

PROCÈS VERBAL

COMITE TECHNIQUE DU PERSONNEL DE LA REGION GRAND EST

Séance du 20 septembre 2017

Sur convocation de Monsieur le Président, le Comité Technique du personnel de la Région Grand Est s'est réuni le 20 septembre 2017 à 10 heures dans les locaux de l'Hôtel de Région.

Sous la présidence de Monsieur Jean-Luc WARSMANN.

Assistaient à la réunion :

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

Titulaires :

- Monsieur Jean-Luc WARSMANN, Président du Comité Technique, Conseiller Régional,
- Monsieur Laurent BURCKEL, Conseiller Régional,
- Madame Marie-Louise KUNTZ, Conseillère Régionale,
- Monsieur Laurent DUMANCHE, Directeur, Direction des Ressources Humaines,
- Monsieur Pascal WEIBEL, Directeur, Direction de l'Immobilier et de la Construction,
- Monsieur Tharcisse ZAEGEL, Directeur, Direction des Services Intérieurs et des Assemblées,
- Madame Catherine QUINTALLET, Directrice de l'Agence Territoriale de Saint-Dizier/Bar-le-Duc.

Suppléants avec voix délibérative :

- Monsieur André BOUCHER, Conseiller Régional,
- Monsieur Patrice VALENTIN, Conseiller Régional,
- Monsieur François CHARLIER, Adjoint au Directeur Général des Services.
- Madame Martine BERNS-COQUILLAT, Directrice adjointe, Direction de la Jeunesse et des Lycées,
- Monsieur Fabrice COLLINET, Directeur, Direction juridique.
- Monsieur Pierre LAMOTTE, Directeur de l'Agence Territoriale de Nancy,
- Madame Marie-Rose SARTOR, Conseillère Régionale.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires :

- Monsieur Rémi BRASSEUR, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
- Monsieur Fethi CHEIKH, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Jean-François DUVAL, Force Ouvrière,
- Monsieur Alain FAVÉ, Force Ouvrière,
- Madame Marie-Josée JEANRONT, Fédération Syndicale Unitaire,
- Monsieur Pascal KOEHLER, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Christian MARTINEZ, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
- Monsieur Philippe MOUGDON, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Jean-Marc ROULLEAU, Union Nationale des Syndicats Autonomes,
- Madame Anne-Marie THERIAT, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
- Madame Chantal VERGOBBIO, Force Ouvrière.

Suppléants avec voix délibérative :

- Madame Elisabeth G'STYR, Confédération Française Démocratique du Travail,
- Madame Dominique LEGRAS, Confédération Française Démocratique du Travail,
- Monsieur Lionel SALOU, Force Ouvrière,
- Monsieur Guillaume VILLENA, Confédération Générale du Travail.

Suppléants sans voix délibérative :

- Monsieur Thomas ANDRES, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
- Monsieur Joël ANDUZE, Force Ouvrière,
- Madame Frédérique BERNARD, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Dominik CRISTOFARO, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Christophe DELANAUX, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens,
- Monsieur Dominique GUJISAITE, Force Ouvrière.
- Monsieur Didier HAUDIQUET, Fédération Syndicale Unitaire,
- Monsieur Jean-Luc NEFF, Force Ouvrière,
- Madame Caroline WEBER, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens.

Étaient excusés :

REPRESENTANTS DE L'ADMINISTRATION

- Madame Lila MERABET, Vice-présidente du Conseil Régional,
- Madame Virginie JORON, Conseillère Régionale,
- Madame Huguette ZELLER, Conseillère Régionale,
- Monsieur Rémi SADOCCO, Conseiller Régional,
- Madame Marie-Hélène DE LACOSTE-LAREYMONDIE, Conseillère Régionale,
- Monsieur François BOUCHARD, Directeur Général des Services,
- Madame Véronique LAURENT, Directrice, Direction de la Jeunesse et des Lycées,
- Monsieur Nicolas LOQUET, Directeur de l'Agence Territoriale Centre Alsace,
- Monsieur Jean-Jacques BAYER, Conseiller Régional,
- Monsieur Jacques BEAUJEAN, Conseiller Régional,
- Madame Anne-Marie ADAM, Conseillère Régionale,
- Madame Cathy KIENTZ, Conseillère Régionale,
- Madame Brigitte TORLOTING, Conseillère Régionale,
- Monsieur Patrick GOEGGEL, Directeur adjoint, Direction des Ressources Humaines,
- Madame Virginie MACQUART, Direction de l'Immobilier et de la Construction
- Monsieur Francis MURER, Directeur de l'Agence Territoriale de Châlons, Secrétaire Général du site de Châlons.

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- Monsieur Thierry BEYER, Union Nationale des Syndicats Autonomes,
- Monsieur Jacques CASTELLI, Force Ouvrière,
- Monsieur Samuel DEROUILLAT, Confédération Française Démocratique du Travail,
- Madame Sylvie PEROT, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Jean-Claude SANTORO, Confédération Générale du Travail,
- Monsieur Didier STEPIEN, Confédération Française Démocratique du Travail.

Étaient présents en qualité d'experts :

- Madame Delphine GOUGEON, Directrice Générale Adjointe, Secrétaire Générale de la Maison de la Région de Metz,
- Monsieur Pierre GUNDELWEIN, Directeur, Direction des Services Informatiques et du Numérique,
- Monsieur Jean-Sébastien FIEGEL, Correspondant Informatique et Libertés (DSIN),
- Monsieur Emmanuel HANOT, Responsable RH du site de Metz, Chef du service Vie Professionnelle auprès de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

Secrétariat :

- Madame Cécile SCHIFERDECKER, Cheffe du service Dialogue Social auprès de la Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- Monsieur Jean-Philippe MAURICE, Assistant administratif du service du Dialogue Social auprès de la Direction des Ressources Humaines (DRH).

Monsieur Jean-Luc WARSMANN rappelle les significations des cavaliers :

- les cavaliers blancs désignent les membres titulaires ou suppléants bénéficiant du droit de vote,
- les cavaliers verts signalent les suppléants, qui peuvent participer aux débats, en vertu du règlement du Comité Technique, mais qui n'ont pas le droit de vote,
- les cavaliers bleus indiquent les experts, appelés à apporter des éclairages techniques sur les dossiers présentés aujourd'hui, qui peuvent assister à l'ensemble de la séance avec l'accord du Président du comité.

Le quorum est atteint, tant pour les représentants du personnel que pour les représentants de l'Administration.

Monsieur Fabrice COLLINET est désigné secrétaire de séance pour l'Administration.
Monsieur Jean-Marc ROULLEAU (UNSA) est désigné secrétaire de séance adjoint.

PROJET

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

PREAMBULE

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je remercie chacune et chacun d'entre vous d'être présent ce matin.

Vous avez posé un certain nombre de questions lors du dernier CT organisé le 18 mai.

Le Président avait promis de déprécier le travail pendant sa campagne, mais le discours actuel est « aucune titularisation jusqu'à nouvel ordre ».

Nous travaillons sur ces aspects et nous reprendrons ce point dans le cadre des questions diverses.

Associer toutes les organisations syndicales à tous les travaux menés.

Je crois que nous avons trouvé un accord sur les groupes de travail et avons approuvé un calendrier.

Deux dossiers doivent nécessairement être traités cette année : le régime indemnitaire et les critères d'avancement.

Les critères d'avancement vont être traités aujourd'hui. Quant au régime indemnitaire, nous en avons parlé hier. Nous nous reverrons le 23 octobre, et nous allons décaler le Comité Technique du 20 octobre de quelques jours. Nous devons en effet délibérer en décembre, et il est nécessaire de préparer un deuxième Comité Technique au cas où.

Dispositif Sauvadet : pas de visibilité sur l'engagement de stagiairisation à ce jour

Certains personnels ont été oubliés dans le recensement des agents éligibles

Après vérification, les postes ont été ouverts à tous les agents éligibles, à la suite du Comité technique du 1^{er} décembre 2016. Les agents souhaitant s'engager dans le dispositif doivent retourner leur dossier avant le 7 juillet. Les commissions de sélection seront organisées à l'automne par le Centre de gestion 67. Il convient de se rapprocher du service Vie professionnelle si des agents ont été oubliés.

A priori, il semble que le problème ait été réglé.

Demande d'un rapport directionnel sur les RH : chantiers à mener, besoins en effectifs.

Les premiers éléments ont été transmis : organigramme DRH et un document reprenant les premiers éléments organisationnels de la DRH.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Ces questions ont déjà été posées lors du dernier comité. Selon les règles de formalisme, nous devrions recevoir des réponses écrites.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Elles seront ajoutées à l'ordre du jour.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Il y a un délai d'un ou deux mois après le Comité Technique à respecter.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous avais proposé de le faire lors d'une réunion en juillet, mais vous avez refusé. Dorénavant, nous rédigerons les réponses aux questions posées en séance au cours du mois suivant le CT. Ainsi, chacun sera plus à l'aise dans sa manière de travailler.

Communication des effectifs des responsables de site et des lycées. Communication des noms et coordonnées de contact dans chaque service.

On me dit que la communication sera effectuée via le nouvel Intranet à l'automne.

Mme Delphine GOUGEON :

Nous avons mentionné le lien vers l'Intranet provisoire, accessible grâce à votre code personnel. Vous y trouvez tous les organigrammes, dont certains ne sont pas encore tout à fait à jour. L'Intranet régional, mis en production au mois d'octobre, reprendra tous les organigrammes à jour de l'ensemble des Directions.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je reprends le cours des questions et demandes.

Communication des listes des effectifs.

La liste a été envoyée par mail aux organisations syndicales le 9 mai.

Concertation sur la question de l'action sociale et de l'amicale.

Une première discussion a été engagée hier, à la fin de la réunion du groupe de travail. Pour la parfaite information de chacun, une date de réunion sur le thème de l'action sociale a été fixée avec les organisations syndicales.

M. Laurent DUMANCHE :

Oui, la réunion se tiendra le 3 octobre. Une journée thématique, consacrée à l'action sociale et culturelle, sera organisée le 17 octobre.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Les trois Présidents de l'amicale ne souhaitent pas venir, mais nous connaissons déjà le cœur du débat, qui consiste à savoir ce qui relève de l'action sociale du Conseil régional, qui n'est pas le responsable de l'Amicale, considérée comme une personne de droit privé.

Mme Anne-Marie THERIAT (CFTC) :

La réunion consacrée aux amicales du 25 septembre est-elle maintenue ?

M. Laurent DUMANCHE :

Non, nous aborderons le sujet de l'action sociale le 3 octobre prochain. La réunion nous permettra de vous transmettre les éléments d'information relatifs à la future amicale et les retours des Présidents. Même si la collectivité subventionne cette association, ses statuts et l'organisation des futures élections relèvent de l'amicale.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

La remarque que vient d'émettre ma collègue de la CFTC est intéressante sur la forme. Nous avons renouvelé la demande, mais je comprends que le travail ne puisse pas être effectué dans un délai de 24 heures. Il s'avère nécessaire de connaître les agendas des prochaines réunions. Nous sommes ainsi en mesure d'informer nos militants.

M. Jean-Luc WARSMANN :

J'ai cru comprendre que certains d'entre vous étaient occupés le 10 octobre. Par conséquent, nous avons décalé la date de la réunion au 9 octobre. Nous vous transmettrons le calendrier mis à jour.

Situation au lycée Gustave Eiffel de Talange :

Marc Oberlé et Jean Salque sont intervenus le 30 juin. L'agent sera affecté à un autre lycée.

Suppression de 38 postes en Lorraine.

Aucune suppression n'est envisagée. Certains postes sont occupés par des contractuels et d'autres remis à la mobilité.

Présentation du bilan social annuellement. Quid des temps partiels présentés et des temps partiels acceptés ? Ne faire apparaître que les données avérées.

La présentation est prévue pour le CT de novembre 2017.

Envoi du PowerPoint relatif au bilan social projeté lors du prochain CT.

Nous vous transmettons ce document aujourd'hui.

Aborder la question des absences maladie en CHSCT.

Le sujet l'a été et nous avons remis le tableau de bord lors de la réunion du CHSCT du 6 juillet.

Établir un plan de formation sur trois ans.

Le plan est en cours d'élaboration.

M. Laurent DUMANCHE :

Une réunion de travail a été organisée hier après-midi avec les collègues du service Formation afin d'aborder le plan de formation ATTEE. Nous travaillons sur l'harmonisation d'un plan de formation pluriannuel à l'échelle de la Collectivité et nous ne manquerons pas de vous associer à la démarche.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Lors de la dernière réunion, une remarque a porté sur la gratuité du stationnement près de l'agence de Mulhouse. On me dit qu'un parking d'accueil est situé sous le bâtiment.

Problème de communication de l'information à certains agents pour le choix du nom de l'Intranet.

Une nouvelle consultation a été lancée à ce sujet.

M. Pierre GUNDELWEIN :

Oui, conformément à l'annonce faite lors du dernier CT. Les agents ont bénéficié d'une période d'un mois pour proposer leurs idées. Le nom a été choisi le 30 juin, il s'agit de CELEST.

Projet de charte informatique.

Nous traitons ce sujet aujourd'hui.

Associer les OS aux réorganisations des Directions : examen des effectifs alloués et nécessaires.

Un accord a été donné sur le principe.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

Il ne nous semble pas que le PowerPoint présenté dans le cadre du bilan social nous ait été transmis.

M. Laurent DUMANCHE :

Par acquit de conscience, nous vous le renverrons.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Y a-t-il des déclarations liminaires ? Je vous laisse la parole.

Mme Marie-José JEANRONT (FSU) :

« Une enquête sur les locaux dédiés aux ATTEE est en cours dans les lycées de la Région Grand Est. Les Directions d'établissements en sont les seuls destinataires. Cette initiative est honorable, nul ne doute qu'elle a vocation à améliorer les conditions de travail des personnels. Néanmoins, la FSU déplore que les organisations syndicales n'aient pas eu connaissance de la démarche et que les agents concernés ne soient pas consultés ni même informés de cette enquête. »

Les conditions de travail n'ont de cesse de se dégrader. Le manque d'investissement de matériel adapté aux méthodes de travail actuelles et le manque de moyens humains aggravent chaque année un peu plus la situation des personnels.

Dans certains établissements, les agents travaillent comme il y a trente ans, avec la précarité de l'emploi en plus. Imaginez un seul instant, en 2017, une Direction qui devrait travailler avec un fax et une machine à écrire.

À cette rentrée scolaire, le constat sur le terrain s'aggrave, de nombreux postes n'étant pas pourvus. En effet, des postes demeurent vacants, auxquels il faut ajouter le non-remplacement des agents absents, la non-compensation des restrictions médicales, etc. Ce qui rend problématique l'organisation des services, générant un surcroît de travail et, de fait, de fatigue.

Et que dire de l'harmonisation du traitement des salariés du Conseil régional Grand Est ? Pour celles et ceux dont le régime indemnitaire est des plus faibles, voire inexistant, l'impatience se fait sentir. C'est pourquoi la FSU demande à la Collectivité de prendre en compte la situation de ces personnels, contractuels et titulaires, en leur allouant une prime exceptionnelle au titre de l'année 2017.

Cette fusion des régions apporte son lot de difficultés pour tous les personnels de la Collectivité. Ceci ajouté aux mesures gouvernementales annoncées n'est plus acceptable. Les personnels et leurs représentants contribuent quotidiennement au fonctionnement de l'Institution et à son image. Il y a urgence à leur accorder la reconnaissance qu'ils méritent. »

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous remercie. D'autres personnes souhaitent-elles intervenir ?

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

« Monsieur le Président, au-delà de votre implication et de votre volonté de mesurer les enjeux relatifs aux conditions de travail, salariales et sociales des agents du Conseil régional, la CGT souhaite profiter de cette instance pour livrer son analyse sur la situation en cette fin de deuxième année de fusion des Administrations des régions du Grand Est. »

Nous ne pouvons que regretter le temps perdu pour diverses raisons. Le 24 mars 2017, la majorité des personnels a manifesté son mécontentement, pour au moins deux raisons principales. La première, ce sont les annonces faites par la Direction générale sur les perspectives de l'harmonisation du régime indemnitaire. La seconde, c'est la dégradation des conditions de travail liées à l'organisation des services de cette nouvelle région.

Il est dommage que le Président Richert ait attendu deux mois et demi pour recevoir l'ensemble des OS. On a une explication. Il était quand même prévu que l'on se revoie dans les quinze jours suivants la manifestation.

Pour autant, le 2 juin, le Président nous a informés du mandat global qui vous était donné pour travailler à la négociation avec les partenaires sociaux que nous sommes. Dans cette perspective, nous vous avons rencontré le 7 juillet et l'ensemble des organisations syndicales vous ont fait part des difficultés qu'elles rencontraient face à la Direction générale. Sur ce point, la CGT, pour son analyse, a intégré dans les termes "Direction générale" l'ensemble des Directeurs de pôles et d'agences. Le 7 juillet, nous avons abordé la planification des groupes de travail et nous avons affiné les sujets les plus urgents à traiter.

Nous sommes toutes et tous conscients que, maintenant, le temps est contraint pour un certain nombre de sujets. La CGT attire votre attention sur le constat suivant. Hormis les engagements pris, nous prenons encore du retard sur les dossiers qui doivent être traités dans les meilleurs délais. En dépit de la volonté politique, certes affichée, peu de déclinaisons concrètes aujourd'hui sont lisibles et opérationnelles pour les agents. Pour preuve, le chantier engagé sur le régime indemnitaire démontre qu'en l'absence de données budgétaires globales, les personnels ne peuvent pas mesurer les sommes engagées dans le cadre de l'harmonisation, conformément aux engagements pris.

Plus encore, s'agissant des conditions de travail et de son organisation, la souffrance s'accroît sans que nous ayons encore véritablement abordé ce sujet dans les groupes de travail avec l'Administration.

La déclaration du Président, à la fin du mois d'août, sur le bienfait de la fusion et de ses économies réalisées, nous inquiète au plus haut point, laissant supposer que les personnels n'ont pas été épargnés de ces mesures. Nous tenons à vous réaffirmer, Monsieur le Président, que la CGT est attentive, qu'elle considère qu'à ce jour le compte n'y est pas et que, majoritairement, les agents ont fait beaucoup d'efforts non récompensés et qu'ils ne souhaitent pas être la variable d'ajustement.

Merci. »

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous remercie et je tiens à apporter certains éléments de réponse. S'agissant de la déclaration de la FSU, nous parlons de l'enquête relative aux locaux. Monsieur WEIBEL peut-il apporter des informations sur l'enquête, un sujet discuté en CHSCT ? Les organisations syndicales sont informées.

M. WEIBEL :

Le diagnostic a été lancé et les chefs d'établissements sont évidemment informés, en qualité de responsables des sites. Les agences coordonnent la remontée des informations. Nous cherchons à savoir si les locaux sont d'une qualité correcte, en nombre suffisant selon les effectifs, si nous disposons de locaux de détente, d'un accès à l'informatique

pour les questions de mobilité ou de contact avec la Collectivité. Je pense aussi aux sanitaires et aux vestiaires.

La remontée d'informations se poursuivra jusqu'à la fin du mois de septembre. Nous agglomérerons ensuite les éléments et nous en demanderons davantage si nous estimons que les informations se révèlent insuffisantes pour juger de la qualité ou de la complétude des locaux. Une première synthèse sera faite au mois d'octobre.

En parallèle, nous continuons de mener des actions, à l'image du Programme d'Entretien et de Maintenance des Locaux, déjà voté en région Lorraine et qui se traduit par la mise en œuvre de travaux, comme au lycée Hélène Boucher, à Thionville. Le dossier est suivi en fonction des demandes et nous intervenons prioritairement auprès des collègues qui estiment avoir droit à des conditions de travail satisfaisantes.

En résumé, le diagnostic complet devrait être terminé à la fin du mois, en lien avec les agences territoriales, les relais locaux et les équipes. Si un doute apparaissait, n'hésitez pas à nous le faire savoir.

La concaténation et la globalisation s'effectueront en octobre et nous serons en mesure d'assurer une première présentation, du moins je l'espère, non pas au prochain CHSCT, mais au suivant.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Madame, votre intervention ne m'a pas fait plaisir. Des représentants syndicaux m'ont indiqué, en CHSCT, que certains locaux étaient indignes. Je leur ai répondu que leur travail consistait à préciser de quels locaux il s'agissait. Vous nous en avez signalé quelques-uns et nous y travaillons. Nous avons interrogé tous les représentants des lycées afin de procéder à un état des lieux exact. Notre volonté n'est pas de dissimuler la moindre situation, mais de travailler ensemble. Vous entendre dire que nous avons cherché à cacher les démarches initiées ne correspond pas à la vérité. Je tiens à le dire et je souhaite que mes propos figurent au procès-verbal.

Ensuite, déclarer que la situation se dégrade est une deuxième contre-vérité. Les excès ne sont pas de notre fait et nous essayons d'apporter des améliorations. Vous avez parlé des agents, dont le rôle consiste à défendre l'image de la Région. Vous jugerez de ce que vous avez à dire, mais vous tenez des propos inexacts, laissant entendre que nous souhaitons dégrader la situation. Notre volonté est au contraire de lancer de nouvelles pistes.

Vous parlez enfin de précarité et, ici aussi, je suis très choqué par vos propos. Nous proposons un plan afin de résorber la précarité des agents recrutés dans le cadre des anciennes institutions de Lorraine, de Champagne-Ardenne et d'Alsace. Nous présenterons le plan avec l'objectif de limiter la durée des contractuels et de résorber les anciens, ce qui n'a jamais été entrepris dans l'histoire de notre région.

Toutes les organisations le savent. Nous sommes en train d'avancer. Certaines déclarations liminaires ressemblent à des textes de Zola, mais telle n'est pas la situation. Nous faisons face à des difficultés et chacun d'entre nous, dans son rôle, tente d'apporter des améliorations. Franchement, je ne peux vous laisser tenir de tels propos.

M. Laurent DUMANCHE :

Vous connaissez la situation difficile autour de ces remplacements. Les arrêts de longue durée touchant des postes permanents font l'objet d'un remplacement par des

contractuels. Il s'avère difficile de procéder à tous les remplacements, mais nous veillons au fait de répondre aux situations difficiles que vous nous remontez via les services RH. Pour exemple, j'ai encore discuté aujourd'hui avec Monsieur MOUGDON, puisque tous les problèmes rencontrés par son établissement ne sont pas encore résolus.

Vous mentionnez dans votre déclaration les moyens et les budgets. Comme je l'ai déjà indiqué, les budgets alloués aux remplacements dans les lycées n'ont pas diminué. J'y veille et nous avons maintenu le niveau de notre enveloppe de budget RH. Ce budget se révèle même parfois un peu supérieur à son niveau dans les trois anciennes régions.

Je veux bien entendre qu'il s'agit d'une vraie problématique, vous le savez comme nous. Je vous appelle à travailler en notre compagnie, à nous alerter des situations très complexes. J'ai donné des consignes en ce sens à mes équipes.

Madame Marie-José JEANRONT (FSU) :

Je pense que vous n'avez pas compris le sens de ma déclaration. Nous disons que les formulaires d'enquête sont adressés aux Directions des établissements et que nous ne connaissons pas la date de l'enquête. Nous découvrons que le chef d'établissement ou le gestionnaire l'a rempli et l'a retourné sans même consulter les personnels. Un problème de méthode se pose par conséquent.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Vous aurez accès à tous les comptes rendus et vous vous inscrirez dans votre rôle d'élue si vous souhaitez procéder à des vérifications sur le terrain.

Madame Marie-José JEANRONT (FSU) :

S'agissant des remplacements, force est de constater que certains postes vacants ne sont pas pourvus. Aucune compensation n'est proposée puisqu'aucun agent titulaire ou contractuel n'est nommé.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous avons déjà nourri des échanges constructifs sur le sujet de la précarisation. Plusieurs organisations syndicales m'ont transmis leurs listes. J'ai pu en prendre connaissance et initier les premières démarches. Si de telles situations se présentent, vous nous interpellerez, ce qui ne me choque pas du tout. Vous jouez votre rôle d'élue syndical.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Sur le problème de la précarité, vous nous avez effectivement sollicités, nous avons envoyé des listes. Je pense que d'autres organisations syndicales ont agi de même. Notre demande concerne surtout la visibilité.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous aborderons ce sujet dans le point consacré aux questions diverses.

Comme je le disais, nous nous sommes entendus sur les groupes de travail. Les organisations syndicales ont choisi certaines priorités. Vous avez considéré, par exemple, que la question du temps de travail ne correspondait pas à une urgence absolue. Nous avons défini le calendrier ensemble.

Monsieur Joël ANDUZE (FO) :

Je souhaitais savoir qui avait effectué les enquêtes relatives aux vestiaires dans les établissements.

Mme Catherine QUINTALLET :

Le questionnaire est placé sous la responsabilité des pôles de construction et de maintenance, aujourd'hui logés dans les agences. Il s'agit donc du responsable du pôle ou d'un chef de projet. Leur mission consiste à se rendre dans chaque établissement et à établir le diagnostic, en lien avec le chef d'établissement. Ce n'est pas ce dernier qui remplit seul le questionnaire. Dans mon agence, le responsable de pôle se déplace dans les établissements afin de procéder à l'état des lieux, avec le souhait de transmettre le questionnaire dans les temps.

Monsieur Joël ANDUZE (FO) :

Au lycée Hélène Boucher, la personne qui a mené l'enquête a précisé la mention « Satisfaisant » sur tout le questionnaire, alors que le lycée va être reconstruit d'ici un mois ou deux. J'émet donc un doute sur sa compétence.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Il n'est pas utile de mettre en cause qui que ce soit.

M. François CHARLIER :

Nous poserons la question au Directeur de l'agence.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Vous avez pris connaissance des problèmes exposés dans le discours de la CGT, s'agissant notamment du régime indemnitaire et des conditions de travail. J'entends Madame QUINTALLET se prononcer sur les agences territoriales et je voudrais profiter de cette intervention pour donner quelques exemples. Aujourd'hui, les personnels et les organisations syndicales ne sont pas informés sur la constitution des agences territoriales. Quels sont leurs effectifs actuels ? Quels sont les chantiers des missions ? Ces sujets constitueront notre fil conducteur.

Les organigrammes des agences doivent être étudiés par le CT. Nous aurons peut-être l'opportunité d'en reparler au sein des groupes liés à l'organisation et aux conditions de travail.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Le futur Intranet précisera tous les postes des agences. Pouvons-nous prévoir d'aborder le sujet de l'organisation des agences lors du prochain Comité technique ?

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Le point inscrit à l'ordre du jour consacré à la DEA permettra de vous préciser nos attentes.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous reprendrons le point lors du prochain Comité technique. Nous apporterons une réponse à l'interrogation émise sur l'enquête menée au lycée Boucher.

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point I : Approbation du procès-verbal de la séance du 18 mai 2017 (pour avis)

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

Lors du CT du 1^{er} décembre 2016, vous avez indiqué que la réponse relative aux agents du CREPS serait jointe au PV. À notre connaissance, tel n'a pas été le cas. Nous avons rappelé cet oubli lors du CT du 18 mai. Apparemment, aucune réponse n'a été formulée.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous remercie pour cette remarque. Personne autour de moi ne semble connaître la réponse. Nous vous répondrons dans le courant du mois qui suit ce CT, comme je m'y suis engagé en début de séance.

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

La CFTC souhaiterait que la teneur des débats soit retranscrite de manière plus complète dans les PV, même s'il n'est pas question d'effectuer une retranscription intégrale. Il semblerait que les interventions relatives au débat sur l'intégration des personnels de transport, interurbains et scolaires, aient été simplement synthétisées.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je pense que la DRH fait au mieux.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

Nous avons beaucoup discuté de ces aspects, considérés comme importants. Le débat s'est prolongé sur plus d'une heure, mais le procès-verbal n'y consacre que deux pages. Elles ne reprennent pas l'ensemble des positions exprimées en séance. Le but n'est bien sûr pas d'adopter une rédaction de type mot à mot, mais les échanges importants méritent une transcription plus fine.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Notre souhait est de bien faire. Je ne fais que relire les documents, qui comptent parfois une quarantaine ou une cinquantaine de pages. Si vous estimez que votre pensée n'a pas été fidèlement transcrite, vous pouvez demander l'ajout des interventions manquantes. L'objectif est que chacun soit à l'aise avec la teneur des comptes rendus.

Mme Dominique LEGRAS (CFDT) :

Dans le document, en page 2, Madame Élisabeth G'Styr figure parmi les représentants du personnel sans voix délibérative alors qu'elle remplaçait un titulaire.

M. Jean-Luc WARSMANN :

La feuille de présence mentionne-t-elle cet aspect lorsque les personnes la signent ?

Mme Dominique LEGRAS (CFDT) :

Non.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Ce document affiche deux colonnes, celles du titulaire et du suppléant. Si le titulaire n'a pas signé et si le suppléant l'a signé, nous en déduisons que ce dernier hérite de la voix délibérative. Il conviendra d'être plus prudent.

Monsieur Christophe DELANAUX (CFTC) :

Les suppléants ne sont pas forcément affectés aux titulaires. Si un titulaire signe et son suppléant également, le suppléant peut remplacer un autre élu.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Lorsque vous avez droit à trois titulaires, et si seuls deux d'entre eux signent, le suppléant a droit à la voix délibérative.

M. Laurent DUMANCHE :

Il nous faudrait préciser, pour chaque suppléant, s'il hérite de la voix délibérative ou pas.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Oui, je pense que nous venons de trouver la solution.

Je vous propose de recueillir votre avis concernant le procès-verbal.

Représentants du personnel

	FO	CGT	CFTC	CFDT	FSU	UNSA
Pour	4	4	3	2	1	1

Contre

Abstention

Administration

Pour 14 (Unanimité)

Contre

Abstention

L'avis du Comité Technique est donné et le procès-verbal adopté à l'unanimité.

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point II : Charte de bon usage numérique (pour avis)

M. Pierre GUNDELWEIN :

Vous trouvez dans la pochette remise par l'Administration la *charte de bon usage*, révisée. Lors du dernier Comité technique, vous avez souhaité la tenue de réunions préparatoires sur cette charte. Deux réunions ont donc été organisées. La première, le 6 juin, a permis de nourrir des échanges très constructifs. Nous avons modifié la charte après avoir écouté vos remarques. Cette version modifiée vous a été présentée le 15 septembre et vous l'avez validée.

La charte de bon usage fixe les règles d'utilisation du système d'information et des outils numériques de la Collectivité (postes fixes, portables, tablettes, etc.). La charte se veut avant tout pratique. Elle s'appuie sur un ensemble de conseils et de recommandations techniques et d'usage. Elle vise également à informer les collègues sur les devoirs et les droits, notamment le respect de la vie privée.

Comme je le disais, la charte s'applique à chacun, aux élus, aux agents du siège, aux agents ATTEE, etc. Plusieurs articles de la charte concernent la sécurité, qui doit être considérée comme une préoccupation collective. Bien sûr, pour la DSIN, ce souci est pris en considération dans tous les projets et le développement du système d'information, mais, plus largement, chaque agent doit se sentir responsable de la sécurité. Il existe différentes manières de procéder, notamment en signalant tout message suspect, susceptible d'être accompagné d'une pièce jointe. Nous insistons aussi beaucoup sur la gestion du mot de passe.

La charte étant un document-cadre, nous avons prévu des fiches outils, qui donnent des conseils, par exemple sur la complexité des mots de passe et la nécessité de les renouveler régulièrement.

La charte prévoit également des contrôles. L'objectif n'est bien sûr pas d'effectuer des contrôles permanents, nous parlons surtout du contrôle des flux, de la bande passante pour éviter des situations de téléchargements de fichiers lourds susceptibles de pénaliser les collègues ou l'Administration.

Vous avez également souhaité que la charte précise les mentions du Correspondant Informatique et Libertés, qui joue un rôle fondamental dans tous nos projets. Il nous accompagne dans la mise en œuvre des projets, dont ceux impliquant des données personnelles. Il sensibilise également nos collègues sur la protection des données et il coopère avec la CNIL. Enfin, il nous parlera de l'application du futur règlement européen, effectif à la date du 25 mai 2018.

Nous soumettons aujourd'hui la version complétée et corrigée de la charte du bon usage à la discussion puis à l'approbation.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

« Pour la CFTC, cette charte regroupe les informations techniques et réglementaires. Elle est conforme à la réglementation et a pu effectivement être discutée en réunion de travail.

Nos remarques ont été globalement prises en considération. Sur sa partie technique, la charte n'appelle pas d'autres questions.

Il n'en demeure pas moins que trois grands thèmes doivent être abordés, au regard du dossier consacré au temps de travail. Le premier concerne le droit à la déconnexion. Ce thème est rapidement abordé dans la charte, mais reste essentiel à nos yeux, en lien avec cette notion d'intrusion de l'informatique dans la vie privée (régimes d'astreinte et télétravail).

Ces questions deviendront plus importantes dans le cadre de la numérisation de l'environnement de travail, pour les collectivités comme pour tous les agents. Le droit à la déconnexion a été sanctuarisé dans le secteur privé. Malheureusement, la négociation relative à la qualité de vie au travail dans la fonction publique n'a pas abouti à l'échelle nationale. Nous souhaitons néanmoins qu'elle soit étudiée localement avant un déploiement dans le pays.

Le droit à la déconnexion nous apparaît comme un droit prioritaire. Il n'est pas envisageable de prétendre à une vie professionnelle sereine sans vie privée sereine. Les enquêtes menées dans les secteurs privé et public montrent que 75 % des personnels considèrent que la numérisation présente un effet négatif sur leur vie personnelle. Ces chiffres se révèlent très significatifs. De grandes entreprises ont déjà édicté des règles, qui empêchent par exemple d'envoyer un mail à un collaborateur le dimanche soir, en exigeant une réponse de sa part le lendemain avant six heures. Cette situation peut néanmoins se présenter lors des périodes d'astreinte, mais tous les agents ne sont pas concernés.

Notre Administration doit s'attacher à bien séparer les sphères familiales et professionnelles et veiller à ce que chacun ait droit à ses temps de repos. »

M. Guillaume VILLENA (CGT) :

Nos remarques sur la charte numérique ont été prises en compte. La CGT validera donc son adoption. Nous rejoignons la CFTC sur certains points, dont celui du droit à la déconnexion, qui nécessite d'être précisé. Je pense notamment au bornage horaire des envois et à la nécessité de se déconnecter pendant les temps de transport. Nous tenons à rappeler, dans le cadre de cette instance, qu'il convient de prendre le temps d'intégrer cette réflexion au règlement sur le temps de travail.

Enfin, la CGT sollicite le fait que cette thématique importante du droit à la déconnexion puisse être traitée au sein du CHSCT.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Pour nous, il est important que le virtuel soit conforme avec le réel. Nous devons mener le débat sur les amplitudes de travail, c'est-à-dire le travail collectif de notre Administration, sans nous limiter à quelques cas individuels.

Je pense qu'il existe un lien qui, s'il n'est pas physique, peut être moral ou psychique. Des conséquences naissent de ces problèmes de surmenage.

S'agissant de la déconnexion, nous n'avons pas dépassé le seul sujet de la distinction entre le domicile et le lieu professionnel. Les médias font état de la multiplication des radars. Une responsable d'association expliquait dans une émission de radio que de nombreux accidents étaient causés par des automobilistes qui travaillaient tout en conduisant.

Il restera à régler le sujet des longs trajets. Il est certes possible de travailler dans un train, mais ajouter quatre heures de transport quotidien contribue à augmenter la durée du travail quotidien. Je sais que le CHSCT reste attentif à ce sujet.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je sou mets la charte de bon usage numérique à votre approbation.

Représentants du personnel

	FO	CGT	CFTC	CFDT	FSU	UNSA
Pour	4	4	3	2	1	1

Contre

Abstention

Administration

Pour 14 (Unanimité)

Contre

Abstention

La charte de bon usage numérique est adoptée à l'unanimité.

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point III : Ratio d'avancement de grade (pour avis)

M. Jean-Luc WARSMANN :

Il appartient à la Collectivité, conformément à l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984, de définir un taux de promotions qui s'appliquera dans le cadre de la procédure d'avancement. Il est proposé que la Collectivité ne se fixe pas de limite et fixe à 100 % ce taux de promotions.

Mme Dominique LEGRAS (CFDT) :

Vous avez transmis la fiche précisant le contexte et les propositions. Nous vous remercions pour le ratio de 100 % d'avancement, qui correspond à notre demande. En revanche, vous avez ajouté, dans le paragraphe 2 : « En parallèle seront mis en œuvre les critères internes à la Collectivité permettant de départager les agents promouvables. »

M. Laurent DUMANCHE :

Il s'agit du critère d'avancement de grade et de promotion interne.

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

La CFTC est évidemment favorable au vote d'un ratio d'avancement à 100 %. Cependant, pour nous il est un peu erratique de bien expliquer à l'ensemble des agents que cela n'engendrera pas 100 % de promotions pour tous ceux qui remplissent les conditions statutaires.

La CFTC, tant sur les avancements que sur les promotions, a toujours tenu un discours clair vis-à-vis des collègues, à savoir que seule l'obtention d'un concours était de nature à garantir une progression de carrière.

M. Jean-Luc WARSMANN :

En l'absence de nouvelle intervention, je vous propose de passer au vote.

Représentants du personnel

	FO	CGT	CFTC	CFDT	FSU	UNSA
Pour	4	4	3	2	1	1

Contre

Abstention

Administration

Pour 14 (Unanimité)

Contre

Abstention

Le ratio d'avancement de grade est adopté à l'unanimité.

PROJET

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point IV : Critères d'avancement de grade et de promotion interne (pour avis)

M. Emmanuel HANOT :

Les critères doivent permettre d'effectuer des choix et des propositions d'avancement dans le cadre des 100 % de ratio. Il a été acté de séparer cette étude de l'évaluation de fin d'année. Pour nous, il s'agit de proposer un examen objectif des éléments qui permettent de déterminer si un agent remplit les conditions statutaires et a fait preuve des qualités professionnelles requises pour pouvoir prétendre à un avancement.

Cet examen se déroule en trois étapes : la transmission aux directeurs et aux chefs d'établissements de la grille d'analyse des critères, le travail interne au sein de la Direction des ressources humaines afin de traiter les données et proposer les tableaux d'avancement et, enfin, l'étude des dossiers en commission administrative paritaire.

L'intérêt de la proposition repose sur le fait d'allier les critères de valeur professionnelle, l'ancienneté, la reconnaissance de l'engagement des agents dans la durée au sein de leur emploi.

Les critères, dont nous avons largement discuté lors des groupes de travail, sont annexés au document. Vous y trouvez aussi la fiche de proposition d'avancement, qui s'articule autour de trois grands blocs : l'efficacité dans l'emploi, les compétences professionnelles et techniques et les qualités relationnelles.

Le dernier document annexé est la notice qui permet d'accompagner les agents chargés de présenter les critères à leurs équipes. Cette notice est destinée au supérieur hiérarchique, mais aussi à l'agent, afin que chacun puisse bénéficier de l'ensemble des informations relatives au déroulé et aux critères à partir desquels seront définis les tableaux d'avancement.

Mme Dominique LEGRAS (CFDT) :

Je n'ai pas retrouvé dans la notice une question posée lors des groupes de travail. Elle concernait l'avancement et la base du démarrage des critères. Nous avons dit que le calcul des critères communs était arrêté au 31 décembre de l'année précédant la première CAP du premier semestre. Il était ensuite arrêté au 30 juin pour la CAP du second semestre. Or, ces éléments n'apparaissent pas dans le document alors qu'il s'agit d'un point important.

M. Laurent DUMANCHE :

Nous ne pouvons pas avoir recours à deux tableaux d'avancement. Je rappelle que ce tableau est annuel et il convient d'adopter cette périodicité. Nous l'arrêtons pour une année N, qu'il soit appliqué en une ou deux CAP.

Mme Caroline WEBER (CFTC) :

« Cette proposition est issue des discussions qui ont eu lieu en groupes de travail. La CFTC considère que le dossier présenté est un compromis acceptable, qui prend en compte tant la carrière que les concours ou la manière de servir.

La CFTC sera attentive à ce que ces critères soient mis en œuvre et respectés et veillera particulièrement à ce que les agents soient systématiquement tenus informés des avis de leur supérieur hiérarchique quant à leur possibilité de promotion ou d'avancement. »

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Nous souhaiterions recevoir une explication sur la répartition des points ou de la valeur sur l'évaluation professionnelle. Nous en avons débattu et nous n'avons pas été opposés aux propositions faites.

La CGT demande qu'un bilan soit fait d'ici un an, de manière à apporter d'éventuelles corrections si nous constatons des défauts dans l'évaluation.

M. Laurent DUMANCHE :

Mentionnez-vous les 30 points relatifs à l'ancienneté ?

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Je parle de la valeur professionnelle. Il existe un lien entre le critère n°4 et cette fiche d'évaluation.

M. Laurent DUMANCHE :

Le bilan annuel ne pose aucun problème.

M. Emmanuel HANOT :

Pour chaque critère, nous trouvons cinq niveaux d'évaluation : « non acquis ou non atteint », « insuffisant », « en cours d'acquisition ou de réalisation », « acquis ou atteint » et « maîtrise totale ou objectif dépassé ». Une échelle de cinq points correspond à chaque niveau atteint. Si vous faites le calcul, vous en déduisez que nous dépassons les trente points. Une règle de trois s'applique donc.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous propose de passer au vote.

Représentants du personnel

	FO	CGT	CFTC	CFDT	FSU	UNSA
Pour	4	4	3	2	1	1

Contre

Abstention

Administration

Pour 14 (Unanimité)

Contre

Abstention

Les critères d'avancement de grade et de promotion interne sont adoptés à l'unanimité.

PROJET

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point V : Évolution de l'organigramme de la DEA (pour avis)

Mme Carine REBER :

Cette évolution de l'organigramme affecte un certain nombre de services. La note transmise à la fin du mois de juillet précise quelques éléments de contexte. L'échelle de la DEA, telle qu'elle résultait de la fusion, regroupait des entités, des organisations et des politiques très diverses. Lorsque l'organigramme a été établi, en avril-mai 2016 à la suite d'entretiens individuels avec chacun des 140 agents de la DEA, les nouvelles politiques n'étaient pas encore définies. Nous avons construit l'organigramme autour de grandes thématiques, en essayant de tenir compte de l'organisation préalable et des agents occupant des fonctions d'encadrement. La lecture des trois organigrammes des anciennes régions, correspondant aux thématiques gérées par la nouvelle DEA, laissait apparaître des fonctions hiérarchiques ou d'encadrement, mais théoriques.

L'organigramme établi intégrait dix services relatifs à la DEA, selon des thématiques jugées prioritaires, sur la base de nos connaissances en avril 2016. Je parle de huit services opérationnels et deux services fonctionnels (Géomatique & Connaissance et Service Administration & Gestion).

Depuis, les priorités politiques ont été définies. Une cinquantaine de dispositifs a été délibérée entre novembre 2016 et avril 2017. Ils conduisent à une intervention très forte en matière de soutien à la transition énergétique, une intervention renforcée et développée en matière d'eau et de milieux aquatiques. Au titre de l'aménagement du territoire, il a été procédé à une réorientation des politiques vers des dispositifs de soutien structurant sur des projets structurants. Cette situation conduit à un certain nombre d'évolutions par rapport à d'anciennes politiques menées à l'échelle de trois régions.

Ces éléments de contexte, ajoutés à la prise en compte des départs dans le cadre de mobilités externes ou internes ou de départs à la retraite, ont permis de parvenir à l'organisation qui vous est proposée aujourd'hui.

Le premier aspect concerne l'aménagement du territoire, la proposition étant de passer de trois services à deux pour une meilleure visibilité par rapport à l'extérieur (communes, ECPI, SCOT, partenaires associatifs). Le deuxième aspect correspond à la fusion des services « Eau et Milieux Aquatiques » et « Espaces et Patrimoine Naturels ». Nous observons en effet que certaines interventions sont communes, ou en tout cas à destination de partenaires communs. Il s'agit des partenariats avec les agences de l'eau, d'interventions en faveur du milieu associatif et des collectivités.

Il nous faut enfin formaliser la création d'une équipe de projet SRADDET, l'un des trois schémas structurants que les nouvelles régions doivent suivre. Cette équipe, rattachée directement à la Direction, se compose d'une cheffe de projet et de deux chargés de mission.

La nomination d'une cheffe de projet « Pacte pour la Ruralité », également rattachée à la Direction, correspond au souhait exprimé par les Vice-présidents en charge de cette thématique, Messieurs Franck Leroy et Philippe Mangin. Cette fonction doit être confiée à un cadre à un temps plein, susceptible d'occuper un positionnement hiérarchique suffisamment haut pour marquer l'importance du projet.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Cette présentation, pas assez avancée, ne nous convient pas. J'entends Madame Reber nous présenter un certain nombre d'éléments qui ne sont pas inscrits dans le rapport et nous souhaiterions qu'ils le soient. Des groupes de travail doivent être organisés avec l'Administration pour véritablement discuter de l'organisation et des conditions de travail.

Nous attendons une meilleure visibilité des Directions, par service. Vous mentionnez les chefs de service, ce qui est appréciable, mais il convient aussi de mesurer les services en fonction de leurs missions, chantiers et effectifs.

Présenter les organigrammes, intégrant les services, les chantiers et les missions présente un intérêt pour tous, qu'il s'agisse des personnels, mais aussi des Directions. Si les agents rencontrent des difficultés individuelles ou collectives, ces organigrammes nous permettront d'initier les discussions en vue de régler les problèmes liés au travail.

Je ne développe pas plus mon intervention puisque les groupes de travail permettront d'aborder plus précisément les dossiers.

Votre rapport prévoit quand même des suppressions de postes, ce qui nous pose des problèmes. La phrase figurant sur la première page aurait pu être rédigée par la CGT : « Par ailleurs, des départs par mobilité interne ou externe et retraite sont intervenus en mai 2016 et septembre 2017 au niveau du directeur adjoint en charge des missions transversales et des deux chefs de service. »

On affiche clairement des suppressions de poste. En 2016, l'Administration s'est engagée, par voix du Directeur général, à ne procéder à aucune mobilité forcée. Or, aujourd'hui, des agents nous consultent pour exposer deux cas de figure : « Mon poste a été supprimé sans que j'en sois averti et je cherche du travail », « On m'annonce que mon poste est supprimé et on me demande de partir le plus rapidement possible. »

Les cas que nous traitons confirment nos demandes. Pour asseoir les personnels dans les services, nous avons besoin de connaître les organigrammes précisant les effectifs et les missions.

M. Laurent DUMANCHE :

S'agissant des suppressions de postes, des mouvements ou des mobilités sont opérés en fonction des réorganisations liées aux évolutions de politique publique. Il ne s'agit pas statutairement de suppressions de postes au sein de la Collectivité. Celle que vous mentionnez doit faire l'objet de l'avis d'un CT préalablement dès lors que nous supprimons des postes figurant dans le tableau des effectifs de la Collectivité, ce qui n'a pas été le cas. Nous parlons plutôt de mobilités liées aux réorganisations et aux politiques publiques qui évoluent.

Vous citez quelques situations et j'en suis personnellement étonné, mais nous sommes prêts à regarder ces questions. La vigilance s'impose lors de l'accompagnement des agents dans leur mobilité. Vous savez que nous avons mis en place un dispositif de

mobilité interne qui nous permet de suivre les agents et de leur proposer les postes mis à la mobilité en toute transparence.

Mme Carine REBER :

Des doublons de postes sont forcément apparus, au regard des situations existantes. Nous trouvons plusieurs directeurs et tout le monde a été reclassé. S'agissant de la DEA, personne n'a trouvé un bureau vide ou n'a été invité à partir. Mes propos figurent sur le document transmis. Je précise que parmi les départs évoqués, nous évoquons le départ à la retraite d'un Directeur adjoint. Il n'est quasiment plus présent depuis une année car il avait accumulé de très nombreux congés. Un agent a exercé sa mobilité pour rejoindre la Ville de Nancy et une cheffe de service a été promue récemment comme Directrice territoriale de Metz. Nous n'obligeons donc pas ces salariés à partir. Ils saisissent, à un moment donné, une opportunité professionnelle.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Je constate un point de divergence avec le Directeur des Ressources Humaines. Monsieur Dumanche nous explique que les postes n'ont pas disparu. Cela signifie-t-il que deux postes de Directeur ont été créés ailleurs ?

M. Laurent DUMANCHE :

Je vous redis que les suppressions de postes, qui doivent être soumises au CT, sont liées aux postes figurant dans le tableau des effectifs, voté par l'assemblée délibérante. S'agissant des fonctions, nous parlons d'un tout autre sujet. Les mobilités des directeurs correspondent à des départs à la retraite ou à des souhaits émis par les agents, qui ont répondu à des annonces publiées en interne. Statutairement parlant, le poste n'est pas supprimé. Le tableau des effectifs est d'ailleurs considéré comme un outil budgétaire de la Collectivité.

M. Laurent BURCKEL :

Il ne faut pas confondre la suppression de poste dans sa fonction effectuée dans un service actuel et la suppression de poste budgétaire telle qu'elle est inscrite dans les documents annuels et votés par le Conseil régional. Aujourd'hui, aucune suppression de poste budgétaire n'est donc inscrite de cette manière ou liée à ces mobilités.

Le changement d'affectation n'est pas synonyme d'une mobilité. Ceux qui sont basés à Metz le resteront, sans être contraints de rejoindre Strasbourg ou la Champagne-Ardenne. Je crois que cette ligne a été respectée, à l'exception des mobilités choisies par les agents à la recherche d'une opportunité technique. Il convient donc d'être vigilant sur la sémantique. Je ne crois pas, après avoir visité de nombreux services, que des agents se soient retrouvés désœuvrés du jour au lendemain. Nous avons essayé de faire en sorte que chaque agent puisse trouver sa place et remplir une activité correspondant à son grade, à ses capacités et à ses ambitions.

Mme Elisabeth G'STYR (CFDT) :

Cet organigramme est le premier que l'on nous propose depuis le débat du 16 octobre 2016. À cette date, l'effectif total regroupait 146 personnes et, aujourd'hui, nous aurions un effectif de 143 agents. Pourquoi n'est-ce pas mentionné ?

Nous passons de dix à huit services. Certains services sont constitués de trois ou cinq agents et d'autres d'une quarantaine. Comment ces services sont-ils organisés ? Y trouvons-nous des pôles, des référents ? Si oui, de quelle manière seront organisés les missions et l'ancrage de ces personnes ? Je pense que la réflexion concerne également

les futures Directions. Nous savons que certaines Directions ont connu des mouvements. Des informations nous seront-elles transmises à ce sujet ?

À la Direction des Transports et de la Mobilité, des astreintes sont demandées. Il conviendra de fournir une réponse rapide aux agents concernés.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

Il nous faudra vraiment échanger sur ces problématiques d'organisation. Nous vous avons demandé le nombre de fiches de paye distribuées en janvier 2016 et en juin 2017. Je peux vous assurer que nous ne constaterions pas le même nombre. Effectivement, il est possible de maintenir au tableau des effectifs des postes pendant plusieurs années. Nous souhaiterions une architecture commune d'organigramme pour tous les services. Les postes sont fichés, mais il ne faut pas oublier que, derrière, nous trouvons une personne et un nom. Je préfère donc que ces noms soient spécifiés, au lieu d'une référence. Ce changement pourrait contribuer au fait que les agents se connaissent mieux.

D'autres services ont fusionné. Le DCC a fusionné deux services un mois après la transmission de l'organigramme en 2016. Les services de l'Enseignement supérieur et de l'Innovation ont fusionné, sans que la moindre présentation ait été assurée. Il conviendrait de mettre en place une procédure, étendue à l'ensemble des services, afin que chacun puisse s'y retrouver. Nous saurions ainsi quels postes ont disparu ou ont été gelés.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Pour répondre à la question posée, 7 850 feuilles de paye ont été émises en juin 2015 (1 984 en Alsace, 2 103 en Champagne-Ardenne, 3 763 en Lorraine). À la date du 30 juin 2017, 7 661 feuilles de paye ont été émises (1 984 en Alsace, 2 003 en Champagne-Ardenne, 3 674 en Lorraine).

Mme Carine REBER :

Vous posez la question relative aux effectifs des services. Sur le site de Metz, certains postes d'assistantes n'ont pas été remplacés à la suite de mobilités. Au sein de la DEA, nous comptons l'année dernière treize assistantes à Metz contre six à Strasbourg et quatre ou cinq à Châlons-en-Champagne. Je vous livre un exemple factuel : sur les quatre assistantes, deux ont postulé à des postes au sein des services de la DRH et des Affaires internationales. Ces postes n'ont pas été remplacés en raison d'un volume d'activité insuffisant à leur confier. Les deux autres assistantes ont fait le choix d'évoluer vers des postes de chargée de mission afin d'instruire des dossiers. Aucun problème de répartition de la charge de travail ne se pose à Metz, bien au contraire.

Au sein de la DEA, nous trouvons effectivement des petits services en termes d'effectifs. Je pense notamment au service Santé, qui compte quatre agents. Au regard de la politique définie l'année dernière, cet effectif s'avère suffisant. Même si toutes les collègues sont localisées sur le site de Metz, elles rayonnent sur l'ensemble de la région.

S'agissant des grands services, vous avez remarqué les postes d'adjoint au chef de service, en charge de différents domaines. Au sein du nouveau service Eau et Biodiversité, vous trouvez l'ancien service régional de l'Ille Domaniale, un cours d'eau dont la propriété revient à la Région. Cette entité, qui regroupe un personnel notamment en charge de la maintenance des barrages, est prise en charge par un chef de service adjoint.

Toutes ces informations figurent sur l'organigramme détaillé.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous avons identifié une proportion importante de réductions du nombre de directeurs, des cabinets, des groupes politiques. Nous essaierons de les localiser plus précisément.

M. Laurent DUMANCHE :

Je peux apporter une réponse relative à l'évolution des organigrammes de Directions. Un travail est effectivement en cours à ce sujet, en collaboration avec les collègues directeurs. Un vote a été organisé il y a un an et il nous faut aujourd'hui revoir ces organigrammes et les soumettre à un nouveau vote. La démarche est engagée. La Direction des Transports et de la Mobilité nous a fait part de certains changements. Comme nous l'avons indiqué précédemment, nous travaillons sur les organigrammes des agences, qui vous seront soumis pour avis lors d'un prochain CT.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Une question portait sur les astreintes et une autre sur la manière de travailler, selon un calendrier. Quels engagements pouvons-nous prendre ?

M. François CHARLIER :

La question des astreintes nous a effectivement été transmise. Elle est réapparue après l'intégration de nos collègues des Transports. Nous la réétudions, au regard de cette situation.

Les questions posées sont surtout relatives à la territorialisation de ces astreintes. Nous avons déjà travaillé sur les transports, avec les équipes et Michel Sauvage. Nous avons initié la démarche s'agissant de l'immobilier. L'un des sujets que nous évoquerons au sein des groupes de travail concerne le nœud dans les agences, en termes d'astreinte.

Un travail important a déjà été mené sur la question des transports.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Une présentation est-elle envisageable lors du prochain CT ?

M. François CHARLIER :

Elle concernera les groupes de travail dans un premier temps. L'exercice n'est pas simple, techniquement et réglementairement parlant. La question des services Transports diffère selon les départements et nous observons des configurations parfois un peu complexes.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Ces démarches sont-elles envisageables cette année ou au début de l'année prochaine ?

M. François CHARLIER :

Il faut prendre en compte la responsabilité de l'Administration.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Faut-il modifier le calendrier avant le 31 décembre ou le groupe de travail doit-il être envisagé au début de l'année prochaine ?

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

C'est lié au temps de travail.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous prévoyons donc une date en début d'année prochaine. Que proposez-vous pour les autres Directions ?

Mme Delphine GOUGEON :

L'un des sujets porte sur les effectifs et il serait plus opportun de l'aborder en groupe de travail.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous avons prévu d'organiser une réunion de travail relative au siège. Elle pourrait permettre de recevoir les représentants des différentes Directions, à l'instar de l'intervention de Madame Reber aujourd'hui.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Je rappelle le sujet évoqué le 7 juillet dernier. Nous devons travailler sur l'organisation du travail et nous avons expliqué qu'il convenait de se servir de l'exemple de la DRH pour étendre ce travail aux autres services. La DRH a été touchée par des modifications de l'organisation. En lisant le premier organigramme, il est difficile de connaître les prérogatives des Directeurs. Notre calendrier doit inclure des débats sur l'organisation du travail. Une date prévue n'a pas été respectée à cause du nombre considérable de dossiers à étudier. Nous devons vraiment aborder ce sujet des dotations, que nous lions à l'organisation. Pourquoi ne pas travailler sur le service RH ?

M. Jean-Luc WARSMANN :

Laurent Dumanche pourrait présenter sa Direction, comme l'a fait Carine Reber aujourd'hui. Cela vous convient-il ?

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

La volonté d'avoir accès à des organigrammes cohérents et homogènes entre les services n'est pas liée à une lubie. Nous avons constaté, s'agissant de la notion d'adjoint au chef de service ou d'adjoint au Directeur, que les classements dans le RIFSEEP ne correspondent pas aux propos tenus dès le départ. Les agents se retrouveront financièrement impactés. Je comprends que des choix soient opérés, chacun prend sa responsabilité, mais il est important que l'information soit homogène et accessible à tous.

M. Jean-Luc WARSMANN :

J'ai pris un engagement très clair lors du dernier groupe de travail. Tous les postes seront cotés, une proposition sera faite aux agents, qui pourront en discuter et répondre.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

L'idée aurait été d'utiliser un code couleur selon la situation géographique des sites. Nous aurions également apprécié de connaître la situation avant et après.

La CGT demande une suspension de séance avant le vote.

Suspension 10 minutes puis reprise de la séance.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Monsieur le Président, après consultation de l'ensemble des organisations syndicales et compte tenu du fait que nous engageons le travail au sein des groupes de travail, nous vous sollicitons pour reporter ce dossier à un CT ultérieur.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Ce report cause-t-il un dommage à quiconque ?

Madame Carine REBER :

Deux chefs de service sont partis et les postes restent vacants par rapport aux propositions de fusion. Le service public continue, il faut sortir les dossiers et les instruire. Nous ferons au mieux.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Quelles sont vos difficultés ?

Madame Carine REBER :

Je pense à la délégation de signature, au fonctionnement courant.

M. Jean-Luc WARSMANN :

J'enregistre la demande. Le prochain CT doit se tenir en octobre. Le point est ainsi reporté.

Le point relatif à l'évolution de l'organigramme de la DEA est reporté.

PROJET

Comité Technique

Séance du 20 septembre 2017

Point VI : Divers

- **Bilan de la dernière mobilité au sein des lycées**

Mme Delphine GOUGEON :

Nous n'avons pas disposé du temps nécessaire, lors de la réunion de travail du 15 octobre, pour aborder ce point. Une nouvelle réunion est prévue lundi après-midi, en présence de la DGL et de la DRH. Nous vous proposons, par conséquent, de présenter les chiffres à cette date.

- **Information sur les départs des directeurs et directeurs adjoints vers les agences territoriales et hors Région Grand Est**

M. Jean-Luc WARSMANN :

J'ai les éléments d'information relatifs à ces départs et je vous les transmettrai.

- Mobilité auprès d'une agence territoriale : Noël Jouaville, Jean Salque, Catherine Quintallet, Francis Murer, Olivier Martin, Aurélie Moufflarge, Nicolas Vincent Darré, Pierre Lamotte, François Obrecht, Olivier Cuissard, Marie-Pierre Augustin.
- Mobilité hors Région Grand Est : Frédéric Gallois, en congé sans traitement.

- **Information sur la mise en place des commissions de réforme**

M. Jean-Luc WARSMANN :

S'agissant de la Meuse, la situation d'alerte justifie de se rapprocher des services de l'État. Aucun calendrier n'a été fourni et aucune réunion n'a été organisée en 2017.

- Ardennes : une réunion se tient le premier jeudi de chaque mois, mais le calendrier n'a pas été délivré aux services.
- Aube : deux réunions par trimestre. Vous serez informés des dates.
- Marne, Haute-Marne, Meurthe-et-Moselle, Moselle : une séance mensuelle, à l'exception du mois d'août. Vous connaissez les dates.
- Vosges : une séance trimestrielle, les dates vous ont été communiquées. Aucun dossier n'a été traité par le Centre de gestion en 2016 (manque de personnel, difficultés à obtenir les services de l'État).
- Bas-Rhin : une séance mensuelle, le troisième vendredi de chaque mois, excepté juillet.
- Haut-Rhin : une séance mensuelle, le troisième jeudi de chaque mois, excepté août.

Nous rencontrons une difficulté au niveau des représentations. Il manque un suppléant dans le Haut-Rhin et en Champagne-Ardenne. Dès que j'ai pris connaissance de ces

informations, j'ai alerté le cabinet, en espérant que la problématique soit réglée vendredi prochain.

On me dit qu'il manque également des représentants du personnel pour certains départements, notamment un suppléant CGT dans le Bas-Rhin, un suppléant FO et CGT dans le Haut-Rhin. Dans la Meuse et la Moselle, il convient de procéder à la désignation des suppléants de la CGT.

Je propose de vous transmettre toutes ces informations, que chacun pourra consulter.

M. Jean-François DUVAL :

Dans le Haut-Rhin, il ne manque pas de titulaire ni de suppléant FO. Nous avons transmis les noms il y a fort longtemps, et à plusieurs reprises. Des commissions de réforme se tiennent, depuis les élections professionnelles, avec des représentants du personnel élus lors des anciennes élections. Est-ce légal ? Les représentants sont désignés par des syndicats qui ne sont plus représentatifs. Si l'illégalité est avérée, il conviendra d'annuler toutes les commissions de réforme du Haut-Rhin et du Bas-Rhin qui se sont tenues depuis lors.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Nous ne voulons pas faire porter toute la responsabilité à l'Administration. Nous avons été sollicités, à un moment donné, pour préciser les noms. Il nous a manqué de temps pour indiquer tous les participants. S'agissant du Bas-Rhin, les noms l'ont bien été.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous diffusons ces informations à tout le monde, ce qui permet à chacun de réagir.

Pour répondre à Monsieur Duval, une commission n'est annulée que si une personne demande l'annulation. Si aucune contestation n'est formulée, la commission perdure. Notre objectif concerne surtout l'avenir et nous vérifierons ces compositions de commissions.

Reste-t-il des dossiers en instance ?

M. Laurent DUMANCHE :

Oui, forcément.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Pourrait-on obtenir un tableau avec les délais d'attente afin d'avoir une idée des retards ?

M. Laurent DUMANCHE :

Oui, tout à fait.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Je fais le lien avec le débat relatif à l'organisation du travail. Les commissions de réforme mènent un travail important et, aujourd'hui, je ne suis pas certain que la DRH ait les moyens de travailler sereinement sur ces commissions.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous regarderons la situation et les moyens déployés pour traiter les dossiers.

M. François CHARLIER :

Je confirme que les élus seront désignés lors de la commission permanente de vendredi prochain.

M. Jean-Luc WARSMANN :

François Charlier souhaite s'exprimer sur le lycée Boucher.

M. François CHARLIER :

J'ai posé la question au directeur d'agence. Le lycée Boucher accueille prochainement des travaux. Un référentiel est déjà en place pour les locaux des agents et les vestiaires.

- **Autres**

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je me suis engagé, il y a quelque temps, sur une proposition de principe relative à la stagiairisation des ATTEE.

Lorsqu'un agent est recruté en CDD pour travailler dans un lycée de la Région Grand Est, et si son contrat est reconduit, il a droit à un entretien annuel d'évaluation. Le premier entretien doit fixer des objectifs précis, évaluables à la fin de sa deuxième année de présence. Si l'objectif n'est pas atteint, le contrat n'est pas renouvelé. S'il est atteint, l'agent peut occuper un poste permanent vacant et il lui est proposé de « stagiairiser » sur ce poste. Si le poste n'est pas vacant, la Région recherche une solution visant à proposer un poste vacant à proximité et dans un délai raisonnable.

Ce principe doit empêcher les agents de rester plus de deux ans en CDD, sauf si nous n'avons pas trouvé de poste vacant à proximité ou si l'agent n'a pas accepté la stagiairisation, ce qui peut se produire dans le milieu rural. Je pense qu'il s'agit d'une avancée par rapport aux situations antérieures dans les trois Régions précédentes.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Cette proposition me semble correcte, de prime abord. Laissez-nous le temps de l'étudier plus précisément.

M. Jean-François DUVAL (FO) :

Vous dites que l'agent sera « stagiairisé » sur le poste qu'il occupe. Je tiens à apporter une nuance, qui est la priorité aux titulaires. Le poste doit être publié avant. Si aucun titulaire ne se manifeste ou ne convient, la stagiairisation peut être initiée.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Oui, nous revenons donc au cas n°2.

M. Laurent BURCKEL :

Je découvre cette proposition, comme la plupart des collègues présents aujourd'hui. Elle est conforme à la réglementation puisque nous évoquons clairement l'article 3, alinéa 2, de la loi du 26 janvier 1984, qui permet d'aller jusqu'à deux ans dans l'attente d'un recrutement statutaire. Je dirais même que nous faisons preuve d'une vraie souplesse en proposant de trouver une solution au-delà des deux ans puisque nous faisons face à une petite problématique juridique. En évoquant cette période de deux ans, nous respectons les termes de la loi du 26 janvier 1984. Je pense qu'il est de l'intérêt de tout le monde, des représentants de l'Administration et des agents, de pouvoir se retrouver dans un cadre normal d'exécution de la loi.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Nous avons évoqué ce sujet avec les élus avant le présent CT. Nous portons ensemble ce que nous pensons être un progrès pour les agents et la Collectivité.

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

La proposition est louable, même s'il nous faut l'étudier dans le détail. Nous n'avons pas encore finalisé la mobilité interne et ce sujet doit s'intégrer au dispositif évoqué.

Mme Marie-Josée JEANRONT (FSU) :

Cette proposition, très intéressante, mérite une réflexion. La question des remplacements de personnels est récurrente. L'idée de personnels titulaires remplaçants a été évoquée à plusieurs reprises. Nous devrions mener la réflexion sur cette question, s'agissant notamment des absences de courte durée, faisant appel à des recrutements ponctuels.

M. Jean-Luc WARSMANN :

J'ai donné mon accord pour étudier la question. L'intérêt de la Collectivité ne repose pas sur un grand nombre de CDD, même s'ils permettent d'apporter une certaine souplesse. Dès lors que nous sommes en mesure de tracer une perspective de carrière et d'évolution, l'agent peut vivre sa vie normalement.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Le projet de titulaire remplaçant mérite de lancer le débat. C'est une bonne solution pour combler les absences sur de courtes périodes.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

Nous avons déjà beaucoup parlé de ces sujets de titulaires remplaçants, qui nécessitent un minimum d'organisation. Des agents doivent accepter de venir le matin en ignorant leur affectation pour la journée. C'est aussi un moyen de recruter des professionnels. Il est toujours très difficile de faire appel à un électricien, à un chauffagiste ou à un cuisinier pour un salaire de 1 100 ou 1 200 €. Le fait d'avoir un potentiel de volants titulaires au sein des zones urbaines permet aux personnes de s'inscrire dans une carrière concrète et d'attirer les professionnels, qui ne souhaitent pas s'investir sur une durée de quatre ou six mois.

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

Il serait intéressant d'établir un bilan du nombre de contrats aidés qui arrivent à terme et qui généreront peut-être un manque de poste à certains endroits. Un déséquilibre risque d'apparaître.

Mme Delphine GOUGEON :

Je propose d'aborder la question des titulaires remplaçants dans le cadre des groupes de travail mis en place avec la DJL.

M. François CHARLIER :

La Région ne compte quasiment plus de CAE. Certains établissements alsaciens faisaient appel directement à des contrats aidés. Les CREPS avaient l'habitude de reprendre ces contrats.

M. Rémi BRASSEUR (CFTC) :

Ces emplois aidés ont compensé le déficit de postes, mais à la main des établissements. Une analyse devrait effectivement être initiée à ce sujet.

Mme Marie-Josée JEANRONT (FSU) :

En Lorraine, nous avons recruté quelques apprentis. Pouvons-nous connaître leur situation ?

Mme Delphine GOUGEON :

Nous étudierons le bilan lors du prochain CT. Le souhait du Président consiste bien à renforcer le recrutement des apprentis. Il conviendra de rappeler les réglementations en la matière et indiquer que la Collectivité identifiera les Directions ou les services au sein desquels il serait opportun de recruter des apprentis.

M. Jean-François DUVAL (FO):

Je souhaite poser deux questions diverses. S'agissant de la médecine du travail, quelle est la situation dans chaque département de la grande Région ?

Une rumeur indique que la Collectivité aurait acheté une partie du site du boulevard de Trèves. Qu'en est-il ?

M. François CHARLIER :

Le Président présentera un rapport à la commission permanente en vue d'acheter ce site. Le bâtiment coûtera une dizaine de millions d'euros et nous avons réalisé que le retour sur investissement apparaîtrait après une période de sept ans.

M. Pascal WEIBEL :

Le loyer actuel se situe à 1,250 M€ annuels. Le coût d'acquisition proposé s'établit à 10,350 M€ pour 10 000 m², intégrant le plateau du premier étage. L'école de danse quittera prochainement les locaux. Nous avons aussi groupé dans l'achat les locaux du rez-de-chaussée, inoccupés. Ils pourront être aménagés et accueillir des bureaux ou un pôle de salles de réunion. Enfin, 170 places de parking sont disponibles. Nous disposerions du parking P3, riche de 150 places.

M. François CHARLIER :

La décision sera prise lors de la prochaine commission permanente.

M. Laurent DUMANCHE :

S'agissant de la médecine du travail, nous suivons ce dossier problématique, lié à la pénurie de médecins à l'échelle nationale. Nous travaillons sur les conventionnements avec les Centres de gestion et les associations de médecine professionnelle.

Il convient également d'envisager le recrutement de médecins et la constitution d'une équipe de médecine préventive, constituée d'infirmiers.

M. Pascal KOEHLER (CGT) :

Il serait intéressant de comprendre la difficulté rencontrée par l'Administration au sujet des médecins du travail. Le *numerus clausus* pose un problème. Le gouvernement actuel cherche à effacer les CHSCT et la médecine préventive. Il serait intéressant d'écouter les hommes politiques locaux s'exprimer.

M. Laurent BURCKEL :

Trouver un médecin du travail représente une vraie difficulté. Ce dernier doit savoir être attentif et se placer entre le patient et l'Administration. Notre poste reste disponible, car nous ne trouvons pas cette spécialité.

Mme Marie-Josée JEANRONT (FSU) :

Le rôle des élus consiste à faire remonter cette difficulté. Nous faisons face à la pénurie de médecins, la médecine du travail est une spécialité différente et le blocage du *numerus clausus* accentuera la difficulté. Il sera intéressant d'entendre les élus politiques porter la parole de façon générale.

M. Christophe DELANAUX (CFTC) :

Je me pose la question de la responsabilité juridique de l'employeur puisque la santé impose une obligation de résultat, pas de moyens.

M. Patrice VALENTIN :

En tant que Président du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de la Marne, mon service de médecine dépend d'une convention passée avec l'ancienne Région Champagne-Ardenne. Notre souci dépasse le *numerus clausus*. Certains médecins recrutés ont suivi des formations via la MSA ou des universités belges, mais le Conseil de l'ordre nous signale que notre avis n'est pas opposable. Nous essayons de trouver des solutions alternatives pour permettre de libérer le médecin des tâches annexes, en les confiant à des infirmiers de santé au travail. Ici aussi, le recrutement s'avère difficile.

M. Jean-Luc WARSMANN :

Je vous remercie, la séance est levée.

La séance est levée à 12 heures 20.

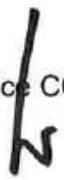
Le Président,



Jean-Luc WARSMANN

Le Secrétaire,

Fabrice COLLINET



Le Secrétaire adjoint,

Jean-MARC ROULLEAU