

CDAPP

COMPTE RENDU du CTP du Vendredi 13 mai 2011 à 16H30 Salle du Conseil Municipal

Affaire suivie par
Michaël PELLERONE /
Delphine CHANTEREAU
Marie LEGAIE HÉRISSON

ETAIENT PRESENTS :

Représentants de la Communauté d'Agglomération :

Titulaires présents :

Martine LIGNIÈRES-CASSOU, Présidente
Pierre DOMENGÉ
André NAHON
Jean-Michel CANTON, Secrétaire

Représentants du personnel :

Titulaires :

Anne LAFON, *CFDT*
Fabrice LECERF, *CGT*
Christian LABAT, *FO*

Suppléants :

Franck REMAZEILLES, *CFDT*
Frédérique GERARD-DUTILLEUL, *FO*, Secrétaire adjoint par délégation
Jean-Marc VIGNARD, *SUD*

Assistaient également à la réunion :

Marie-Laure ÉTIENNE, Directeure générale des services
Marc LAMARQUE, Directeur des Ressources Humaines
Michaël PELLERONE, DRH, Responsable du service Relations Sociales
Marie-Bernadette DUPOUTS, DRH, Responsable services Carrière, Retraite, Contentieux
Laure VILDARI, DRH, Service Gestion des Carrières
Marine RYCKBOSCH, DRH, Service Emploi recrutement
Delphine CHANTEREAU, Secrétariat DRH

Madame la Présidente constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 16h35.

RAPPEL ORDRE DU JOUR

- I - Approbation du compte rendu du CTP du 25 mars 2011.
- II - Mise en œuvre de l'entretien professionnel : Validation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle.
- III - Approbation du plan de formation et contrat d'objectifs territorialités avec le CNFPT.

Madame la Présidente annonce le premier rapport.

Vous constaterez que nous approuvons aujourd'hui le compte rendu du dernier CTP.

I - APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CTP DU 25 MARS 2011

Madame la Présidente demande si nous pouvons valider ce procès-verbal et laisse la parole à Monsieur VIGNARD.

M. Jean-Marc VIGNARD, SUD :

Suite à l'intervention de Madame la Députée-Maire, lors du CTP du 25 mars 2011, sur les dysfonctionnements avérés au Conservatoire à Rayonnement Départemental (dû au manquement professionnel des professeurs à l'égard des élèves) j'aurais souhaité revenir sur un fait qui nous semble important. Je pense qu'un amalgame a été fait ainsi qu'une mauvaise interprétation. Dans le cas présent il ne s'agit nullement d'une sanction due à un manque de professionnalisme, bien au contraire, et si vous le voulez bien je vais vous relater les faits rapidement :

Cet agent travaille depuis 25 ans pour la collectivité et est irréprochable au sein de son travail comme enseignant. Bon nombre de ses collègues et parents d'élèves peuvent en répondre ; de même par son investissement au sein de la collectivité. Il est déplorable de constater que sur des affirmations non justifiées d'un parent d'élève qui à nos yeux n'est pas « parole d'évangile », sa supérieure hiérarchique se soit permise de le sanctionner et avant cela de le sermonner vivement, ce qui l'a complètement déstabilisé et meurtri au point de vouloir commettre un acte irréparable. La gravité vient du fait que sa supérieure n'a pas eu l'écoute nécessaire pour entendre les deux versions. Il nous semble qu'un supérieur se doit d'être à l'écoute (surtout lors de conflits comme celui-ci) de ses agents et surtout de ne pas prendre parti avant d'avoir écouté l'ensemble des témoignages.

Pour « SUD », nous pensons qu'il s'agit là d'un abus de pouvoir flagrant dénotant un autoritarisme mal placé.

Par la suite, et ce qui pour notre organisation semble le plus grave, c'est que lors d'une réunion avec les différents coordinateurs, les propos avancés en rapport avec la situation ont été erronés, amplifiés et diffamatoires (des 2 minutes de pause, nous sommes passés à 25 minutes !)

Depuis ce jour, cet agent est suivi psychologiquement et reste très perturbé. Heureusement le pire a été évité, car l'état dans lequel se trouvait l'agent, après son entrevue avec la directrice laissait supposer des intentions irréversibles.

Notre organisation syndicale tenait à mettre l'accent sur cette situation qui n'est pas un cas isolé, afin de vous interpeller sur le fait que cette situation n'avait en aucun cas, un lien direct avec la réorganisation. Nous souhaiterions qu'à l'avenir l'autoritarisme de certains supérieurs cesse et ne devienne pas une habitude.

L'efficience managériale ne doit pas se situer au niveau d'un autoritarisme mal placé mais plutôt dans le cadre d'un dialogue mutuel, respectueux de chacun, créateur d'une véritable symbiose collective qui ne peut qu'aboutir à l'amélioration de la qualité du service public rendu aux citoyens.

Madame la Présidente : J'ai écouté votre déclaration, je laisse Monsieur DOMENGÉ vous répondre.

M. Pierre DOMENGÉ :

Je suis surpris par votre intervention Monsieur VIGNARD, car étant souvent au Conservatoire, j'aurais aimé être informé lors de mes venues.

Je pense que tout ceci a été exagéré dans les deux sens. J'ai eu une autre version.

Je sais qu'il y a eu un « retour en arrière » de la directrice avec cet agent. Je pensais donc que tout cela était réglé. Je suis étonné que l'on revienne sur ce sujet là, aujourd'hui.

Je suis un élu présent et je suis là pour régler les affaires de plus j'ai un bon contact avec les agents. A l'avenir, je souhaite être prévenu afin de régler le problème sur le moment.

M. Jean-Marc VIGNARD, SUD :

J'aurais souhaité avoir une entrevue avec vous sur la réalité des faits produits. J'ai passé du temps à calmer et raisonner l'agent concerné. Pourtant il est impliqué dans son travail. Les choses ont pris des proportions déplacées par rapport à la situation. Il aurait été bien de pouvoir vous relater les faits.

M. Pierre DOMENGÉ :

Monsieur VIGNARD, vous savez que je suis toujours disponible lorsqu'il se passe quelque chose.

Madame la Présidente : Avez-vous d'autres observations ?

M. Franck REMAZEILLES , CFTD :

En ce qui concerne les titres restaurants, je pense qu'il y a une inversion entre :

4/ Pour les jours de grève :

grève de moins de 3h30 : un titre restaurant

grève de 3h30 : un demi titre restaurant

Mais ce devrait être :

4/ Pour les jours de grève :

grève de moins de 3h30 : un demi titre restaurant

grève de 3h30 : un titre restaurant

M. Marc LAMARQUE :

Le rapport concernant les titres restaurants a été retiré de l'ordre du jour.

Nous sommes, à ce jour, passé à plus 700 titres restaurants pour le mois de mai 2011, gérés par un simple tableur EXCEL.

L'adoption de ce rapport nous aurait donné une facilité de gestion. Nous aimerions donc pouvoir le réexaminer avec les membres du CTP le plus rapidement possible.

Avis formulés :

- ***Favorables : FO – CFDT – SUD - CGT***

Madame la Présidente propose le rapport suivant.

II – MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : VALIDATION DES CRITÈRES D'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE.

Mme Marie-Laure ÉTIENNE :

A cause d'une extinction de voix, je laisse le soin à Monsieur LAMARQUE de vous présenter ce rapport.

M. Marc LAMARQUE :

Ce dossier a été présenté en groupe de travail le vendredi 29 avril 2011 ; ont été examinés la fiche de poste et la grille d'entretien professionnel.

L'entretien d'évaluation est déjà connu des cadres A et B.

S'appuyant sur le décret de juin 2010 officialisant l'entretien professionnel, nous avons donc retravaillé sur la fiche de poste qui reste le point de départ de la procédure.

Je remercie, à ce titre, mes collègues de la gestion des carrières.

L'entretien professionnel est déjà mis en place au sein de l'État et bien souvent il arrive que les collectivités locales soient concernées quelques années plus tard. L'expérimentation se fera sur l'année ; ceci deviendra donc une obligation, autant l'anticiper.

Cette fiche contient de nouvelles rubriques (grades, mobilité interne, souhaits de formation) et représente donc un nouvel outil de gestion des ressources humaines.

J'insiste sur l'outil de dialogue par rapport aux fiches de notation car les notifications se faisaient souvent à la hâte.

Le projet consiste en un entretien annuel de 1h30 par le N+1, ce qui représente une occasion pour l'agent et son supérieur de pouvoir échanger ensemble.

Ici, vous n'avez à valider que les critères qui ne sont que l'application du décret.

Ce travail n'a pas été fait de façon isolée par la DRH mais préparé au sein d'un groupe de travail aquitain sur une année et mis en place avec l'aide du Centre de Gestion 64.

Ce dossier a été présenté à Mme Maire-Laure ÉTIENNE, Directrice Générale des services dès son arrivée au Comité de direction du pôle 2 et le sera prochainement au pôle 4.

Il est également prévu afin de faciliter la mise en œuvre, une formation d'une demie-journée pour les agents évaluateurs.

Un bilan de la procédure sera fait.

Il faut savoir que la grille d'évaluation n'est pas figée et peut donc être améliorée.

Aujourd'hui, vous émettez un avis sur l'établissement des critères et ce rapport sera soumis au prochain Conseil communautaire afin d'être validé à la fin du mois de juin 2011.

L'information générale a été diffusée dans les « flash info RH » de septembre 2010 et de février 2011.

Un guide de l'agent évaluateur et un de l'agent évalué sont à votre disposition dans ce dossier. Un lexique est actuellement en cours de conception.

Madame la Présidente : Nous allons ouvrir le débat, je vais vous expliquer l'importance de la mise en place de ces actions. Toutefois, je préfère vous entendre afin que nous discutons sur les objectifs et les modalités.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Je souhaiterais faire une déclaration.

« Nous avons fait le point sur le dossier de l'entretien d'évaluation qui est inscrit à l'ordre du jour du CTP CDA du vendredi 13 mai 2011.

Nous constatons que les remarques que nous avons formulées lors de la réunion du 29 avril dernier n'ont pas été prises en compte.

Par exemple, deux points précis, qui semblaient faire consensus :

- les critères d'évaluation des agents exerçant des fonctions d'encadrement ne mentionnent pas la notion d'assiduité et ponctualité, pourtant aussi importantes pour les agents de maîtrise que pour les agents qu'ils encadrent,*
- la disparition du taux de versement de la prime de performance à 70 %.*

Il y a donc bien un problème de méthode puisque les remarques acceptées en groupe de travail ne sont pas traduites dans le document finalisé, sans qu'aucune explication ne vienne étayer cette prise de position.

Or, la CGT a pour principe de procéder, sur les points de fond, à une réflexion collective. Les explications « en séance » ne nous permettent donc pas de considérer qu'il y a là un vrai dialogue social.

D'autant que dans ce dossier, comme notre représentant l'a exprimé :

- nous estimons que la mise en place d'un entretien de ce type doit faire l'objet d'une concertation approfondie,*
- les fiches de postes doivent faire l'objet d'une procédure d'examen qui ne doit pas être bâclée,*
- il importe de connaître la liste des évaluateurs, par service, pour voir si nous avons la même approche du « n+1 ».*
- l'aspect formation doit être revu, notamment au regard des différents types de formations*
- le lien entre l'entretien d'évaluation et le régime indemnitaire, d'une part, entre l'entretien d'évaluation et le déroulement de carrière, d'autre part, pose problème.*

C'est pourquoi notre représentant a demandé le report de ce dossier.

Nous réaffirmons avec force cette demande.

En effet, avant de discuter du détail, il aurait été souhaitable de débattre du fond.

En effet, le décret prévoit la possibilité pour les collectivités territoriales d'expérimenter un dispositif pour l'ensemble de leurs effectifs ou pour une partie seulement.

La première question à se poser est de savoir si une telle expérimentation est souhaitable si elle est opportune, si les conditions optimales de mise en œuvre sont réunies ?

Nous le disons clairement, ce n'est pas le cas.

La CGT s'est opposée à ce projet de décret lors de sa présentation au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

«Certes, il peut être reproché des automatismes liés à la note, un côté scolaire, des critères inopérants parfois, mais ce n'est pas parce que le système actuel est mal appliqué qu'il doit disparaître.

La note est un élément à part entière de la carrière. Avec la mise en œuvre de l'entretien professionnel à partir d'objectifs assignés au nom de la performance, ce qui est proposé n'a plus rien à voir avec la fonction publique de carrière.

Il s'agit d'un outil de management dont le but est :

- l'accentuation de la gestion locale de la carrière,*
- l'individualisation de la rémunération et du régime indemnitaire,*
- le clientélisme et la partialité dans l'octroi des formations.*

La CGT propose de faire évoluer le principe de la notation. Des entretiens préalables à la notation doivent être obligatoires.

Cet outil doit être également au service de la progression des savoirs et savoirs faire acquis au travail, qui évoluent en fonction des besoins de formation des fonctionnaires et dont la finalité est d'obtenir davantage d'efficacité sociale».

Il ne s'agit donc pas aujourd'hui de voir comment appliquer une réforme qui nous serait imposée, mais de savoir si nous acceptons de rentrer dans cette logique de la culture du résultat, de l'individualisation des rémunérations, de la casse de tout ce qui fait la culture collective.

Vous vous apprêtez à soumettre à l'organe délibérant de la Communauté d'Agglomération une démarche volontariste d'accompagnement de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP).

En second lieu, nous voulons cibler l'incohérence à adopter un rythme différent entre les agents de l'agglomération et ceux de la Ville. La mutualisation des services appelle au contraire à renforcer les éléments communs.

En troisième lieu, nous estimons que l'élaboration des fiches de postes, avec les agents est un préalable incontournable à la mise en œuvre des procédures prévues par le Décret.

En quatrième point, les documents qui nous sont remis montrent qu'il subsiste des ambiguïtés importantes, une surenchère gravissime par rapport au texte même :

- *- Ambiguïté quant aux agents concernés puisque la page 1 du document prévoit son application aux non titulaires, qui sont pourtant (d'après la circulaire ministérielle), exclus de l'expérimentation.*
- *- Ambiguïté quant à la responsabilité des différents échelons de la chaîne hiérarchique, puisqu'on demande au supérieur hiérarchique direct (souvent l'agent de maîtrise) de se prononcer sur l'avancement d'échelon, de grade, la promotion interne de ses collaborateurs directs !*

Il s'agit là d'une interprétation abusive des textes qui prévoient seulement que « le compte rendu de l'entretien, établi et signé par le supérieur hiérarchique direct, comporte une appréciation générale littérale traduisant la valeur professionnelle du fonctionnaire au regard des critères fixés à l'article 4 ».

La traduction en terme de proposition, qui est de la responsabilité conjointe des chefs de service et de la DRH, est dangereuse.

La circulaire ministérielle attire pourtant l'attention sur ce point : « la jurisprudence a déjà admis qu'un agent public pouvait être placé sous l'autorité d'un agent de grade inférieur ».

Quant à donner au supérieur hiérarchique direct la possibilité de distribuer les primes, c'est un retour à une dépendance que nous pensions reléguée aux oubliettes et qu'aucun des textes régissant l'entretien d'évaluation ne s'était permis d'évoquer.

Nous nous réservons d'ailleurs la possibilité de contester devant le tribunal administratif l'ensemble de la page 9 de votre document, comme attribuant des compétences illégales.

D'autres éléments sont contestables : il en est ainsi, au niveau de la formation, du fait que seules les formations à l'initiative de l'agent sont évoquées dans le document et non la formation répondant aux besoins des services.

C'est pourquoi nous vous demandons de prendre le temps du débat avant de vous engager dans une expérimentation dont les bases sont aujourd'hui pour le moins contestables.

Nous aurions pu comprendre que vous souhaitiez donner aux entretiens d'évaluation, qui se pratiquent depuis plusieurs années, pour les cadres supérieurs, un caractère plus officiel. Auquel cas, il vous aurait été possible de limiter l'expérimentation aux seuls agents titulaires de catégorie A.

Nous restons bien évidemment disponibles pour débattre sereinement des méthodes susceptibles d'améliorer le dialogue entre les agents et leur hiérarchie immédiate (incluant un entretien annuel formalisé) ».

Madame la Présidente : La traduction en terme de proposition qui est de la responsabilité conjointe des chefs de service est effectivement dangereuse.

M. Jean-Marc VIGNARD, SUD :

Le décret paru au début du mois d'août 2010 remplace le système actuel de notation des fonctionnaires par un entretien d'évaluation. C'est une bonne nouvelle pour tous ceux qui perdent leur prime chaque année dans les opérations d'exercices fastidieux qui durent des mois, dites « de notation », avec à la clé la fameuse prime de performance ou non !

Il s'agit de classer les agents par ordre de « mérite », ce qui suppose de les noter, chacun dans son service, de réunir des notes, de les harmoniser entre services, de fabriquer des listes.

Tout cela pour un effet dérisoire : on accélère un peu l'avancement d'une proportion du personnel fixée à l'avance en fonction du budget et, le plus souvent, les « perdants » de l'année A se rattrape sur l'année A+1 ou A+2.

A l'échelle de trois ou quatre ans, 95 % des agents progressent purement à l'ancienneté, avec parfois des bonnes fortunes dues non pas à la « notation » elle-même, mais à une plus ou moins grande acceptation d'une certaine flexibilité de travail. Inutile de préciser que c'est une machine à produire une quantité considérable de frustration, tant pour les agents que pour les chefs de services.

Comment est censé se dérouler un entretien individuel d'évaluation.

En face de ce système archaïque et coûteux, l'entretien annuel d'évaluation est présenté comme à la pointe du modernisme. En théorie, c'est une pratique simple. Les chefs de services et l'agent prennent rendez-vous, s'asseyent autour d'une table avec un plan d'entretien précis : comment l'agent a atteint ses objectifs de l'année précédente, quels objectifs peut-on fixer – si possible d'un accord commun – pour l'année suivante et de quels moyens l'agent a-t-il besoin pour y parvenir (formation, outils de travail, délégation de pouvoirs, etc) ?

Les deux partenaires s'entendent sur un compte rendu commun, qu'ils signent

Pour les catégories « A » et « B » un peu rôdées à cet exercice, on profite de l'occasion pour réaliser l'entretien dit « professionnel », qui fait le point sur l'évolution de la carrière de l'agent, ses compétences et la façon de les accroître. C'est le moment, souvent unique, de parler de ses perspectives d'évolution, de la nature du prochain poste auquel il peut prétendre ou de l'intérêt qu'il a à rester dans celui qu'il occupe.

Les limites de l'entretien individuel

Indispensable pour faire le point sur les relations de travail et les aspirations, les manques ou les difficultés d'un agent, cet entretien est rarement approprié pour évaluer correctement l'atteinte par l'agent de ses objectifs de l'exercice précédent et fixer ceux de l'exercice suivant.

Pour quatre raisons :

✓ *la première est que 20 à 30 % des chefs de service sont réfractaires à ce type d'entretien et ne le réalisent pas, ou très mal.*

Ils se défendent en disant : « je vois les agents chaque jour, je n'ai pas besoin de m'enfermer deux heures avec eux pour les connaître ».

✓ *la deuxième raison est la difficulté pour un chef de service, dont l'emploi du temps est souvent très chargé, d'y caser une série d'entretiens individuels d'une à deux heures (ce qui est nécessaire pour un dialogue sérieux) avec une douzaine ou une quinzaine d'agents, juste au moment où il dispose des résultats statistiques et comptables lui permettant de faire un bilan, et où il connaît les orientations politiques lui permettant de préparer les objectifs de l'année suivante. Sans oublier que l'opération devant alimenter les tableaux de la CAP, il faut que tout cela coïncide avec la période où ils sont établis.*

✓ *la troisième raison n'est pas procédurale, mais fondamentale : dans toutes les organisations modernes, il est impossible d'attribuer à un seul agent la réussite ou l'échec de ses objectifs. Même le responsable d'une activité simple, comme l'édition du compte rendu d'activité mensuelle d'un service, dépend des collègues qui lui fournissent les données, de ceux qui entretiennent le réseau informatique qu'il utilise, de celui qui le remplace quand il est en congés, etc.*

✓ *enfin, la quatrième raison est que dans la territoriale, un dirigeant de terrain a rarement la possibilité de s'engager personnellement à fournir à son collaborateur tous les moyens matériels ou humains dont il a besoin pour atteindre ses objectifs. Avec la RGPP et le manque de moyens criant de certains services, réussir ses objectifs devient un véritable numéro d'équilibriste.*

Mme Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL, FO:

Suite au dossier présenté en groupe de travail, nous avons relevé que des points sur lesquels nous avons discuté n'apparaissent pas dans le dossier de ce jour.

Cette mise en place des entretiens individuels doit être effectuée à titre expérimental en premier lieu.

Puis, il faudra prévoir un bilan en groupe de travail, sur les critères d'évaluations à partir des résultats obtenus lors de cette année "test".

Toutefois, il est primordial de maintenir l'attribution de la prime de performance en lien avec cet entretien et FO maintiendra sa position sur ce sujet.

M. Franck REMAZEILLES, CFDT :

Effectivement, il y a certains termes à revoir notamment celui concernant la pédagogie et la disponibilité qui pourraient être explicités, ils apparaissent sur la grille d'évaluation.

Comme pour FO en ce qui concerne la prime de performance, elle est existante et est basée aujourd'hui sur des critères objectifs.

La CFDT ne souhaite pas ajouter des critères subjectifs visant à écrêter cette prime.

M. Marc LAMARQUE :

Concernant les observations formulées lors du groupe de travail, bien entendu sur le fond nous en avons tenu compte, mais sur la forme elles n'ont pas été transcrites sur le rapport distribué.

Nous souhaitons laisser aborder certains sujets en séance publique (ex : assiduité et ponctualité pour les cadres).

Nous avons vérifié les pourcentages annoncés pour l'attribution de la prime de performance, ils sont exacts.

Nous devrions revoir entièrement les critères d'attribution de cette prime.

Pourquoi avoir choisi d'expérimenter à la CDA ? C'est tout simple, les agents sont moins nombreux.

Cette année voici ce qui est prévu :

- Ville : Entretien d'évaluation + notation,
- CDA : Entretien professionnel, (la notation est supprimée).

Madame la Présidente : Le système de notation actuel est infantilisant, les fiches de poste permettent de répondre aux attentes des agents et surtout de savoir "qui fait quoi" ?

Si nous voulons que les agents de la CDA ou de la Ville soient bien, il faut qu'ils sachent qui est leur supérieur hiérarchique, qui est leur chef sur un projet donné, c'est compliqué car ce n'est pas bien souvent le même puis, comment avançons-nous individuellement et collectivement ?

L'entretien professionnel entre dans le processus de structuration des services et permet de donner un cadre à tout le monde, c'est pour cela que la prime de performance est à sortir de ce cadre.

Vous disiez qu'il faudrait redéfinir des termes. Il est vrai que tout le monde ne décèlera pas les mêmes choses. J'ai moi-même relevé les termes : « pédagogie, implication dans le travail, relation avec la hiérarchie, etc »..., il est essentiel de préciser les choses.

Ce que nous avons entre les mains n'est qu'un projet, qu'un cadre.

Je suis d'accord avec la proposition de Monsieur LAMARQUE pour les points à modifier. Par contre dans le bilan annuel, il faudrait retrouver les objectifs atteints et à atteindre, les effectifs des équipes par exemple.

Je comprends que vous redoutiez que certains chefs de service aient plus de facilités que d'autres pour compléter ces documents.

Prenons par exemple certains services qui font signer les fiches de notation sur des capots des véhicules ! Nous voulons faire changer les cultures.

A titre expérimental, avons-nous des chefs de services allant dans ce sens et combien en comptons-nous de motivés ?

Il y a dans certains pôles simplement des agents d'exécution et dont les relations sont moins policées avec les chefs de service.

Ceci peut être vécu comme un jugement, il est donc vrai qu'il faut rassurer les agents. Cette démarche doit se faire avec des agents motivés et avec ceux qui ont envie de faire avancer leurs équipes et la collectivité.

Aussi pour cette année, je propose que nous fassions un essai avec les services où cela est possible.

Quant aux autres services dits d'exécution cela se fera plus tard.

Mlle Laure VILDARI :

A ce jour, tous les chefs de services convoqués ont répondu présents.

M. Marc LAMARQUE :

Madame la Présidente, à votre initiative depuis 2008, vous avez engagé des formations lourdes en matière de management pour l'ensemble des cadres de nos deux collectivités (soit environ 300 cadres), la culture est en train de changer.

Madame la Présidente : Il serait bien, à ce propos, que les bilans d'étapes de CAP AXIOS soient distribués aux organisations syndicales.

M. Michaël PELLERONE :

Cela a été fait en groupe de travail formation le 8 avril 2011.

M. Marc LAMARQUE :

Plus de 80 % des cadres ont effectué l'ensemble des modules de formation.

Je crois, Madame la Présidente, que la vision que vous avez des cadres est en train de changer. Il faut donc leur faire confiance, les formations se passent bien.

A la demande du centre de gestion 64, les formations à l'entretien professionnel se font en présence d'un agent de la DRH qui recense les différentes remarques des chefs de services.

Je suis moins inquiet que vous pour la mise en place de ce nouvel outil car les chefs de service vont s'adapter. Beaucoup d'entre eux pratiquaient déjà l'entretien d'évaluation. Le mot « jugement » me dérange, dans le sens où, les agents pourront s'apercevoir qu'il s'agit d'un outil de dialogue.

Des cases peuvent être complétées à la libre appréciation de l'agent.

Les cases sont une facilité donnée lors de la rédaction des entretiens, pour les agents concernés par des situations d'illettrisme.

Il y a de belles réussites et les gens veulent avancer, notamment les agents de maîtrise.

Madame la Présidente : Ce n'est pas moi qu'il faut rassurer car je partage votre démarche. Par contre, j'entends les craintes que peuvent exprimer certains agents, ceux qui occupent les postes les moins qualifiés dans notre collectivité.

Mme Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL, FO:

Pour appuyer votre démonstration, cet outil de dialogue étant délimité par un cadre, par un temps limité et par la grille ne pourra être que favorisé.

Toutefois, si on veut éviter la dérive de la confusion entre le dialogue et le jugement, notamment sur la demande de la prime de performance car je pense que le jugement vient de là...

Madame la Présidente : Ceci est réglé!

M. Fabrice LECERF, CGT :

Ce qui nous gêne se situe au niveau du N+1, c'est-à-dire de l'évaluateur lui-même.

Les supérieurs hiérarchiques directs avec qui il existe soit un niveau affectif soit une aversion et vice et versa. Il risque donc d'y avoir une situation difficile entre l'évaluateur et l'évalué.

Deux tiers du document est complété par le N+1 qui établit un certain nombre de choses avec l'évalué, le chef de service n'intervient qu'à la fin du processus.

Le système de notation actuel porte litige (environ 10 % de réclamations), là nous avons une crainte et certains éléments nous ont dit qu'il y a une multiplication des litiges et des contestations lors des entretiens professionnels dès le moment où les agents de la catégorie C sont entrés dans le processus

Madame la Présidente : Monsieur LECERF, aujourd'hui nous avons déjà la maîtrise qui note les agents d'exécution et que cela passe entre eux ou non. Ceci se traduit dans la note, dans la promotion interne, dans la vie tout court.

Votre crainte est-elle le fait qu'à la note soit substituée l'entretien individuel, et qu'aujourd'hui il y ait un recours, une médiation. Or avec l'entretien individuel vous craignez que ceci n'existe plus ?

M. Fabrice LECERF, CGT :

Non, au contraire. Nous pensons qu'un certain nombre d'agents va être en recul par rapport à l'évaluation, ils n'oseront pas s'exprimer.

Il est également demandé de faire des observations manuscrites, les agents seront donc plus dans une action de subir.

A la conclusion de cet entretien, il y aura sûrement des contestations car le moment venu l'agent n'aura pas su exprimer son ressenti.

Madame la Présidente : Je l'entends tout à fait, notamment en ce qui concerne la maîtrise de l'écrit et de l'oral. Cette situation existe déjà avec la note mais je n'ai pas la solution pour y répondre mais je l'entends.

M. André NAHON :

L'entretien d'évaluation individuel annuel est un moment très privilégié entre le chef de service et l'agent.

Cet entretien doit s'effectuer dans un climat non conflictuel et objectif de la part des deux parties. C'est le moment de faire l'analyse de l'année écoulée et de se projeter dans le futur.

Pour revenir sur les fiches de poste, pour que celles-ci soient crédibles, il faut qu'il y ait eu préalablement un audit de chaque poste de façon à pouvoir la créer.

Dans les critères d'appréciations, je rajouterai la notion de gestion, car de la gestion du temps découle la bonne pratique du travail.

M. Marc LAMARQUE :

L'entretien professionnel s'ouvre sur la fiche de poste, et son éventuelle mise à jour.

Monsieur LECERF m'a d'ailleurs demandé si c'était un contrat de travail. Non, au sens juridique du terme mais c'est un contrat moral qui permet à l'agent et au chef de service de connaître pleinement les missions et les compétences qui vont avec.

Cette fiche de poste est validée puis signée par l'agent, ce peut être le début d'un dialogue.

J'entends vos craintes pour l'évaluation des agents de catégorie C mais sachez que les entretiens entre cadres A ne se passent pas toujours bien.

Madame la Présidente : Mais nous avons les mêmes codes sociaux, culturels, et nous avons aujourd'hui des agents qui ne savent ni lire, ni écrire. Ils vont donc se trouver en situation délicate.

M. Marc LAMARQUE :

Cette question a été abordée lors de la formation. J'ai particulièrement insisté sur ce point et il a donc été prévu qu'un accompagnement se fasse.

Madame la Présidente : Oui, mais les agents ne sachant pas lire vont devoir signer cette fiche de poste sans même connaître les annotations portées sur celle-ci. Il faut que cela soit pris en compte.

M. Marc LAMARQUE :

Nous vivons déjà ce type de situations quand des agents viennent à la DRH et je peux vous rassurer car nous ne les stigmatisons pas, nous les aidons.

Vous nous avez demandé de travailler sur « l'illettrisme » et un groupe de travail a été constitué. Nous en avons parlé avec les formateurs. Ceci est peut être une occasion de dialogue et peut permettre l'orientation de l'agent vers une formation, car sincèrement quel est l'enjeu ?

Madame la Présidente : La dignité!

M. Marc LAMARQUE :

Oui mais quel est l'enjeu de l'entretien professionnel?

Madame la Présidente : Faire avancer les gens.

M. Marc LAMARQUE :

Le meilleur des résultats que l'entretien professionnel puisse produire c'est qu'un agent dise : « j'ai envie et besoin que l'on m'aide ».

De toute évidence, les cases ne sont pas importantes, ce qui l'est, c'est l'accompagnement de l'agent et son souhait d'avancer, comme vous le disiez.

Madame la Présidente : Nous savons tous que la fierté est une principale qualité des hommes, et le fait d'avouer la difficulté n'est pas une chose facile. Cela démontre qu'il y a des équipes où ce n'est pas l'agent de maîtrise qui peut faire le premier pas.

Il serait bien qu'un certain nombre de responsables syndicaux ou autres dans différents services suivent la formation et soient accompagnants. Cela pourrait permettre à l'agent de préparer son entretien et de pouvoir obtenir une entraide entre collègues.

M. Marc LAMARQUE :

Effectivement, nous pouvons proposer une participation à la formation, par exemple, à Monsieur LECERF en tant qu'accompagnant.

Madame la Présidente : Oui, mais pas en tant que responsable syndical mais comme accompagnant afin de préparer l'entretien avec l'agent en question.

Je propose donc :

- un temps de préparation avec un agent aidé par un autre de même catégorie pour comprendre les choses et compléter/rédiger les documents, suite à un entretien bilatéral.

M. Marc LAMARQUE :

Ceci est effectivement une idée à retenir et à creuser.

M. Jean-Michel CANTON :

Je ne suis pas convaincu qu'un agent ayant à sa disposition un autre agent, qu'il côtoie et croise tous les jours, parle aisément de ses difficultés.

Montrer que l'on a certaines difficultés à la lecture ou à l'écriture reste un moment douloureux à partager avec quelqu'un qu'il soit chef de service ou collègue.

Madame la Présidente : L'agent aura cette possibilité, à lui de la saisir ou non.

M. Jean-Michel CANTON :

Néanmoins, s'il ne la saisit pas, il sera confronté tôt ou tard à l'entretien et il aura donc cette difficulté.

Madame la Présidente : Dans la vie on n'évite pas la difficulté, on s'y prépare d'une façon ou d'une autre.

M. Jean-Michel CANTON :

Il faut une tierce personne dans l'entretien qui pourrait retranscrire le contenu de celui-ci et permettrait ainsi à l'agent de comprendre, de savoir ce qu'il va signer ; cela peut être une tierce personne, un enregistrement... Différentes choses peuvent être mises en place.

Mme Marie-Laure ÉTIENNE :

Suite au travail d'aujourd'hui, les fiches d'évaluation vont-elles être présentées telles quelles ou seront-elles retravaillées ?

Si je pose cette question, c'est parce que j'ai un certain nombre de remarques à faire, notamment sur la qualité d'encadrement. Il n'y a aucune notion du « travailler ensemble », il n'y a pas de notion de solidarité dans les équipes.

Nous sommes beaucoup sur des méthodes individuelles alors que nos collectivités grandiront si on arrive aussi à constituer de vraies équipes. Effectivement, dans une équipe il y a la capacité de faire en sorte qu'elle ait entièrement des objectifs et que l'humain est ce qu'il est avec des hauts et des bas mais à un moment donné que l'on puisse travailler sur cette notion du collectif.

Il faut aussi faire attention lors de l'évaluation de l'investissement professionnel, il faut définir ce qu'est la relation avec la hiérarchie ; elle doit être bien comprise car elle peut être interprétée différemment.

Nous savons qu'un agent peut être investi professionnellement mais peut avoir un problème relationnel avec son supérieur. C'est une chose importante.

Ensuite, il y a la nécessité de développer des outils de pilotage et d'aide à la décision parce que nous sommes dans une structure où l'extension n'existe pas. Nous avons un certain nombre de bases de données qui sont étanches entre elles tant et si bien que nous n'arrivons pas à les mettre en relation, nous ne pouvons pas dire : quel est le lieu de travail des agents.

On parle de capacité à mettre en place des outils de pilotage, à mon sens aujourd'hui au sein des deux collectivités réunies, avant de parler d'outils de pilotage au niveau de chaque structure qui peuvent être mis en place effectivement parce qu'il y a des spécificités, je pense que l'on doit d'abord travailler sur des outils de pilotage qui s'appliquent à l'ensemble des services et je reprends l'exemple tout simple que j'ai donné : « qui est où » ?

Voilà ce que je voulais dire par rapport aux grilles et je voulais savoir si on pouvait affiner certains points.

M. Jean-Michel CANTON :

Ce document là n'est pas sorti d'un brainstorming réalisé par les agents de la DRH de la collectivité ; c'est le fruit d'un partage d'expériences avec bon nombre d'agents ayant des compétences dans ces domaines sur le plan régional, voire national.

Cela fait partie d'échanges que vous avez eus dans le cadre de formations que vous avez suivies. C'est un document qui pourrait s'appliquer partout en France et dans n'importe quelle collectivité. Donc, nous ne devons pas faire de procès à nos services.

Vous avez raison Madame la directrice générale des services cela mérite que, au cas par cas, ligne par ligne, nous rentrions un peu plus dans le détail de ce que souhaiteraient voir apparaître les organisations syndicales et également les agents.

Néanmoins c'est un premier document qui pose le cadre. Il n'existait pas jusqu'à maintenant et cela prouve que la collectivité, dans sa façon de gérer au quotidien sa ressource humaine, va dans le bon sens.

Mme Marie-Laure ÉTIENNE :

Je suis tout à fait d'accord et effectivement il est plus facile de mettre "sa patte" quand c'est un rajout de colonne ou une demande de transversalité.

Il faut compléter les informations ; j'ai envie de favoriser effectivement le collectif.

La transversalité est importante et cela devrait pouvoir apparaître dans tous les documents sur lesquels nous devons travailler.

M. Jean-Michel CANTON :

Ce document est évolutif, c'est un document de travail.

Lors du groupe de travail, il avait été convenu que ce document soit présenté en CTP pour donner une orientation et des pistes d'évolution. Les pistes d'amélioration proposées par Madame la Présidente vont dans ce sens.

Par contre, je ne partage pas son analyse sur un point c'est-à-dire que dans une collectivité on n'expérimente pas dans un service et pas dans l'autre. C'est tout le monde ou personne, il faut une égalité et équité de traitement pour tous.

M. Marc LAMARQUE :

En résumé, nous actons ce qui a été dit en groupe de travail par rapport à la ponctualité et à l'assiduité, pour les cadres. Nous laisserons les mentions : Bon , très bon ...sans explication littérale superflue.

Sont proposés deux sortes d'entretiens professionnels : - Encadrant et Non Encadrant - alors que d'autres collectivités ne fonctionnent que par métiers.

La transversalité peut être actée. Le cadre de l'entretien professionnel n'est pas figé. Il est évolutif.

Je tiens à préciser que l'avis du CTP n'est requis que sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

M. Franck REMAZEILLES, CFDT :

Je me sens un peu gêné par rapport à ce dossier.

Pour la CFDT ces modifications sont importantes.

L'entretien d'évaluation est une chose utile, on peut même être surpris qu'il n'existait pas auparavant.

Fondamentalement, nous ne pouvons pas rejeter cet outil en bloc. On peut dire qu'il y a des modifications à apporter, des termes à préciser. Mais que fait-on ? Votons-nous aujourd'hui ? Donnons-nous notre avis sur ce dossier ou sur le dossier qui va arriver et qui sera modifié ?

M. Marc LAMARQUE :

Les modifications demandées seront faites.

Statutairement, je vous le rappelle, vous avez à voter sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

M. Jean-Michel CANTON :

Le sujet abordé concerne aussi les fiches de postes. Ceci représente un gros travail et ne concerne pas que la DRH mais est collaboratif avec, également, les chefs de services et les agents.

Aujourd'hui, nous devons avoir 80 % des fiches de poste faites ou presque et j'aurais souhaité que vous parliez un peu de ce chantier afin que les organisations syndicales sachent que ce travail est fait et qu'il sert de support aux entretiens.

M. Marc LAMARQUE :

Les fiches de poste existent dans la collectivité depuis 2006 ; elles ont été actualisées en 2008 et, vont être remaniées dans le cadre de l'entretien professionnel.

Marine va vous expliquer les démarches engagées.

Mlle Marine RYCKBOSCH :

Les fiches de poste étaient rédigées à 70 % sous la version 2008 que Monsieur LAMARQUE vient de vous présenter.

Ma mission est de refaire une trame plus claire avec des éléments supplémentaires ; j'ai travaillé en collaboration avec Madame ÉTIENNE, sur la notion de transversalité.

Actuellement sur la nouvelle trame, j'apporte mon soutien à certains chefs de service pour la rédaction des fiches de poste. Nous travaillons également à la mise en place d'un fichier commun autant pour la DRH que pour les chefs de services.

M. Jean-Michel CANTON :

Quand une fiche de poste est validée avec un chef de service, comment l'information va vers l'agent ?

Mlle Marine RYCKBOSCH :

J'ai par exemple récemment travaillé avec un chef de service qui n'arrivait pas à clarifier les activités de son agent. Je lui ai conseillé de travailler avec l'agent, ils ont donc ensemble modifié ou rajouté des éléments et ensuite l'agent a signé sa fiche de poste.

Mme Frédérique GÉRARD-DUTHILLEUL, FO:

Y a t-il eu une mise en relation avec la médecine du travail sur les conditions et contraintes d'exercices ?

Mlle Marine RYCKBOSCH :

Oui, nous avons fait un travail commun ; dans l'encadré conditions et contraintes d'exercices /risques liés au poste, nous avons stipulé via une étoile qu'une fiche risques serait élaborée avec le service santé sécurité au travail de façon détaillée.

Mme Frédérique GÉRARD-DUTHILLEUL, FO:

Je posais la question, car dans mon service nous avons reçu la visite de la médecine du travail qui nous a éclairés sur les informations détaillées à inscrire sur la fiche de poste afin qu'elle soit en corrélation avec la fiche risques.

Grâce à cet échange avec la médecine du travail, nous nous sommes aperçus que nous éludions certaines tâches qui étaient en lien avec la fiche de risques.

Mlle Marine RYCKBOSCH :

Je fais un travail en amont avec les chefs de services mais je suis à la disposition de tous les agents pour aider à compléter ces fiches de poste qui doivent être élaborées avec les agents.

M. Jean-Michel CANTON :

Nous allons pouvoir passer aux avis des organisations syndicales.

M. Franck REMAZEILLES, CFDT :

Nous comptons sur la prise en compte des engagements et remarques formulés.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Au vu des remarques et, à la non réponse à notre courrier demandant le report de cette évaluation pour qu'elle soit mise en place sur les deux collectivités et puisque la circulaire concernant cet entretien professionnel ne demandait pas la mise en vigueur dès 2011 nous aurions donc eu le temps de le préparer et de le travailler. Aussi, à ce jour, la préparation nous semble insuffisante.

Avis formulés :

- Abstention : FO
- **Favorable : CFDT**
- Défavorables : SUD - CGT

Madame la Présidente : Je m'adresse essentiellement aux deux organisations qui ont voté contre :

- si nous ciblons les services puisque vous me dites que des chefs de service sont motivés,
- si nous lançons, sur l'année 2011, une démarche à titre expérimental, en faisant en sorte qu'il y ait des syndicalistes qui suivent la formation,
- si nous nous adressons aux services en capacité de répondre.
- si les choses se faisaient de façon progressive, seriez-vous d'accord ?

M. Jean-Michel CANTON :

Je reviens sur ce que j'ai dit tout à l'heure. Je mets en doute le fait que l'on expérimente un ou deux services et non pas sur la totalité de la collectivité.

De plus, si on met ceci en place sur les agents en capacité de répondre, nous ne pourrions pas vérifier ceux qui ne sont pas en capacité de mener l'entretien de manière correcte avec leur chef de service.

Si on fait ceci dans les services où les choses se passeront bien, nous ne ferons que reculer le problème et non pas faire avancer les choses.

Madame la Présidente : Le calendrier prévoit un passage en Conseil Communautaire le 30 juin 2011. Les marges de manœuvres sont courtes car les actions de formation débutent à partir du 20 juin. Sur l'ensemble de la CDA, si nous avons de fortes résistances dans certains services, j'entends ce qui est dit.

M. Marc LAMARQUE :

Pour répondre à Monsieur LECERF, l'expérimentation était prévue en 2008 - 2009 - 2010 mais la loi du 5 juillet 2010 a décalé les dates en 2010-2011-2012.

En début d'année, nous vous avons proposé l'expérimentation sur la CDA en 2011 et pour la Ville en 2012.

Madame la Présidente : Deux organisations syndicales votent contre ce dossier, je cherche donc une possibilité de faire les choses de la meilleure façon.

Combien d'agents sont à la CDA, 700 environ ?

M. Marc LAMARQUE :

Puis-je répondre à Monsieur LECERF ?

Je suis désolé mais je n'ai pas reçu de mail de votre part car à chaque fois je réponds à vos demandes.

Ici, je vous donne l'assurance que vos observations seront prises en compte.

Vos arguments développés lors du groupe de travail ont également été entendus.

Cependant en ma qualité de DRH, je voudrais à nouveau insister sur l'importance de ce dossier car cela fait 1 an que nous y travaillons.

Madame la Présidente : Monsieur Canton, vous pensez que cela doit se faire sur toute la collectivité ?

M. Jean-Michel CANTON :

Oui, je pense qu'il faut se donner un temps d'expérimentation, sur toute la CDA ; et après on fait un point, soit en comité de pilotage soit en groupe de travail.

Si on ne procède pas de la même façon dans tous les services ce sera mal vécu.

Madame la Présidente : Je souhaiterais donc que Marc JUBAULT-BRÉGLER, Pierre DOMENGÉ et vous Monsieur CANTON ainsi que Monsieur LAMARQUE, alliez rencontrer les agents de la DOD afin de les informer.

Et sachant que la formation démarre le 20 juin, certains d'entre vous sont-ils prêts à y participer afin d'accompagner d'autres collègues si besoin est ?

Mlle Marie-Bernadette DUPOUTS :

Sur la mise en place partielle dans la collectivité et pour aller dans le sens de Monsieur CANTON, j'apporterais la précision réglementaire suivante :

- on ne pourra pas, à la fois, faire coexister la procédure de notation et la procédure d'entretien d'évaluation dans une même collectivité parce que si un agent n'est pas évalué, il faudra le noter mais au niveau de la gestion ce sera infaisable et statutairement ce n'est pas envisageable.

M. Marc LAMARQUE :

Madame la Présidente, j'ai compris la notion d'accompagnement des agents que vous souhaitiez.

Madame la Présidente : Je vous propose de faire un point après les formations de mai et juin et avant le passage en Conseil Communautaire du jeudi 30 juin 2011.

Madame la Présidente annonce le rapport suivant.

III – APPROBATION DU PLAN DE FORMATION ET CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIALISÉS AVEC LE CNFPT

M. Michaël PELLERONE :

La loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction Publique Territoriale renforcée par la loi du 19 février 2007, fait obligation aux collectivités territoriales et établissements publics de se doter d'un plan de formation.

Ce dernier doit être soumis aux membres du CTP.

Afin d'étudier chaque demande de formation, d'émettre un avis et de valider le plan de formation, deux groupes de travail formation sont mis en place depuis 1989 pour la Ville de Pau et 2005 pour la CDA, composés de représentants de la collectivité et de représentants du personnel.

Les plans de formation ont donc été régulièrement soumis à chaque groupe de travail. Dans le cadre de la mutualisation, un seul groupe de travail assure maintenant l'étude et la validation du plan de formation ; il s'est réuni le 8 avril 2011.

Cette année le plan de formation 2011 est un recueil des besoins individuels exprimés au travers de l'entretien annuel d'évaluation pour les catégories A et B et des besoins collectifs recensés par les chefs de service auprès des agents de catégorie C.

Le Plan de formation se décline par pôle et par domaine de compétences, suite à la mutualisation de la Ville de Pau et de la CDAPP.

Par ailleurs, il est proposé, dans un **Contrat d'Objectifs Territorialisés (C.O.T)**, de s'engager dans un partenariat triennal, entre les collectivités de la Ville de PAU, de la Communauté d'Agglomération de Pau-Pyrénées, du C.C.A.S. et le Centre National de la Fonction Publique territoriale (CNFPT).

Le C.O.T a pour objet de formaliser les axes d'engagement des collectivités signataires avec le CNFPT dans le domaine de la formation des agents. Il permet aussi un accompagnement des projets de ces collectivités dès lors qu'ils ont un lien avec la formation des agents.

Le C.O.T permettra aussi à nos collectivités de s'engager dans une logique prévisionnelle de formations « intra » sur trois ans.

Ce dispositif incitera l'encadrement à construire de véritables parcours professionnels pour leurs agents en fonction de l'évolution de l'activité de leur service.

De même, ce document participera pleinement à la construction de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, (GPEC) .

Ce contrat sera signé pour **trois ans** renouvelables et fera l'objet d'avenants si nécessaire.

Je souhaite juste faire un rajout concernant la pièce jointe au contrat d'objectifs territorialisés, des modifications en vert ont été apportées par Madame La Directeure Générale des Services.

Certaines modifications portent sur la page 8 de cette pièce jointe. Au lieu d'évoquer des agents tirés au sort au sein de chaque pôle pour faire partie du comité de pilotage, il est envisagé que ce soit les agents qui siègent habituellement aux groupes de travail qui y participent.

Ce qui a été acté lors du CTP de la Ville de Pau.

Madame la Présidente : Pourquoi « plutôt » et non pas « et » plutôt que d'être « ou » ?

M. Franck REMAZEILLES, CFTD :

C'est une demande qui a été faite par les organisations syndicales du CTP Ville.

Madame la Présidente : Que les organisations syndicales participent c'est évident, elles font parties du groupe de travail. Vous aviez aussi prévu que des agents volontaires puissent également participer.

M. Michaël PELLERONE :

C'était le souhait initial, mais lors du CTP Ville à l'unanimité les organisations syndicales ont estimé que les agents qui travaillaient dans le groupe de travail formation pouvaient participer. Mais rien ne nous empêche de voir le début du fonctionnement, et on pourra adjoindre d'autres agents le cas échéant.

Mme Marie-Laure ÉTIENNE :

L'idée générale est une démocratie participative et de faire en sorte que l'on soit en conformité avec les démarches faites à l'extérieur. Cela permet d'avoir des remarques de bon sens, dénuées de tout le travail que chacun acquiert au fur et à mesure du temps. Ceci est intéressant et en conformité avec les démarches externes.

Madame la Présidente : De toute façon il est nécessaire que les organisations syndicales y soient.

M. Michaël PELLERONE :

Ceci est acté.

M. Franck REMAZEILLES, CFTD :

Vous avez répondu à nos attentes.

Madame la Présidente : Pardonnez moi mais je n'ai pas su lire la synthèse.

M. Michaël PELLERONE :

Lors du groupe de travail, nous avons présenté le plan d'action 2011 et nous avons fait le bilan sur les formations 2010 et 2011. Et comme au niveau statutaire au CTP il ne s'agit que de présenter le plan de formation, dans ce rapport nous n'avons pas évoqué le bilan des jours de formations.

Suite à la mutualisation, le nombre de formations est en hausse.

En avril 2011, nous avons déjà dépassé le nombre d'agents en formation contre ceux en 2010.

La collectivité a proposé des formations qui ont un véritable succès.

Maintenant, il va falloir réfléchir à ce qu'il y aura lieu de faire une fois que les agents seront formés notamment sur la formation « développement durable ».

Madame la Présidente : Je ne sais pas ce qu'est la formation d'intégration, ni la formation de professionnalisation.

M. Michaël PELLERONE :

La formation d'intégration est une formation statutaire. Avant sa titularisation l'agent doit suivre une formation obligatoire dont la durée varie en fonction des catégories.

M. Jean-Michel CANTON :

Au niveau du nombre de jours de formation par agent nous sommes passés de 3 à 3,5 jours mais nous sommes quand même en dessous de la moyenne nationale en termes de jours par agent.

Madame la Présidente : Je souhaiterais obtenir une synthèse des formations par grade et par sexe.

M. Michaël PELLERONE :

Madame la directrice générale des services avait fait la même demande. Nous vous ferons passer les informations.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Monsieur PELLERONE nous avait annoncé que la modification allait être apportée concernant les agents tirés au sort car ceux-ci nous avait interpellé.

Madame la Présidente : Personne ne cautionne cette idée de tirage au sort ?

M. Fabrice LECERF, CGT :

Et oui, car on nous demande la démocratie participative, et le système de tirage au sort n'est pas compatible avec cela.

J'aurais une modification à apporter sur l'organigramme, feuillet 8 :

Le comité de pilotage est composé de la façon suivante :

- CNFPT

- Collectivité et élu en charge du personnel or, il me semble qu'il était inscrit Madame la Maire.

M. Michaël PELLERONE :

Effectivement sur la ville, nous avons inscrit Monsieur CANTON et sur la CDAPP, l'élu en charge du personnel.

Madame la Présidente : Il serait bien que Frédérique LERBET-SÉRÉNI y participe.

Avis formulés :

- ***Favorables : CGT - CFDT- FO - SUD***

La séance est levée à 18h40

La Présidente

Le Secrétaire

**La Secrétaire adjointe
par délégation**

Martine LIGNIÈRES-CASSOU

Monsieur CANTON

Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL