



Procès-verbal succinct de la réunion du
Lundi 14 juin 2021

L'an deux mille vingt et un, et le quatorze du mois de juin à 10h00, le Comité Technique de la commune et du C.C.A.S., régulièrement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel de Ville sous la présidence de Monsieur Richard STRAMBIO, Maire de DRAGUIGNAN.

Représentants de la collectivité :

Monsieur Richard STRAMBIO, Maire,
Madame Christine PRÉMOSELLI, Première Adjointe,
Madame Brigitte DUBOIS, Adjointe,
Madame Françoise MAURICE, Conseillère Municipale Déléguée,
Madame Sylviane NERVI-SITA, Conseillère Municipale Déléguée,
Monsieur Jean-Pierre SOUZA, Conseiller Municipal Délégué, absent excusé, remplacé par Madame Christine PRÉMOSELLI, susnommée.

Représentants de la collectivité suppléants :

Monsieur Richard TYLINSKI, Conseiller Municipal Délégué,

Représentants du personnel :

Monsieur Thierry MORETTI (délégué CFDT),
Monsieur David GAILLET (délégué CFDT),
Monsieur David GALLESIO (délégué CGT),
Monsieur Jérôme VERDIS (délégué CGT),
Monsieur Sylvain REDE (délégué CFDT), absent excusé

Secrétaire de séance, représentant l'administration :

Madame Françoise MAURICE, Conseillère Municipale Déléguée,

Secrétaire adjoint, représentant le personnel :

Monsieur David GALLESIO (délégué CGT),

Conformément aux dispositions de l'article 2 du règlement intérieur, participent à la réunion :

Monsieur Thierry DALMAS, Directeur Général des Services (DGS),
Madame Stéphanie WIART, Directrice des Ressources Humaines (DRH),
Madame Lauryne TOLLARD, Directrice du C.C.A.S.,
Monsieur Rémy DUBOIS, Responsable Gestion Administrative au sein de la DRH
Monsieur Le Président, après avoir constaté que le quorum est atteint, conformément au décret n°85-65 du 30.05.1985 et à l'article 5 du règlement intérieur, procède à l'ouverture de la séance et rappelle l'ordre du jour.

1/ Adoption du procès-verbal de la séance du 12 novembre 2020

Ce procès-verbal succinct a été transmis à l'ensemble des membres du Comité Technique conformément aux dispositions de l'article 22 du règlement intérieur en vigueur.

Aucune remarque sur son contenu n'a été formulée auprès du Président du Comité Technique.

Ce procès-verbal succinct est adopté à l'unanimité.

2/ Égalité professionnelle : actualisation du plan d'action pluriannuel

Le document initialement transmis ne comportait que les données relatives à la Commune. Un nouveau rapport « Égalité professionnelle » comportant le bilan du plan d'action 2020, et le plan d'action triennal 2021-2023, pour la Commune et le CCAS, est distribué en début de séance. Une fiche de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) reprenant les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, ainsi qu'un projet de note relative à la mise en œuvre de la cellule de signalement destinée à l'ensemble des responsables de services de la collectivité sont également distribués aux membres présents.

Monsieur Le Maire passe la parole à Madame WIART qui met en avant les points forts et les points à améliorer qui ressortent de la photographie comparative entre 2019 et 2020.

Parmi les points forts, elle souligne l'accroissement de la mixité dans certains services (ex : police municipale, espaces verts, écoles, structures d'accueil des jeunes enfants), une plus grande parité au niveau des avancements et promotions de grades.

S'agissant des points faibles, outre les rémunérations et le régime indemnitaire pour lesquels des efforts sont encore à faire pour renforcer à l'égalité professionnelle, les pyramides des âges en « champignon » démontrent un certain vieillissement des agents, même si la pyramide du CCAS tend vers un rajeunissement des agents masculins, mais seulement masculins.

Concernant le bilan des actions menées en 2020 et 2021, Madame la DRH souligne que l'expérimentation menée depuis 2 ans sur le télétravail a permis d'être réactif pendant les périodes de confinement (procédures, mise à disposition de matériel,...) et a facilité l'organisation de la continuité du fonctionnement des services (présence dans les services par groupes limités) et l'adaptation du télétravail en fonction des nécessités de service (réunions, absences à pallier). Elle rappelle que le guide télétravail et des fiches techniques sont disponibles sur l'extranet à l'intention des managers à distance et des télétravailleurs.

Elle termine en ajoutant qu'une dizaine d'agents demeurent en télétravail pour raison de vulnérabilité, et que sur l'ensemble de la collectivité, environ cent postes sont éligibles au télétravail.

Monsieur DALMAS, DGS, insiste sur le fait que le télétravail est une modalité de travail et que ce n'est pas un dû.

Monsieur GALLESIO, informe les membres du comité que la CGT a été interpellée par certains agents qui souhaitaient bénéficier de plus de jours de télétravail.

Monsieur DALMAS répond par la négative, car sauf en cas de force majeure (pandémie, raison médicale,...) il faut garder les échanges entre collègues et les relations sociales liées au travail en présentiel.

Madame DUBOUIS ajoute que trop de télétravail peut conduire à l'isolement.

Pour faciliter le retour au travail en présentiel Madame WIART indique que les fiches techniques en ligne accompagne le retour en présentiel.

Monsieur GALLESIO ayant été informé de l'absence de climatisation cet été au Centre Collomp, demande si les agents pourront télétravailler s'il fait trop chaud. Monsieur le DGS répond par l'affirmative.

Autres actions fortes menées depuis 2020, l'expérimentation de la semaine de 4 jours et la mise en place de la cellule de signalement. Le projet de note distribué en début de séance présente la mise en œuvre de la cellule de signalement (composition, fonctionnement, objectifs).

S'agissant de la semaine de 4 jours, Madame WIART rappelle que le CHSCT a émis un avis favorable à l'ouverture de l'expérimentation de la semaine des 4 jours à tous les services avec la mise en place d'une charte de fonctionnement (définition du travail posté, amplitude d'ouverture des services,...).

Pour terminer, Madame WIART, rappelle les 4 axes que comporte le plan d'action pluriannuel tels qu'ils sont définis par l'article 6 septies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires.

1^{er} axe : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La direction générale (DGS, DGAS, DGST, Directeurs de Pôles) travaille sur la réduction des écarts au niveau de l'IFSE.

A ce sujet, Monsieur VERDIS, pour la CGT, demande que les contractuels puissent bénéficier de l'IFSE. Cela compenserait leurs bas salaires.

Monsieur DALMAS répond qu'il faut raisonner dans la globalité et non au cas par cas, et ce, dans le respect du statut.

Monsieur Le Maire ajoute que les contraintes budgétaires sont souvent un frein à la volonté des élus.

2^{ème} axe : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Les représentants de la CGT demandent si c'est obligatoire d'avoir un concours pour être mis en stage. Madame WIART répond que c'est fortement conseillé car le concours reste la voie statutaire privilégiée. Par ailleurs, la nomination de lauréats de concours peut permettre d'ouvrir des postes à la promotion interne.

Monsieur DALMAS ajoute que l'évolution de carrière ne doit pas reposer que sur des avancements et promotions « à l'ancienneté ». Il faut pouvoir renforcer les compétences et la légitimité des promotions grâce aux concours et examens.

Monsieur MORETTI, pour la CFDT, demande ce qui va se passer pour les agents en contrat qui ont échoué aux concours ?

Monsieur Le DGS lui répond qu'il faut aider et accompagner ces agents au travers notamment d'un véritable plan de formation.

3^{ème} axe : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

4^{ème} axe : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

A l'issue des échanges, les membres du comité technique émettent un avis favorable à l'unanimité, sur le rapport « Égalité professionnelle » et ses documents annexes.

3/ Organigrammes : actualisation

Madame TOLLARD, Directrice du CCAS, explique que, outre la création d'un poste de chargé de mission Projet de Territoire, le nouvel organigramme repose sur une restructuration et une nouvelle organisation des différents pôles de l'établissement.

Pour la commune, un poste de chef de projet Smart City est créé, et il y a des changements de noms de services à l'intérieur des pôles Développement Urbain et Durable ainsi qu'en DRH.

Des postes d'adjoint sont officialisés (Direction des Finances, Services Techniques, Culture et Police Municipale).

S'agissant d'organigrammes organisationnels, ils sont anonymes pour éviter de repasser en CT à chaque fois qu'il y a un changement de service. Les organigrammes nominatifs sont consultables sur extranet, chaque nomination est présentée par la Direction de la Communication.

Les organigrammes présentés sont adoptés à l'unanimité.

4/ Tableaux des effectifs

Madame TOLLARD informe les membres du comité technique que pour le CCAS, la nouveauté réside dans le tableau des effectifs du budget annexe CLIC, et pour la commune, il y a une hausse du nombre de postes vacants pour permettre les nominations d'agents lauréats des concours ou pour proposer des contrats plus longs en fonction des besoins des services.

Ces précisions apportées, les membres du Comité Technique émettent un avis favorable à l'unanimité pour approuver :

- la création des postes nécessaires au bon fonctionnement des services, les transformations issues des décisions prises par Monsieur Le Maire, Président du CCAS, en matière d'avancements et promotions de grades,
- la suppression des postes devenus définitivement vacants,
- la transformation de postes, tout au long de l'année, pour permettre l'évolution de carrières des agents qui réussiraient un concours en cours d'année, et pour permettre d'adapter les effectifs en fonction des besoins des services.

5/ Convention avec le SDIS relative aux sapeurs-pompiers volontaires

Comme indiqué dans le rapport de présentation, cette convention a pour objectif de concilier la disponibilité du sapeur-pompier volontaire (SPV) et les contraintes de la Collectivité et notamment des différents services concernés et permet d'organiser et de clarifier des dispositions relatives à la participation aux missions opérationnelles, aux actions de formations et aux gardes programmées (ou aux dispositifs préventifs).

Monsieur MORETTI demande si les agents pourront bénéficier d'un repos compensateur s'ils interviennent de nuit en tant que sapeurs-pompiers et que le matin ils reprennent leur poste.

Madame WIART informe l'assemblée que cette question a été soulevée auprès des représentants des pompiers rencontrés et que leur réponse a été que le temps de travail en tant que SPV n'est pas le même que celui dans la collectivité. Par conséquent, il n'y a pas de repos compensateur à octroyer.

Les membres du comité, émettent un avis favorable à l'unanimité sur le projet de convention.

6/ Télétravail et rythme de travail

Cette question ayant été abordée à l'occasion du point n°2, relatif à l'égalité professionnelle, n'appelle pas d'autre commentaire de la part des membres du comité technique.

En effet, l'objectif est de limiter les contacts entre agents, durant la pandémie, et de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Comme le CHSCT en mai 2021, le comité est appelé à valider la poursuite de l'organisation du travail consistant à réaliser les 36 heures sur 4 jours en lieu et place des 4 jours et demi sur les services concernés (CCAS, DRH) et pour les services de la Ville et du CCAS qui pourront concilier ce rythme de travail avec le bon fonctionnement de leur service tout en assurant l'accueil du public sur 5 jours, offrant ainsi une nouvelle plage horaire d'accueil des usagers sur le temps méridien.

Une charte sera co-construite pour définir les modalités.

Ces propositions recueillent un avis favorable, à l'unanimité.

7/ Questions et informations diverses

- Calendrier de fermeture des établissements petite enfance de septembre 2021 à août 2022

Le calendrier prévisionnel a été transmis à tous les membres du comité technique. Celui-ci ne soulève aucune remarque ou question.

Ce calendrier est approuvé à l'unanimité

- Dépassement du quota mensuel d'heures supplémentaires

Comme le prévoit le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires n°2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et applicable à la Fonction Publique Territoriale, les membres du comité technique sont informés que :

- le responsable du Service Logistique et Animations a transmis, sous couvert de l'adjoint au DGST, une liste de 16 agents, issus de divers services, appelés à travailler en heures supplémentaires pour le montage, le démontage des bureaux de vote et le transport des urnes à l'occasion des élections départementales et régionales, les 20 et 27 juin prochains. Certains d'entre eux effectueront des heures supplémentaires, pour assurer le bon déroulement d'autres manifestations ou cérémonies.

Cette liste est susceptible d'évoluer si d'autres agents se portent volontaires pour travailler dans le cadre de l'organisation des élections.

L'estimation du nombre d'heures supplémentaires varie entre 32 et 47 heures.

- la responsable du Guichet Familles a effectué plus de 29 heures supplémentaires en mai, en raison notamment des inscriptions aux accueils de loisirs pour l'été 2021. En effet, certaines missions doivent être effectuées après 17h hors la présence du public.

Par ailleurs, cet agent a aussi effectué des heures supplémentaires, le jeudi de l'Ascension, pour participer au fonctionnement du centre de vaccinations.

Dans l'éventualité où le quota mensuel serait à nouveau dépassé les représentants du personnel seraient avisés par courriel, avec copie aux représentants du conseil municipal.

- Questions du syndicat CGT (en séance)

- Centre Technique Municipal

Monsieur VERDIS demande à ce qu'il y ait un badge autoroute au secrétariat du CTM, que le service du courrier se déplace au CTM, qu'il y ait des sanitaires mixtes et une plus grande amplitude horaire du magasin EPI. S'agissant des EPI, Monsieur GALLESIO fait remarquer que le budget alloué pour les EPI n'est pas assez élevé, et certains agents sont contraints d'en acheter sur leurs propres deniers.

Monsieur VERDIS pointe également le vieillissement du parc automobile et du matériel (ex : remorques,...).

Madame PRÉMOSELLI et Monsieur DALMAS répondent que ces questions relèvent plus du fonctionnement interne et qu'elles doivent être posées à Monsieur CAMALÉONTE, à l'occasion des réunions de services. S'agissant du dépôt et du retrait du courrier, il est rappelé que tous les services se déplacent au service Courrier et qu'il doit en être de même pour le CTM, d'autant plus que les responsables sont souvent amenés à venir en Mairie.

- Réunions

Monsieur VERDIS, pour la CGT, demande la mise en place de réunions entre les pôles, le Directeur Général des Services et les organisations syndicales.

- Radios pour les ASVP

Les ASVP doivent utiliser leurs téléphones personnels en cas de nécessité.
Monsieur Le Maire en prend note.

- Des agents se sont plaints que certaines formations ont été refusées sans explications (soudure)

Madame PRÉMOSELLI est très étonnée car elle sait que quand des formations sont refusées les services de la DRH expliquent toujours les raisons du refus.

- Participation employeur aux frais de mutuelles

Monsieur VERDIS sait que cette participation ne sera obligatoire qu'en 2025-2026 pour la fonction publique territoriale, et que cela représente une charge supplémentaire, mais il sollicite que ce soit mis en place par anticipation au sein de la collectivité.

Madame PRÉMOSELLI répond que la Municipalité travaille déjà sur ce dossier, et ce, avant la demande en comité technique.

Elle ajoute que compte tenu du coût important de cette mesure et des budgets contraints, il faudra étudier si c'est possible ou non de la mettre en œuvre avant l'obligation légale

Avant de clore la séance, Monsieur Le Maire tient une nouvelle fois à remercier les agents pour leur implication afin d'assurer le fonctionnement du centre de vaccination.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h40

Fait à DRAGUIGNAN le 14 juin 2021

Le Président,

La Secrétaire,

Le Secrétaire Adjoint,

M. Richard STRAMBIO

Mme Françoise MAURICE

M. David GALLESIO