

Compte rendu du **Comité Technique (CT)** du mardi 19 octobre 2021

Vos élu(e)s CGT présent(e)s à ce comité technique

Peggy BOBINEAU - Natacha BROUARD - Dorine FEROU - Karen LLOP – Isabel DE ALMAIDA PINTO

Thierry BENAÏSSA - Nicolas BIMONT - Vincent BOHAN - Sylvain DAVID – Pascal ANCIZAR -

Patrice FERRANT - Jean-Philippe GUITTONNEAU – Vivian BOURDEAU

1- Rapport Social Unique (RSU), Ville de Poitiers, CCAS de Poitiers et Grand Poitiers

Un Rapport Social Unique de 122 pages par entité (Ville, CCAS, Grand Poitiers) a été remis aux syndicats comme base de préparation au comité technique. Ce document annuel remplace le bilan social. Ce rapport est une mine d'informations mais reste fastidieux à lire tant dans l'analyse des données que par la taille de police des tableaux. Une comparaison avec le bilan national nous a été faite en séance et une synthèse nous a été remise et commentée.

Il est dommage que celle-ci ne nous soit remise qu'en début de séance et n'intègre pas une présentation par graphiques de l'évolution sur plusieurs années des effectifs, du pourcentage d'agents contractuels, des accidents de services (etc...).

Cependant, comme d'habitude, la CGT remercie les agents auteurs de ce bilan pour tout le travail fourni.

Un long débat ayant eu lieu l'an passé sur le sujet du bilan social, les débats ont été plus courts cette année. De plus certains chiffres sont faussés par la période de confinement.

Certaines tendances sont cependant réaffirmées :

La précarisation :

Il y a actuellement 25% d'agents contractuels dans nos collectivités soit un agent sur quatre. La CGT demande que ces agents soient titularisés à l'issue de leur contrat. C'est hélas de moins en moins le cas. Or le statut de fonctionnaire est protecteur pour l'agent et assure un avenir à ces agents qui sont sur des contrats précaires. Le statut protège aussi les usagers car il est gage d'indépendance.

La collectivité s'engage à regarder les possibilités pour résorber le nombre de postes les plus précaires notamment en cumulant les missions pour obtenir des temps pleins pour les périscolaires.

La formation :

60% des agents de catégorie A ont eu accès à la formation en 2020, 53% chez les catégories B et seulement 37% en catégorie C. Or, la majorité des besoins de reclassement (Avant Transitions 2021) concerne les catégories C.

La CGT dénonce aussi le choix fait par la collectivité de se focaliser prioritairement sur les formations obligatoires et celles liées au métier de l'agent au détriment de l'accès à des formations plus personnelles, en vue notamment de projets de reconversion professionnelle.

Pour la CGT la formation est un droit de l'agent, non un devoir. La CGT demande donc que les agents aient accès aux formations leur permettant de changer de métier afin d'éviter qu'ils se retrouvent en commission de réforme sans aucune solution. Cela serait réalisable par le biais du Compte Personnel de Formation (qui n'est pas utilisé par la collectivité ce qui prive les agents de leurs droits).

La CGT souhaite que la formation soit synonyme de réelle source d'épanouissement personnel et professionnel et demande à avoir un bilan annuel sur les formations de tous les agents. C'est l'une des principales prérogatives du comité technique.

La collectivité accepte de faire un bilan annuel des formations (promesse déjà faite en comité technique il y a un an) et explique que du fait de la pandémie beaucoup de formations ont eu lieu en visioconférence avec par conséquent un accès plus facile pour les catégories A.

Les arrêts de travail :

La CGT constate qu'il n'y a pas de baisse importante du nombre d'accidents de travail en 2020 par rapport à 2019. Pourtant l'année 2020 a été marquée par un confinement et les agents en présentiel étaient en effectif restreint.

La DRH répond que beaucoup d'agents sur des métiers à fort taux d'accidents sont restés en présentiel pendant le confinement (EHPAD, service Propreté...)

La CGT s'interroge : les agents ayant contracté le COVID sont-ils comptabilisés en maladie sur ce RSU ?

Pour l'employeur, les agents qui ont contractés le COVID ou sont fragiles face au COVID ont été comptabilisés en ASA.

Absentéisme :

Pour lutter contre l'absentéisme la CGT propose le passage aux 32 heures sans perte de salaire pour l'ensemble des agents. C'est le sens de notre campagne nationale « Travailler mieux, travailler tous ».

Egalité femmes-hommes

Au CCAS les 32 heures sont récurrentes pour les agents de catégorie C mais malheureusement pas sur choix de l'agent avec évidemment un salaire à 32 heures. On pourra donc parler d'égalité femmes-hommes lorsque l'on considérera qu'une femme a le droit de travailler à temps plein si elle le souhaite et de vivre avec un salaire correct, tout en tenant compte de la difficulté de son métier.

Hélas, le CCAS continue de privilégier les contrats de 32 heures pour limiter l'absentéisme et par souci d'économie, au détriment de la rémunération de l'agent.

Les heures supplémentaires :

La CGT souhaiterait que toutes les heures supplémentaires faites, rémunérées ou non, apparaissent dans le bilan. En effet, de nombreux cadres notamment, souvent en catégorie A mais aussi en B et C travaillent au-delà de 35 heures par semaine pour la pérennité de l'activité sans récupérer ces heures. Ce travail dissimulé est un cadeau fait à l'employeur par des collègues qui n'ont pas le choix, leurs missions étant trop lourdes à accomplir en 35 heures.

C'est pourquoi la CGT, dans le cadre de la négociation sur le droit à la déconnexion, a demandé un état des lieux des heures supplémentaires ni rémunérées ni récupérées. Il est en effet illusoire d'exiger d'un agent qu'il se déconnecte du travail après une certaine heure si ses missions sont impossibles à réaliser dans les temps impartis.

Madame la maire demande à la DRH que toutes les heures d'activité soient extraites du logiciel Incovar. L'adjoint au personnel déclare que les agents sont supposés respecter leur temps de travail. Il reconnaît que certains métiers sont prenants mais semble surpris de notre observation et feint d'ignorer ce surinvestissement de nombreux cadres de nos collectivités.

Or pour la CGT ce surinvestissement n'est que la conséquence de fiches de poste trop lourdes et de baisses d'effectifs. La CGT en profite pour passer un message aux encadrants les encourageant à comptabiliser l'ensemble de leurs heures sur Incovar (et en dehors pour le travail « gris ») et à protester contre l'écrêtement mensuel des heures supplémentaires.

Les temps partiels :

La CGT constate que dans ce document toutes les demandes de temps partiel sont supposées avoir été accordées en 2020. Ce chiffre est trompeur selon nous car il ne tient pas compte du fait que le plus souvent les temps partiels sont refusés par la hiérarchie sans qu'aucun écrit ne soit produit pour refuser cette demande. Ainsi, les règles tacites ou parfois écrites de certains services interdisant aux agents la possibilité de temps partiel le mercredi et le samedi, suppriment l'intérêt du temps partiel pour de nombreux collègues. Ceux-ci préfèrent alors se censurer et évitent d'aller au conflit. Aucune trace écrite n'apparaît alors de ce refus.

Les instances du personnel :

Quand la collectivité annonce avoir convoqué 11 CHSCT en 2020 la CGT se demande si ce chiffre constitue une plaisanterie et espère que tous les chiffres du document ne sont pas aussi fantaisistes. Après rapide calcul par nos soins, il y a eu 5 CHSCT en 2020 dont deux à l'initiative de la seule CGT et 1 convoqué obligatoirement par nécessité d'adopter le règlement intérieur. A noter que l'employeur n'a toujours impulsé aucune démarche concernant les RPS (Risques psycho-sociaux).

Critère des violences au travail :

La CGT s'étonne (constat partagé par Mme la Maire) qu'aucun cas n'apparaisse dans le RSU CCAS et Grand Poitiers. Or des cas sont remontés pour l'année 2020 telle l'agression d'une collègue par un usager devant le CCAS. De même pour la ville : tous les incidents portant atteinte aux agents de la Police Municipale sont-ils référencés ? La CGT a rappelé que la connaissance et l'utilisation par les agents d'un outil tel que le registre hygiène et sécurité au travail permettraient de dégager des indicateurs sur le nombre d'agressions, les conditions de travail.

La collectivité précise concernant ces chiffres qu'elle n'inscrit au RSU que le jugement définitif.

La CGT a voté pour le Rapport Social Unique.

2- Mise en œuvre d'un critère additionnel pour les avancements de grade en catégorie C au sein de la Ville de Poitiers, du CCAS de Poitiers et de la Communauté Urbaine de Grand Poitiers

Notre explication du contexte :

A Poitiers, concernant la procédure d'avancement de grade des agents, nos nouveaux élus ont décidé de maintenir un ratio local de 50% d'agents promus parmi les agents promouvables.

La CGT revendique depuis des années la suppression de ce ratio interne issu des précédentes mandatures et demande que 100% des agents promouvables au grade supérieur soit nommés. De nombreuses collectivités le font déjà.

La CGT revendique aussi un déroulement de carrière de tous les agents jusqu'au maximum de leur cadre d'emploi. Ce passage des ratios d'avancement à 100% réglerait une fois pour toutes le problème qui consiste à ce jour à définir le « moins mauvais » critère de sélection des agents. Avec un ratio à 100% tous les agents proposés à l'avancement seraient promus.

Du fait de ce choix de l'employeur de maintenir les ratios à 50%, certains collègues sont arrivés ex-aequo l'an passé sur le critère retenu par la collectivité, celui de l'ancienneté dans le grade. Cependant nous avons obtenu en instance, non sans mal, que tous les agents ex-aequo soient nommés au grade supérieur.

La situation devant se reproduire cette année, la collectivité a pris les devants. Elle nous invitait en septembre à « négocier » un nouveau critère restrictif afin de départager les agents de catégorie C ex-aequo sur les tableaux d'avancement, nous imposant donc de revenir sur les critères initiaux négociés longuement avec l'employeur lors de l'instauration des « lignes de gestion » l'an passé.

La CGT a alors refusé de participer à cette mascarade de négociation et de perdre du temps avec des réunions programmées sans aucune marge de négociation. Nous avons préféré répondre par écrit à l'employeur pour donner notre position (voir pièce jointe) et constatons que ceux qui passent leur temps en réunion de négociation, ironisant à chaque fois sur le rapport de forces, n'ont rien obtenu de ces « négociations ».

Comme nous l'avions prévu, le dossier présenté au comité technique indique que les agents ex-aequo seront désormais départagés par l'ancienneté dans l'échelon quand ils auront la même ancienneté dans le grade.

Nos interventions :

La CGT s'étonne d'entendre l'élus au personnel nous parler uniquement finances sur ce dossier. Le premier geste fort du mandat avait été de séparer les deux postes d'élus au personnel et aux finances. Or notre élu au personnel est encore plus financier dans son approche que son prédécesseur sur tous les sujets RH abordés depuis son arrivée.

Pour la CGT le gel du point d'indice, en place depuis 10 ans, reconduit une nouvelle fois en 2021, dégrade déjà considérablement la rémunération des agents (sans compter l'augmentation des frais d'essence, de chauffage etc.). Ajouter, dans le contexte actuel, ce nouveau critère restrictif dans le déroulement de carrière des collègues de catégorie C les pénalisera une fois de trop, pour une « économie » dérisoire pour la collectivité. Pour information, l'an passé, une bonne dizaine d'agents avaient été promus en étant ex-aequo.

Cette petite économie sur les plus petits salaires, c'est certainement ce que nos élus appellent une justice sociale et solidaire, quand dans le même temps les dix plus gros salaires bruts cumulés de la collectivité atteignent la somme record de 1 000 628 par an, soit plus de 100 000 euros annuels bruts de rémunération par « haut cadre » de Grand Poitiers.

La CGT s'insurge contre la justification fallacieuse de la collectivité : le risque d'invalidation par la Préfecture des tableaux d'avancement au sein desquels plus de 50% des agents de catégorie C promouvables seraient nommés. Cela n'a jamais eu lieu ... Au vu de la présentation power point du RSU faite en séance, nous étions l'an dernier à 51.4% d'avancement de grade toutes catégories confondues, sans que la préfecture ne s'en inquiète. En outre la collectivité oublie un peu vite que les agents de catégorie B sont eux bien en dessous de ce ratio de 50% (loi Jacob) et que les catégories A ne l'atteignent pas non plus.

La CGT affirme sa volonté de voir les agents dérouler une carrière linéaire, elle a voté contre ce dossier et se félicite d'être rejointe dans son vote et sa revendication des 100% par FO et la CFDT. Départager des agents qui ont la même ancienneté dans le grade en calculant leur ancienneté dans l'échelon est ridicule. Il est vrai qu'il y a deux ans l'employeur avait tenté de départager les agents ex-aequo sur critère alphabétique, pensant que personne ne le remarquerait (!!!). C'est bien sûr totalement illégal mais cette tentative passée prouve bien le peu de crainte qu'inspire le contrôle de légalité à notre employeur contrairement à ses dires.

Concernant la promotion interne (passage de B en A et de C en B) la CGT réitère sa revendication de voir toutes les possibilités de promotion utilisées chaque année, même si le résultat crée de la frustration pour les agents non retenus. Par exemple, pour les agents proches de la retraite, une CAP de promotion tous les cinq ou six ans n'est pas satisfaisante car ces collègues partiront en retraite en ayant fait « fonction de » des années sans aucune compensation. Nous rappelons que l'employeur nous avait promis cette promotion en 2021, qui aurait permis de nommer en interne 1 attaché, 1 rédacteur, 1 ingénieur, 2 techniciens, 1 professeur d'enseignement artistique, 3 éducateurs et 1 animateur soit 10 agents, ce qui n'est pas rien (chiffres au 3/02/2021)

3- Règlement informatique

Le document est de qualité et balaye tous les aspects de la sécurité informatique. La CGT se félicite d'avoir exigé le passage en comité technique de ce règlement car nous rappelons que tous les règlements de la collectivité doivent être légalement validés en instance. C'est une garantie de contrôle et de communication auprès des services de ces règlements. La CGT se souvient de chartes, règlements, amendés de manière unilatérale par l'employeur sans passage en instance et donc sans validation officielle.

Cependant, la CGT observe qu'il est évoqué dans le paragraphe « accès à distance » d'acter que la collectivité a déjà délibéré sur le télétravail. « Dans le cadre du télétravail mis en œuvre par la Collectivité, l'agent doit se référer à ce qui aura été délibéré par l'autorité territoriale à ce sujet ». Pour la CGT le débat n'est pas clos et le droit à la déconnexion en particulier est toujours en discussion.

Dans la rubrique « utilisation du matériel personnel dans le cadre professionnel », il est indiqué : « L'utilisation d'ordinateur personnel n'est autorisée que dans un cadre exceptionnel en accord avec l'autorité territoriale. » Le caractère exceptionnel n'est dans ce règlement pas assez défini. Pour la CGT cela créera un problème d'interprétation des encadrants, et de fait une inégalité entre les agents qui seront autorisés à utiliser leur matériel personnel et ceux à qui cela sera refusé. Qu'est-ce que le cadre exceptionnel ?

L'agent chargé du dossier indique que le fait que la collectivité ne puisse pas fournir pour le moment à tous le matériel informatique est un motif qui entre dans le cadre exceptionnel.

La CGT demande que ce cadre soit précisé. La collectivité n'en voyant pas la nécessité, la CGT a demandé une suspension de séance puis annoncé ne pouvoir voter favorablement sur ce dossier en l'état.

La collectivité accepte donc de préciser que « L'utilisation d'ordinateur personnel n'est autorisée que dans un cadre exceptionnel sous l'autorité du DGS en lien avec la DGSi. »

Après ces précisions et modifications la CGT a voté pour.

4- Projet d'animation à domicile du PAPH

Au vu des missions de ce nouveau poste, la CGT se demande si la définition des besoins a été bien anticipée, assortie d'une étude d'impact.

En effet si l'on fait le parallèle avec le lancement de l'expérience d'animation sportive en piscine en direction des seniors, l'accroissement des demandes pourrait être assez rapide.

Comment l'agente choisie sur ces missions pourra-t-elle faire face à une demande exponentielle ? Qui la remplacera pendant ses congés ou en cas d'arrêt maladie ?

La CGT redoute que l'agente se retrouve en difficulté, au vu des conditions offertes par l'employeur et du fait qu'il y ait tout à construire sur ce projet.

La direction du CCAS apporte comme réponse que des agents du CCAS assureront son remplacement.

Cette réponse ne nous convient pas et démontre que le poste est mal calibré et aurait nécessité, si l'agent le souhaite, un passage à temps plein. Dans l'idéal, deux postes à temps plein auraient même été nécessaires. Un bilan rapide sera donc indispensable.

Malgré tout, la CGT tient compte du fait que les missions de ce poste apporteront un lien social indispensable auprès de nos anciens les plus isolés. De plus une agente s'est formée pour occuper ce poste.

En conséquence la CGT a voté pour ce projet.

5- Tableau des emplois du CCAS de Poitiers

Le tableau des emplois est en lien avec le projet d'animation à domicile. La CGT regrette cependant que l'on crée un poste d'agent d'animation sur un nouveau service en perdant en contrepartie un poste d'agent social. De plus, cette création s'assortit pour l'agent qui change de missions d'un maintien à 32 heures par semaine.

Pour la CGT, l'autorité territoriale, en refusant de passer ce poste à temps complet, a encore une fois perdu une occasion de faire une action concrète en faveur de l'égalité femmes-hommes. En effet ce sont majoritairement les femmes qui se voient imposer des temps non complets, en particulier au CCAS. Nous constatons que même pour un seul poste tout apparaît impossible au CCAS et les beaux discours féministes s'éteignent devant le « réalisme » financier.

Si Mme la Maire a partagé notre analyse, la position finale des élus n'a cependant pas varié, l'agente reste à 32 heures par semaine et la cause féministe attendra des jours meilleurs !

Pour ces raisons la CGT a voté contre.



Syndicat CGT des TERRITORIAUX de POITIERS
47 rue Jean Valade - 86000 POITIERS

***Tél : 05 49 03 52 36 - *Courriel : syndicat.cgt.poitiers@gmail.com**

***Web : www.cgterritoriauxpoitiers.org - *Facebook : CGTterritoriauxGrandPoitiers**

