



Résidence Autonomie Le Ronquet

COMITE TECHNIQUE

PROCES-VERBAL

SEANCE DU 4 DECEMBRE 2020

LES MEMBRES DU COMITE TECHNIQUE DE LA VILLE, DU CCAS DE SORGUES ET DE LA RESIDENCE AUTONOMIE LE RONQUET SONT LES SUIVANTS :

Représentants de la collectivité	Représentants du personnel
Membres Titulaires	Membres Titulaires
M. Thierry LAGNEAU	M. Christophe DOLADILLE
Mme Sylviane FERRARO	M. Christian CHEVALIER
Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ	Mme Mélanie PATTI
M. Bertrand COMBES	Mme Marie Ange CHEVALIER
Membres Suppléants	Membres Suppléants
M. Stéphane GARCIA	Mme Estelle DUCHENE
M. Christian SAMBUCHI	Mme Annabelle HOUART
Mme Laetitia LUDWIG	Mme Virginie XICLUNA
Mme Nicole TOVAGLIARI	M. François MASVIDAL

Le Comité Technique s'est réuni en séance dématérialisée le 4 décembre 2020 à 9h30.

Cette séance a fait l'objet :

- De réponses par le collège employeur,
- De remarques et/ou de votes par les représentants du personnel (par l'UNSA uniquement, la CGT ne s'étant pas prononcée sur les points à l'ordre du jour).

❖ **QUESTIONS DU COLLEGE EMPLOYEUR :**

1) Approbation du précédent compte rendu du CT.

Le précédent PV est approuvé.

2) Bilan social

Les bilans sociaux de la ville, du CCAS et de la Résidence autonomie ont été transmis aux représentants préalablement à la séance conformément aux délais prévus par le règlement intérieur.

M Doladille : nous souhaiterions connaître la ou les raisons pour lesquelles on constate une différence de salaire entre les personnels hommes/femmes.

Réponse du collège employeur : celle-ci peut être liée aux postes de travail ; à poste identique, le salaire est identique selon le grade, par exemple pour les policiers municipaux, femmes et hommes ont le même niveau de régime indemnitaire selon le poste occupé et selon le grade le même échelonnement indiciaire.

M Doladille : "celle-ci peut être liée aux postes de travail": ce sont donc les primes attribuées par la collectivité qui font la différence ?

Mme Patti : est-ce éventuellement lié aux temps partiels davantage pris par les femmes ?

Réponse du collège employeur : les temps partiels choisis peuvent en effet expliquer en partie cette différence. Par contre concernant les primes, cette remarque est surprenante, pour mémoire, le régime indemnitaire de la ville, du CCAS (avec résidence autonomie) a fait l'objet de présentations régulières au comité technique et a été adopté par les membres du conseil municipal.

Celui-ci prévoit des montants de prime en lien avec les fonctions (de l'exécutant au directeur général des services).

Cette démarche a été instaurée depuis 2005 et reconduite dans ces grandes lignes avec le Rifseep. Pour rappel le régime indemnitaire n'est à ce jour pas assujéti à l'absentéisme.

3) Critères des CAP

Les membres du comité ont été destinataire du rapport de présentation suivant :

Critères des CAP : les lignes directrices de gestion :

La loi de transformation de la Fonction Publique a introduit dans la loi de 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale une nouvelle obligation pour les employeurs locaux : l'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG). Les LDG sont établies par l'autorité territoriale après avis du comité technique, pour une durée pluriannuelle n'excédant pas 6 ans. Mais elles peuvent faire l'objet d'une révision (en tout ou partie) en cours de période.

Pour les communes affiliées au CDG, les LDG sont définies pour les avancements de grade ; Concernant les promotions internes, c'est le CDG qui applique les quotas et définit leurs propres LDG.

Les LDG en matière d'avancements de grade doivent porter sur (cf décret 29/11/2019) :

- La valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle : diversité des fonctions exercées, des parcours, formations suivies, conditions particulières d'exercice.
- L'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière (prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et les grades concernés).
- La politique de recrutement et d'emploi permettant l'évolution des missions, la diversité des profils... En fonction des départs connus et prévisibles, des besoins futurs, des projections.
- Attester de l'engagement personnel, de la capacité d'adaptation et de l'aptitude d'encadrement d'équipes.
- Prendre en compte les activités professionnelles de l'agent : activité syndicale, secteur privé (associatif), à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une organisation européenne ou internationale.

Avant notre réaffiliation obligatoire au CDG en 2015, nous avons défini un certain nombre de critères en référence à ceux du CDG et que nous proposons de reprendre, à savoir :

LIGNE DIRECTRICE DE GESTION VILLE – CCAS/Résidence Autonomie Nouveaux critères à/c janvier 2021	Nombre de points
Ancienneté FPT	1 point par année (maxi 40 points) x 5%
Examen	3 points x 50%
Concours	5 points x 50%
Formation sur l'année précédente : au sens large du terme : formation, réunion d'information, colloque, formation liée aux certifications (SST, habilitations...)... A l'exception de la FCO des agents de police.	2 jours : 1 point x 50% 3 jours : 3 points x 50% 7 jours : 5 points x 50%
Degré de Responsabilité : Classification du régime indemnitaire : DGS Directeur / Directeur adjoint Responsable de service	classification du régime indemnitaire : 9 à 1 points x 3 x 50% 9 points x 3 x 50% 8 points x 3 x 50%

Responsable de secteur	7 points x 3 x 50%
Educateur / Professeur	6 points x 3 x 50%
Gestionnaire de dossier	5 points x 3 x 50%
Secrétaire	4 points x 3 x 50%
Agent d'exécution spécialisé	3 points x 3 x 50%
Agent d'exécution	2 points x 3 x 50%
	1 point x 3 x 50%
VALEUR PROFESSIONNELLE :	
Efficacité dans l'emploi	1 à 8 points
Compétences professionnelles et techniques	1 à 10 points
Qualités relationnelles et comportementales	1 à 8 points
Capacité d'encadrement	1 à 14 points
Ordre de priorité	1 ^{er} : 15 points 2 ^{ème} : 5 points 3 ^{ème} : 2 points

M Doladille : Les élus du personnel du syndicat UNSA déplorent qu'encore une fois les critères d'avancements de grades n'aient pas été définis en concertation avec les organisations syndicales comme le fait le centre de gestion de Vaucluse pour la promotion interne. Pas de suggestion sur la concertation de la part des autorités ?

Réponse du collège employeur : les échanges au titre de ce point représentent une concertation (dématérialisée), pour preuve la collectivité tient compte de cet échange et modifie les coefficients pour l'encadrement et insère un ordre de priorité qui sera défini par l'encadrement et ensuite par l'autorité territoriale. A savoir :

VALEUR PROFESSIONNELLE :	
Efficacité dans l'emploi	1 à 8 critères : 1 pt TS et 0.5 S
Compétences professionnelles et techniques	1 à 10 critères : 1 pt TS et 0.5 S
Qualités relationnelles et comportementales	1 à 8 critères : 1 pt TS et 0.5 S
Capacité d'encadrement (avec encadrement effectif)	1 à 14 critères : 0.5 pt TS et 0.25 S
Ordre de priorité	Par direction : 1 ^{er} : 5 points 2 ^{ème} : 2,5 points 3 ^{ème} : 1 point Par l'autorité territoriale 1 ^{er} : 10 points 2 ^{ème} : 2,5 points 3 ^{ème} : 1 point

NB : TS : très satisfaisant, S : satisfaisant.

Malgré la modification M Doladille considère que celle-ci ne correspond pas au souhait du syndicat UNSA.

Concernant les examens et concours, M Doladille demande si l'attribution de points est le fait de préparer les examens et concours ou le fait d'être admissible à ces derniers ?

Réponse du collège employeur : l'admissibilité aux examens et concours permettra l'attribution de points.

M Doladille demande qui va établir et comptabiliser les points des critères suite à l'évaluation des agents ? Service RH ou N+1 ?

Réponse du collège employeur : la direction des ressources humaines

M Doladille estime que les N+1 sont les plus à même à transformer l'évaluation en points de critères.

Mme Patti indique qu'une concertation avec le N+1 serait plus pertinente.

Réponse du collège employeur : la direction des ressources humaines va « mathématiquement » attribuer les points en fonction des critères définis. Elle reprendra toutes les informations des agents (sur leur formation par exemple ou sur leur admissibilité à des examens), toutes celles de leur

hiérarchie (comme l'entretien professionnel) et enfin celles de l'autorité territoriale. Cela permettra ensuite de donner un ordre de priorité global par grade au niveau des collectivités. Pour mémoire certains grades font l'objet d'un quota, si le classement se fait uniquement au niveau du n+1, comment la collectivité pourra établir un ordre de classement ?

Mais rien n'empêche les n+1 de calculer le nombre de points des agents sous leur autorité au regard du nombre de points définis par critère.

Par ailleurs et comme présenté ci-dessus, chaque direction émettra un ordre de priorité avec l'attribution de points, ce qui permettra à la hiérarchie de donner un ordre de classement au sein de chaque direction.

M Doladille indique qu'ils ne sont pas d'accord sur le nombre de points attribués en fonction de l'ordre de priorité. Il y a trop d'écart entre le premier et les deux suivants.

Réponse du collège employeur : il s'agit d'un avis non partagé par le collège employeur qui maintient ce critère (critère qui est également mentionné au niveau du centre de gestion pour les promotions internes).

M Doladille souligne qu'ils comprennent que le collège employeur ne partage pas leur avis car il souhaite garder la main sur les avancements, et être le seul décideur des avancements de grades. Oui ces critères sont présents au CDG84 mais avec un nombre de points plus équitable pour les agents. Il est certain que dans l'état il se prononce contre ces critères et surtout contre les coefficients.

Mme Patti vote contre.

Réponse du collège employeur : une modification de la grille a été opérée en tenant compte de ces remarques (cf ci-dessus).

Critères adoptés à la majorité

Collège employeur : 4 pour

Collège employé :

UNSA : 3 contre

CGT : ne s'est pas prononcée

4) Brigade canine

Les représentants du personnel ont été destinataires du rapport de présentation suivant :

Création d'une brigade canine :

L'existence d'unités cynophiles au sein d'un service de Police Municipale est prévue à l'article 17 des conventions types communale et intercommunale de coordination annexées au décret n° 2012-2 du 2 janvier 2012 relatif aux conventions de type de coordination en matière de Police Municipale. La ville de Sorgues souhaite créer au sein du service de la Police Municipale une équipe cynophile.

La ville n'est pas dotée des installations nécessaires à l'accueil permanent des chiens. Un agent du service de la police municipale, conducteur canin, souhaite donc mettre à disposition, de façon ponctuelle, son chien formé sur les stupéfiants et sur l'attaque.

L'animal est mis à la disposition de la commune pour être exclusivement affecté à l'exercice des missions de la brigade canine, pendant les horaires de service du propriétaire qui sera son conducteur canin.

Le fonctionnement de la brigade canine est prévu dans un créneau horaire tenant compte des missions du service. L'autorité hiérarchique de la Police Municipale définit les conditions d'utilisation de l'animal en fixant les orientations et l'emploi du temps du maître-chien qui peut également être affecté à des missions classiques, sans utilisation de son chien.

Les horaires seront variables en fonction de l'affectation du conducteur canin. Ces horaires, et donc ceux de mises à disposition du chien, sont susceptibles d'être modifiés afin de tenir compte des missions de la police municipale, sous couvert de ne pas pénaliser le service de nuit.

L'activité de l'animal au sein de la police municipale s'effectue sous la seule surveillance et autorité de son propriétaire conducteur canin.

Par ailleurs, en dehors des heures de service, l'animal reste sous la seule garde et responsabilité de son propriétaire.

En contrepartie, la ville s'engage à prendre à charge certaines prestations formalisées par convention.

M Doladille émet au nom de l'UNSA des réserves sur le fait qu'il est mentionné que le chien est formé sur les stupéfiants et l'attaque car il leur semble que les brigades canines de police municipale disposent uniquement de chiens formés à la défense. La recherche de stupéfiants et l'attaque au chien ne leur semble pas faire partie des missions légales de la police municipale.

Réponse du collègue employeur : le projet de service est joint à la présente. Les usages indiqués sont tout à fait légaux en police municipale. Ce n'est pas un chien d'attaque mais de défense, cela permettra d'effectuer plus régulièrement des contrôles pour la lutte contre les stupéfiants et de sécuriser les policiers et les administrés.

M Doladille demande si la recherche de stupéfiants et l'attaque font parties des usages légaux ?

Réponse du collègue employeur : la recherche de produit stupéfiants par un auxiliaire canin est rare en police municipale car le chien doit avoir des prédispositions, mais n'est en rien illégale.

M Doladille souligne que ce n'est pas un chien d'attaque mais de défense.

Réponse du collègue employeur : il s'agit sans doute d'une incompréhension ou d'une précision manquante car la réponse précédente mentionnait uniquement la formation du chien à savoir « formé sur les stupéfiants et sur l'attaque », il sera missionné uniquement à la défense.

M Doladille demande si "la lutte contre les stupéfiants" sera sous la responsabilité d'un OPJ

Réponse du collègue employeur : les policiers municipaux agissent toujours sous couvert d'un OPJ en cas de découverte de produits stupéfiants (dès lors qu'une procédure est déclenchée).

M Doladille demande si le conducteur de chien pourra bénéficier de formations régulières dispensées par le CNFPT ?

Réponse du collègue employeur : oui, le conducteur canin bénéficiera d'une formation continue (cf la convention ci-jointe).

M Doladille prend acte.

M Doladille demande quelles sont les prestations qui seront prises en charges par la collectivité ?

Réponse du collègue employeur : des prestations telles que les frais de vétérinaires, d'assurance, d'alimentation etc seront prises en charge par la collectivité (vous trouverez en détail toutes les prestations prises en charge dans la convention ci-jointe).

M Doladille prend acte.

Création de la brigade canine adoptée à la majorité.

Collège employeur : 4 pour

Collège employé :

UNSA 3 pour

CGT ne s'est pas prononcée

❖ **QUESTIONS DU COLLEGE EMPLOYE :**

Question de l'UNSA

Il est actuellement mise en forme la charte des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles. Dans cette charte il sera mentionné que les fiches thématiques notamment relatives au projet d'accueil spécialisé, agenda de l'enfant, planning des ATSEM, faits importants..., devront être renseignées par les ATSEM. Cette communication, pour des moyens pratiques, devra être matérialisée et se faire par le biais d'internet. Afin d'être opérationnel lors de la mise en place de la

charte, il devient urgent d'avancer sur la mise à disposition de moyens informatiques pour les ATSEM. Notre première demande a été formalisée en CT il y a plus d'un an.

Réponse du collège employeur : ce dossier est en cours d'élaboration mais le retard est du à la mobilisation des services sur la covid et les divers protocoles.

Questions diverses :

Modifications temporaires des horaires des ASVP de nuit (rapport de présentation déjà transmis aux membres et de nouveau ci-joint au présent procès-verbal).

L'origine de la mise en place de ce nouveau planning vient du fait de la crise sanitaire actuelle et des nécessités du service lié, dans un premier temps à l'état de santé de certains agents souffrant de plus en plus de TMS (notamment des problèmes pour marcher), dans un second temps à la volonté d'accompagner les équipes de nuit.

Ce planning s'est effectué dans la concertation, avec tous les agents concernés présents.

Remarques de l'UNSA : quelle va être la durée de cette transformation ?

Réponse du collège employeur : de manière pérenne si les effectifs le permettent car il s'agit d'un travail mené en coordination avec les agents favorable et permettant à certains agents d'anticiper des problèmes liés au travail sur la voie publique.

UNSA : combien d'agents sont concernés ?

Réponse du collège employeur : tous les agents sont concernés et 3 le sont par les nuits (tous volontaires)

UNSA : combien de personnel sont requis par service ? les représentants de l'UNSA souhaitent que les agents ne se retrouvent pas seul par vacation.

Réponse du collège employeur : depuis son existence, le CSU n'a jamais laissé un agent seul, cela continuera dans ce sens.

UNSA : est-ce que ces agents bénéficieront de l'indemnité horaire pour travail de nuit ?

Réponse affirmative par le collège employeur.

L'UNSA se prononce pour dans la mesure où il s'agit de volontariat pour cette activité de nuit.

Collège employeur : 4 pour

Collège employé :

UNSA 3 pour

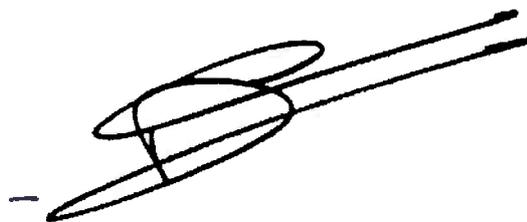
CGT ne s'est pas prononcée

Fait à Sorgues, le 14 décembre 2020

Le Secrétaire,
Sylviane FERRARO



Le Secrétaire Adjoint
Christophe DOLADILLE



Le Président
Thierry LAGNEAU

