et dès septembre 2008 une uniformisation nationale des calendriers scolaires, notamment par rapport au départ et retour des vacances estivales.

Daniel LENOIR demande en quoi il est délicat de travailler isolément.

Aude BOUDET répond que plus une préoccupation plutôt qu'une obligation légale, notamment pour des raisons de sécurité des agents pendant leur temps de travail.

Daniel LENOIR ajoute que cette préoccupation ne doit pas alors être prise en compte qu'à la direction de l'Education.

Aude BOUDET précise que bien évidemment, cette préoccupation est partagée par tous, quel que soit le secteur.

Muriel SASSO ajoute que si les agents ont été consultés dans la mise en œuvre de l'annualisation, alors il n'y a aucune raison de s'y opposer.

Michel FORISSIER s'adresse aux membres et leur demande s'ils ont d'autres questions. Pas d'autres remarques. Le CTP émet donc, à l'unanimité, un avis favorable.

IV. Accueil d'un apprenti pour le certificat d'auxiliaire de puériculture :

Michel FORISSIER introduit le rapport et précise que le niveau de rémunération de l'apprenti, une fois recruté, est imposé dans un cadre légal. Il ajoute que la condition du bon accueil d'un apprenti dans la collectivité est d'avoir un maître d'apprentissage motivé et volontaire. Cette condition est obligatoire pour la bonne réussite de l'apprentissage du jeune en formation.

Aude BOUDET précise que la collectivité, puisque publique, ne verse pas de taxe d'apprentissage et que par conséquent l'accueil d'un apprenti nécessite un investissement en frais de scolarité en plus de la rémunération de l'apprenti. L'objectif étant bien évidemment de fidéliser à terme un jeune professionnel sur la collectivité.

Muriel SASSO demande si l'apprenti aura pour obligation à la fin de son apprentissage de « donner » des années de service à la collectivité.

Aude BOUDET répond que ce type de « contractualisation » n'est pas possible mais que de fait, c'est un engagement moral de la part du futur apprenti et qu'il faut faire en sorte de créer les conditions pour que la personne se sente bien à Meyzieu et souhaite à terme y rester.

Muriel SASSO demande si l'apprenti occupera un « vrai » poste.

Michel FORISSIER répond que c'est un positionnement sur un poste en surnombre avec son maître d'apprentissage.

Aude BOUDET ajoute que les entretiens de recrutement du jeune apprenti sont en cours avec le chargé de recrutement, la directrice de l'équipement Sucre d'Orge et le futur maître d'apprentissage.

Michel FORISSIER s'adresse aux membres et leur demande s'ils ont d'autres questions. Pas d'autres remarques. Le CTP émet donc, à l'unanimité, un avis favorable.

V. Mise en place du Service Minimum d'Accueil (SMA) :

Michel FORISSIER introduit le rapport et précise à propos qu'il faut aborder le sujet en mettant de côté la polémique politique. L'objectif étant de ne pas nier le droit de grève dans l'Education Nationale, mais bien offrir un service d'accueil aux parents et enfants.

Avant toute action, une nécessaire réflexion sur les conditions de mise en œuvre d'un SMA a été conduite par la direction de l'Education. Les réflexions préalables se sont portées sur les compétences des personnels pouvant accueillir les enfants lors de ces journées de SMA, ainsi que sur le nombre d'enfants pouvant être effectivement accueillis dans le cadre de ce service.

Car il s'agit bien de rendre un service aux parents afin qu'ils ne perdent pas une journée de travail. Sur ce point, il est important de rappeler que les parents qui pourront néanmoins garder leurs enfants ces jours de grève seront encouragés à le faire. Car moins il y aura d'enfants à accueillir, et plus ce sera simple pour la collectivité.

Martine FLACHER demande des précisions concernant la « responsabilité de l'Etat » pendant ces journées de grève.

Michel FORISSIER répond que l'Etat ne pourra se retourner contre les collectivités en cas de problème puisque c'est la collectivité qui pare aux propres défaillances de l'Etat. Il ajoute que la ville de Meyzieu assurera ce service sur la base du volontariat de ses agents territoriaux.

Daniel LENOIR demande si les agents concernés par la mise en œuvre concrète du SMA doivent avoir une compétence ou qualification spécifique.

Aude BOUDET répond que oui, même si la norme en terme de qualification minimale est moins contraignante que celle qui s'applique dans ces centres aérés.

Aude BOUDET précise par ailleurs que le cœur du problème du SMA est la bonne communication à instaurer et conserver avec les directions des écoles.

Michel FORISSIER rappelle que les vacataires pourront être appelés à ces occasions afin de faire des heures complémentaires et que de par leur situation (temps partiel non choisi), ils pourraient en majorité répondre présents à l'appel.

Martine FLACHER demande si en cas de grève générale de la fonction publique l'image de la ville va en pâtir, dans le sens où le SMA serait organisé une fois, et pas une autre. Ainsi, les habitants vont-ils comprendre et distinguer ce qui relève de la grève Education Nationale et ce qui relève de la grève pour les 3 fonctions publiques, ce qui rendrait donc impossible le SMA.

Michel FORISSIER répond que quand il y a trop de neige, les agents territoriaux ne ramassent pas les poubelles : il n'y a donc pas d'inquiétude à avoir en matière de continuité du service et de compréhension des concitoyens majolans. En conclusion, il rappelle que la direction de l'éducation, en concertation avec la direction des ressources humaines, a essayé de trouver la meilleure solution possible par rapport au tout nouveau décret et par rapport au futur projet de loi qui officialisera la nécessité de mettre en œuvre ce service.

Michel FORISSIER s'adresse aux membres et leur demande s'ils ont d'autres questions. Pas d'autres remarques. Le CTP émet donc, à l'unanimité, un avis favorable.

VI. Compte-rendu de la commission paritaire fiche de poste :

Michel FORISSIER souhaite laisser la parole à Aude BOUDET afin qu'elle rappelle la genèse du projet ainsi que le mode de fonctionnement de la prime de fonction, à laquelle est rattachée l'étude de ladite commission paritaire fiche de poste.

Aude BOUDET explique donc la mise en place du régime indemnitaire de la prime de fonction comme étant un des éléments du projet RH, qui a terme aboutira à l'introduction de la prime au mérite au sein de la collectivité. Le régime de fonction tient compte comme son nom l'indique de la fonction occupée et non de l'agent sur le poste ou de son quelconque statut ou grade d'emploi. Il est déterminé en fonction d'une cartographie des métiers qui classent les postes entre eux et ouvre droit en fonction de critère à un niveau de prime 1, 2 ou 3, le niveau 3 étant le plus élevé. La prime est versée annuellement en juin et l'on prend en compte l'absentéisme de l'agent dans le calcul définitif du montant de la prime.

Aude BOUDET rappelle donc que dans ce cadre du régime indemnitaire, adossé à la question du poste et des contraintes engendrées, la fiche de poste est l'élément déterminant en premier lieu du niveau de prime. Or, les postes n'étant pas figés, le CTP de novembre dernier a instauré une commission paritaire devant étudier chaque année les changements conséquents dans les fiches de poste, les réorganisations de service et autres créations de poste. D'où la commission de mai dernier, dont le compte-rendu est présenté ce jour aux membres du CTP.

Aude BOUDET précise enfin que, au-delà des cas individuels qui seraient longs et complexes à évoquer, deux questions de fond ont été soulevées lors de cette première commission fiche de poste. Tout d'abord la question de la polyvalence, puisque la prime de fonction valorise cet aspect : il était important de bien retracer les choses et de ne pas donner à tort une prime à un agent sensé être polyvalent alors qu'il occupait un poste fixe sur un remplacement de longue durée. Par la suite, la commission avait également travaillé le sujet des aménagements « conséquents » de poste : la question en effet se posait d'autant plus quand le poste avait un niveau de prime élevé et que, pour des raisons médicales, l'aménagement de poste était tel que l'agent qui en bénéficiait exerçait des missions qui n'avaient plus rien à voir avec le poste d'origine. Il fallait donc trouver une solution afin d'être au plus juste, ce qui a été fait et retranscrit dans le compte rendu.

André BOUTTEVILLAIN demande si les agents territoriaux mis à disposition d'autres structures perçoivent cette prime de fonction.

Aude BOUDET répond à l'affirmative, précisant que l'on prend en compte les fonctions exercées et non une quelconque situation statutaire ou autre : les agents contractuels, non-titulaires perçoivent par ailleurs la prime dès lors qu'ils disposent d'une présence supérieure à trois mois dans la collectivité.

André BOUTTEVILLAIN demande si les métiers pénibles physiquement ont été valorisés dans le système d'attribution des niveaux de prime de fonction.

Aude BOUDET répond qu'indirectement, oui la pénibilité du travail est prise en compte, mais parmi bien d'autres critères. Par ailleurs, lors de la création de ce système de « quantification », la DRH a souhaité mettre en avant des critères plus valorisants que discriminants. Aude BOUDET précise aussi que ce n'est pas une prime qui peut prendre en

compte durablement ce type de problème de pénibilité et que seule une politique RH en matière de prévention des risques et de mobilité professionnelle peut répondre à ces questions : en améliorant les conditions de travail et en prenant en compte les situations une à une à l'occasion de mobilité préventive plus que curative (reclassement).

VII. Point d'étape sur le projet de développement des ressources humaines :

Aude BOUDET présente oralement ce point d'étape. Après avoir rappelé les différentes étapes qui ont construit le projet pierre par pierre, elle annonce donc que le prochain « chantier » porte sur l'évaluation des compétences, c'est à dire les compétences de l'agent observées dans l'exercice de ses missions actuelles. Il y aura donc à l'automne prochain (4ème trimestre) une formation sur le sujet qui sera animée par le formateur Mr Angelini et la chargée de projet RH Aurélie Jollivet à destination des encadrants. Il est important de rappeler à ce sujet que l'évaluation des compétences de l'agent doit être partagée avec l'agent dont il est question. Enfin, la notion de compétence dans notre collectivité est doublement importante à évaluer puisque outre les compétences « métier », chaque agent public doit faire preuve de compétences « génériques » inhérentes à la sphère publique : sens de l'intérêt général et du service public, accueil etc.

VIII. Questions diverses

Aude BOUDET annonce qu'à l'automne prochain aura lieu les élections pour les instances paritaires, c'est à dire la représentation du personnel de la collectivité dans les CAP, le CTP et le CHS. La DRH a par ailleurs, pour des raisons pratiques, souhaité regrouper au même moment les élections du COS. Les titulaires et non-titulaires de plus de trois mois à la date du vote pourront voter. Par ailleurs, pour être éligible, les conditions sont plus restrictives et il faut donc justifier de 6 mois de présence dans la collectivité. Le 1^{er} tour des élections est réservé à la seule présentation de listes formées par les syndicats déclarés représentatifs au niveau national et que le 2nd tour est ouvert aux listes sans « marquage » syndical. Aude BOUDET précise que la communication de toutes les informations nécessaires sur le sujet sera bientôt faite à destination des agents. Elle profite par ailleurs du CTP pour demander aux organisations syndicales de se mobiliser suffisamment de leur coter pour que les élections soient « réussies » dans le sens où il est nécessaire d'avoir un taux de participation minimal de 50%.

Didier POISSON demande si le syndicat SUD est déclaré syndicat représentatif nationalement.

Aude BOUDET répond qu'à sa connaissance non, et que seules 7 « centrales » syndicales ont le bénéfice de la représentativité nationale, à savoir : CFDT, CFTC, CGT, FO, CGC, UNSA et XXX.

Michel FORISSIER demande aux membres présents s'ils ont d'autres questions à soulever.

Plus de question.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 15 heures 50.

Michel FORISSIER

Didier POISSON

Martine FLACHER

Président

Secrétaire

Secrétaire Adjoint