

VILLE D'ESSEY-LÈS-NANCY
RÉUNION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

SÉANCE DU 11 DÉCEMBRE 2023

- COMPTE-RENDU -

Le Comité Social Territorial s'est réuni en Mairie d'Essey-lès-Nancy, sous la Présidence de Monsieur Michel BREUILLE, Maire, le lundi 11 décembre 2023.

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 et Madeleine CENITI et Messieurs Rémy DESSOGNE et Nicolas COURTOIS

Étaient présents sans voix délibérative :

- En qualité de représentants suppléants de l'employeur : Mesdames Monika POYDENOT et Evelyne DEVOUGE
- En qualité de représentant suppléant du personnel : Madame Anne LANZONI
- En qualité d'experts désignés par l'employeur : Mesdames Claire DEMETZ, Laurence LALONDRELLE, Laetitia DUPONT et Valérie BARBIER et Messieurs Thierry DEMANGEOT et Raphaël MARENZONI

Monsieur BREUILLE ouvre la séance.

Madame ISSAD prend la fonction de secrétaire et Madame CADET celle de secrétaire adjointe.

I. RAPPORTS SOCIAUX UNIQUES 2022 DE LA VILLE ET DU CCAS (DÉBAT)

À la demande de Monsieur BREUILLE, Messieurs DEMANGEOT et MARENZONI et Mesdames DUPONT, BARBIER et LALONDRELLE opèrent une présentation des rapports sociaux uniques de la commune et du centre communal d'action sociale d'Essey-lès-Nancy au travers d'une présentation plus analytique des grands indicateurs RH.

Monsieur DEMANGEOT rappelle que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 impose aux administrations territoriales l'élaboration, chaque année, au titre de l'année civile écoulée, d'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.

Monsieur DEMANGEOT précise que les synthèses des rapports sociaux produits automatiquement par la plateforme nationale des données sociales, et transmis aux membres du comité, ne sont pas exacts et demeurent photographiques. Il ajoute que, dans ce cadre, l'employeur a souhaité que le service des ressources humaines produise un bilan social, agrégat d'indicateurs d'administration et de gestion du personnel propres à chaque collectivité ou établissement établis à partir des orientations pluriannuelles définies dans leurs lignes directrices de gestion et des données des rapports sociaux uniques.

Les synthèses des rapports sociaux uniques et le bilan social sont joints en annexe du présent compte-rendu.

En réponse à la demande d'informations de Madame CENITI, Monsieur DEMANGEOT précise que le domaine « sécurité », évoqué dans les graphiques, représente principalement les gardiens et policiers municipaux, le domaine « maintenance et propreté » regroupant, quant à lui, les agents techniques et d'entretien.

Monsieur DESSOGNE s'interroge sur le calcul ayant conduit à constater l'exécution, en moyenne, en 2022, de 1591 heures de travail effectif par agent à 37 heures (graphique IC1). Monsieur DEMANGEOT répond que le calcul a été réalisé au réel, à partir d'un calendrier 2022, comme tenu d'un cycle hebdomadaire de travail sur 5 jours et des droits à congés afférents.

Monsieur BREUILLE salue le travail effectué par le service des ressources humaines et invite les membres du comité à étudier, plus en détail, le document, rappelant que le service des ressources humaines reste à disposition pour toute information sur les modalités de calcul des indicateurs et ratios.

Monsieur BREUILLE rappelle les difficultés d'opérer des comparaisons avec d'autres communes françaises, considérant le niveau d'intégration de la Métropole du Grand Nancy, qui emporte un transfert conséquent de compétences des communes membres vers l'intercommunalité. Il relève, par ailleurs, que, même au sein de la Métropole, les communes ont pu faire des choix de transfert de compétences différents (voirie, déneigement...), conduisant à des besoins de main d'œuvre différents. Monsieur BREUILLE ajoute que le transfert des pouvoirs de police administrative devrait constituer un des prochains chantiers de la Métropole.

II. BILAN SUR LA MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (DÉBAT)

À la demande de Monsieur BREUILLE, Madame LALONDRELLE rappelle que, par arrêtés du 22 décembre 2020, la ville et le centre communal d'action sociale d'Essey-lès-Nancy ont arrêté leurs lignes directrices de gestion pour la période 2021-2026.

Pour mémoire, l'article L.413-1 du Code Général de la Fonction Publique impose à l'autorité territoriale, de chaque collectivité et établissement public, d'arrêter des lignes directrices de gestion.

Les lignes directrices de gestion formalisent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment dans les domaines de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et fixent plus spécifiquement les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les lignes directrices de gestion sont établies compte tenu des politiques publiques mises en œuvre par la collectivité et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

L'élaboration des lignes directrices de gestion poursuit cinq objectifs principaux :

- renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective ;
- développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace ;
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé ;
- renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

Le rapport social unique étant destiné à établir les lignes directrices de gestion et, le cas échéant, à les faire évoluer, Madame LALONDRELLE présente un bilan (joint en annexe du présent

compte-rendu), sur la période 2021-2023, de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion arrêtées par la ville et le centre communal d'action sociale d'Essey-lès-Nancy.

Monsieur BREUILLE regrette que les propositions de promotion interne formulée par la ville auprès du Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle demeurent sans suite et relève un manque de transparence de l'établissement dans ses décisions. Madame CENITI précise que la promotion interne est soumise à des quotas, appréciés au niveau départemental, et que les propositions de promotion formulées par les collectivités peuvent être nombreuses par poste disponible à la promotion (parfois 10 propositions pour un seul poste). Elle ajoute que les collectivités ne doivent pas hésiter à présenter plusieurs fois le même agent.

III. BILAN DE L'EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL (DÉBAT)

À la demande de Monsieur BREUILLE, Madame LALONDRELLE rappelle que, par délibérations respectives du 28 mars 2022 et du 17 mai 2022, la ville d'Essey-lès-Nancy et son Centre Communal d'Action Sociale ont approuvé la mise en place du télétravail dans les effectifs municipaux.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail exploitant les technologies de l'information et la communication, dans lequel l'agent est autorisé à réaliser son activité professionnelle à son domicile ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur et de son lieu d'affectation.

Le télétravail participe à l'amélioration des conditions de travail et à la pratique de nouveaux modes de management basés sur la confiance et l'autonomie des agents. Il contribuerait, en cela, à la réduction de l'absentéisme et à l'augmentation de la motivation. Le télétravail constitue également un outil à part entière de la mobilité visant à réduire le déplacement du personnel entre son domicile et son lieu de travail. Pour l'employeur, le télétravail concourt parallèlement à la réduction des frais généraux et à la politique de développement durable de l'organisation.

Après deux débats organisés au sein du Comité Technique paritaire commun à la ville et à son centre communal d'action sociale et consultation des agents et de l'encadrement, une charte de télétravail tente de proposer, dans un cadre délimité, des modalités d'exercice en télétravail compatibles avec l'organisation actuelle du temps de travail et les engagements pris par la municipalité en matière d'accueil physique des usagers dans les services publics.

Ce cadre d'organisation a fait l'objet d'une expérimentation sur un exercice sur laquelle le Comité Social Territorial a été invité à échanger, à partir du bilan joint (dressé à partir des résultats du questionnaire élaboré conjointement par le service des ressources humaines et les représentants du personnel).

Monsieur BREUILLE remercie les représentants du personnel pour leur collaboration à l'élaboration du questionnaire.

Messieurs BREUILLE et LAURENT reconnaissent que le télétravail contribue aux bien-être des agents et à l'atteinte des objectifs environnementaux et proposent de pérenniser le dispositif.

Monsieur BREUILLE fait toutefois remonter des difficultés, exprimées par le service accueil, de joindre téléphoniquement les agents en télétravail et un manque de visibilité sur les plannings de télétravail.

Monsieur BREUILLE insiste sur le fait que la pérennisation du télétravail ne pourra s'envisager que dans le respect des conditions suivantes :

- un jour fixe de télétravail par semaine ;
- pas de récupération des jours de télétravail non pris ;

- une présence physique aux réunions des télétravailleurs, dont l'organisation demeure indépendante de leurs jours de télétravail ;
- le respect des binômes (le télétravailleur devant être présent en cas d'absence de son binôme).

Monsieur BREUILLE propose d'ailleurs de repréciser la charte de télétravail en ce sens.

Madame DEMETZ précise qu'une délibération devra, dans tous les cas, acter la pérennisation du dispositif. Monsieur BREUILLE propose de présenter cette délibération à l'issue d'un travail à mener sur la charte au 1^{er} trimestre 2024.

Monsieur LAURENT propose d'assortir la charte de pénalités en cas de non-respect par les agents de ses dispositions.

IV. RECOURS AUX VACATAIRES (AVIS)

Messieurs BREUILLE et LAURENT rappellent que, si le code général de la fonction publique autorise les collectivités territoriales à recourir à des agents contractuels pour des emplois correspondant à des accroissements temporaires ou saisonniers d'activités, il n'organise aucune possibilité de recrutement pour la réalisation d'actes spécifiques et discontinus dans le temps ne correspondant pas à un emploi.

Interprétant la notion d'« agents engagés pour un acte déterminé » évoquée dans le décret n°88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents non titulaires, la jurisprudence administrative admet, à titre exceptionnel, le recours à des vacataires pour la réalisation de ces actes.

Rémunéré à l'acte, un vacataire n'est pas un agent contractuel de la collectivité et ne dispose pas, à ce titre, de droits à congés statutaires (annuels, pour raison de santé, maternité, paternité, adoption...) et à formation.

Les collectivités territoriales recourent donc régulièrement à des vacances pour des interventions ponctuelles pour l'organisation d'évènements, la mise en œuvre d'actions de formation ou d'animation - à l'instar de la ville d'Essey-lès-Nancy s'agissant de la réalisation d'animations en direction des enfants dans le cadre de ses accueils périscolaires et extrascolaires lors de leur gestion en régie -.

En dépit de la délégation de ses accueils périscolaires et extrascolaires, la ville d'Essey-lès-Nancy exprime toujours le besoin de recourir à des vacataires pour des actes déterminés et discontinus.

Le vacataire étant recruté sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant, il est proposé d'autoriser l'autorité territoriale à recourir à des vacataires pour la réalisation des actes détaillés dans le tableau ci-après. Il est rappelé, par ailleurs, que la rémunération d'un vacataire peut correspondre à un forfait (à la journée ou la demi-journée) ou à un taux horaire librement fixé ou en rapport à des barèmes existants.

Cas de vacances	Tarif
Réalisation d'actions d'animation ponctuelles et spécifiques (dans le domaine éducatif, social, culturel...)	Traitement horaire correspondant au 1er échelon du grade d'adjoint d'animation principal de 2ème classe augmenté de 10 % x nombre d'heures
Mise en œuvre d'actions de médiation	Traitement horaire correspondant au 1er échelon du grade d'animateur augmenté de 10 % x nombre d'heures
Réalisation d'actions d'accompagnement éducatif (aide aux devoirs)	Traitement horaire correspondant au 1er échelon du grade de rédacteur augmenté de 10 % x nombre d'heures
Interventions logistiques, de surveillance et/ou technique pour l'organisation d'évènements	Traitement horaire correspondant au 1er échelon du grade d'adjoint technique principal de 2ème classe augmenté de 10 %

	x nombre d'heures
Mise en œuvre d'une action de formation	50 € x nombre d'heures de formation
Piges (1 pige = 1500 signes)	70 €/pige

AVIS FAVORABLE des membres des deux collèges.

V. PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE (AVIS)

Monsieur BREUILLE rappelle que le décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023 permet aux organes délibérants d'une collectivité territoriale ou de ses établissements publics administratifs d'instituer une « prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire » au profit de leurs agents publics.

Cette mesure, dont le déploiement est laissé à l'appréciation des collectivités, vient compléter les mesures de portée générale prises par le Gouvernement pour l'ensemble des salaires, comme la revalorisation du point d'indice, intervenue dans le courant 2023, et le relèvement des grilles indiciaires, à venir en 2024 – ces dernières demeurant insuffisantes au regard de l'inflation subie par les agents entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023 –.

En cas de mise en place, ne peuvent être éligibles à cette prime exceptionnelle que les fonctionnaires et contractuels de droit public remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
- avoir été employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Dans le cadre de la politique de la municipalité dans le domaine des ressources humaines, portant notamment sur le soutien au pouvoir d'achat des plus faibles revenus, il pourrait être envisagé de déployer cette prime, en direction des agents municipaux (employés par la ville et le centre communal d'action sociale d'Essey-lès-Nancy) sur la base des montants bruts ci-après :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant brut de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	450 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	400 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	350 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	300 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	250 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	225 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	200 €

Dans l'hypothèse d'un déploiement, le montant de la prime serait réduit à proportion de la quotité de travail (temps non complet et temps partiel) et de la durée d'emploi sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime serait versée en 2024, en une seule fois avant le 30 juin, dans le respect des conditions susmentionnées et de l'établissement d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le versement de cette prime représenterait une charge d'environ 23 000 € pour les deux organisations (ville et centre communal d'action sociale), contributions patronales y comprises sur le budget de l'exercice à venir.

Monsieur DESSOGNE demande si les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés) et les contrats de projet sont éligibles à cette prime. Madame DEMETZ répond que seuls les contrats de projet peuvent en relever.

AVIS FAVORABLE des membres des deux collèges.

Monsieur le Maire



Michel BREUILLE

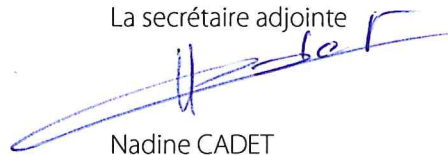


La secrétaire



Nadia ISSAD

La secrétaire adjointe



Nadine CADET