

CONSEIL MUNICIPAL DU 17 MAI 2018

ORDRE DU JOUR DETAILLE ET NOTES DE SYNTHESE

des délibérations, conformément aux dispositions de l'article L.2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales

Commission Administration Générale - Economie - Finances

1. Créations et suppressions de poste - Rapporteur : Arslan SOUFI

Au vu des besoins la collectivité supprime 12 postes et crée 16 postes.

2. Création d'un Comité Technique commun entre la commune et le C.C.A.S. - Rapporteur : Arslan SOUFI

Le Maire précise aux membres du conseil municipal que l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'un Comité Technique est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un Comité Technique unique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un Comité Technique unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité et du C.C.A.S.,

Considérant la convention d'assistance technique existante entre le C.C.A.S. et la ville pour les missions RH,

Considérant que les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2018 :

Commune = 510 agents,

C.C.A.S.= 46 agents,

Permettent la création d'un Comité Technique commun.

Le Maire propose la création d'un Comité Technique unique compétent pour les agents de la collectivité et du C.C.A.S.

3. Fixation du nombre de représentants du personnel au Comité Technique, maintien du paritarisme et recueil de l'avis des représentants de la commune et du C.C.A.S. - Rapporteur : Arslan SOUFI

Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 19 avril 2018 soit plus de 6 mois avant la date du scrutin,

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2018 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 556 agents.

Le nombre de représentants titulaires du personnel, et en nombre égal le nombre de représentants suppléants et fixé à SIX et le maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants

de la collectivité égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants et décide le recueil, par le Comité Technique, de l'avis des représentants de la collectivité.

4. Création d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail commun entre la commune et le C.C.A.S. - Rapporteur : Arslan SOUFI

Le Maire précise aux membres du conseil municipal que l'article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit qu'un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail unique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité et du C.C.A.S.,

Considérant la convention d'assistance technique existante entre le C.C.A.S. et la ville pour les missions RH,

Considérant les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2018 :

Commune = 510 agents,

C.C.A.S.= 46 agents,

Permettent la création d'un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail commun.

Le Maire propose la création d'un Comité Hygiène Sécurité et Conditions de travail unique compétent pour les agents de la collectivité et du C.C.A.S.

5. Fixation du nombre de représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, maintien du paritarisme et recueil de l'avis des représentants de la commune et du C.C.A.S. - Rapporteur : Arslan SOUFI

Considérant que la consultation des organisations syndicales est intervenue le 19 avril 2018 soit plus de 6 mois avant la date du scrutin,

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2018 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 556 agents.

Le nombre de représentants titulaires du personnel, et en nombre égal le nombre de représentants suppléants et fixé à SIX et le maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants de la collectivité égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants et décide le recueil, par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, de l'avis des représentants de la collectivité.

6. Adoption du règlement intérieur relatif à l'hygiène et sécurité des agents de la commune de Meylan et de son CCAS - Rapporteur : Arslan SOUFI

Le Règlement Intérieur relatif à l'hygiène et sécurité des agents fixe les règles internes applicables à chaque agent de la commune et du C.C.A.S. de Meylan. Il s'impose à chaque agent employé par la collectivité quelque soient sa situation statutaire, son rang hiérarchique et son affectation dans les services. Il concerne chaque agent sur son lieu de travail, mais également en quelque endroit qu'il se trouve au nom de la Commune ou du C.C.A.S.

7. Indemnité d'administration et de technicité de la filière Police Municipale - Rapporteur :
Arslan SOUFI

La collectivité décide d'instituer le versement d'une IAT coefficient 3 aux agents de la filière police municipale remplissant les conditions d'octroi.

8. Approbation de la mise à jour du règlement du compte épargne-temps - Rapporteur :
Arslan SOUFI

La mise en œuvre du compte épargne-temps correspond à l'application de l'article 1^{er} du décret 2004-878 du 26 août 2004 instituant le compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale. Il s'inscrit dans le prolongement du décret 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 a modifié les conditions d'ouverture et d'utilisation du compte épargne temps.

Cette délibération vient valider les modifications apportées au règlement du Compte Epargne-Temps, mis en œuvre par la délibération n° 2010-12-13/006 du 13 décembre 2010.

La collectivité propose désormais une compensation financière à ses agents, en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps, en vertu de l'alinéa 2 de l'article 7-1 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Dans l'intérêt général, et motivée par des enjeux organisationnels, financiers, et liés au parcours professionnel, la collectivité entend néanmoins réserver cette possibilité de monétisation **exclusivement** aux agents faisant l'objet d'une mobilité externe par voie de mutation, de démission ainsi qu'à ceux partant à la retraite

En effet, un grand nombre de jours épargnés sur le CET d'un agent peut constituer, pour la collectivité d'accueil, et donc pour l'agent, un frein à sa mobilité. Il s'agit donc de permettre aux agents de monétiser les jours épargnés afin que le coût induit puisse être assumé par la commune de MEYLAN et non par la collectivité d'accueil en application de la règle de portabilité, au regard de l'absence d'obligation légale de compensation des jours épargnés par la collectivité d'origine (MEYLAN).

Par ailleurs, la prise d'un grand nombre de congés épargnés sur le CET d'un agent qui quitte la collectivité, entraîne le départ anticipé de cet agent. Ce départ peut, soit déstructurer son service, soit engendrer un coût supplémentaire de remplacement pour la collectivité qui devra assumer le salaire de l'agent en congés ainsi que celui de son remplaçant et maintenir deux supports de poste pour les mêmes fonctions.

Le présent règlement modifié a été présenté à la séance du 24 avril 2018 du Comité Technique Paritaire où il a reçu un avis favorable.

9. Questions diverses.