Grigny

Envoyé en préfecture le 22/11/2018

Reçu en préfecture le 22/11/2018

Affiché le

ID: 091-219102860-20181119-DEL_2018_0111-DE

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil Municipal

et des Décisions du Maire

Séance du Lundi 19 Novembre 2018

L'An deux mille dix-huit, le Lundi 19 Novembre, à 19 heures, le Conseil Municipal de la Commune de Grigny, légalement convoqué, s'est assemblé au Centre Culturel Sidney BECHET, sous la présidence de Monsieur Philippe RIO, Maire.

Étaient Présents:

P. RIO - D. ATIG - F. OGBI - Y. LE BRIAND - E. ETE - C. TAWAB KEBAY - P. TROADEC - A. ZERKAL - S. BELLAHMER - P. LOUISON - J. BORTOLI - C. VAZQUEZ - F. NDOMBELE - M. SOILIHI - Y. BOUKANTAR - M. AUBRY - C. REMKICAY - G. BAGAVANE - T. DIAWARA - S. GHENAIM - L. CAMARA - S. GIBERT - S. GAUBIER - K. OUKBI

24

Absents Excusés Représentés :

S. LAATIRISS représenté par M. AUBRY – M. GAMIETTE représenté par Y. LE BRIAND – A. QAROUACH représenté par C. TAWAB KEBAY – Y. ITOUA représentée par Y BOUKANTAR – C. MABANZA représentée par F. OGBI – L. HERGAUX représentée par D. ATIG – A. LAMOTHE représentée par K. OUKBI.

Absents:

C. M' PIANA – S. BENDIAB – D. DIARRA – G. BINOIS.

<u>Délibération N° DEL – 2018 – 0111</u>: « Mise en œuvre du Service Public communal Grigny 2030 comprenant dispositions nouvelles d'aménagement et d'organisation du temps de travail : Principes et méthodologie ».

Le Conseil Municipal,

Vu le rapport sur l'évaluation et l'orientation des politiques publiques mises en œuvre à Grigny, en date de juillet 2016, établi par les 5 inspections générales de l'Administration, de l'Education Nationale, de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, des Affaires Sociales, de la Police Nationale et par le Conseil Général de l'Environnement et du Développement durable, mandatés par le Premier Ministre, sous la coordination de Monsieur Michel Aubouin, Inspecteur général de l'administration,

Vu le rapport d'observations définitives de la Chambre régionale des comptes, portant sur l'examen de la gestion de la commune sur les années 2011 et suivantes, porté à la connaissance des membres du Conseil municipal du 19 novembre 2018,

Vu sa délibération de ce jour, approuvant les termes du Contrat d'engagements budgétaires et financiers pour réussir Grigny 2030, et en particulier ses articles 3.5 et 3.6 portant sur les engagements de la collectivité sur le champ des ressources humaines,

Reçu en préfecture le 22/11/2018

Affiché le

Considérant que l'engagement fondamental de la collectivité est bie D : 091-219102860-20181119-DEL 2018_0111-DE public de demain, qui passe obligatoirement par de bonnes conditions de travail des agents, par la possibilité qui sera donnée à chacun d'envisager de manière positive son parcours professionnel et par la mise en conformité du temps de travail avec les textes en vigueur,

Délibère, et,

Adopte la note définissant les principes et la méthodologie de mise en œuvre du Service Public Communal Grigny 2030 comportant dispositions nouvelles d'aménagement et d'organisation du temps de travail, telle qu'elle apparait en annexe de la présente délibération,

Dit que la présente délibération fera l'objet d'une transmission à :

- Monsieur le Préfet de l'Essonne,
- Mesdames, Messieurs les représentants des organisations syndicales de la Ville de Grigny.

Ainsi délibéré les, jours, mois et an susdits,



Le Maire

Philippe RIO

Vote : Pour :

Contre:

2 (K. OUKBI - A. LAMOTHE).

Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte publié le :

2 2 NOV. 2018

Transmis au contrôle de légalité le :

22 NOV. 2018

Reçu en préfecture le 22/11/2018

Affiché le



ID: 091-219102860-20181119-DEL_2018_0111-DE

Mise en œuvre du service public communal Grigny 2030 comprenant dispositions nouvelles d'aménagement et d'organisation du temps de travail Principes et méthodologie

Contexte

En juillet 2016, un rapport sur l'évaluation et l'orientation des politiques publiques mises en œuvre à Grigny, réalisé à la demande du Premier ministre par six inspections générales, a établi un diagnostic de la situation de la collectivité et a formulé un certain nombre de priorités et de recommandations, reprises dans la feuille de route Grigny 2030, signée par l'Etat, la Communauté d'agglomération Grand Paris Sud et la Collectivité. L'exceptionnalité de la situation de Grigny, sous tous ses aspects, y est enfin reconnue, un des objectifs poursuivis portant sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience du service rendu à la population et justifiant la conclusion d'un Pacte financier entre la Collectivité et l'Etat.

Le Conseil municipal a adopté en avril 2018, un projet de Pacte financier qui a servi de base aux négociations ayant conduit à l'adoption par le Conseil municipal du 19 novembre, <u>d'un Contrat</u> d'engagements budgétaires et financiers (CEBF) pour réussir Grigny 2030.

Le CEBF établit la liste des engagements des deux parties, et réussit ainsi une première étape garantissant la résorption du déficit ainsi que la continuité du fonctionnement du service public local et du développement des projets, alliant mesures immédiates (cessions immobilières, prêt de rattrapage de la Caisse des dépôts de 4 M€...) et dispositions financières spécifiques à Grigny.

S'agissant des engagements de la collectivité, ils ont été négociés, au mieux des intérêts du service public et des personnels, et dans le respect des textes en vigueur. Sur le champ des Ressources Humaines, l'engagement de la collectivité est de **construire le service public de demain**, qui passe obligatoirement par de bonnes conditions de travail des agents, par la possibilité qui sera donnée à chacun d'envisager de manière positive son parcours professionnel et par la mise en conformité du temps de travail avec les textes en vigueur.

Avec la signature du CEBF d'ici la fin de l'année 2018, il convient de préciser les conditions de mise en œuvre d'un dialogue social renforcé devant aboutir à la définition des dispositions sur lesquelles la collectivité s'est engagée, dans l'objectif premier de la réussite de la feuille de route Grigny 2030, et en vue du développement d'un service public local de qualité, adapté aux attentes de la population et favorisant le développement professionnel de chacun des agents municipaux.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement des dispositions prises depuis plusieurs années et en particulier :

- L'adaptation régulière de l'organisation pour une meilleure efficience au service du public,
- La mise en place d'un logiciel de la gestion des temps,
- La mise en place progressive des prémices d'une Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences associées à un plan de formation, favorisant les mobilités internes,
- La mise en place d'un « dispositif immersion » pour favoriser les mobilités et les reclassements,

Envoyé en préfecture le 22/11/2018 Reçu en préfecture le 22/11/2018

- La mise en place d'un dispositif de formateurs internes, PRAPT (Gestes et postures), gestes de secours, informatique, accompagnement aux examens et concours,

- La résorption de l'emploi précaire,
- L'amélioration significative des locaux de travail du personnel,
- L'insertion des jeunes à travers les contrats aidés, les services civiques, les contrats d'apprentissages, l'accueil des stagiaires,
- La poursuite de la mise en œuvre d'actions de prévention pour réduire l'absentéisme,

Ces dispositions ont vocation à être évaluées et selon les cas, prolongées ou adaptées afin d'être intégrées dans les différentes démarches à engager au titre du projet de service public communal Grigny 2030.

Dans ce cadre, la réunion régulière des instances représentatives du personnel constitue une garantie de la bonne prise en compte des avis des personnels, à laquelle la collectivité restera bien évidemment attentive comme elle l'a été ces dernières années.

Article 1. Les principes de la démarche

La collectivité entend s'engager dans un processus concerté, donnant toute sa place aux échanges avec les agents, les partenaires sociaux et les représentants du personnel, afin d'aboutir à des décisions qui doivent tout à la fois, placer les actes de la commune en conformité avec les textes en vigueur, contribuer au redressement financier sans remettre en cause l'ambition des projets développés en particulier au titre du Grand Projet Educatif et du Projet social, et participer à la définition du service public communal de demain que les Grignois sont en droit d'avoir.

Les modalités d'aménagement du temps de travail, en vigueur dans les services municipaux doivent donc être adaptées à l'évolution de l'organisation municipale et de la réglementation sur le temps de travail. Cette démarche doit être accompagnée par des actions d'amélioration des conditions de travail et de l'augmentation générale du niveau de compétences à travers des parcours individuels et collectifs.

La démarche est articulée autour de 3 axes :

- I- L'aménagement et l'organisation du temps de travail
- II- Les conditions de travail
- III- Les parcours individuels et collectifs

Article 2. Le temps de travail

En matière de temps de travail, entre 2014 et 2016, la commune a progressivement mis en place un dispositif de contrôle automatisé des temps de travail portant sur les congés, les autorisations d'absence, ou encore les jours de formation. Ce dispositif permet de prendre en compte en temps réel les absences et les présences prévues et constatées du personnel et de calculer le temps de travail effectif de chaque agent.

Par ailleurs, entre le 4 juillet 2016 et le 15 mai 2017, la commune a adopté une série de délibérations organisant le temps de travail. Pour la plupart des agents, la durée de travail a été fixée, conformément à la réglementation, à 35 heures hebdomadaires réparties sur cinq jours ou quatre

Reçu en préfecture le 22/11/2018

jours et demi, avec des plages horaires mobiles et fixes. Quant aux a Affiché le itulaires exerçant des emplois fonctionnels, ils bénéficient d'un temps travail annualisé de 20 jours, avec 12 jours de Riff.

En revanche, aucune délibération n'est venue préciser la durée annuelle de travail.

La réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique territoriale a été fixée par le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) dans la fonction publique territoriale. La durée annuelle a été fixée à 1 607 heures, y compris la journée de solidarité avec les personnes âgées dépendantes.

Dans son contrôle de la gestion de la commune, remis en octobre 2018, la Chambre Régionale des comptes s'est attachée à la gestion des Ressources Humaines, ce qui la conduit à demander à la collectivité de prendre en compte le rappel au droit suivant : Fixer la durée du congé annuel à cinq fois l'obligation hebdomadaire de service, en application du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

En effet, à ce jour, les agents de la collectivité effectuent 1537 heures par an.

Les modalités d'aménagement du temps de travail, en vigueur dans les services municipaux doivent donc être adaptées. Toutes les hypothèses utiles pourront être examinées, si elles satisfont aux 3 principes suivants, à la base du projet du service public communal Grigny 2030 :

- 1- Se conformer à la réglementation en vigueur sur le temps de travail
- 2- Garantir une équité de traitement entre les agents et les services en matière d'organisation du temps de travail
- 3- Maintenir une large ouverture des services municipaux à la population

Toujours dans le respect des textes en vigueur, il sera notamment recherché des modalités d'organisation du temps de travail qui favorisent la capacité des agents à récupérer, considérant que nombre d'entre eux sont exposés à une certaine pénibilité.

Tous les agents municipaux sont concernés, à l'exception des assistantes maternelles qui font l'objet d'un statut particulier du temps de travail.

Il est proposé de travailler à l'élaboration d'un Protocole cadre qui fixera à travers un règlement intérieur, les règles communes à l'ensemble des services et des agents de la collectivité et du centre communal d'action sociale, en matière d'organisation du temps de travail. Ce protocole sera soumis pour avis au Comité technique résultant des prochaines élections professionnelles, pour être ensuite soumis au vote du Conseil municipal en mars 2019. Considérant le nécessaire temps d'ajustement du logiciel Gestion des temps, ainsi que le temps nécessaire aux échanges entre cadres et agents pour application concrète dans les services, la mise en œuvre effective des nouvelles dispositions ne pourra se faire qu'à compter du 1^{er} juillet 2019. En l'attente, les dispositions en cours restent valides.

Article 3. Les Conditions de travail

Le service public communal Grigny 2030 comprend évidemment des démarches d'améliorations des conditions de travail et de qualité de vie au travail, pour tous ses agents, quels que soient leurs missions et leurs secteurs d'activité.

Si de nombreux efforts ont été accomplis en ce domaine sur les dernières années, des dispositions supplémentaires peuvent et doivent être engagées afin d'améliorer les conditions de travail des

Reçu en préfecture le 22/11/2018

agents. Parmi les sujets devant faire l'objet d'engagements précis dè Affiché le 2019 et les années suiventes il est proposé de traiter prioritairement les questions suivant le 10:091-219102860-20181119-DEL_2018_0111-DE

suivantes, il est proposé de traiter prioritairement les questions suivantés - L'aménagement des locaux

- Les dotations en matériel et moyens d'intervention
- La mise en place d'une médecine du travail
- La prévention des risques psycho-sociaux
- Les modalités d'un accompagnement social renforcé des agents
- La mise en œuvre d'une participation employeur à un dispositif de complémentaire santé, la collectivité ayant déjà mis en œuvre une participation à un dispositif de garantie maintien de salaire dont il conviendra d'évaluer les effets.

Les échanges avec les organisations syndicales et les représentants du personnel pourront conduire à compléter cette liste de sujets jugés prioritaires par la collectivité car ayant un lien direct avec la santé des agents au travail.

Or, les absences au travail ont un impact non négligeable sur le service public ainsi que sur le collectif de travail qui doit s'organiser pour assurer, grâce aux ressources humaines disponibles, la continuité du service public, entrainant une dégradation des conditions de travail et une augmentation prévisible des arrêts de travail. Il s'agira notamment de mieux prendre la mesure du phénomène des absences sur la base des bilans sociaux et de mettre en place une politique de prévention agissant sur l'ensemble des déterminants et notamment organisationnels.

A ce titre, il sera proposé la signature d'une convention avec l'Agence Nationale d'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT).

L'ensemble des dispositions qui auront été mises au point, dans les conditions de dialogue cidessous décrites, feront l'objet <u>d'un deuxième Protocole cadre</u> qui recueillera l'avis des instances représentatives du personnel, Comité technique et CHSCT.

Article 4. Les Parcours professionnels individuels et collectifs

La première des richesses de la collectivité, c'est le personnel communal qui se mobilise au quotidien pour faire vivre le service public local, qui apporte les réponses quotidiennes aux attentes des habitants, et qui s'adapte aux évolutions et nouveaux besoins.

Dans le cadre d'une Gestion Prévisionnelle de ses Emplois, de ses effectifs et de leurs Compétences (GPEC), pour son service public communal Grigny 2030, la collectivité doit renforcer les possibilités de parcours professionnels pour tous ses agents. Elle dispose pour cela de plusieurs leviers d'actions :

- Un dispositif collectif d'anticipation et de diagnostic des évolutions métiers et ressources, qui doit permettre de répondre à des objectifs d'anticipation en termes de métiers, d'emploi et de compétences pour viser un meilleur ajustement besoins/ressources.
- Un dispositif individuel d'accompagnement et de développement des compétences, qui doit permettre de répondre à des objectifs d'accompagnement en termes de parcours et de développement des trajectoires individuelles.
- Le Plan de Formation qui intégrera une proposition d'un plan de développement des compétences individuelles et collectives.

Sans attendre, plusieurs directions font ou feront l'objet d'une démarche appuyée d'accompagnement des agents, sur un temps suffisamment long pour autoriser le plus grand

Reçu en préfecture le 22/11/2018

budgétaires et financiers, les crédits dédiés à la formation du person person de person de la formation de la formation de person de la formation de la formatio

permettre de répondre favorablement aux demandes et aux besoins et de parvenir à porter le nombre moyen de jours de formation par an des agents de 1,44 jours en 2015 au nombre moyen de jours de formation par an des agents de la fonction publique évalué à l'échelle nationale à 2,5 iours.

Toutes les modalités de formation devront être explorées pour parvenir à cet objectif, et faciliter l'accès à la formation des agents de toutes les catégories. Une attention particulière sera développée sur la lutte contre l'illectronisme.

Article 5. Modalités de mise en œuvre

A- La concertation

Pour réussir cette démarche, plusieurs espaces de discussion et de réflexion sont mis en place :

- 1- Lancement de la démarche au mois d'octobre
- Rencontre avec les syndicats
- Rencontres avec les agents (8 réunions, soit plus de 500 agents rencontrés)
- 2- Mise en place d'une instance de pilotage et de suivi
- Un Comité de pilotage, composé d'élus et de membres de la direction générale. Son rôle est d'assurer la cohérence de la démarche, sous tous ses volets.
- 3- Création de groupes de travail

Les groupes de travail se réuniront après le 19 novembre

- a- La durée du temps de travail sera abordée avec les organisations syndicales. Il est proposé d'organiser 2 réunions pour aboutir à la formule qui sera présentée pour avis au Comité Technique et présentée au Conseil Municipal du mois de mars 2019.
- b- Le règlement intérieur fera l'objet d'un travail du Comité Technique. Les membres du Comité Technique seront sollicités dès le mois de janvier pour travailler sur ce document et pour une présentation au Comité Technique de février 2019 et une adoption par le Conseil Municipal du mois de mars 2019.
- c- L'organisation du temps de travail Des groupes de travail techniques réunissant l'encadrement et les agents : ces instances opérationnelles, ayant une fonction de production et de proposition à partir d'un état des lieux de l'application du temps de travail dans les services aujourd'hui et d'une analyse des besoins du service public et des attentes des agents, se réuniront de mars à juin 2019.
- d- Les conditions de travail feront l'objet de réunions à différents niveaux afin de satisfaire, selon les sujets, le recueil des problèmes rencontrés et des attentes. L'aboutissement de ce travail au cours de l'année 2019, se traduira par la sollicitation d'un avis du CHSCT, sur un Protocole cadre qui sera proposé au vote du Conseil municipal, en septembre 2019 au plus tard.

Reçu en préfecture le 22/11/2018

Affiché le

SLOW

e- <u>Les parcours professionnels individuels et collectifs</u> fer <u>dPt 091-219102860-201811119-DEL_2018_01111-DE</u> trouveront leur traduction concrète dans des compléments portés au Plan de formation triennal, sous les formes habituelles, sur lesquels l'avis du Comité technique sera requis.

Article 5. Calendrier

vote CM nov. 2019		vote CM Mars 2019 amgt temps travail	mise en oeuvre amgt temps travail juillet 2019	
	Avis du CT Fév. 2019		Groupe s de travail avec agents	vote CM conditio ns de travail

Article 6. Suivi

Le comité technique se réunira au moins 6 fois par an :

- Pour suivre la mise en œuvre et les impacts de l'organisation et l'aménagement du temps de travail
- Et l'ensemble des sujets devant faire l'objet d'un avis du comité technique.

Le CHSCT se réunira au moins 6 fois par an :

- Pour suivre la mise en œuvre des actions de préventions et d'amélioration des conditions de travail
- Et l'ensemble des sujets devant faire l'objet d'un avis du CHSCT