

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

04 juin 2024 - 14h00

Ouverture de la séance par Monsieur Guillaume MATHELIER, Président du Comité Social Territorial.

Étaient présents :

Représentants de la collectivité	Représentants du personnel
M. Guillaume MATHELIER – Maire Mme Marie-Elisabeth BAILLY – Maire adjointe en charge du personnel et de l'économie sociale et solidaire (en visio-conférence) Mme Bertilla LE GOC – Maire adjointe en charge de l'animation, de la vie associative et de la petite enfance M. Laurent GILET – Maire adjoint en charge de la ville durable et des affaires sociales	Mme Marie-Annick VITTE Mme Laurence CARASSUS Mme Colette LARUE M. Stéphane BIASETTI M. Laurent BENTAALA M. Christophe MARTIN M. Christophe INGREMEAU

Assistent également à la réunion Christine GAUTHIER, Directrice Générale des Services et Akima HIRECHE, responsable du secrétariat général.

1. Point n°1

Les représentants du personnel approuvent le compte-rendu de la séance du 06 février 2024.

2. Point n°2

M. le Président informe les membres du comité que le point n°2 sur les véhicules de services sera à l'ordre du jour du prochain Comité Social Territorial pour tenir compte d'une révision des pratiques notamment en apportant un regard plus stricte et conforme avec la Chambre Régionale des Comptes.

3. Point n°3

La présentation de la note sur le stationnement payant sera évoquée en fin de CST

4. Point n° 4 : créations et suppressions de postes – projet de délibération

M. le Président expose : concernant le pôle ville durable, créations de cinq postes à savoir : un poste d'assistant-e administratif-ve, un poste de chargé-e de propreté des locaux, un poste d'agent multi techniques, deux postes d'agent de propreté urbaine.

Concernant le pôle ressources fonctionnelles, création d'un poste de coordinateur. Les missions porteront notamment sur : le pilotage des projets, l'organisation des CST, le suivi et la gestion des budgets, le pilotage du volet sécurité santé au travail, une partie ressources humaines, une partie rédaction délibérative, accompagnement des services en l'absence de la cheffe de pôle afin d'assurer la continuité de service.

Un membre du CST intervient : est-ce que la collectivité ne disposerait-elle pas pour les missions énumérées d'un agent en interne en capacité de remplir ce rôle ?

M. le Président : à ce jour non au vu du poste recherché. Il y a une candidature. Ce n'est pas un adjoint au chef de pôle.

Un membre du CST intervient : dans la description du poste, nous sommes sur quelque chose qui tient quelque peu d'un responsable de pôle.

Mme la DGS : pas tant, cependant il y a beaucoup de choses à développer au niveau des ressources humaines.

Un membre du CST intervient : il y a tout de même du suivi de projet et le CST.

Mme la DGS : certes il y a du suivi de projet, il y a certes des ressources humaines dans ce poste mais d'autres liens notamment avec le service finances. Je vous rappelle aussi que ce poste devait être présenté au Conseil Municipal du 21 mars dernier et que nous avons été alertés une heure avant la séance que le poste pouvait poser problème au niveau des représentants syndicaux, des représentants du personnel et que le Maire a décidé de le supprimer puisqu'il n'avait pas été évoqué en CST.

Sur la méthode, s'il y a quelque chose qui vous bloque, dits-le, n'attendez pas la tenue d'un CST.

Un membre du CST intervient : il serait intéressant d'avoir est un organigramme qui permettrait de définir les rôles de chacun.

Mme la DGS : si tu perds tes deux agents, par exemple au service marché, le service te revient et il faut te réorganiser autrement, parfois nous sommes obligés de repenser les organisations. Le pôle ressources fonctionnelles est en pleine réflexion d'organisation car les missions s'affinent notamment sur la prospective financière, sur

du travail qui doit être plus en lien, plus rapproché avec le pôle ville durable vis-à-vis des grands projets mais vis-à-vis également du suivi financier.

A ce jour, nous ne sommes pas « équipés » pour ces missions. La cheffe de pôle ressources fonctionnelles a repris le pôle en le repensant et en s'interrogeant sur ce qu'il faudrait : et pour la réorganisation aux marchés, et il y a ce poste de coordinateur.

Un membre du CST intervient : c'est surtout et là je défends ma paroisse, on entend, mais quand il est demandé des effectifs supplémentaires, des agents pour le terrain, on ne peut pas et là c'est un recrutement d'un poste qui est tout de même à haute responsabilité voire un poste de direction.

M. le Président : ce n'est pas un poste de direction.

Un membre du CST intervient : oui mais c'est un poste d'adjoint.

M. le Président : j'entends tout ce que vous dites, maintenant tous les services ayant un problème que ce soit au niveau ressources humaines ou autre, vers quel pôle se tournent-ils ? De plus, actuellement, dans quel domaine sont les problèmes les plus ciblés et parfois sur des délais d'attente, sur des problématiques liées, à la carrière, à la mise en place du RIFSEEP, le suivi du CST, vers qui l'on se tourne ? Le pôle ressources fonctionnelles que ce soit bien dit et bien clair ici, est l'un des cœurs du réacteur.

Si ce cœur de réacteur ne fonctionne pas, vous-mêmes, vous aurez des retards sur l'ensemble de la gestion de vos carrières, sur la mise en place de vos acquis sociaux, sur les suivis des dossiers délibératifs au sein du Conseil Municipal.

Si c'est exactement ce que vous voulez, il n'y a pas de problème, nous ne le mettons pas au vote, en revanche, je vous garantis que je ne veux plus rien entendre sur cette question-là, plus jamais.

Un membre du CST intervient : je souhaitais rebondir sur ce qui a été dit par Mme la DGS, est-il prévu le recrutement d'un-e responsable ressources humaines ou la cheffe de pôle ressources fonctionnelles va reprendre cette activité ?

M. le Président : Elle ne reprendra pas la responsabilité des ressources humaines, le but est qu'elle prenne le recul nécessaire afin de prendre la responsabilité du pôle ressources. Actuellement, ce pôle est largement en souffrance pour ce qui concerne le volet marchés publics et cela réinterroge l'organisation pour qu'un travail un peu plus fin se fasse entre les chefs de pôles pour pouvoir mieux cadrer les besoins et faire en sorte qu'il y ait une continuité de service quand un agent du service marchés publics manque et que l'on puisse connaître les besoins du pôle ville durable. Ceci est un travail d'acculturation. Quant à aujourd'hui, nous ne sommes pas en capacité de monter et de sécuriser les marchés publics ou les procédures juridiques.

Il y a quinze recours au Tribunal administratif, quatre plaintes au Pénal, et il n'y a personne autour de cette table qui le vit. J'ai besoin d'être sécurisé, dans notre action. Si je ne le suis pas, vous ne le serez pas vous-même. Aujourd'hui, nous avons des difficultés en finances avec un manque de prospective financière, de suivi sur un certain nombre de dossiers, ce qui peut créer des tensions, des frustrations, pour finir cela se paie.

J'essaie de trouver un équilibre entre les choses, si le cœur du réacteur ne fonctionne pas, tout ce que vous avez eu à reprocher ou à faire améliorer lors d'un CST, il faudra l'oublier. Il y a un enjeu qui est le RIFSEEP avec une reprise de la méthodologie qui prend un peu plus de temps et c'est du boulot et pendant que la cheffe de pôle doit suivre cela, elle doit aussi mettre en place le pôle ressources fonctionnelles en prenant en compte le départ de deux agents à des postes clés. Je suis l'un des seuls ici, à avoir une vision générale. J'estime que c'est un besoin et il faut aller de l'avant, j'estime aussi qu'il n'était pas le bienvenue au vote du dernier Conseil Municipal car j'avais été mal informé puisque nous avons raté l'étape du passage en CST, car je considère le CST et je lui fais confiance pour les discussions. Certaines questions doivent statutairement être présentées et d'autres non, mais j'essaie de faire en sorte que tout soit clair afin que vous vous saisissiez des dossiers.

Un représentant de la collectivité intervient : actuellement quatre agents sont en poste au service ressources humaines avec des missions bien distinctes les unes des autres. Le service fonctionne même s'il peut y avoir des retards parfois liés à des absences pour des raisons diverses.

M. le Président : j'ajoute un point, un poste va devenir vacant avec le départ d'un agent chargé de mission qui avait notamment travaillé sur les volets paie, RIFSEEP.

La création d'un poste de responsable service communication-événementiel, poste qui existe de facto mais pas officiellement dans le tableau des effectifs avec un agent déjà en place (il s'agit d'une régularisation).

Deux postes service « réussite éducative » : deux agents de traversée des écoles qui permettront de libérer la police municipale à certains moments et essentiellement à l'école de la Fraternité. Ce sont des contrats avec peu d'heures hebdomadaires exécutés par des parents d'élèves.

Il y aura par ailleurs des suppressions de postes : chargée de publication, responsable de l'urbanisme, agent multi technique non permanent et responsable du pôle cohésion sociale.

5. Point n°5 : partenariat Commune d'Ambilly et Mission Locale du Genevois – projet de délibération et convention

Un travail s'effectue depuis longtemps avec la mission locale avec l'objectif d'inscrire dans la durée les conventions et contrats avec des jeunes parfois en rupture, qui se remettent sur le chemin de l'embauche ou de la formation.

Cet objectif va être soumis au vote du Conseil Municipal en détaillant également les missions : - répondre aux besoins de recrutement sur les métiers de l'animation ;

- permettre un parcours de formation avec participation financière des deux parties ;
- tutorat ;
- favoriser l'accès à un emploi pérenne pour les 16-25 ans.

Cette collaboration directe avec la mission locale permet, des recrutements, des jobs-dating, l'envoi de candidatures à la Commune. La mission locale participe aux salons de l'emploi et informe les visiteurs des recrutements en cours à Ambilly.

Les missions locales ont été créées afin d'avoir une vision du jeune et de l'emploi dans sa globalité (parcours, formation, santé).

Mme la DGS : la difficulté se pose sur le service enfance au niveau des quotas des jeunes non diplômés, à cet effet, la mission locale permet de faire connaître la Commune et ses services et d'informer de nos besoins en recrutement.

Le dispositif BAFA avec participation financière de la collectivité, permet de stabiliser quelques animateurs.

6. Point n°6 : instauration des heures supplémentaires contrats de droit privé – projet de délibération

M. le Président : la prochaine délibération proposée au Conseil Municipal est l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires pour les agents contractuels de droit privé, contrat aidé et apprentissage.

A la suite de l'approbation de cette délibération, les agents concernés pourront être rémunérés ce qui n'était pas possible jusqu'à aujourd'hui.

Cependant, je ne suis pas favorable sur le principe d'heures supplémentaires effectuées par les apprentis car ce n'est pas l'idée de l'apprentissage.

En revanche, concernant les contrats de droit privé, je suis plus en accord en cas d'accroissement temporaire d'activités pour leur faire effectuer des heures supplémentaires.

7. Point n°7 : Synthèse du Rapport Social Unique 2022

Je ne vais pas la commenter, vous l'avez reçue, c'est un résumé de l'année. Si ce n'est le fait qu'il n'y a pas beaucoup d'arrêts maladies, peu d'accidents. Un budget est alloué pour la prévention, la formation avec 141 jours suivis par les agents en 2022 et beaucoup de catégorie C.

Plus de 44% des agents permanents ont suivis une formation d'au moins une journée. Les chefs de service doivent être attentifs à la formation de leurs agents, pour rappel, les entretiens annuels d'évaluation sont également faits pour s'améliorer, approfondir certains domaines, se remettre à jour. Il peut y avoir des facteurs bloquants, des appréhensions à la formation : kilomètres, garde d'enfants.

Si une défaillance est relevée par le chef de service, ce dernier doit demander à son agent d'aller en formation, cela relève de sa responsabilité. L'évaluation doit passer également par un entretien régulier que le chef de service doit avoir avec ses agents et ce tout au long de l'année. L'informel est important dans les rapports humains et je rappelle que l'entretien d'évaluation n'est pas un entretien de sanction.

Le Rapport Social Unique : l'objectif est de mettre en place des actions complémentaires afin d'éviter les Risques Psychosociaux, limiter les risques, mettre en place la gestion de projets. Le rapport doit être fourni d'indicateurs qui permettent des réflexions sur les objectifs à atteindre. Le Rapport Social Unique est une synthèse à un moment précis de la qualité du service que l'on rend.

8. Point n°8 : présentation méthodologie et phasage RIFSEEP

RIFSEEP : concernant la mise en place du Complément Indemnitaire Annuel, je n'ai pas d'engouement particulier à cette mise en œuvre, sur ce qu'il implique en tant que tel, le salaire au mérite qui nous engage à être dans des évaluations qui doivent être plus strictes, c'est-à-dire sur les atteintes d'objectifs et de performance, terme que je n'apprécie pas forcément mais si l'on a des indicateurs liés au Régime Indemnitaire, il faut être certain, pour garantir l'équité entre les uns et les autres que cela soit suivi d'effet.

Le vrai travail doit se faire en dehors du CIA et ce dernier doit faire l'objet d'une réflexion complémentaire.

Sachant que la marge de manœuvre n'est pas énorme. J'ai décidé qu'il fallait que l'on reprenne de la hauteur et mieux comprendre comment le collectif peut être nourri de tout cela et d'ailleurs le mérite est rarement individuel dans une collectivité il se construit à plusieurs notamment sur les projets et les mises en œuvre.

Nous ne pouvons pas parler de Régime Indemnitare sans se poser la question des projets de services et que ceux-ci doivent aussi être mis en œuvre à l'égard des projets politiques qui sont demandés. J'ai aussi conscience que nous sommes dans une zone tendue et que les revenus permettent de garder les agents. Cependant, les agents doivent avoir conscience qu'un budget n'est pas extensible et qu'actuellement les budgets sont contraints.

Une mission complémentaire a été mandatée auprès d'un consultant qui a été directeur général des services, élu, directeur de cabinet. Pour aboutir sur le Régime Indemnitare, la mission de conseil sera en quatre étapes.

Le phasage sera découpé comme suit :

- La 1^{ère} phase : consultation de l'ensemble des agents de la collectivité avec remise d'un questionnaire relatif à la perception de leur rémunération qui commencera le 10 juin jusqu'au 02 août
- La 2^{ème} phase : réunion de travail avec un représentant de chaque catégorie pour évoquer les suites de la collecte de données auprès des agents. Les réunions et les pilotages seront menés sans la présence des chefs de services et avec des agents « du bas de l'échelle salariale » et des agents des différentes filières (animation, technique, administrative), afin de balayer toutes les différences entre les filières

Je ne suis pas favorable au fait de passer de plus en plus par des contrats de droit privé plutôt que par des fonctionnaires. Les négociations salariales peuvent être mal comprises et paraître injustes pour aboutir à des tensions entre agents en contrat de droit privé qui peuvent négocier à l'inverse d'un fonctionnaire qui doit suivre des évolutions de rémunération dépendantes de leur grille statutaire.

- La 3^{ème} phase : réunion Maire/adjointe aux ressources humaines et une réunion de travail avec les catégories, avec une première proposition d'une grille CIA. Cette 1^{ère} proposition arriverait entre le 16 septembre et le 20 septembre qui permettra une projection budgétaire. Si la masse salariale augmente, un arbitrage budgétaire sera nécessaire si les ressources ne sont pas suffisantes.
- La 4^{ème} phase : travail de compilation des informations récoltées et proposition d'une grille de CIA. L'objectif de ce type de réforme est d'améliorer la condition et pas de la dégrader. J'ai toujours privilégié les catégories C en termes d'augmentation de leur revenu, ce qui permet de les fidéliser avec très peu de rotation pour ce qui concerne cette catégorie

La restitution devrait avoir lieu aux alentours du 30 octobre.

Le 23 septembre, la première grille sera proposée, jusqu'au 20 octobre ce qui permettra les discussions et les allers-retours ainsi que la tenue d'un CST. Au 30 octobre, possibilité de valider définitivement une option. La réflexion est faite sur l'ensemble des trois catégories.

Le phasage peut être transmis aux membres du CST.

Point sur le stationnement payant : une note de service a été envoyée à tous les agents. J'ai entendu les remarques des agents, je sais que certains viennent de loin car ils ne peuvent pas se loger dans l'agglomération, j'en ai bien conscience.

Il va être proposé une réflexion sur la question des agents et des actifs. Le principe pour la 1^{ère} année serait la gratuité. A ce jour, on ne sait pas comment acter cette gratuité, car juridiquement elle n'est pas acquise. Cette mise en place s'effectuera peut-être par le biais d'une prime, d'un paiement minimum ou d'une autre méthode ?

Si des questions vont sont remontées vous pouvez les poser au porteur du projet en interne. L'objectif étant d'être à votre écoute.

Plusieurs tarifications ont été pensées et sont toujours en cours de réflexion : pour les actifs, une tarification sociale, pour les Ambilliens. Ces mesures peuvent rendre impopulaires mais sont nécessaires pour limiter les voitures tampons et le stationnement sauvage.

Une communication sera faite après le Conseil Municipal du 27 juin.

9. Points divers

Changement provisoire d'organisation au sein du service marché public.

Mme la DGS : pour information, actuellement ce service compte un agent, agent qui va quitter la collectivité. L'absence d'agent au sein du service va poser problème au vu des projets qui sont en train de voir le jour sur la commune et notamment les projets du pôle ville durable. D'une façon provisoire, la cheffe de pôle ressources fonctionnelles prend le relai de ce service en négociant une prestation extérieure qui permettra à la collectivité d'être accompagnée sur le plan juridique.

Un soutenu administratif est nécessaire et a été acté par le biais de la mobilité interne avec l'arrivée d'un agent dans le service, sous condition de formation.

Le poste de l'agent quittant la collectivité va être publié.

L'ordre du jour étant épuisé, M. le Président lève la séance à 15h14.

Le 18 juin 2024

La secrétaire de séance,
Marie-Elisabeth BAILLY

Le Président,
Guillaume MATHELIER



PO

