

ECHOS du Comité Technique du 12 octobre 2017

Représentants du personnel présents : 2 CGT (9 sièges), 3 FSU (3 sièges), 1 FO (1 siège)

Comme à chaque début de comité technique, nous avons voté sur les comptes-rendus des Comités Techniques précédents ; en l'occurrence ceux du 8 et 19 juin 2017.

Pour ce qui concerne la FSU, nos représentants considèrent qu'il s'agit de valider que ces comptes-rendus reflètent ce qui s'est dit et les votes exprimés, c'est pourquoi, nous votons en POUR ces comptes-rendus.

Les représentants CGT ne prennent pas part au vote car il ne s'agit pas de comptes-rendus reprenant la totalité des échanges mais de comptes-rendus synthétiques.

Nous, FSU, préférons disposer de comptes-rendus plus rapidement donc synthétiques que de les avoir 2 mois après même s'ils reprennent la totalité des interventions.

Le représentant FO faisant le choix de s'abstenir.

Renouvellement du contrat collectif prévoyance/garantie maintien de salaire

Pour la FSU, l'accès à la protection sociale complémentaire est un enjeu fondamental pour la santé et les conditions de travail des agents territoriaux de Montreuil.

Cet accès se décline sous deux volets, la complémentaire santé et la prévoyance/garantie maintien de salaire.

Dans la fonction publique territoriale, Les employeurs territoriaux peuvent aider leurs agents à se doter d'une protection sociale complémentaire selon deux modalités : passer une convention (appel d'offres) avec une mutuelle ou assurance ou aider ceux qui ont souscrit un contrat labellisé au niveau national.

À Montreuil, nous nous sommes battus pour qu'en matière de complémentaire santé, l'employeur fasse le choix de la labellisation ([plus de 100 contrats labellisés](#)).

Pourquoi ?

Parce que c'est l'option qui garantit la liberté de choix de l'agent et que la quasi-totalité des mutuelles ont des contrats labellisés.

À Montreuil, nous avons aussi négocié en 2012 pour que l'aide mensuelle de la ville et du CCAS aux agents bénéficiaires d'un contrat labellisé tienne compte du salaire perçu et du nombre d'enfants à charge (5 euros/enfant).

Ci-dessous le tableau que nous avons publié dans un Grain de Sel spécial en mai 2013

Tranche	aide	aide	%
traitement brut + RI + NBI	mensuelle	mensuelle avec 2 enfants	d'agents concernés en 2013
< 2000 euros	20 €	30 €	67 %
Entre 2000 et 3000 euros	15 €	25 €	25 %
Plus de 3000 euros	10 €	20 €	8 %

Actuellement, environ 700 agents bénéficient d'une aide financière de la Ville ou du CCAS. Les presque 2300 autres sont soit sur un contrat non labellisé, soit sur le contrat de leur conjoint.e travaillant dans le privé et bénéficiant d'une complémentaire prise en charge à 50 % par leur employeur donc bien plus qu'à Montreuil soit ne sont pas du tout couverts

En matière de prévoyance/garantie maintien de salaire, nous considérons que le choix de la convention est le plus adapté mais il faut d'abord expliquer en quoi cela consiste.

Durant notre vie professionnelle, nous pouvons être malade plus ou moins gravement, être atteint d'une maladie professionnelle....

Le statut de la fonction publique nous offre quelques garanties mais elles sont parfois insuffisantes pour faire face. Exemple : au-delà de 3 mois de maladie ordinaire, notre salaire (traitement) est diminué de moitié et si nous ne pouvons bénéficier d'un congé de longue maladie ou de longue durée, comment vivre ?

Pour notre syndicat FSU, ces garanties statutaires devraient être plus importantes qu'elles ne le sont mais dans l'attente il est important de bénéficier d'un contrat de prévoyance/garantie maintien de salaire qui vient compléter notre salaire et pour reprendre l'exemple ci-dessus, un complément sera versé pendant 9 mois, soit jusqu'à la fin de la garantie statutaire d'un an.

Au-delà d'un an, l'agent devra basculer sous un autre congé ou mis en retraite pour invalidité.

À Montreuil, en 2010, nous avons voté favorablement au CTP la mise en place d'une aide financière de la ville pour que les agents puissent bénéficier d'une garantie maintien de salaire mais nous dénonçons aussi le choix de Dexia Ingénierie sociale qui n'apportait aucune garantie sur l'évolution de la cotisation.

Collecteam, repreneur de Dexia a, comme nous le craignons, fortement augmenté ses prix.

Le contrat de Collecteam se termine le 31 décembre 2017.

700 agents cotisent facultativement à ce contrat avec des garanties diverses.

L'aide financière de la ville étant de 25 % du montant de la cotisation de l'adhérent.

Il était donc obligatoire pour l'employeur de passer une nouvelle convention et que les agents du CCAS qui avaient été oubliés en 20102 bénéficient aussi de ce contrat s'ils le souhaitent.

La Ville et le CCAS propose d'adhérer au contrat de prévoyance collectif porté par le Centre Interdépartemental de Gestion dont l'opérateur est la mutuelle [Intériale](#) auquel adhèrent des dizaines de collectivités territoriales de la petite couronne.

Le taux de cotisation de ce contrat varie aussi selon les garanties retenues mais pour la formule retenue (formule pack) il est inférieur à ce que payent les adhérents à Collecteam.

Prenant acte de la baisse de la cotisation, la Ville et le CCAS proposaient une aide financière supérieure au taux de 25 %.

Considérant que de plus en plus d'agents ne sont pas couverts par une complémentaire santé ou renoncent à se soigner, nous, FSU, avons demandé que la Ville et le CCAS augmentent plutôt l'aide financière à la complémentaire santé.

Concernant l'adhésion au contrat collectif Intériale

Les élus FSU ont voté POUR, ainsi que la CGT et FO.

Organisation de la DS2IN : fusions des pôles « systèmes et données » et « infrastructure numérique »

Nos élus FSU ainsi que la CGT avons fait remarqué que, contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport, l'ensemble des agents n'ont pas été concertés.

Pour autant, la proposition de fusionner les pôles « systèmes et données » et « infrastructure numérique » en un seul pôle « systèmes et réseaux » apparaît comme positive aux collègues.

Nous avons aussi noté les augmentations de régime indemnitaire sur certains postes et les renforts pérennisés.

Mais nous (FSU et CGT) avons relayé l'important désaccord sur le projet d'expérimenter l'externalisation (comprendre privatisation) du suivi du parc informatique installé dans les écoles suite au départ du technicien qui en avait le suivi.

Nous en avons souligné le coût important (65 000 euros), le risque de baisse de compétence puisque les premiers candidats envoyés par la société pressentie n'ont pas été à la hauteur mais aussi la perte de proximité .

Prenant acte de ce désaccord, M. Molossi, Président du Comité Technique a proposé de reporter cette organisation de la DS2IN au prochain CT, le 13 novembre afin que cette question soit réétudiée par l'administration.

C'est une bonne chose à condition que ce ne soit pas le même projet qui nous soit soumis.

Mode de gestion du stationnement payant

La Ville de Montreuil a délégué la gestion de son stationnement payant par un contrat conclu en 2012 et arrivant à échéance au 31 octobre 2018.

Il est proposé de recourir à une nouvelle concession pour la gestion de ce service à compter du 1^{er} novembre 2018 mais tenant compte de la réforme du stationnement entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2018 et autorisant l'externalisation du contrôle du stationnement sur la voirie, la municipalité propose d'inclure cette mission dans l'appel d'offres.

Actuellement, le contrôle du stationnement payant est assuré par 9 ASVP (les effectifs ont diminué en raison de la création de la brigade propreté) alors qu'il en faudrait 18.

La municipalité fait état des avantages de la concession pour la gestion du stationnement payant.

Il est aussi proposé que le contrôle du stationnement payant par le concessionnaire qui sera choisi soit effectif à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ayant rencontré les ASVP avant le Comité Technique, ces derniers n'ont pas émis de désaccord mais ont posé la question de leur devenir, en particulier ceux qui sont non titulaires, ce que nous avons relayé.

Il nous a été répondu que les ASVP actuellement mobilisés pour le contrôle du stationnement payant seraient réaffectés sur d'autres missions de service public, notamment le contrôle du stationnement gênant et illicite et que les non-titulaires « ont vocation à rester au service et à conserver leur contrat ».

Les élus FSU se sont abstenus, ainsi que la CGT et FO.

Délégation de Service Public pour la crèche dans la ZAC Boissière Acacia

Dans le cadre de l'aménagement de la ZAC Boissière Acacia, il est prévu que l'aménageur réalise et cède pour un euro symbolique la « coque » d'une crèche de 60 berceaux en rdc d'un immeuble de logements.

La ville de Montreuil finançant l'aménagement intérieur et la cour de la crèche.

La municipalité propose de recourir à une concession de service public pour l'aménagement et la gestion de cette nouvelle crèche afin qu'un gestionnaire privé puisse porter l'aménagement intérieur de la coque puis assure la gestion du lieu.

La ville reste propriétaire de l'équipement.

La durée de la DSP pourrait être de 5 ans.

Pour la FSU, nous constatons que ce qui devait être exceptionnel lorsque nous avait été présenté la DSP pour la crèche Marceau (où nous avons voté, 2 contre, 1 abstention) devient une habitude.

Nous considérons qu'à Montreuil comme ailleurs, un service public de la petite enfance, par la multiplicité des métiers, les compétences déployées, les qualifications des agents permet un meilleur développement de l'enfant, une meilleure sociabilisation ainsi que de répondre de manière pérenne à la demande à un coût acceptable et de garantir l'égalité d'accès à la différence du secteur privé ou associatif.

Les élus FSU ont voté contre, ainsi que la CGT et FO.

À noter l'abstention d'un représentant de la municipalité

En raison d'un avis unanime défavorable des représentants du personnel, ce point a été soumis à un nouveau Comité Technique le lundi 23 octobre où les représentants du personnel ont émis le même vote.

Rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport présente un certain nombre d'indicateurs concernant les hommes et les femmes travaillant à la Ville et au CCAS de Montreuil.

Comme nous l'indiquions dans le Grain de sel de mai 2017, il reste des progrès à faire.
Nous écrivions aussi :

Nous regrettons qu'à l'heure de la féminisation croissante de la fonction publique territoriale, notre collectivité manque encore de volontarisme et d'innovation pour traiter de front un sujet RH et de société aussi central que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, car nous savons que les inégalités perdurent, ici aussi.

Ce rapport, qui à ce jour ne nous a officiellement toujours pas été transmis malgré notre demande explicite, nous laisse avec beaucoup de chiffres et peu d'analyses, s'agissant notamment des rémunérations, et des pistes d'actions très vagues. **La récente mesure prise en faveur du remplacement des congés de maternité que nous avions défendue redevient un simple "examen des demandes"**. Cette mesure qui nous garantissait que la règle de non-remplacement ne s'appliquerait plus à ce cas de figure serait-elle en train de passer à la trappe ? ...

Actuellement ce rapport qui a été envoyé aux élus au Comité Technique n'est toujours pas publié sur l'intranet...

Les élus FSU se sont abstenus, ainsi que FO, les élus CGT votant pour.

Mise en place du référent déontologue

Conformer à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie, tout agent public peut consulter un référent déontologue sur des questions ayant trait à des situations de cumul d'activités, de conflits d'intérêts, de départ dans le secteur privé.

Il peut également l'interroger sur des questions ayant trait au respect des obligations d'impartialité ou de probité, ou encore sur des questions portant sur les règles d'obéissance hiérarchique, de secret et de discrétion professionnels.

Le référent déontologue est également compétent pour conseiller les agents sur les conditions d'application de l'obligation de neutralité et sur le principe de laïcité.

Pour les collectivités territoriales affiliées à un centre de gestion, c'est le Président de ce centre qui désigne le référent déontologue.

Pour le CIG de la Petite Couronne, c'est Mme Maud Berry, juriste, qui est notre référente déontologie, joignable au 01 56 96 83 05 ou par mail ref.deontologie@cig929394.fr

À noter qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, elle devient la référente recueil d'alertes pour toute personne qui « *révèle de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste.....de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.* »

Pas de vote sur ce point d'information