

Direction des ressources humaines
CM/ID

Membres du Comité Technique

Le 24 octobre 2018

Procès-verbal Comité Technique du 25 septembre 2018

Présent(e)s : Messieurs QUINIOU, REVELLIN, POISSON, POLO, LLORCA

Mesdames BOCQUET, AGUILERA, MONTABONEL, MARECHAL,
PINCHENORE

Absent(e)s / Mesdames BEAUTEMPS, CHETAILE, NAVARRO, PASTOR, DEFOLY,

Excusé(e)s : Messieurs DONDIN, CIARLITTI, MARION

Invité(e)s :

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

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Validation du PV du Comité Technique du 26 juin 2018
2. Bilan social sur l'état au 31 décembre des années impaires de la collectivité
3. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), ajustement de la délibération et élargissement aux cadres d'emplois concernés de la filière culturelle
4. Mise à disposition d'un contrat d'apprentissage Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (BPJEPS)
5. Questions diverses

1. VALIDATION DU COMITÉ TECHNIQUE DU 26 JUIN 2018

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du Comité Technique du 26 juin 2018.

En l'absence de remarque, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2. BILAN SOCIAL SUR L'ÉTAT AU 31 DÉCEMBRE DES ANNÉES IMPAIRES DE LA COLLECTIVITÉ

Clémence MONTABONEL présente une synthèse comparative du bilan entre 2015 et 2017 et fait remarquer la hausse du nombre de titulaires.

Gérard REVELLIN demande comment s'explique cette augmentation.

Clémence MONTABONEL répond qu'elle est due principalement à la stagiairisation de contractuels occupant des postes vacants et dont la baisse se constate par la suite. Elle présente la répartition des agents par filière où prédominent toujours les filières administrative et technique et précise que cette répartition est faite selon les filières statutaires puisque le format du bilan social le prévoit.

Monsieur le maire souhaiterait également avoir une présentation par service.

Clémence MONTABONEL note que concernant l'emploi d'agents détenteurs d'une reconnaissance de travailleur handicapé, le taux atteint en 2017 est de 8% respectant largement le taux légal d'obligation. Ce qu'elle explique par une bonne information des agents de la possibilité d'obtenir cette reconnaissance afin de bénéficier de certaines aides et leur accompagnement par la conseillère en prévention.

Gérard REVELLIN demande quels types de handicap sont concernés.

Clémence MONTABONEL répond que la collectivité n'a pas connaissance des types ni des taux de handicap dont relèvent les agents concernés. Elle présente la pyramide des âges et note l'importance des plus de 50 ans signe d'une population vieillissante.

Josiane MARECHAL s'interroge sur le fait qu'il y a des agents de plus de 65 ans et demande quelle est la limite d'âge d'emploi des agents.

Clémence MONTABONEL répond qu'elle est actuellement de 67 ans. Elle présente le tableau relatif à la promotion et note que à la suite du passage à l'avancement à durée unique, on ne constate pas de réel impact sur le nombre d'avancements d'échelon et que le nombre constant d'avancements de grade est le signe de la volonté de la collectivité de conserver une politique d'évolution de carrière.

Clémence MONTABONEL présente les chiffres relatifs à l'absentéisme en notant, pour les agents titulaires, une augmentation des jours d'absence pour maladie ordinaire, qui passent de 7 563 jours en 2015 à 7 902 en 2017, et dont on suivra l'évolution par suite du retour du jour de carence. Elle relève également l'augmentation des jours d'absence pour accident du travail, de 746 à 853 auxquels s'ajoutent en 2017 277 jours pour accident de trajet, et des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle. Concernant les inaptitudes, elle rappelle l'obligation de moyens qui s'impose à la collectivité en matière de reclassement et que la collectivité se donne les moyens d'y parvenir avec la conseillère en prévention et la chargée de formation qui peuvent mettre en œuvre des accompagnements individuels.

Clémence MONTABONEL présente les données relatives à la formation et précise que la baisse du nombre d'agents partis en formation en 2017 s'explique par le nombre important d'annulations de la part du CNFPT.

Monsieur le maire signale que le PowerPoint qui a été présenté aux membres du comité leur sera transmis par mail.

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

3. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP), AJUSTEMENT DE LA DÉLIBÉRATION ET ÉLARGISSEMENT AUX CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS DE LA FILIÈRE CULTURELLE

Clémence MONTABONEL rappelle que le RIFSEEP est mis en œuvre à Meyzieu depuis le 1^{er} janvier 2018, qu'il se compose d'une part Indemnité des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) mensuelle et d'une part annuelle Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Le projet de délibération soumis au comité technique correspond à une adaptation des délibérations précédentes tenant compte des remarques de la préfecture et à un élargissement du RIFSEEP aux nouveaux cadres d'emplois concernés.

Elle signale que la délibération instituant une part IFSE pour les agents occupant la fonction de régisseur est retirée car cette fonction doit être valorisée dans leur IFSE et non faire l'objet d'une indemnité à part.

Elle ajoute que la Ville avait fait le choix de mettre en place le CIA , équivalent de la prime de résultats, et avait proposé de verser une prime allant de 0 % à 150 % du montant de référence en fonction de l'évaluation de l'agent. Or, la préfecture nous a fait remarquer que le CIA doit être compris en 0 % et 100 %. Le projet de délibération est donc modifié en ce sens avec une augmentation des montants de référence, de façon à ne pas pénaliser les agents.

Monsieur le maire constate qu'il y avait six critères avec un taux maximum de 25% dont le total atteignait les 150%.

Clémence MONTABONEL précise que désormais les critères seront cotés différemment afin d'aboutir à 100%. Un agent qui ferait très bien son travail pourrait avoir 90% s'il n'a pas eu de mission exceptionnelle dans l'année, ce qui est déjà un taux très intéressant surtout avec la revalorisation des montants.

Elle ajoute que le CIA n'est pas proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, le rapport est adopté à l'unanimité.

4. MISE À DISPOSITION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE BREVET PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT (BPJEPS)

Monsieur le maire rappelle qu'il y a déjà eu des contrats d'apprentissage à la ville et que c'est donc une démarche d'accompagnement par l'apprentissage qui continue.

Clémence MONTABONEL précise qu'il est intéressant pour Meyzieu d'avoir un jeune en apprentissage dans le secteur de l'animation compte-tenu de l'augmentation du nombre d'enfants accueillis dans les structures municipales.

Cet apprenti interviendra à la fois à l'éducation et aux sports. Le format retenu est intéressant car il s'agit d'une mise à disposition d'une durée de 19 mois dont la collectivité ne prendra en charge que le coût du salaire mais pas de la formation.

Gérard REVELLIN demande combien il y a d'apprentis à Meyzieu à ce jour.

Clémence MONTABONEL répond qu'il y en a un au Conservatoire de musique et d'art dramatique et un au Centre technique municipal.

Josiane MARECHAL rappelle que la politique municipale n'a pas toujours été en faveur de l'apprentissage.

Clémence MONTABONEL précise que cela coûte relativement cher. Mais que dans le cadre de la mise à disposition le coût de 891 € par mois reste une charge raisonnable.

Monsieur le maire estime que l'effort que l'on demande au privé, on se doit de l'appliquer dans le public.

Aurélien POLO confirme que c'est une très bonne chose mais demande de faire attention à ne pas en prendre trop à la fois car c'est aussi une charge supplémentaire pour le tuteur et pour le service qui accueille l'apprenti.

Clémence MONTABONEL précise que le tuteur perçoit une NBI de 20 points qui reconnaît l'importance de son rôle.

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, le rapport est adopté à l'unanimité.

5. QUESTIONS DIVERSES

Josiane MARECHAL demande où en est le dossier sur le télétravail car les syndicats sont interrogés sur le sujet par les agents.

Clémence MONTABONEL répond que pour l'instant le dossier n'a pas avancé.

Monsieur le maire ajoute qu'il s'agit d'un sujet en pointe qui suscite de l'intérêt et des questions mais qui nécessite de poser les choses. Il propose de faire un point de lancement pour étudier les demandes dont sont sollicités les représentants syndicaux, quels secteurs... Il faut commencer par faire un état de ce que les syndicats ont connaissance concernant les demandes des agents.

Josiane MARECHAL rappelle qu'il y a des côtés positifs mais aussi négatifs.

Monsieur le maire ajoute que le plus gros écueil c'est de qualifier le travail. Il faut poser cela calmement et très pragmatiquement. Peut-être ensuite tester sur certains agents.

Didier POISSON confirme qu'il serait intéressant de savoir quels types de postes sont concernés par ces demandes.

Aurélien POLO rappelle que le côté social avec les risques d'isolement avait déjà été abordé.

Clémence MONTABONEL signale que le développement actuel des formations à distance nécessite une certaine logistique et qu'il en sera de même avec le télétravail.

Monsieur le maire confirme qu'il y a effectivement la question du matériel.

Josiane MARECHAL demande ce que les représentants syndicaux doivent répondre aux agents qui les questionnent sur le télétravail.

Clémence MONTABONEL conseille de leur dire que c'est un dossier qui est en cours.

Monsieur le maire ajoute que le fait de travailler chez soi implique aussi le risque de perméabilité avec la vie privée. L'avenir du télétravail, il le voit plus dans un centre déporté, hors du domicile. Pourquoi ne pas envisager qu'une mairie accueille occasionnellement des personnels d'une autre collectivité dans ses murs.

Josiane MARECHAL note que la réglementation précise bien qu'il faut un lieu réservé au travail.

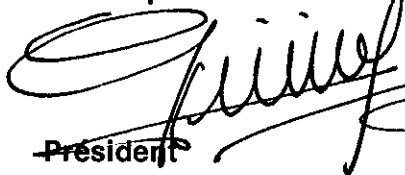
Monsieur le maire confirme que le droit à la déconnexion doit être réel sinon il n'y a plus de limite.

Josiane MARECHAL aborde la question de la charte des ATSEM et demande si la réunion avec l'inspection a eu lieu.

Clémence MONTABONEL se fait confirmer par madame BOCQUET qu'elle n'a pas encore eu lieu mais qu'une rencontre avec les enseignants est prévue. Ensuite, nous reviendrons vers les agents.

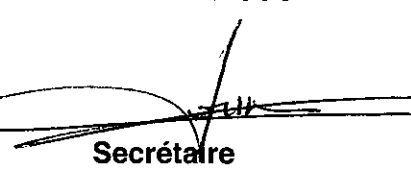
Monsieur le maire demande s'il y a d'autres questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 15 heures 30.

Christophe QUINIOU



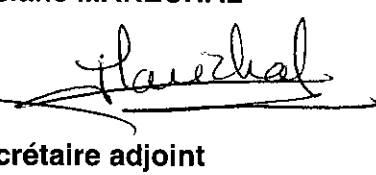
Président

Didier POISSON



Secrétaire

Josiane MARECHAL



Secrétaire adjoint
représentant du personnel