

Direction des ressources humaines
CM/ID

Membres du Comité Technique

Le 18 juin 2018

Procès-verbal Comité Technique du 15 mai 2018

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

Mesdames AGUILERA, MONTABONEL, COLIN-DUCROS, MARECHAL

Absent(e)s / Mesdames BOCQUET, BEAUTEMPS, CHETAILLE, NAVARRO, PASTOR,
Excusé(e)s : DEFOLY, PINCHENORE

Messieurs

La séance est ouverte à 10 h 30.

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 13 mars 2018
2. Information sur la démarche sur les risques psychosociaux
3. Comité technique commun Ville et CCAS
4. Formateur interne de la police municipale
5. Réorganisation générale des services
6. Nouvelle organisation des rythmes scolaires
7. Méthodologie de refonte de la charte des ATSEM
8. Questions diverses

1. VALIDATION DU COMITÉ TECHNIQUE DU 13 MARS 2018

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

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

2. INFORMATION SUR LA DÉMARCHE SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Clémence MONTABONEL informe les membres du comité que la démarche sur les risques psychosociaux va être présentée ce jour aux organisations syndicales qui ont souhaité participer. Elle rappelle le questionnaire qui a été élaboré par la société Néria laquelle va nous accompagner dans cette démarche. Il s'agit d'une démarche réglementaire qui sera soumise au comité technique afin de pouvoir obtenir des subventions auprès du fonds national de prévention.

3. COMITÉ TECHNIQUE COMMUN VILLE ET CCAS

Monsieur le maire annonce que dans le cadre des élections professionnelles qui auront lieu de 6 décembre 2018, il convient de délibérer sur la mise en place d'un comité technique et d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail communs à la Ville et au CCAS. Il propose de garder le paritarisme déjà existant en maintenant un nombre identique de représentants du personnel et des collectivités. Compte tenu que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2018 de 555 agents permet la désignation de 4 à 6 représentants pour le CT et de 3 à 10 pour le CHSCT, il propose de fixer le nombre de représentant à 5 titulaires et 5 suppléants pour chaque collège. Il rappelle qu'il a toujours importé à la Ville que soit instauré un échange équilibré permettant également de faire participer toutes les organisations syndicales. Ce qui importe à la Ville, c'est qu'il y ait un dialogue constructif pour avoir un maximum de remontées.

Josiane MARECHAL est d'accord avec cette décision et ajoute que les organisations syndicales auraient du mal à trouver des candidats pour pourvoir plus de postes.

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

4. FORMATEUR INTERNE DE LA POLICE MUNICIPALE

Monsieur le maire fait état du contexte actuel dans lequel les villes recrutent de plus en plus de policiers municipaux. Le poste de Meyzieu comprend 16 policiers et un agent d'accueil mais la ville fait face à des départs et aux difficultés pour recruter de nouveaux agents.

Il rappelle que lors du dernier comité technique, le sujet avait déjà été abordé conduisant à une nouvelle organisation du service et une augmentation du régime indemnitaire des agents. Face à ce constat, la Ville a souhaité mettre en avant les policiers municipaux habilités à former leurs collègues, en interne, sur les pratiques opérationnelles. A cette fin, il est proposé de rémunérer ces heures de formation au taux de 20 euros de l'heure dans la limite de 105 heures par an.

Josiane MARECHAL acquiesce à cette proposition mais souhaite savoir si cela s'appliquera aux agents d'autres directions qui assurent des formations.

Monsieur le maire précise qu'il s'agit dans le cas des policiers de formations qui relèvent du CNFPT. Si d'autres agents sont concernés un jour, cela leur sera appliqué également.

Josiane MARECHAL demande si tous les postes actuellement vacants vont être pourvus.

Monsieur le maire confirme que c'est l'objectif. Il n'y a aucune volonté de diminuer les effectifs. La collectivité réfléchit également à la possibilité d'avoir un ASVP (agent de surveillance de la voie publique) ce qui nécessitera la création d'un poste supplémentaire. Il ajoute que la communication concernant le recrutement a été augmentée. Il précise, à ce propos, que si l'on voit passer une annonce sur le site Indeed à 130 000 euros par an, il s'agit d'une erreur ! Il est donc bien prévu de remonter les effectifs à 16 agents. Une remontée positive concernant nos offres a déjà été constatée grâce au réseau de la cheffe de police et de son futur adjoint.

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

5. RÉORGANISATION GÉNÉRALE DES SERVICES

Monsieur le maire rappelle que, à la suite de départs, des postes ont été pourvus en interne. Dans ce cadre, il a saisi l'opportunité de choisir une adaptation plus claire en regroupant le scolaire et la petite enfance plus en cohérence. La Ville travaille sur une future organisation qui n'est pas encore faite. Normalement cela ne doit pas conduire à une révolution. Il s'agit d'avoir une vision transversale entre la petite enfance et l'éducation. Il faudra donc voir comment on met cela en place.

Clémence MONTABONEL remarque qu'il y a déjà des projets transversaux mis en place et que ce regroupement est donc un plus.

Monsieur le maire ajoute, concernant les bâtiments, qu'il est intéressant de regrouper les équipes techniques car les deux secteurs font face aux mêmes problématiques.

Aurélien POLO confirme que ce projet est tout à fait réalisable mais s'interroge concernant la taille de cette direction et demande qu'on réfléchisse très vite sur le rôle des encadrants intermédiaires.

Clémence MONTABONEL signale que la ville travaille déjà sur la réactivité des encadrants sur le terrain et qu'un plan de formation a débuté pour les managers depuis l'an dernier.

Aurélien POLO insiste sur sa crainte de perdre le côté humain notamment concernant les agents de terrain.

Clémence MONTABONEL précise que cette mise en place se fera sous la forme de groupes de travail de sorte que chacun puisse s'exprimer et faire remonter les attentes des uns et des autres.

Gérard REVELLIN confirme l'importance de veiller à ne pas déshumaniser ce service.

Aurélien POLO signale que le jeu des nominations internes, les multiples changements, les départs, créent des incertitudes voire des inquiétudes de la part des agents. Il émet le souhait d'une communication auprès des agents et d'aller vers une stabilité pour les rassurer.

Monsieur le maire reconnaît la concomitance du départ de plusieurs cadres (directeur financier, responsable du pôle prospective, chargée du Web, directeur de la culture) mais précise que tout cela est normal. Une collectivité fonctionne par cycles. Il y a beaucoup de départs mais cela n'illustre pas un souhait de quitter la Ville pour ce qu'elle est.

Il précise que, concernant l'ex directeur de la culture, il lui a été proposé d'évoluer avec en plus la création d'un vrai binôme administratif sur la direction des solidarités.

Il espère que cela va se stabiliser et ajoute qu'il est à la disposition des agents et des directions qui souhaitent en parler. Il apporte pour preuve de son souhait de stabilité, sa décision de reconduire le directeur général des services dans ses fonctions.

Josiane MARECHAL précise que les craintes venaient surtout des agents du CCAS qui pensaient qu'en enlevant la petite enfance, on était dans l'objectif du passage des compétences sociales à la métropole et donc de la disparition du CCAS.

Clémence MONTABONEL précise que les missions ne disparaîtront pas.

Aurélien POLO ajoute que les craintes concernent aussi le lieu de travail.

Monsieur le maire signale que la Ville travaille pour que le lieu reste la mairie notamment en ce qui concerne le guichet unique.

Clémence MONTABONEL annonce que la direction des ressources humaines fait au mieux pour que le remplacement des agents partant se fasse dans les meilleures conditions avec notamment plus de communication sur les offres et la possibilité de recruter au plus vite.

Josiane MARECHAL signale une autre remontée de crainte concernant la fermeture temporaire de l'Espace Jean Poperen et se demande ce que vont devenir les agents pendant les travaux.

Monsieur le maire répond qu'ils seront toujours dans leur direction mais qu'à ce jour il n'a pas encore été défini leurs missions pendant cette période.

Aurélien POLO demande si les travaux sont toujours prévus pour la même période.

Monsieur le maire confirme qu'il n'y a pas de changement et que l'EJP sera fermé pendant la saison 2020-2021.

Clémence MONTABONEL ajoute que rien n'est défini aujourd'hui mais comme à chaque fois qu'il y a des travaux, il y aura une réflexion avec les agents.

Monsieur le maire confirme qu'il n'y aura pas une affectation automatique sur un autre service.

Aurélien POLO fait remonter des craintes du côté du CTM car le terrain qui était prévu pour les nouveaux locaux est maintenant celui du futur lycée.

Monsieur le maire reconnaît que le CTM est vieillissant et en centre-ville. L'achat d'un terrain avait été fait pour le déplacer. Quand récemment la Ville a appris qu'un nouveau lycée devait être installé dans l'est lyonnais, Meyzieu s'est positionné en proposant ce terrain à la Région. Il faut

donc une solution de repli. Dans le cadre de la réflexion sur le centre commercial des Terrasses, il y a également une opportunité de terrain vers Desautel. Dans l'idéal, ce terrain de 11 000 mètres carrés permettrait de relocaliser à moindre coût le CTM sur des bâtiments industriels déjà existant et de vendre l'autre partie pour relocaliser le centre commercial. Au prochain conseil municipal, sera proposé au vote l'achat de ce terrain. Les agents du CTM pourront commencer à déménager rapidement car sur le foncier actuel du CTM, on envisage de construire une nouvelle école indispensable en centre-ville et d'autant plus avec le projet de démolition de Jacquière. Il rappelle à ce propos que la priorité est donnée aux compétences obligatoires de la Ville à savoir les écoles.

Monsieur le maire fait état de son souhait qu'au niveau de la ville il y ait un référent sureté directement lié à la DGS pour une plus grande réactivité dans le contexte actuel tendu notamment avec une réflexion sur l'accueil de l'hôtel de ville. Il a proposé à l'un des agents de maintenance de l'hôtel de Ville d'avoir cette fonction compte tenu de ses compétences.

Josiane MARECHAL demande si la charge de travail de cet agent sera supportable.

Clémence MONTABONEL précise que sa fiche de poste va évoluer pour s'adapter à ces nouvelles missions.

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, la présentation de l'organisation est adoptée à l'unanimité.

6. NOUVELLE ORGANISATION DES RYTHMES SCOLAIRES

Clémence MONTABONEL présente l'organisation du personnel des écoles à la suite du retour à quatre jours d'école qui est le fruit d'un travail réalisé avec les agents et les organisations syndicales qu'elle remercie pour leur participation.

A la suite de l'étude conduite par la direction des ressources humaines, les ATSEM se sont montrées intéressées par le retour aux 39 heures. Elles conservent leur mission d'assistance des enseignants, la surveillance du temps de cantine et l'entretien des classes et de certaines dépendances. Elles bénéficieront de temps d'échange avec les enseignants et vont reprendre en charge la garderie du matin.

Les agents des écoles moins concernés par ce retour aux quatre jours, resteront à 38 heures hebdomadaires avec une adaptation de leurs horaires afin de prendre en compte le décalage de la pause méridienne de 11h45 à 14h au lieu de 11h30 à 13h45.

Les agents des restaurants, non directement impactés, pourront choisir entre deux horaires en fonction de leur manière d'organiser leur travail.

Les animateurs référents ne connaissent aucun changement dans leur organisation. Quant aux vacataires, un travail a été réalisé pour pouvoir continuer à recruter du personnel avec une rémunération intéressante et des temps de préparation.

Les gardiens d'écoles logés restent d'astreintes toute la semaine avec des horaires de travail, sur la base de 36 heures par semaine, définis en fonction des besoins de l'école.

Aurélien POLO signale que ce qui restera un challenge sera le recrutement des vacataires compte tenu de la diminution de leur temps de travail et de la forte concurrence entre les collectivités.

Clémence MONTABONEL compte sur le réseau des directeurs des ressources humaines pour travailler sur ce problème

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, l'organisation des rythmes scolaires est adoptée à l'unanimité.

7. MÉTHODOLOGIE DE REFONTE DE LA CHARTE DES ATSEM

Clémence MONTABONEL signale que les ATSEM étaient demandeuses depuis longtemps de cette réforme d'une charte cosignée avec l'Éducation Nationale en 2006. La méthodologie adoptée consistera en :

- une réunion avec une représentante ATSEM par école afin de répertorier tous les sujets qu'elles souhaitent voir traités dans la charte
- une rencontre avec l'inspecteur d'académie et les directeurs d'écoles
- des réunions de travail pour aborder chaque sujet et définir la position à inscrire dans la charte
- un projet de charte qui sera transmis aux ATSEM et aux écoles pour relecture avant de la soumettre à l'avis du comité technique et de signer officiellement le document.

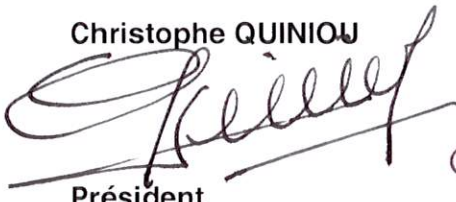
Josiane MARECHAL demande si la première réunion prévue avant l'été est toujours d'actualité.

Clémence MONTABONEL le confirme.

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques. En l'absence, la méthodologie de refonte de la charte des ATSEM est adoptée à l'unanimité.

Monsieur le maire demande s'il y a d'autres questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 11 heures 35.

Christophe QUINIOU



Président

Didier POISSON



Secrétaire

Josiane MARECHAL



**Secrétaire adjoint
représentant du personnel**