

Direction des ressources humaines
NB/JH

Membres du Comité Technique

Le 16 novembre 2017

Procès-verbal Comité Technique du 7 novembre 2017

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

Mesdames BOCQUET, BENRACHED, COLIN-DUCROS, MARECHAL,,
PINCHENORE, DEFOLY

Excusé(e)s : Messieurs

Mesdames BEAUTEMPS, AGUILERA,

Absent(e)s : DONDIN, PASTOR, MARION, NAVARRO, AILLOUD,
CHETAILE,

La séance est ouverte à 9h05.

Après s'être assuré du quorum, monsieur le Maire ouvre la séance.

Monsieur le Maire rappelle l'ordre du jour :

1. Validation du PV du Comité Technique du 18 mai 2017
2. RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
3. Présentation du rapport égalité femmes-hommes
4. Personnel petite enfance : réorganisation du relais assistantes maternelles Cassin Gadelles- transformation et suppression de postes
5. Conservatoire de musique et d'art dramatique : modification du temps de travail sur deux postes
6. DSTUCV : recrutement d'un apprenti électricien
7. Procédure pour la formalisation des emplois tremplins
8. Questions et informations diverses

1. VALIDATION DU PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE DU 18 MAI 2017

Monsieur le Maire demande s'il y a des remarques concernant le PV du précédent CT.
En l'absence d'observation, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2. RIFSEEP (RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Nabila Benrached présente le projet de mise en place du régime indemnitaire.

Rappel

La rémunération des agents est composée de deux grands éléments dans la fonction publique.

Le traitement indiciaire qui évolue en fonction de la catégorie (A, B et C) et de la carrière de l'agent selon des grilles communes à tous les agents de la fonction publique.

Le régime indemnitaire qui est une prime mensuelle ou annuelle. Le régime indemnitaire n'est pas obligatoire, chaque collectivité décide de le mettre en place ou non et de son montant.

Les enjeux du régime indemnitaire

Il participe à l'attractivité de la collectivité, le régime indemnitaire peut représenter une part importante de la rémunération d'un agent (le quart ou plus).

Il est source de motivation pour l'agent quand une partie est prévue sur l'engagement et les résultats

Il peut participer à la lutte contre l'absentéisme s'il est lié aux absences

Les objectifs du RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été créé en 2014 dans la fonction publique de l'État et doit être transposé dans la fonction publique territoriale. Il a pour but de se substituer aux nombreux régimes indemnitaires et primes présents dans la fonction publique afin d'uniformiser le régime indemnitaire et de changer l'approche du régime indemnitaire en mettant l'accent sur les résultats.

La composition du RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

La situation à Meyzieu

Meyzieu avait revu son régime indemnitaire en 2007 et 2011 sur des principes très proches de ceux du RIFSEEP :

- une prime de grade est versée mensuellement selon le grade de l'agent
- une prime de fonction est versée annuellement selon le poste occupé par l'agent
- une prime aux résultats est versée annuellement sur la base de l'évaluation professionnelle annuelle
- le régime indemnitaire est lié aux arrêts maladie. Un agent malade 1 jour se voit retirer 1/30ème de la prime de grade
- les agents contractuels se voient attribuer seulement 60 % du régime indemnitaire pour les inciter à passer les concours de la fonction publique.

La mise en place du RIFSEEP a donc pour but de transposer l'existant sans bouleversement tout en conservant une enveloppe budgétaire constante en conservant les acquis pour les agents.

La procédure de refonte :

Plusieurs groupes de fonctions ont été créés selon plusieurs critères (encadrement, technicité, expositions) dans chaque catégorie (A, B et C). Par exemple dans la catégorie A, 4 groupes ont été créés A1 Directeur général de services, A2 directeur, A3 adjoint au directeur ou chef de service et A4 autres fonctions. Les postes de la collectivité ont été ensuite classés dans ces groupes.

Un montant minimum et un montant maximum pour l'IFSE ont été fixés pour chaque groupe selon les primes actuellement versées. Les agents qui se trouvent en dessous du minimum verront leur régime indemnitaire augmenter. Les agents qui touchent un régime indemnitaire au dessus du maximum le conserveront. L'objectif étant de conserver l'enveloppe actuelle, très peu d'agents sont concernés par ces deux mécanismes.

L'IFSE des agents pourra évoluer entre le minimum et le maximum fixé pour le groupe en fonction de leurs expériences, de l'évolution de leurs missions. Cela permettra à la collectivité de valoriser les agents dans leur carrière et de gagner en souplesse. L'IFSE valorisera les contraintes, la responsabilité, la technicité liées au postes.

En ce qui concerne le CIA, qui est versé selon les évaluations professionnelles annuelles, les groupes de fonctions sont les mêmes. Les montants maximums ont été revalorisés à hauteur d'une enveloppe de 10 000 euros.

Le CIA est basés sur 6 points :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles et la manière de servir
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, la connaissance du terrain
- un engagement professionnel remarquable (pallier au remplacement d'agents, projets exceptionnels,...)
- référent sécurité ou formateur intra

Le CIA permet de reconnaître annuellement l'engagement de l'agent dans ses fonctions et de donner une source de motivation supplémentaire.

Pour résumer :

- une transposition de l'existant
- une valorisation de la motivation avec une enveloppe budgétaire supplémentaire de 10 000 euros
- pas de perte financière pour les agents
- une plus grande souplesse pour la collectivité pour fixer le régime indemnitaire selon le profil de l'agent
- le maintien de la baisse du régime indemnitaire en fonction de l'absentéisme

Nabila Benrached présente ensuite le projet de délibération avec la distribution de la dernière version où les IFSE plafonds ont été augmentés.

Pascale Defoly met en avant que pour les services qui ne sont pas administratifs il sera difficile de faire preuve d'un investissement remarquable car les possibilités sont très limitées.

Nabila Benrached répond qu'effectivement cela concerne peu d'agent mais il est important de valoriser ceux que cela concerne.

Josiane Maréchal demande ce qu'il en est du tutorat.

Nabila Benrached indique que le N+1 valorisera ce genre d'engagement.

Annick Pinchenore demande ce qu'il en est pour les agents qui accompagnent des stagiaires.

Didier Poisson précise que sur le terrain aussi il y a un investissement important des agents. L'étude sur les RPS a mis en évidence pour certains collègues un sentiment de non reconnaissance du travail. Jusqu'à présent il n'était pas possible de reconnaître l'investissement de ces agents. Désormais cela sera possible. Tout agent peut proposer des idées, des solutions, d'autres manières de faire, de dépasser son cœur de métier ce que le N+1 pourra reconnaître.

Pascale Defoly souligne que les ATSEM sont sous la responsabilité d'un directeur d'école et qu'il ne leur sera pas possible de montrer un investissement supérieur malgré leur volonté.

Didier Poisson souhaite mettre en avant que le maire a accepté d'augmenter le budget du régime indemnitaire alors que les moyens sont limités pour la collectivité. Il a décidé du maintien des acquis et d'augmenter l'enveloppe. Ces nouveaux critères sont du plus pour les agents.

Pascale Defoly souhaite que tous les agents soient reconnus.

Monsieur le Maire rappelle l'objectif qui avait été fixé, le maintien de l'acquis pour tous. Il précise que l'investissement des agents peut être partout, le partage de l'expérience, des connaissances en expliquant, en accompagnant est indispensable. Pouvoir atteindre 150 % du montant c'est réellement pouvoir valoriser cela. L'entraide, l'accompagnement montrent un réel engagement des agents dans leur travail. Le chef de service sera capable d'évaluer cette reconnaissance.

Pascale Defoly demande ce qu'il en est des agents qui ont des restrictions médicales ou des handicaps et qui ne peuvent pas remplacer leurs collègues en cas d'absence.

Nabila Benrached précise que les objectifs qui sont fixés entre les agents et les responsables doivent être réalisables. Cependant le CIA peut être élargi en mettant l'accent sur la force de proposition comme par exemple pendant les temps périscolaires.

Monsieur le Maire souhaite que le terme de formateur soit revu car il est trop réducteur. Ce qu'il faut valoriser c'est ce qui va au-delà des missions normales d'un poste.

Nabila Benrached indique que le CIA sera versé au mois de juin et que le projet de délibération sera présenté en conseil municipal en novembre pour une application au 1^{er} janvier 2018.

Pascale Defoly trouve qu'une dévalorisation a été faite de certains métiers par rapport à d'autres avec des montants différents pour des catégories identiques, cela ne motive pas à s'investir plus.

Nabila Benrached répond qu'aucun questionnaire de fond n'a été fait qu'il s'agit de la transposition de l'existant.

Claire Colin-Ducros précise qu'il y a aussi les avancements et les formations pour la reconnaissance.

Pascale Defoly répond que l'augmentation du régime indemnitaire motive aussi.

Nabila Benrached rajoute que très peu d'agents se situent dans les groupes trois.

Monsieur le Maire explique les montants pour le CIA ne sont pas énormes, pour être significatif il faudrait parler en milliers d'euros, mais il s'agit d'une reconnaissance.

Didier Poisson rappelle que le régime indemnitaire est une possibilité offerte aux collectivités ; qu'il pourrait être supérieur ou inférieur. Avec cette réforme c'est du plus avec le maintien des acquis et l'augmentation du CIA.

Monsieur le Maire informe qu'il n'a pas souhaité l'option de facilité au moment où les collectivités doivent faire des économies. Il aurait pu choisir de réduire le régime indemnitaire. Le régime indemnitaire aide également les agents à se projeter dans la collectivité sur du plus long terme. La proposition qui est faite aujourd'hui est équilibrée. Cette proposition permet une évolution du régime indemnitaire dans la carrière ce qui n'était pas le cas précédemment sans un avancement de grade ou promotion interne.

Didier Poisson souligne que le régime indemnitaire avait été revu en 2005 selon des critères proches de ceux du RIFSEEP. La volonté politique a toujours été de reconnaître les catégories C.

Josiane Maréchal demande si les critères relatifs à l'IFSE sont figés.

Nabila Benrached répond qu'ils sont fortement conseillés par l'Etat. Une tournée dans les équipements sera réalisée en janvier février 2018 avec Mr Revellin pour répondre aux questions des agents.

Josiane Maréchal rappelle de ne pas oublier les agents de l'hôtel de ville.

Monsieur le Maire demande s'il y a d'autres remarques.

Josiane Maréchal souligne le souci de la diffusion des documents.

Didier Poisson répond que le respect du calendrier sera la priorité pour les prochains CT. Il remercie les organisations syndicales d'avoir accepté de travailler sur ce dossier en CT car il concerne tous les agents.

Monsieur le Maire procède au vote. Le projet est adopté à l'unanimité.

3. PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Nabila Benrached présente le rapport qui sera mis pour information lors du prochain Conseil municipal.

Monsieur le Maire souligne que les femmes ont des retraites moyennes plus basses car elles ont souvent été conjoints collaborateurs de leurs maris à l'époque et elles ne touchaient pas de salaire.

Monsieur le Maire explique également que la ville est très vertueuse sur ce sujet. Il faut veiller à ce qu'une femme et un homme à poste équivalent et compétences égales touchent le même salaire. De plus la recherche de l'égalité ne doit pas conduire à des non sens. Les femmes et les hommes sont égaux mais il n'est pas possible de gommer les différences.

Monsieur le Maire précise également que l'écriture doit être conforme à l'orthographe et qu'il n'y a pas d'écriture inclusive à Meyzieu

Monsieur le Maire déclare que tout doit être fait pour lutter contre tout type de harcèlement. Cela ne doit pas exister, il reste à l'écoute des agents qui seraient confrontés à ce genre de situation. Il souhaite une vigilance particulière des services . Cela n'a pas et ne doit pas exister à la ville.

Le rapport est validé à l'unanimité.

4. PERSONNEL PETITE ENFANCE : RÉORGANISATION DU RELAIS ASSISTANTES MATERNELLES CASSIN GADELLES- TRANSFORMATION ET SUPPRESSION DE POSTES

Nabila Benrached présente le rapport en mettant l'accent sur le fait que les besoins de l'enfant et de la collectivité ont changé. De plus ce poste permettra le repositionnement d'un agent qui revient d'un long arrêt maladie et qui a émis le souhait de changer de poste à son retour.

Le rapport est validé à l'unanimité.

5. CONSERVATOIRE DE MUSIQUE ET D'ART DRAMATIQUE : MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR DEUX POSTES

Monsieur le Maire présente le rapport.

Le rapport est validé à l'unanimité.

6. DSTUCV : RECRUTEMENT D'UN APPRENTI ÉLECTRICIEN

Monsieur le Maire présente le rapport et insiste sur la volonté de la ville d'accompagner la formation.

Didier Poisson ajoute que c'est un investissement pour le tuteur mais que toutes les parties y trouvent leur intérêt. En effet c'est un apport pour la ville et une chance pour le jeune.

En l'absence de remarque le rapport est validé à l'unanimité.

7. PROCÉDURE POUR LA FORMALISATION DES EMPLOIS TREMPLINS

Nabila Benrached présente la note et le schéma. Elle précise que 10 agents sont actuellement suivis pour un reclassement et 40 dans le cadre de la prévention. l'accompagnement mis en place par la ville ne peut fonctionner que si les agents sont moteurs et que tous les acteurs s'engagent complètement.

Aurélien Polo souligne que les accompagnements déjà mis en place favorisent le développement de cet outil au service des agents. Les agents vont plus facilement vers les ressources humaines car ils peuvent constater que leurs collègues sont soutenus dans leurs projets.

Nabila Benrached précise que la ville n'aura pas de solution pour tous et qu'ils doivent le savoir. La ville a une obligation de moyens mais pas de résultats. C'est pour cela qu'il est important d'anticiper.

Annick Pinchenore ajoute que cet accompagnement est une grande évolution dans les aides apportées par la ville aux agents.

8. QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

Pascale Defoly aimerait que les dates des CT soient fixés en lien avec les vacances scolaires car la récupération des documents a été compliquée pour ce comité technique.

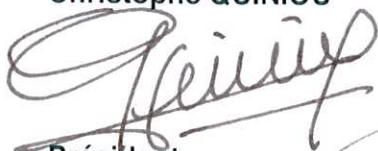
Monsieur le Maire en prend note et veillera à ce que cela soit pris en compte.

Didier Poisson précise que l'administration sera encore plus vigilante à l'avenir. La Direction des Ressources Humaines a eu beaucoup de travail entre le RIFSEEP et le budget. Il remercie les organisations syndicales de comprendre que le fond compte plus que la forme.

Florence Bocquet souhaite informer les agents que pour le moment aucune décision n'a été prise concernant les temps périscolaires. Une concertation est menée avec tous les acteurs que ce soit les parents, les professeurs et les agents. Ces derniers seront concertés dans les prochaines semaines.

Monsieur le Maire demande s'il y a d'autres questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 10 h 50.

Christophe QUINIOU



Président

Didier POISSON



Secrétaire

Josiane MARECHAL



Secrétaire adjoint
représentant du personnel