

**COMITE TECHNIQUE
DE LA COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS**

Séance du jeudi 1^{er} juin 2017 à 9 h 30

Etaient présents :

- Monsieur Vincent VERSTRAETE, Président du comité technique,
- Madame Elisabeth VASSEUR, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Guy RIFFÉ, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Gilles DESSOYE, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Anny DESSOY, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Alain TOULLEC, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Guy LECOMTE, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Michaël BABIN, syndicat FO,
- Monsieur Jean-Claude SERELLE, syndicat FO,
- Madame Violaine MICHEL, syndicat FO,
- Monsieur Christian MARTEL, syndicat FO,
- Monsieur Luc BILLA, syndicat FO,
- Monsieur Bruce PAYEN, Syndicat CGT,
- Monsieur Jean-Noël SAMYN, syndicat CGT,
- Monsieur Rémy THIEBAULT, syndicat CGT,
- Monsieur Michaël SANCHEZ SANCHEZ, syndicat CGT,
- Monsieur Patrice TESSIER, syndicat CGT,
- Monsieur Anthony DERE, syndicat CGT,
- Monsieur Sébastien GUILLAUME, syndicat CFDT,
- Monsieur Christophe COLOMBEL, Directeur Général Délégué du pôle ressources,
- Madame Julia LE GOUGUEC-CHAMBON, Directrice des ressources humaines,
- Madame Maryline MALATRAS-SENG, Directrice Adjointe aux relations sociales - DRH,
- Madame Geneviève MONG, Directrice Adjointe gestion statutaire et budgétaire – DRH,
- Madame Dafroza GAUTHIER, Directrice Adjointe bien-être au travail - DRH,
- Madame Bénédicte GOSSET, Chef du service études et pilotage – DRH,
- Madame Caroline COLTIN, Adjointe au chef de service - service études et pilotage – DRH,
- Monsieur Stéphane DAMIEN, Psychologue-médiateur - DRH,
- Monsieur Steve COSSIN, Chef du service carrières et rémunérations – DRH,
- Madame Dominique ROCHET, Adjointe au chef du service emplois et compétences – DRH,
- Madame Sandrine SEGUY, Chef du service gestion des conditions de travail – DRH,
- Monsieur Jean MANCA, Chef du service communication interne,
- Madame Silvina RODRIGUES GARCIA, Directrice de l'urbanisme, de l'aménagement urbain et de l'archéologie

Etaient absents ou excusés :

- Madame Catherine VAUTRIN, Présidente de la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Anne-Marie GERMAIN, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Philippe SALMON, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Marie-Thérèse SIMONET, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Claudine ROUSSEAUX, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Anne MOYAT, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Monsieur Yannick KERHARO, représentant la communauté urbaine du Grand Reims,
- Madame Annie BELLON, syndicat FO,
- Monsieur Sébastien GUILLAUME (Pôle territorial), syndicat CFDT,
- Monsieur Marc PONS DE VINCENT, Directeur Général des services,
- Madame Elsa SEYS, Chef du service emplois et compétences – DRH.

COMITE TECHNIQUE DE LA COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND REIMS

SEANCE DU JEUDI 1^{ER} JUIN 2017

PROCES-VERBAL

Monsieur VERSTRAETE ouvre la séance.

Désignation est faite du secrétaire : Madame Elisabeth VASSEUR

Et du secrétaire adjoint : Monsieur Jean-Claude SERELLE

Avant de procéder à l'examen de l'ordre du jour, Monsieur VERSTRAETE souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du comité technique, élus suite aux élections professionnelles du 11 mai dernier. Il espère un dialogue serein et efficace. Il remercie également les élus représentant la communauté urbaine du Grand Reims pour leur présence et leur investissement au sein de cette instance.

Ensuite, un tour de table permet à chaque participant de se présenter.

Monsieur VERSTRAETE rappelle que la parole ne peut être prise que par les membres titulaires lorsqu'ils sont présents tant pour les élus que pour les représentants syndicaux.

1 – COMITE TECHNIQUE – REGLEMENT INTERIEUR

Madame LE GOUGUEC, directrice des ressources humaines, rappelle que le décret du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques précise que chaque comité établit son règlement intérieur. Le document proposé constitue une synthèse des apports de la loi du 26 janvier 1984 et du décret précité afin que les dispositions législatives et réglementaires soient plus accessibles à chacun des membres du comité technique. Plusieurs éléments spécifiques à nos collectivités ont été ajoutés.

Ce document précise :

- le nombre de membres titulaires de chaque collège : 7 membres représentant la collectivité et 7 membres représentants du personnel,
- le recueil des votes de chaque collège pour que l'avis du CT soit rendu,
- la date du CT sera portée à la connaissance de ses membres le plus en amont possible,
- la date limite de réception des questions des représentants du personnel afin de pouvoir les traiter. Les questions posées en séance feront l'objet d'une réponse jointe au procès-verbal s'il n'est pas possible d'y répondre lors du comité technique.
- la possibilité pour le président d'autoriser des suspensions de séance.
- la possibilité pour les membres d'avoir accès à l'écoute des enregistrements sur demande,
- l'existence de l'espace collaboratif qui permet de partager les documents relatifs au comité technique.

Monsieur PAYEN indique que le syndicat CGT souhaite que les suppléants puissent s'exprimer sans prendre part aux votes. Il demande également à avoir communication des dossiers dès que possible afin de mieux préparer son intervention en séance.

Sur le premier point, Monsieur VERSTRAETE indique qu'il applique les dispositions du décret. En ce qui concerne l'envoi du dossier, il n'est pas opposé à le transmettre avant les 8 jours réglementaires si cela est possible mais il ne peut s'y engager car il faut respecter la phase administrative et de validation.

AVIS DU CT :

Abstention : CGT (3)

Pour : FO + CFDT+ représentant la collectivité

2 – ALLOCATION AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPES DE MOINS DE 20 ANS

La Communauté urbaine du Grand Reims souhaite mettre en place une allocation sociale pour les agents dont un enfant de moins de 20 ans, est en situation de handicap.

Cette allocation est accordée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, prestation familiale légale prévue par l'article L541-1 du Code de la sécurité sociale.

L'allocation aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans est ouverte sous réserve que :

- les enfants intéressés justifient d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %,
- les parents perçoivent l'allocation d'éducation spéciale de l'enfant handicapé.

L'allocation ne se cumule pas avec l'allocation de compensation du handicap ; l'allocation aux adultes handicapés et l'allocation différentielle servie au titre des droits acquis (majoration pour tierce personne) ou de toute autre prestation légale qui pourrait être servie directement au jeune adulte à raison de son handicap.

Le montant de l'allocation est forfaitaire. Il est versé mensuellement et le montant à compter du 1^{er} janvier 2017 est de 159,24 €. Le taux mensuel de cette allocation n'est pas fractionnable.

L'allocation est versée mensuellement à partir du 1^{er} jour du mois au cours duquel la demande est déposée. Elle peut être accordée jusqu'à l'expiration du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 20 ans. Le versement de la prestation d'action sociale étant subordonné au bénéfice de l'allocation d'éducation spéciale, le nombre de mensualités versées au titre de la prestation doit être égal à celui alloué au titre de l'allocation d'éducation spéciale. La perte du bénéfice de l'allocation d'éducation spéciale entraîne la perte de la prestation d'action sociale.

Cette allocation est versée aux agents titulaires ou contractuels.

Cette délibération a pour objet d'instaurer l'allocation sociale aux agents dont un enfant, de moins de 20 ans, est en situation handicap.

Monsieur PAYEN demande s'il s'agit de dispositions existantes agrandies au territoire du Grand Reims.

Monsieur VERSTRAETE le confirme.

AVIS DU CT :

Favorable à l'unanimité

3 – TAUX DE PROMOTION - DETERMINATION

Depuis le 1^{er} janvier 2007, le législateur a modifié certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en supprimant les quotas relatifs aux avancements de grades et en y substituant des ratios.

Ainsi, en application de ce mécanisme, le nombre de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois pouvant être promu à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade.

Le taux de promotion en matière d'avancement de grade est fixé par l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique.

Compte tenu de la création de la Communauté urbaine du Grand Reims, il est nécessaire de prévoir les taux de promotion applicables au sein de cet EPCI.

Il est proposé de reconduire les dispositions existantes au sein de certaines communautés préexistantes, et notamment l'ex Communauté d'Agglomération de Reims Métropole en fixant à 100 % les ratios d'avancement de grade pour les fonctionnaires remplissant les conditions.

Cette délibération a donc pour objet d'adopter le principe selon lequel le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promu à l'un des grades d'avancement sera déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade, égal à 100 % des fonctionnaires répondant aux critères de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle fixés par la loi.

AVIS DU CT :

Favorable à l'unanimité.

4 – REMUNERATION – TAUX DES VACATIONS HORAIRES

La Communauté urbaine du Grand Reims peut faire appel pour certaines prestations ponctuelles à des vacataires rémunérés à l'heure.

Il convient de distinguer 7 types de vacations à savoir :

- les vacations normales (gardiennage, surveillance, entretien...),
- les vacations d'animation (culturelles, sportives, sociales,...),
- les vacations d'interprètes et de langage des signes,
- les vacations de conférenciers,
- les vacations de distribution de documents d'information pour le pôle déchets Ouest,
- les vacations des intervenants restauration/animation périscolaire du Pôle territorial Beine Bourgogne,
- les vacations du Ministère de l'Education Nationale du pôle territorial Vesle et Coteaux de la Montagne de Reims.

Le taux horaire est déterminé en prenant en compte le type de prestation et le niveau de technicité requise.

La présente délibération a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2017, les taux de vacations horaires en fonction du type de prestation et le niveau de technicité requise :

- pour les vacations normales : le taux horaire est calculé sur la base du 1^{er} échelon de l'échelle C1 de la catégorie C, soit IB 347 IM 325 (10,04 €),
- pour les vacations d'animation, les taux sont fixés comme suit :
 - vacataires de catégorie A : en référence au 6^e échelon de la grille indiciaire de Conseiller des activités physiques et sportives, soit IB 600 IM 505 (15,60 €),

- vacataires de catégorie B : en référence au 4^e échelon de la grille indiciaire d'Educateur territorial des activités physiques et sportives, soit IB 389 IM 356 (11,00 €),
 - vacataires de catégorie C : en référence au 3^e échelon de la grille C2 de la catégorie C, soit IB 357 IM 332 (10,26 €),
- pour les vacances d'interprètes et de langage des signes :
- vacation horaire brute : 33,38 €,
 - vacation demi-journée brute (4h) : 133,48 €,
 - vacation journée brute (8h) : 266,93 €,
 - vacation week-end brute (16h) : 533,85 €,
- pour les vacances de conférenciers : le taux de vacation, hors frais de déplacement, est fixé en fonction de la durée de la prestation, du temps de préparation, de la renommée et de la qualification des intervenants extérieurs :
- vacation horaire brute de base : 106,78 €,
 - vacation brute horaire pour une intervention de niveau supérieur : 146,82 €,
- pour la distribution de documents d'information : le pôle déchets Ouest utilise un vacataire pour la distribution de documents d'information :
- vacation horaire brute du SMIC soit 9,76 €,
- pour les vacances des intervenants restauration/animation périscolaire du pôle territorial Beine Bourgogne :
- le taux horaire est calculé sur la base du 1^{er} échelon de l'échelle C1 de la catégorie C, soit IB 347 IM 325 (10,04 €)
- Pôle territorial Vesle et Coteaux de la Montagne de Reims : les fonctionnaires du Ministère de l'Education nationale amenés à assurer des missions d'animation pendant les temps d'activités périscolaires seront rémunérés sur la base des montants prévus pour le pôle territorial Vallée de la Suippes et figurant dans la délibération du Conseil Communautaire n° CC-2017-36 du 19 janvier 2017.

AVIS DU CT :

Favorable à l'unanimité

5 – DETERMINATION DE LA RESIDENCE ADMINISTRATIVE – INDEMNITES KILOMETRIQUES

Pour se déplacer dans le cadre des besoins de leur service, certains agents utilisent leur véhicule personnel.

Dans ce cas, l'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel peut être indemnisé de ses frais de transport par le versement d'indemnités kilométriques si le déplacement se situe hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale. Il n'y a pas de versement d'indemnités kilométriques lors des trajets domicile-travail.

La définition de résidence administrative est entendue en général comme la commune où se trouve le siège du service auquel est affecté l'agent ou encore le territoire sur lequel se situe à titre

principal le service où l'agent est affecté.

Cependant, il peut en être différemment dans la mesure où il appartient à l'employeur de déterminer la résidence administrative et de déterminer ainsi la commune qui constitue une résidence unique.

C'est pourquoi, il convient de déterminer la résidence administrative des agents selon les organisations existantes. En effet, des situations particulières existent au sein des pôles territoriaux et il est nécessaire de les prendre en compte.

Ces situations concernent les agents qui se déplacent au cours de leur journée de travail pour rejoindre leurs différents emplois qu'ils occupent à temps non complet sur différents sites d'affectation et dans différentes communes situées dans les pôles territoriaux.

On peut citer à ce titre, les agents affectés dans les pôles territoriaux qui exercent leurs missions dans plusieurs structures scolaires, de petite enfance ou encore au sein de différents établissements culturels (bibliothèque, école de musique), ces structures étant situées sur différentes communes du pôle territorial (animateur d'activités périscolaires exerçant par ailleurs de la surveillance de cantine, animateur de réseau bibliothèque sur plusieurs communes etc...).

Il est donc nécessaire de tenir compte de ces situations particulières afin que ces agents puissent percevoir des indemnités kilométriques lorsqu'ils utilisent leur véhicule personnel pour se rendre d'une affectation à une autre au cours de leur journée de travail.

Il est donc proposé que, pour ces situations, chaque commune de chaque pôle territorial constitue une résidence administrative unique, ces territoires ne disposant, par ailleurs, pas ou très peu de réseau de transport en commun.

En ce qui concerne les agents affectés sur le territoire de l'ex Communauté d'agglomération de Reims Métropole, la résidence administrative continuera d'être le lieu où se trouve le siège du service où est affecté l'agent, Reims, et le territoire de l'ex Reims Métropole constituera, comme jusqu'à présent, une commune unique.

La détermination de la résidence administrative ainsi faite est également à prendre en considération lorsque l'agent se déplace sur différentes sites pour participer par exemple à des réunions ou encore lorsqu'il se rend à une formation dont le déplacement n'est pas pris en charge par le CNFPT.

L'agent utilisant un véhicule de service pour ses déplacements professionnels ne perçoit aucun remboursement des frais de déplacement.

Cette délibération a donc pour objet :

- que chaque commune du territoire de chaque pôle territorial (ex communautés de communes existantes avant la création de la Communauté urbaine du Grand Reims ou ex syndicats d'eau) ou d'un pôle déchets (ex SYCOMORE et SYCODEC) constitue une résidence administrative,
- que le territoire de l'ex Communauté d'agglomération de Reims Métropole constitue une seule et même résidence administrative.

Monsieur PAYEN demande si cela concerne uniquement les déplacements effectués durant le temps de travail.

Monsieur COLOMBEL précise qu'en fixant ainsi la résidence administrative, cette délibération permet d'indemniser les agents qui se déplacent d'un pôle à un autre au sein du Grand Reims. Le remboursement se fera sur la base d'un ordre de mission qui sera permanent pour les déplacements récurrents. Il précise que cette disposition n'existait pas au sein de Reims Métropole.

Monsieur PAYEN demande si cette disposition est également valable pour les agents du siège qui se déplacent dans les pôles.

Monsieur VERSTRAETE confirme que tous les agents se déplaçant dans le périmètre de la communauté urbaine sont concernés.

Monsieur PAYEN demande si cette disposition est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Monsieur VERSTRAETE répond de façon positive.

Monsieur GUILLAUME souhaite s'assurer que les agents disposeront d'ordres de mission permanents.

Monsieur COLOMBEL le confirme.

Monsieur GUILLAUME demande si un agent qui se déplace d'un site à un autre de la commune est indemnisé.

Madame LE GOUGUEC précise que cette disposition n'est pas valable pour les agents qui se déplacent au sein d'une même commune.

Monsieur BABIN demande si les agents devront disposer d'une assurance professionnelle.

Monsieur VERSTRAETE indique que les agents seront pris en charge par l'assurance de la collectivité.

Monsieur COLOMBEL précise que Reims Métropole n'était pas dotée d'une assurance « auto collaborateur » qui permet d'assurer dans le cadre de déplacements professionnels, les véhicules personnels. Au niveau de l'ex Reims Métropole, cette couverture sera intégrée dans les contrats en cours, par avenant. Les contrats préexistants des anciennes communautés de communes disposant de cette assurance seront clôturés à leur date anniversaire. Un nouveau contrat sera souscrit. L'objectif est que chaque agent bénéficie de l'assurance « auto collaborateur ».

AVIS DU CT :

Favorable à l'unanimité

6 – ETAT DES EMPLOIS - MODIFICATIONS

Cette délibération a pour objet :

d'autoriser la signature d'un contrat sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour le recrutement, à la direction de l'urbanisme, de l'aménagement urbain et de l'archéologie, d'un d'attaché de conservation du patrimoine responsable adjoint de chantiers de fouilles, sur un poste vacant existant au tableau des emplois figurant à l'annexe 1. Cet emploi existant au tableau des emplois devrait être pourvu par voie statutaire. Cependant, compte tenu de la nature même des fonctions exercées et en raison de l'absence de candidatures de titulaires adaptées, malgré la publicité de la vacance d'emploi, le recrutement sur ledit emploi s'effectuera par voie contractuelle sur la base de l'indice majoré 384 avec le régime indemnitaire lié à ce grade,

d'autoriser la signature d'un contrat sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour le recrutement, à la direction du contrôle de gestion, du conseil à l'achat, de

l'organisation et de la qualité, d'un contrôleur de gestion, sur un poste vacant existant au tableau des emplois figurant à l'annexe 1. Cet emploi existant au tableau des emplois devrait être pourvu par voie statutaire. Cependant, compte tenu de la nature même des fonctions exercées et en raison de l'absence de candidatures de titulaires adaptées, malgré la publicité de la vacance d'emploi, le recrutement sur ledit emploi s'effectuera par voie contractuelle sur la base de l'indice majoré en vigueur à la date de la présente délibération du 4^e échelon du grade d'attaché territorial avec le régime indemnitaire correspondant à celui d'un attaché territorial responsable de secteur,

d'autoriser la signature d'un contrat sur la base de l'article 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée pour le recrutement, à la direction juridique, d'un juriste conseil responsable du secteur droit et gestion locale, sur un poste vacant existant au tableau des emplois figurant à l'annexe 1. Cet emploi existant au tableau des emplois devrait être pourvu par voie statutaire. Cependant, compte tenu de la nature même des fonctions exercées et en raison de l'absence de candidatures de titulaires adaptées, malgré la publicité de la vacance d'emploi, le recrutement sur ledit emploi s'effectuera par voie contractuelle sur la base de l'indice majoré en vigueur à la date de la présente délibération du 2^e échelon du grade d'attaché territorial avec le régime indemnitaire correspondant à celui d'un attaché territorial responsable de secteur,

de transformer, à la direction du protocole, un poste de technicien en poste de rédacteur en vue de mettre en adéquation le grade du poste avec le grade détenu par son occupant,

de transformer, au service social de la direction des ressources humaines, un poste d'attaché territorial en poste de conseiller territorial socio-éducatif en vue de mettre en adéquation le grade du poste avec le grade détenu par son occupant,

de transformer, au centre de coopération, conseil et coordination du pôle ressources, un poste de rédacteur en poste d'attaché territorial en vue de nommer un agent, lauréat du concours, qui exerce les fonctions de responsable,

de transformer, à la direction de l'eau et de l'assainissement, un poste de technicien paramédical en poste de technicien territorial conformément aux dispositions de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels de la fonction publique,

de transformer, à la direction du protocole, un poste d'adjoint administratif en poste de rédacteur en vue de la nomination d'un agent, inscrit sur la liste d'aptitude et dont les missions relèvent de la catégorie B,

de rémunérer l'attaché chargé de missions d'informatique financière, fonctionnelle et décisionnelle, à la direction des finances, sur la base de l'indice majoré en vigueur à la date de la présente délibération du 6^e échelon du grade d'attaché territorial avec un régime indemnitaire correspondant à celui d'un attaché territorial responsable de secteur,

de rémunérer, à la direction des systèmes d'information et des télécommunications, le technicien informatique sur la base de l'indice majoré 508.

Monsieur PAYEN s'interroge sur les signatures de contrats. Il demande si le choix de recruter des contractuels est lié à l'exercice de missions à durée déterminée ou au manque de ressources au sein de notre collectivité.

Madame LE GOUGUEC indique les postes vacants à la communauté urbaine sont dans un premier temps ouverts en interne. Lorsque les candidatures internes ne correspondent pas au profil demandé, les postes sont alors ouverts en externe et même parfois de façon concomitante en interne et en externe lorsque de difficultés de recrutement interne sont pressenties.

Monsieur PAYEN demande si la situation des contractuels est pérennisée en cas de réussite au concours.

Monsieur VERSTRAETE le confirme.

Monsieur BABIN indique que le syndicat FO encourage les agents à régulariser leur situation en passant un concours ou un examen.

AVIS DU CT

Favorable à l'unanimité

7 – BILAN SOCIAL 2016 (REIMS METROPOLE)

Le bilan social de Reims Métropole a été transmis aux membres du CT. Un diaporama reprenant les principaux indicateurs de l'année 2016 et établissant un comparatif avec les années 2014 et 2015 est projeté. Chaque chef de service de la Direction des Ressources Humaines commente l'activité de son secteur. Voir diaporama joint.

Monsieur RIFFÉ se dit surpris par le faible taux de vaccination contre la grippe d'autant plus que le vaccin est gratuit. Selon lui, il y a peut-être un manque de communication sur ce sujet.

Monsieur VERSTRAETE indique que la vaccination est une démarche volontaire.

Monsieur RIFFÉ s'interroge également sur la hausse du nombre d'agents concernés par un arrêt maladie et sur l'augmentation du nombre de jours d'arrêt qui a progressé de plus de 50 %. Il demande si une comparaison avec d'autres collectivités a été établie.

Monsieur VERSTRAETE indique que nous sommes dans la moyenne.

Monsieur RIFFÉ demande des précisions sur les différents types de maladie. Il dit ne pas connaître les nuances entre ces différents critères.

Monsieur VERSTRAETE indique que ceux-ci sont définis par les textes.

Monsieur RIFFÉ souligne que l'augmentation de plus de 30 % des accidents de travail mérite également une analyse.

Madame LE GOUGUEC précise que la direction des ressources humaines a le souhait de travailler de façon plus approfondie sur l'analyse des arrêts et des accidents de travail. D'ici quelques temps, des statistiques par type d'arrêt seront fournies avec la possibilité d'une comparaison très fine avec d'autres collectivités.

Pour Monsieur RIFFÉ, il faut comprendre cette hausse et voir quelles actions peuvent être mises en œuvre pour y remédier. Il s'interroge sur l'utilisation des crédits amélioration des conditions de travail et notamment sur l'achat d'une cabine de séchage.

Monsieur PAYEN explique que cet équipement permet aux agents travaillant sur le terrain de faire sécher leurs vêtements de travail pendant la pause afin qu'ils puissent reprendre leur activité l'après-midi dans de bonnes conditions.

Madame SEGUY ajoute que le budget amélioration des conditions de travail permet de mener des actions au-delà du réglementaire.

Monsieur PAYEN rejoint l'analyse de Monsieur RIFFÉ notamment sur l'augmentation des arrêts maladie. Il indique que la CGT s'interroge sur les raisons de cette hausse.

Madame LE GOUGUEC indique qu'il faut également travailler sur une statistique plus détaillée par direction pour savoir s'il y a des secteurs plus exposés aux risques. Elle ajoute que ce travail doit être fait en lien avec le CHSCT.

Monsieur VERSTRAETE se dit favorable à cette analyse car l'absentéisme, s'il reflète un problème de bien-être au travail, a un coût budgétaire et désorganise les services. Pour lui, c'est une problématique qu'il faut comprendre.

Monsieur PAYEN ajoute que l'absentéisme engendre un mal-être auprès des agents présents d'une équipe et fournit un service public de moins bonne qualité.

Monsieur GUILLAUME demande quelle est la politique de gestion du handicap avec la fin de la convention FIPHFP. Il craint que les projets en faveur des personnes handicapées soient abandonnés.

Monsieur VERSTRAETE indique que la collectivité a recruté une personne dédiée au handicap. Il confirme que ce sujet qui lui tient à cœur ne sera pas abandonné avec l'arrêt de la convention FIPHFP. Il ajoute que la plateforme du FIPHFP est conservée.

AVIS DU CT

Favorable à l'unanimité

8 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : ACTUALISATION DU PLAN DE FORMATION

Le plan de développement des compétences 2015-2017 recueille l'ensemble des demandes de formations suite aux entretiens professionnels. Pour les agents des ex communautés de communes, un travail de recensement a été effectué avec les pôles territoriaux afin de connaître les souhaits des agents en matière de formation. Le plan de développement des compétences est structuré par axe. Les formations sont assurées par le biais :

- du CNFPT,
- des organismes extérieurs,
- des formateurs internes via l'école de formation interne. Celle-ci a pour objectif de favoriser la transmission des savoirs entre pairs au sein de nos collectivités. Celle-ci a été lancée en septembre dernier et se développe de plus en plus au regard des formations qui y sont dispensées. (Voir diaporama joint). Actuellement, 67 formateurs internes assurent des formations sur-mesure pour leurs collègues.

L'actualisation 2017 porte sur les axes suivants :

- Accueil du public et mise en œuvre des grandes politiques publiques,
- Formations techniques et ressources opérationnelles,
- Domaines transversaux : juridique, financier, informatique et bureautique,
- Sécurisation des conditions de travail,
- Management des équipes, ressources humaines et égalités professionnelles,
- Mobilité, évolution de carrière et transition professionnelle.

AVIS DU CT

Favorable à l'unanimité

QUESTION DU SYNDICAT FO :

9 - Peut-on faire un point sur la mise en place de l'organisation de la communauté urbaine ?

Monsieur COLOMBEL indique que la collectivité a confié au cabinet MENSIA qui a accompagné la mise en place de la communauté urbaine d'un point de vue organisationnel, une mission complémentaire d'analyse de ses premiers mois d'existence afin de travailler sur des pistes d'évolution. Celui-ci présentera un certain nombre de conclusions au séminaire des cadres qui aura lieu en juillet. Il propose que le cabinet MENSIA intervienne également sur ce sujet lors d'un prochain comité technique :

Il rappelle la philosophie initiale de l'organisation de la communauté urbaine qui était :

- de maintenir des pôles de proximité afin de conserver un lien au plus près des usagers et des maires,
- de mettre en œuvre la nouvelle organisation avec les équipes administratives préexistantes à la fusion,
- de travailler sur une déconcentration forte d'un certain nombre de missions telles que : ressources humaines, finances, marchés publics.

Un autre objectif était de faire fonctionner le service public au 1^{er} janvier 2017 de la même manière qu'au 31 décembre 2016 dans les meilleures conditions possibles.

Les premiers éléments de constat sont les suivants :

- La création de la communauté urbaine du Grand Reims constitue la plus grande fusion de France en termes de communes et de communautés de communes. Ceci n'a pas engendré de difficultés majeures ayant pu empêcher le bon fonctionnement du service public même s'il faut travailler sur certains axes d'amélioration.
- La très forte implication des agents des pôles dans l'appropriation des nouveaux outils informatiques et des procédures internes notamment en matière de marchés publics dont un certain nombre a dû être régularisé. Il a été nécessaire de travailler sur des marchés territorialisés notamment en termes de voirie car l'idée était de ne pas pénaliser les entreprises locales. Ce travail, en phase d'aboutissement, a fortement mobilisé les pôles de proximité et les directions centrales.

Un travail est en cours sur l'exercice de certaines compétences notamment sur celles qui ont été transférées des communes vers les pôles comme la voirie ou l'urbanisme sur le plan réglementaire (PLU). Des difficultés sont apparues dans leur mise en œuvre car les pôles n'étaient pas toujours pourvus en termes de compétences internes pour absorber cette charge de travail nouvelle. Dans l'organisation imaginée, l'idée était que les agents communaux viennent en appui.

Concernant la voirie, un recensement des agents qui pouvaient être mis à disposition de la communauté urbaine a donc été mis en œuvre mais celui-ci est complexe car il faut que les temps ETP soient en adéquation avec la réalité des missions. Ce sujet sera abordé dans le cadre du travail réalisé par le cabinet MENSIA. Une réflexion est en cours sur la mutualisation des compétences techniques entre pôles. Celle entamée sur le rôle de la direction de la voirie transférée de la Ville de Reims vers la communauté urbaine a conduit à la mise en place d'une personne identifiée pour être un appui technique aux pôles de proximité.

Concernant l'urbanisme réglementaire, des procédures en cours sur des révisions de PLU lancées par les communes doivent être terminées, d'où un afflux de demandes d'inscription en conseil communautaire. Il manque un appui technique auprès des pôles sur ce sujet. Une réflexion sur la mise en place de cette technicité au sein de la direction de l'urbanisme est en cours.

En conclusion, l'organisation trouve ses marques mais il faut réfléchir à l'amélioration du dispositif permettant de gérer de manière optimale l'exercice de nouvelles compétences et essentiellement celles transférées des communes.

Monsieur VERSTRAETE ajoute que la volonté des élus était d'assurer la continuité du service public au 1^{er} janvier 2017 et de mettre en place une culture de décentralisation afin qu'il y ait des possibilités de décision dans les pôles. Concernant les agents, l'objectif était de ne pas faire de mutation forcée. Un autre objectif est d'homogénéiser les organisations et les process par rapport à Reims Métropole historique et aux différents pôles mais il ne s'agit pas d'aller trop vite car il faut prendre en compte les attentes des agents et de nos concitoyens. Monsieur VERSTRAETE souligne que de bonnes pratiques existaient aussi bien à Reims Métropole que dans les pôles et qu'il faut voir si elles sont adaptables à ce grand territoire. Il estime que l'organisation de la communauté urbaine sera finalisée dans les trois ans qui viennent et mise en place lors d'un prochain mandat.

QUESTIONS DU SYNDICAT CGT :

10 - Rémunération : RIFSEEP, ISFE, tous les agents et cadres ne s'y retrouvent pas.

Quel est le bilan de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Plusieurs agents nous ont sollicités à ce sujet, notamment des chefs de projets / responsables de secteur.

Le nouveau régime indemnitaire voté en janvier pour la communauté urbaine ne change pas l'architecture de celui des cadres A. La délibération n'a fait que transposer ce qui existait précédemment et n'a donc pas modifié la façon dont les agents étaient positionnés par rapport au régime indemnitaire. Le fait que certains contractuels, exerçant des fonctions de chef de projet, perçoivent un régime indemnitaire de responsable de secteur est lié à leur situation particulière. Aujourd'hui, un agent contractuel se voit appliquer les mêmes règles qu'un agent titulaire. Son ancienneté est reprise pour fixer l'échelon et le régime indemnitaire versé est le même que celui d'un agent titulaire. Ceux recrutés précédemment percevaient d'emblée un régime indemnitaire de responsable de secteur et ensuite ils avaient la possibilité de négocier leur indice. Ce qui leur permettait d'avoir un indice plus élevé que ce qu'ils auraient perçus en tant que fonctionnaire. Une fois titulaires, ces agents pourront prétendre au régime indemnitaire qui correspond à leur fonction.

11 - Situation critique du service commun des autorisations d'urbanisme

La CGT et l'UFICT CGT ont avant même la création du service commun des autorisations d'urbanisme dénoncé l'inadéquation entre ressources et missions et la double dégradation des conditions de travail et du service public qui en résulterait. Dès 2015 puis en 2016, nous sommes intervenus à plusieurs reprises en CT. Il est plus que temps que l'employeur prenne la dimension du problème et affecte les moyens nécessaires. Il en va de la qualité du service public et de la santé de celles et ceux qui le produisent.

Monsieur PAYEN précise que la CGT souhaitait une nouvelle fois interpeler l'administration sur ce sujet car les agents se plaignent d'une charge de travail qui augmente sans moyens supplémentaires. Cela devient compliqué de rendre un service public de qualité et est préjudiciable à la santé des agents.

Madame Silvina RODRIGUES GARCIA, Directrice de l'urbanisme, de l'aménagement urbain et de l'archéologie, indique que plusieurs réunions se sont tenues avec les agents. La dernière date du 15 mai en présence des organisations syndicales suite à leur sollicitation. Elle précise que pour pallier les difficultés rencontrées au niveau de l'accueil et de l'enregistrement, un travail est en cours avec la DSIT pour installer dans toutes les communes le logiciel Cart@DS afin qu'elles

puissent enregistrer directement leurs dossiers. Ceci permettra aux agents du pôle centre de recentrer leur activité sur les dossiers de la Ville de Reims. Elle rappelle que cette compétence reste attachée aux communes.

Concernant l'instruction des permis, les ratios par rapport à 2014 démontrent une augmentation de l'activité de l'ordre de 10 à 18 %. Elle rappelle que le nombre d'instructeurs est passé de 4 en 2014 à 7 et qu'en termes de nombre de dossiers, la moyenne est identique à celle de 2014 excepté cette légère augmentation.

La partie secrétariat a été dotée d'un renfort depuis un an qui sera prolongé jusqu'en novembre de cette année.

Sur la problématique de la fiscalité des autorisations d'urbanisme, un moyen souple est arrivé pour une période de 6 mois afin de rattraper les retards accumulés depuis le 1^{er} janvier.

Monsieur COLOMBEL ajoute que ce service a connu une forte progression en matière de création de postes comme aucun autre dans la collectivité. En 2014, année où le service n'instruisait que pour la Ville de Reims, la moyenne de dossiers par instructeur était de l'ordre de 250 dossiers pour 4 instructeurs. En 2015, 3 instructeurs supplémentaires ont été recrutés. En 2016, le ratio était de 188 actes par agent. Le début d'année 2017 atteste d'une augmentation de l'activité mais celle-ci est faite de pics d'où l'intérêt d'examiner la situation annuellement. Les prévisions sont de l'ordre de 250 actes par agent soit le nombre de dossiers traités en 2014. Il rappelle qu'en 2015-2016, les moyens souples ont représenté 3 ETP à temps complet pour le service.

Monsieur VERSTRAETE confirme qu'il a toujours été très attentif aux moyens mis à disposition de ce service car il constitue la vitrine de la communauté urbaine au regard du service rendu aux maires et à nos concitoyens.

Monsieur PAYEN donne les chiffres transmis par les agents :

- 2014 : 932 dossiers pour 5 instructeurs,
- 2015 : 1 318 dossiers pour 8 instructeurs,
- 2016 : 1 788 dossier pour 8 instructeurs,

Monsieur COLOMBEL rappelle qu'en 2014, il n'y avait pas 5 instructeurs mais 4 car l'un d'entre eux était en maladie.

Monsieur PAYEN souligne qu'il y a une augmentation de dossiers par instructeurs qui est considérable.

Monsieur VERSTRAETE comprend le ressenti des agents. Il précise que l'analyse des chiffres atteste d'un ratio identique aujourd'hui à celui de 2014. Pour celui-ci, il faut plutôt voir comment conduire le changement.

Monsieur COLOMBEL indique que les chiffres évoqués ne signifient pas qu'il n'y a pas de difficultés. C'est pourquoi la direction travaille avec les agents pour améliorer la situation. Il précise que la dernière réunion a été organisée à la demande d'organisations syndicales.

Madame RODRIGUES GARCIA ajoute qu'il a été proposé de mettre en place des groupes de travail courant juin pour étudier les marges d'amélioration. L'idée étant de diagnostiquer les points de difficulté avant l'été et de voir quels moyens mettre en place pour assurer une meilleure fluidité en termes d'organisation.

Monsieur GUILLAUME indique que la CFDT a la même inquiétude que la CGT concernant les conditions de travail des agents. Il demande si la collectivité a une vision de la façon dont cela se passe dans les autres métropoles.

Madame RODRIGUES GARCIA rappelle que la direction est partie de ratios nationaux pour établir sa comparaison. Elle indique que dans la pratique, il a été constaté que dans les antennes du Grand Reims en charge de l'instruction des autorisations d'urbanisme, il y a beaucoup plus de polyvalence qu'à la direction de l'urbanisme où chacun détient sa partie, ce qui met la chaîne en difficulté lorsqu'un agent accumule du retard. L'idée des groupes de travail est de voir à quel moment, il est possible de fluidifier afin que l'ensemble de l'instruction se fasse dans les meilleures conditions. Elle ajoute que les outils informatiques permettront d'aller plus vite mais que leur installation dans les communes prendra du temps.

12 - Séminaire des cadres du 6 juillet

Un séminaire des cadres est prévu le 6 juillet. L'UFICT CGT demande que tous les cadres A soient invités à cet événement. L'UFICT CGT demande également qu'un point d'étape de la mise en œuvre du Grand Reims soit fait à cette occasion.

Monsieur COLOMBEL confirme que tous les cadres A seront invités et qu'un point sur la communauté urbaine sera fait à cette occasion.

13 - Réorganisation de la direction du développement économique

Une réorganisation de la direction du développement économique a été annoncée le 15 mai 2017 à ses agents et cadres, sans aucune concertation. Cette réorganisation méconnaît gravement le fonctionnement de cette direction, ses ressources et ses compétences. Elle semble motivée davantage par la volonté de recaser une personnalité extérieure (de la région ou l'un de ses satellites) que par le renforcement de l'équipe managériale et par le service public. L'UFICT CGT et la CGT demandent la suspension « sine die » de cette réorganisation et du recrutement connexe, en vue d'un dialogue avec les agents et cadres concernés permettant la réflexion sur des scénarii organisationnels alternatifs.

Monsieur COLOMBEL indique qu'une première réunion d'information à l'évolution de l'organisation de la direction du développement économique a été organisée avec les agents. Cette évolution est liée à la mise en œuvre du Grand Reims notamment avec la prise de compétences en matière économique. Elle est aussi liée à l'élargissement du périmètre territorial pour l'office de tourisme communautaire. L'idée étant de renforcer cette direction par l'emploi d'un agent supplémentaire pour assurer ces nouvelles missions. Il ajoute que s'il n'y avait pas de volonté de concertation, l'organigramme de cette direction aurait été inscrit à l'ordre du jour de cette séance.

Monsieur VERSTRAETE s'engage à ne plus présenter de réorganisation en CT sans concertation préalable des agents.

QUESTIONS DU SYNDICAT CFDT :

14 - Transfert des compétences Voirie et Urbanisme vers l'EPCI : Point sur l'organisation des services et moyens ?

Voir point n° 9 de l'ordre du jour.

15 - Application de la délibération CC-2017-34 relative au régime indemnitaire : Application partielle de la délibération alors que les agents remplissent les conditions, quelles en sont les raisons ?

Il est indiqué que l'application de la délibération concernant le versement de la prime encadrement a été tardive pour certains agents encadrants dans les pôles territoriaux car l'administration ne disposait pas de tous les éléments.

Monsieur GUILLAUME indique que certains agents ont perdu, au 1^{er} janvier 2017, le bénéfice de l'indemnité compensatrice en cas de reclassement professionnel.

Madame LE GOUGUEC confirme que le maintien de rémunération est assuré pour les agents ayant eu un reclassement. Elle ajoute qu'un CAP RH mobilité sera organisé prochainement au sein duquel sera présentée aux organisations syndicales, la façon dont est gérée l'indemnité compensatrice en cas de reclassement professionnel.

Monsieur GUILLAUME craint la mise en place de conditions à l'octroi de cette indemnité.

Madame LE GOUGUEC indique qu'il s'agit de clarifier les modalités de gestion de l'indemnité compensatrice. L'idée étant de fixer le cadre mais en aucun de mettre en place des conditions d'attribution. Elle confirme que le maintien de rémunération est assuré aux agents en situation de reclassement.

Monsieur VERSTRAETE souligne que le versement de cette indemnité est temporaire et qu'elle pallie la perte de rémunération d'un agent en situation de reclassement. Si la situation salariale de l'agent vient à évoluer, le montant de l'indemnité est revu. Il invite Monsieur GUILLAUME à préciser les cas évoqués.

16 - La réforme des rythmes scolaires : Quelle mise en place à la CUGR et impact sur l'état des emplois ? Y-aura-t-il harmonisation entre la Ville de Reims et la CUGR ?

Pour la rentrée 2017-2018, Monsieur VERSTRAETE confirme le maintien de l'existant. Pour les années futures, les choix seront faits en fonction des textes votés par l'assemblée nationale.

17 - Temps de travail : Harmonisation des règlements intérieurs (annualisation, base 1607h....)

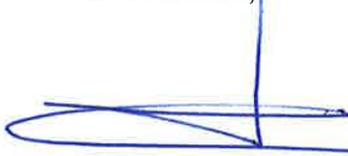
Un groupe CAP RH sur l'élaboration du règlement intérieur va se réunir cette année. La question du temps de travail y sera également abordée. Celui-ci se réunira au dernier trimestre de cette année.

18 - Frais kilométriques pour les agents des pôles utilisant leur véhicule personnel pour des déplacements professionnels au sein de la résidence administrative : Quelle indemnisation ?

Voir point n°5 de l'ordre du jour.

La séance est levée à 11 h 50.

Le Président,



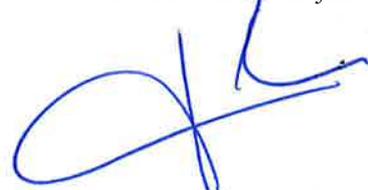
Vincent VERSTRAETE

La Secrétaire,



Elisabeth VASSEUR

Le Secrétaire Adjoint,



Jean-Claude SERELLE