

**Procès-verbal succinct de la réunion du
Lundi 06 décembre 2021**

L'an deux mille vingt et un, et le six du mois de décembre à 09h30, 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, suppléante,
Madame Brigitte DUBOIS, Adjointe,
Madame Françoise MAURICE, Conseillère Municipale Déléguée,
Madame Sylviane NERVI-SITA, Conseillère Municipale Déléguée,
Monsieur Jean-Pierre SOUZA, Conseiller Municipal Délégué,
Madame Martine ZERBONE, Conseillère Municipale Déléguée, suppléante

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, remplacé par Madame Virginie FORT (déléguée CFDT)

Secrétaire de séance, représentant l'administration :

Madame Françoise MAURICE, Conseillère Municipale Déléguée,

Secrétaire adjoint, représentant le personnel :

Monsieur Thierry MORETTI (délégué CFDT),

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
Messieurs Alain MONTANELLI, chef de Poste de la Police Municipale, et Frédéric FRIARD, Chef des Unités de Roulemen au sein de la Police Municipale,
Messieurs Jérôme CAMALEONTE, ingénieur en chef et Théo GAL, ingénieur, sont autorisés à assister à la séance.

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.

I/ Adoption du procès-verbal de la séance du 14 juin 2021

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/Rapport Social Unique – présentation des éléments de synthèse

Le Rapport Social Unique de la Ville et du CCAS ainsi qu'une synthèse des principaux indicateurs ont été transmis aux membres du comité technique.

Madame WIART informe les membres du CT que les erreurs listées ci-dessous ont été décelées sur le RSU Ville, après l'envoi des dossiers :

IND 1.1.4 fonctionnaires en ETP

Pour la filière culturelle il y avait 28 en catégorie C au lieu de 2,8

IND 1.2.3. contractuels à temps partiel

c'était les chiffres correspondant aux fonctionnaires à temps partiel qui était noté. Il n'y a pas de contractuel à temps partiel

IND 1.3.1 effectifs des non permanents

Il manquait les saisonniers de cet été, soit 4 hommes et 18 femmes

IND 2.2.1 à 2.2.3 temps de travail et CET

Ce n'était pas les bons chiffres qui figuraient

IND 6.1.2 droits syndicaux

il manquait le volume des ASA et les heures de décharges syndicales.

Les documents rectifiés seront expédiés aux membres en même temps que le procès-verbal succinct de la séance.

Les RSU n'appellent aucune question ni observation et les membres du comité technique émettent un avis favorable à l'unanimité, sur chaque Rapport Social Unique.

3/Rapport Handicap Ville et CCAS : données 2020

Madame WIART rappelle que la commune et le CCAS sont tenus d'employer, à temps plein ou à temps partiel, par concours ou en contrat, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés, et que le non-respect de cette obligation entraîne le versement d'une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La Ville avec un taux d'emploi égal à 6,16% et le CCAS avec un taux de 6,45% respectent leurs obligations, malgré une diminution en 2020 par rapport à 2019, due à la diminution de la masse salariale pour le CCAS et à des départs ou à la non prise en compte de certains agents pour la Ville. Ces taux ont été contrôlés par le FIPHFP.

Après cette présentation par Madame WIART, aucune question n'est posée, ni observation formulée.

Les rapports présentés sont adoptés à l'unanimité.

4/Modifications au tableau des effectifs (budget principal de la commune)

Le détail de ces transformations a été communiqué, pour information, aux membres du comité technique qui, lors de la séance du 14 juin 2021 avaient émis un avis favorable à l'unanimité pour approuver 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/Plan de formation triennal (Ville et CCAS) 2022-2024 et rapport d'activité formations 2020-2021

La Directrice des Ressources Humaines rappelle les 7 axes principaux du plan de formation qui sont :

Axe 1 : Développer la qualité de vie au travail en mettant l'accent sur les formations hygiène, santé et sécurité au travail, en consolidant les acquis en matière de prévention et en développant les aptitudes face aux risques inondation, incendie et attentat.

Un agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail, une conseillère de prévention et un réseau des assistant-es de prévention ont été nommé-es en interne pour accompagner ces formations sur le terrain, former les équipier-es de première intervention et 100% des agent-es en qualité de sauveteur-euse et secouriste du travail ;

Axe 2 : Favoriser la performance du management et l'essor du co-développement managérial, à travers la pérennisation du « Club des managers », accompagnant le développement des compétences du manager à distance (télétravail – multiplicité des lieux) ;

Axe 3 : Acculturer au numérique et optimiser son usage quel que soit le niveau de l'agent-e ;

Axe 4 : Favoriser les actions de formations en union avec les collectivités du territoire et les institutions partenaires grâce à la co-formation ;

Axe 5 : Déployer le travail en mode projet au sein des services des directions et entre les collectivités, poursuivant l'objectif de mutualisation ;

Axe 6 : Sensibiliser tous les agent-es aux grands principes et valeurs de la république, notamment en matière de laïcité, de déontologie et de lutte contre les propos sexistes et violences au travail.

Axe 7 : Promouvoir et déployer une démarche de qualité de l'accueil social au sein du CCAS et ses établissements

Elle dresse également le bilan des formations réalisées en 2020 et 2021, en accentuant sur les thèmes forts tels que l'égalité filles-garçons, les Valeurs de la République et la laïcité, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.... Malgré la crise sanitaire, les stagiaires ont été nombreux, réunis par petits groupes ou par le biais de visio conférences ou webinaires.

Les membres du comité, émettent un avis favorable à l'unanimité sur le Plan de Formation 2022-2024.

6/ Insertion des différents axes de la loi TFP dans le règlement intérieur : temps et rythmes de travail, télétravail, congé paternité, CST, cellule de signalement, entretien professionnel, procédure disciplinaire, annexe règlement de formation.

Madame WIART rappelle que la loi de transformation de la fonction publique (TFP) du 6 août 2019 concerne de nombreux domaines du statut, comme notamment la réforme des instances de dialogue social, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures et le respect des 1607 heures annuelles.

Monsieur Le Maire ne souhaitait rien changer car les services fonctionnaient bien jusqu'à maintenant, mais la Chambre Régionale des Comptes lors du dernier contrôle périodique a recommandé à la collectivité de se conformer, dans les délais prévus par la loi, aux articles 47 et 48 de la loi TFP, relatifs au temps de travail, et les services préfectoraux ont demandé à ce que leur soit communiquée la délibération relative à l'organisation du temps de travail avant le 1^{er} janvier 2022.

Madame WIART présente les différents cycles de travail avec des durées hebdomadaires de 35, 36 ou 37 heures avec des semaines de 4, 4,5 ou 5 jours, ainsi que les différents plannings et bornes horaires.

Monsieur SOUZA demande si un sondage a été fait pour connaître les préférences des agents, notamment en ce qui concerne la semaine de 4 jours. Madame WIART répond que le sondage s'est fait de façon informelle car la semaine de 4 jours intéresse beaucoup d'agents qui ne prenaient pas leur pause méridienne et restaient sur place pour travailler.

Monsieur MORETTI évoque la difficulté pour certains services de poser les 12 jours d'ARTT et les congés en cas d'application des 37 heures.

Monsieur GALLESIO fait remarquer qu'avec les 37 heures et 12 jours d'ARTT, cela ne fait que 2 jours de plus qu'actuellement.

Madame TOLLARD informe les membres du comité, que s'agissant l'EHPAD, les soignants resteront à 36 heures hebdomadaires car il n'est pas envisageable d'octroyer 12 jours d'ARTT au personnel soignant du fait du manque de personnel et du manque de candidats sur le marché du travail.

Monsieur MORETTI dit que pour beaucoup d'agents la « perte » des 4 jours du Maire n'est pas compensée.

Monsieur GALLESIO quant à lui dit qu'un quart des maires ne souhaiterait pas obtempérer et demande qu'elle serait les conséquences s'il était décidé de ne pas appliquer la loi.

Les 2 organisations syndicales ont demandé de financer l'abandon des 4 jours du Maire. Priorité à la catégorie C pour la CGT et de manière dégressive pour la CFDT, en favorisant les catégories C, puis les B et en dernier les A.

Monsieur Le Maire répond qu'en sa qualité de citoyen et de Maire, il ne peut qu'appliquer la loi sous peine de sanctions pour lui et la collectivité.

Il ajoute qu'il n'y a plus les moyens financiers de compenser les 4 jours, car il y a de plus en plus de services à rendre à la population avec moins d'agents car les capacités financières ne sont pas extensibles à souhait.

Madame PREMOSELLI ajoute que depuis 2014, beaucoup d'efforts ont été fait en matière de régime indemnitaire, de hausse des rémunérations pour les agents féminins pour tendre vers l'égalité femmes hommes, et que si Monsieur le Maire dit qu'il ne peut pas accéder à leur demande c'est que ce n'est pas possible.

Monsieur GALLESIO informe avoir été interpellé par des agents qui souhaiteraient venir travailler le lundi de Pentecôte.

Madame WIART répond qu'il n'y a rien d'arrêté pour le moment et que l'on verra en fonction de ce qui sera fait au niveau des autres administrations.

la Directrice des Ressources Humaines reprend la présentation en informant que l'annualisation du temps de travail sera appliquée à différents services, tels la police municipale, l'enfance, le personnel des écoles (en septembre 2022) et les services liés à l'animation (2^{ème} semestre 2022).

Messieurs MONTANELLI et FRIARD présentent les nouveaux cycles de travail qui seront appliqués à la Police Municipale. La majorité des agents sont favorables à ces nouveaux cycles car ils travailleront 183 jours au lieu de 240 jours actuellement l'amplitude horaire sera étendue à 10 heures par jour.

Chaque brigade de jour travaillera de 6 à 20h avec le maximum d'agents entre 10 à 16 heures, car statistiquement c'est durant cette période qu'il y a le plus de délinquance, ce qui a été pointé en réunion du CLSPD.

Le même principe sera appliqué pour la brigade de nuit. Cette brigade prendra son service une demi-heure plus tôt, soit à 18h30 et aura une nuit de moins à travailler qu'actuellement.

Les autres articles du règlement intérieur n'appellent pas de commentaire ou de question de la part des membres du comité technique.

La CFDT reconnaît que le travail fourni est remarquable, mais compte tenu de la perte des 4 jours du Maire, ils s'abstiendront.

La CGT votera contre car, à l'échelon national ils luttent pour la semaine à 32 heures, et le règlement en propose 37.

Le nouveau règlement intérieur recueille l'avis favorable des 5 représentants de l'administration, alors que les 3 représentants de la CFDT s'abstiennent et ceux de la CGT votent contre.

7/ Information sur l'ouverture de négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics conformément à l'article 56 de la loi TFP.

Madame WIART informe les membres du comité, et notamment les représentants des organisations syndicales qu'un temps d'échange sera prochainement organisé avec les services à la population afin de travailler sur la définition et les modalités d'un service minimum en cas de grève.

8/ Charte d'usage du système d'information par les organisations syndicales de la commune de Draguignan et de son CCAS.

A la demande de Monsieur GAILLET, pour la CFDT, il est précisé que tous les agents recevront un courriel d'information, leur demandant également s'ils souhaitent ou non figurer sur la liste de diffusion des organisations syndicales.

La Charte est approuvée à l'unanimité et sera annexée au nouveau règlement intérieur.

9/ Fin d'attribution de logement de fonction par nécessité absolue pour le service des sports.

Monsieur GALLESIO, pour la CGT, demande quelle est la nécessité absolue pour mettre fin à ces concessions de logement.

Monsieur Le Maire répond que la commune a besoin de locaux sans avoir à en construire. Il ajoute que les agents concernés seront accompagnés pour retrouver un logement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h00

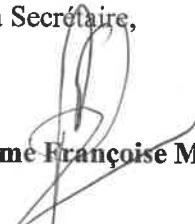
Fait à DRAGUIGNAN le 6 décembre 2021

Le Président,



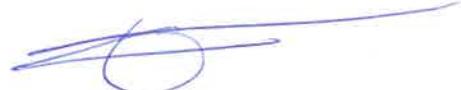
M. Richard STRAMBIO

La Secrétaire,



Mme Françoise MAURICE

Le Secrétaire Adjoint,



M. Thierry MORETTI