

VILLE D'ESSEY-LÈS-NANCY  
RÉUNION DU COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE  
SÉANCE DU 27 SEPTEMBRE 2021  
- COMPTE-RENDU -

Le Comité Technique Paritaire s'est réuni en Mairie d'Essey-lès-Nancy, sous la Présidence de Monsieur Michel BREUILLE, Maire, le lundi 27 septembre 2021.

**Étaient présents avec voix délibérative :**

- En qualité de représentants de l'employeur : Messieurs Michel BREUILLE, Pascal LAURENT et Hubert ROSSIGNON et Madame Nadine CADET
- En qualité de représentants du personnel : Mesdames Nadia ISSAD, Christelle LORRAIN et Madeleine CENITI

**Étaient présents sans voix délibérative :**

- En qualité de représentants suppléants de l'employeur : Madame Monika POYDENOT
- En qualité d'experts désignés par l'employeur : Mesdames Claire DEMETZ, Laurence LALONDRELLE, Laetitia DUPONT et Valérie BARBIER et Monsieur Thierry DEMANGEOT

Monsieur Michel BREUILLE ouvre la séance.

Madame Madeleine CENITI prend la fonction de secrétaire et Madame Nadine CADET celle de secrétaire adjointe.

**I. RAPPORT SOCIAL UNIQUE (DEBAT)**

Madame DUPONT rappelle que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, prévoit, dans son article 5 que les administrations territoriales élaborent, chaque année, au titre de l'année civile écoulée, un rapport social unique (RSU) au lieu et place du rapport biennal sur l'état des collectivités.

Ce rapport, dont la présentation et le contenu sont fixés réglementairement, rassemble les éléments et données sur la base desquels les lignes directrices de gestion doivent être établies.

Il présente ainsi divers indicateurs et analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Ce rapport est obligatoirement établi à partir d'un portail numérique national, qui doit permettre d'alimenter, à compter de 2023, une base de données sociales que les membres du comité social pourront consulter.

Ce rapport doit donner lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines au sein du comité social (comité technique), transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Les documents joints comprennent donc les rapports sociaux de la commune et de son centre communal d'action sociale relatifs à l'exercice 2020 ainsi que leurs synthèses, telles qu'issus de l'application nationale « Données Sociales ».

Après plusieurs années de production, les rapports sociaux intégreront également les informations se rapportant aux deux années précédentes et présenteront des tendances pour les trois années suivantes.

Mesdames LALONDRELLE et DUPONT opèrent une synthèse des rapports sociaux 2020 de la Commune et du Centre Communal d'Action Sociale (voir documents annexés).

Madame CADET demande si l'agent concerné par une rechute de maladie professionnelle est actuellement en arrêt de travail. Madame DUPONT répond qu'une rechute de maladie professionnelle ne s'accompagne pas systématiquement d'un arrêt. Il s'agit souvent d'une nouvelle manifestation de symptômes survenue après une guérison apparente, entraînant pour l'agent la nécessité d'un traitement médical. Celle-ci peut s'accompagner ou non d'une nouvelle incapacité temporaire.

Monsieur BREUILLE rappelle que la gestion des ressources humaines a été fortement marquée par la crise sanitaire et ses prescriptions (autorisations d'absence et travail à distance notamment). Ce contexte a toutefois permis d'expérimenter le télétravail qui pourrait contribuer à l'avenir à contenir l'évolution des demandes de placement à temps partiel, par une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents.

Monsieur BREUILLE s'inquiète des projections de départs en retraite qui, combinés à la mutualisation de services avec la Métropole du Grand Nancy, entraîneront la perte de précieuses compétences pour la collectivité.

Madame CENITI rappelle que les tableaux annuels d'avancement de grade doivent être affichés pour pouvoir être consultés par le personnel, en sus de l'obligation de publicité incombant au Centre Départemental de Gestion. Monsieur BREUILLE répond que la collectivité se pliera à cette obligation.

Monsieur BREUILLE remercie le service des ressources humaines pour sa qualité de sa présentation et des documents produits.

## **II. PLAN DE FORMATION (AVIS)**

Madame LALONDRELLE rappelle que la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale comprend :

- 1) La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :
  - a) Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories ;
  - b) Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;
- 2) La formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- 3) La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;

- 4) La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ;
- 5) Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
- 6) Les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle

Dans ce cadre, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent établir un plan de formation annuel ou pluriannuel, déterminant le programme d'actions de formation s'agissant :

- des formations d'intégration et de professionnalisation définies par les statuts particuliers ;
- des formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ;
- des formations de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique ;
- des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

N'entrent donc pas dans ce plan, les formations personnelles et les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

Le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité technique avant présentation aux assemblées délibérantes et transmission à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale pour mise en œuvre (article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale).

Le document annexé constitue le projet de plan de formation pour l'année en cours et l'exercice à venir tel qu'établi à partir des orientations définies par les élus et la direction, d'une part, et les besoins exprimés par les agents et leurs encadrants dans les comptes rendus des entretiens professionnels, d'autre part.

Madame ISSAD fait observer que des formations obligatoires, notamment à destination des assistantes de prévention, n'ont pas été réalisées. Madame LALONDRELLE répond que les organismes de formation, notamment le CNFPT, ont annulé, reporté ou déprogrammé de nombreuses actions en raison du contexte sanitaire. Monsieur LAURENT ajoute que ces organismes organiseront probablement des sessions de rattrapage quand la situation sanitaire le permettra. Madame LALONDRELLE constate que certains agents refusent eux-mêmes de se rendre en formation à cause du contexte et des prescriptions sanitaires.

Madame DEMETZ regrette le manque de communication du CNFPT sur l'articulation, dans sa stratégie de développement initiée depuis trois ans, entre les formations à distance et les formations en présentiel.

Madame ISSAD évoque de nombreux problèmes de connexion lors du suivi des formations à distance compromettant la réalisation des exercices et, par voie de conséquence, la délivrance de l'attestation de formation. Madame DEMETZ précise que la collectivité met à disposition des agents un ordinateur, doté d'une connexion très haut débit, et un local à l'Hôtel de Ville pour le suivi des formations à distance.

Madame ISSAD relève également des problèmes d'illectronisme chez certains agents. Madame DEMETZ regrette l'impossibilité d'imposer au CNFPT la tenue d'une formation catalogue en présentiel. Monsieur LAURENT propose d'étudier la possibilité de former les agents à l'utilisation des outils numériques employés pour les formations à distance. Monsieur BREUILLE répond qu'il pourrait également être envisagé de déployer des tuteurs en interne. Madame CADET propose d'abord

d'effectuer un diagnostic des difficultés rencontrées par les agents et d'étudier, en fonction, la mise à disposition du Conseiller Numérique en cours de recrutement.

AVIS FAVORABLE des membres des deux collègues

### III. SUPPRESSION DE POSTES (AVIS)

Monsieur DEMANGEOT rappelle que les emplois des collectivités et de leurs établissements publics étant créés par leur assemblée délibérante, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, il appartient à ces mêmes assemblées de procéder, par délibération, à la suppression des postes non pourvus.

En application, de l'article 97 de la loi précité, il convient pour la ville d'Essey-lès- Nancy de solliciter, préalablement à la délibération de son assemblée, l'avis du Comité technique sur les projets de suppression de postes ci-après.

En raison de la vacance au tableau des effectifs de nombreux postes - suite aux avancements prononcés ces dernières années et au départ des effectifs de plusieurs agents -, il est proposé de procéder à la suppression :

- d'un poste à temps complet d'adjoint administratif ;
- de deux postes à temps complet d'adjoint technique ;
- d'un poste à temps complet de brigadier-chef principal de police municipale ;
- d'un poste à temps complet de gardien-brigadier de police municipale ;
- d'un poste à temps complet d'Atsem principal de 1ère classe ;
- de deux postes à temps complet d'Atsem principal de 2e classe ;
- d'un poste à temps complet d'adjoint technique principal de 2e classe ;
- d'un poste à temps complet de technicien principal de 2e classe ;
- d'un poste à temps complet d'animateur ;
- d'un poste à temps complet d'attaché.

Madame LORRAIN s'étonne de la différence, dans le tableau des effectifs, entre le nombre de postes ouverts (98) et le nombre de postes réellement pourvus (82).

Monsieur DEMANGEOT répond qu'il s'agit principalement de postes libérés suite à des avancements de grade et de postes créés en vue de recrutements mais finalement non pourvus. Il ajoute que ces postes ne sont pas supprimés au fur et à mesure des avancements et désaffectations, mais seulement une fois par an pour permettre notamment d'autres mouvements d'effectifs en cours d'année.

Madame LORRAIN demande si la suppression de ces postes ne constitue pas un obstacle à la nomination d'agents lauréats de concours. Monsieur DEMANGEOT répond que l'employeur peut aisément rouvrir des postes par délibération. Monsieur LAURENT explique que la modification du tableau des effectifs s'opère toujours en deux temps, avec une première délibération portant création de poste(s) et une délibération ultérieure proposant la suppression des postes libérés.

Madame CADET précise que cette suppression de postes n'a pas d'impact budgétaire. Madame DEMETZ répond qu'il convient en principe d'ajuster les ouvertures de crédits budgétaires au regard des postes ouverts au tableau des effectifs et non au regard des postes pourvus ; il convient donc d'éviter de réserver des crédits inutilement.

Madame LORRAIN demande si le budget 2021 a bien été établi sur une hypothèse de 98 postes (nombre de postes ouverts au tableau des effectifs). Monsieur DEMANGEOT répond que la collectivité n'a ouvert des crédits que sur la base des postes pourvus, compte tenu par ailleurs des équivalents temps plein, mais que certaines collectivités ont déjà été rappelées à l'ordre par la Chambre Régionale des Comptes pour avoir fait de même.

Monsieur BREUILLE précise que la municipalité souhaite, tout de même, conserver quelques postes ouverts en sus pour pourvoir à des besoins en personnel urgents.

Madame CADET s'interroge sur la comptabilisation des temps partiels dans le tableau des effectifs. Monsieur DEMANGEOT répond que les postes occupés à temps partiel sont juridiquement considérés à temps plein au sein de ce tableau, contrairement aux postes à temps non-complet comptabilisés au réel. Il ajoute que la collectivité peut toujours créer un poste à temps complet mais décider de l'occuper seulement par un agent à temps non-complet.

AVIS FAVORABLE des membres des deux collègues

#### **IV. MODIFICATION DE PLANNING DE SERVICES (AVIS)**

Madame DUPONT rappelle que l'article 6.1 du protocole d'accord sur le temps de travail offre la possibilité aux agents et aux services de solliciter la modification des plannings de service avant le 30 novembre de chaque exercice pour une entrée en vigueur au 1er janvier de l'exercice suivant.

Les demandes de temps partiel sollicitées par deux agents conduisent à modifier les plannings des services des ressources humaines et des finances (selon documents joints).

S'agissant de demandes de temps partiel, l'entrée en vigueur serait toutefois d'application immédiate, par exception au protocole d'accord sur le temps de travail.

AVIS FAVORABLE des membres des deux collègues

#### **V. DISPOSITIF DE SORTIE DE CRISE SANITAIRE – PASSE SANITAIRE (INFORMATION)**

Madame DEMETZ rappelle que la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire proroge et adapte le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire en définissant des mesures tendant à endiguer la recrudescence des cas de contamination liées au variant Delta. Des dispositions réglementaires précisent les modalités de mise en œuvre de ces mesures.

La loi prévoit ainsi l'élargissement du périmètre du passe sanitaire à certaines activités, établissements et services, associés à des risques de contagion particulier. Ces nouvelles règles s'accompagnent de l'obligation, à partir du 30 août et jusqu'au 15 novembre prochain, de présentation d'un passe sanitaire pour « les agents territoriaux, quel que soit leur cadre d'emplois, intervenant dans les établissements et services soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, sauf intervention d'urgence ».

Les agents communaux concernés par cette obligation sont :

- les gardiens
- les agents de la Maison de la Parentalité
- l'agent d'accueil de la Maison des Associations
- le référent culturel
- le responsable du pôle « Enfance / Jeunesse / Famille / Vie scolaire »
- les agents en charge des activités sportives
- les animateurs participant à des sorties et activités culturelles, sportives et de loisirs

Ces agents ont d'ores et déjà accepté la vérification de la validité de leur passe sanitaire auprès de l'agent des ressources humaines habilité aux contrôles.

Il convient, par ailleurs, de noter que les élus, participant également aux événements soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire, sont également concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire.

Enfin, des élus et des agents ont été habilités pour participer à la vérification des passes sanitaires auprès du public assistant aux événements soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire. Cette vérification s'opère alors dans les conditions de l'article 2-3 II du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021, dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès à certains lieux, établissements, services ou événements. Un registre détaillant la qualité des personnes et services habilités, la date de leur habilitation ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués doit dans ce cadre être mis en place.

Monsieur BREUILLE précise que l'habilitation au contrôle des passes sanitaires a été mise en place en accord avec les agents intervenant auprès des publics assistant à des événements soumis à l'obligation de présentation d'un passe sanitaire. Il ajoute que les agents municipaux ne sont pas encore concernés par l'obligation vaccinale qui porte, pour le moment, sur le personnel de santé et les pompiers.

Madame DEMETZ insiste sur l'absence de réticences des agents municipaux à se faire contrôler et sur la transparence dont ils ont fait preuve naturellement sur leur situation vaccinale.

## VI. QUESTIONS DIVERSES

### 1) Utilisation de torchons à vaisselle dans les cuisines

Madame ISSAD fait part de demande récurrente des agents de mise à disposition de torchons à vaisselle dans les cuisines en remplacement du papier absorbant.

Monsieur BREUILLE propose d'attendre la fin des vacances d'automne, l'impact de la rentrée scolaire sur l'évolution de la situation sanitaire n'étant pas encore connu.

Mesdames LORRAIN et DEMETZ proposent que l'utilisation des torchons à vaisselle soit réservée, pour le moment, aux seuls agents d'entretien.

### 2) Prochaine réunion du Comité Technique

Monsieur BREUILLE indique que la prochaine réunion du Comité Technique devrait se tenir le 04 novembre 2021.

Madame DEMETZ précise que cette réunion devrait être consacrée en partie à la protection sociale complémentaire des agents, le terme de l'actuel contrat de groupe étant fixé au 31 décembre prochain.

Monsieur le Maire

  
Michel BREUILLE



La secrétaire

  
Madeleine CENITI

La secrétaire adjointe

  
Nadine CADET