

Compte rendu du Bureau du 9 avril 2021/visio

Présents/visio : Patrick Coroyer , B .Cordier, P. Gérard, PY Blanchard, N. Sattler-Jung, F.Jacob Rodrigues, NLDV,

Excusés : , E. Manoncourt, , E. Nannarone, A. de Portzamparc, JP Serres, L. Diliakou, R. Megrot, , E.Rivoallan.

1- Les nouveaux partenaires

Heureux d'annoncer que plusieurs candidats ont souhaité devenir partenaires et que les « sortants » ont dorénavant été remplacés ramenant les subventions antérieures au même niveau que celui de 2019

2- Les prochaines visio- conf

- *Participation de Patrick Coroyer au web de weka le 30 mars sur la prochaine loi de protection sociale, mais n'a pu participer à la deuxième réunion*
- **Webinaire avec CIG et Pierre Yves le 17 mars.** Très vif succès quant au webinaire sur la GPEEC. Plusieurs nouvelles adhésions à ce logiciel ont été constatées. Outil très performant et complet. Merci à Pierre-Yves et à son collaborateur.
- Un abondant retour manifeste l'intérêt de nos collègues **sur un travail concernant les contractuels.** Les uns et les autres disent leur difficulté devant cette situation floue et qui met une « pression » sur les DRH. L'enquête que nous préparons devrait rencontrer un vif succès.
- **Attente de l'enquête de Randstad** qui souhaitait prendre en compte les demandes des DRH avant de finaliser son questionnaire

3- Travail interne sur les contractuels (statut-rémunération)

Travail repris lors de ce Bureau. A noter qu'il a été étendu au problème inhérent au déroulement de carrière des agents publics territoriaux eu égard à la diminution du nombre de ces agents titulaires et à leur « vieillissement » et donc au blocage que celui induit sur leur carrière.

Nous trouverons donc dans la reprise du travail du dernier Bureau des ajouts ou des modifications signalées par des surlignages en couleur.

But : Durant 1H30 : consolider une pensée sur un sujet particulier et constituer une philosophie de l'ANDRHDT à proposer éventuellement à la Gazette ou à Acteurs Publics.

Discussion :

Après relecture des propositions faites et notamment du questionnaire, il s'avère que les agents sociaux ont été oubliés (cf EHPAD communaux) et intervenants sociaux .

- *Ne pourrait-on concevoir une rémunération plus équitable et mieux rémunérer la disponibilité ?*
- *En fait n'assiste-t-on pas à un changement de modèle ?*

- *les conditions de gestion de ces personnels sont devenues à présent centrales*
- *les nouveaux élus estiment que le modèle actuel ne présente aucune plus-value*
- *Quelle est l'échéance de cette perspective ?*

Il convient d'alerter nos collègues sur l'éventualité d'un système « tout contractuel » (mail spécifique à envoyer après validation du PV pour requérir l'avis de nos adhérents)

2 systèmes sont possibles

- *Si les contractuels deviennent tous titulaires et permanents*
- *Arbitrage : le système des « tous contractuels » aboutit à une Société publique locale (SPL)*
- *On parvient donc à un système de l'emploi et non plus de la carrière*

Ne pourrions-nous pas soutenir l'instauration d'un CDI en accès direct ? en résolvant également la transférabilité du contrat. (il convient de ne pas enfermer la carrière de la personne.)

Se pose également la problématique de l'accompagnement de la collectivité vers la sortie.

-Quel accompagnement ?

Financement de la formation

Financement bilan de compétences à croiser avec les métiers sous tension ou /t aux bassins d'emplois

La même problématique est actuellement rencontrée par les titulaires dont la carrière est aujourd'hui stoppée. (Limitation des quotas, de la promotion interne...)

- *saisine du collège des employeurs ?*
- *Peut-on obtenir un texte national ou un accord collectif local ?*

E.- Liens avec certains secteurs d'activité

- Direction générale oui/non
- Directions opérationnelles oui/non
- Directions fonctionnelles oui/non
- Missions spécifiques oui/non

3-Rémunération,

A-Proposition par votre direction ou vous-même

oui/non

Sur quelle base

- Marché évaluation sur le privé oui/non
- Evalué au maximum des possibilités primes incluses de la collectivité
oui/non
- En comparaison avec même métier sur même bassin emploi
fonction de son expérience oui/non En
- En fonction de la rareté du candidat oui/non

B-Souplesse de gestion :

- Rémunération oui/non
- Progression salariale oui/non
- Poste d'affectation oui/non

C-Les clauses de revoyure

La durée :

oui/non

Transformation en CDI

oui/non

Tous les 3 ans

oui/non

D- Le montant de la revalorisation

Un montant

oui/non

L'équivalent d'un échelon du grade

oui/non

Que faire si l'agent est déjà sur l'équivalent d'une fin de carrière ?

Imaginer une durée équivalente et l'évaluer

oui/non

4- Eléments généraux de gestion

A- Une analyse du marché de l'emploi ? :

- . Par métier oui/non
- . Par métier en tension oui/non
- . Au niveau du bassin local oui/non
- . Au niveau du bassin régional oui/non
- . Avec quels outils ? : à préciser oui/non

- B-Des règles générales de gestion ?:

- . Pratiques et non écrites oui/non
- . Écrites oui/non
- . Alignées sur les fonctionnaires oui/non
- . Inspirées des conventions collectives oui/non
- . Négociées ou discutées avec les organisations syndicales oui/non

C-Des règles de recrutement organisées :

- Alignées sur le décret oui/non
- . Spécifiques (à préciser) oui/non
- . Durée moyenne du process : oui/non

D-Des règles générales de rémunération :

- . Minimales (hors SMIC) oui/non
- . Plafond oui/non
- . Intégrant l'expérience de l'agent oui/non
- . Limitées à certains motifs de recrutement : si oui préciser oui/non

5-Eléments complémentaires

- Poids des contractuels :
 - . en pourcentage des effectifs oui/non
 - . en pourcentage de la masse salariale oui/non
- Contrôle de l'Etat :
 - . sur la délibération oui/non
 - . sur l'agent retenu oui/non
 - . nombre de contentieux engagés sur les 2 années écoulées : oui/non
- Quel accompagnement vers la sortie ?
 1. Financement de la la formation ?
 2. Financement des bilans de compétence à croiser avec les métiers sous tension ?

6--Échanges de pratiques :

- avez-vous déjà eu l'occasion de confronter vos « pratiques » avec celles d'autres collectivités : oui/non
- Etes-vous, selon vous, en état de maîtrise sur la procédure inhérente aux contractuels oui/non
- Que faites-vous en cas de difficulté ?
 - o Recours au CDG , CIG? Collègues oui/non
 - o Si Non Pourquoi :

Questions ouvertes :

*Et si notre système de gestion devenait « tous contractuels » Société publique locale ?
A quelle échéance l'imaginez-vous ?*

Et si l'Emploi primait sur la Carrière.... Votre point de vue ?

- ***Ne pourrait-on, comme autrefois recruter sur diplôme spécifique (infirmière, assistant socio-éducatif, médecin,, informaticien etc.....(tous ayant obtenu des diplômes spécialisés)***
- ***Au regard du bilan obtenu, pensez-vous que nous pourrions obtenir un texte national ?***
- ***Devrions-nous saisir le Conseil des employeurs ?***

Merci de nous dire si vous avez des questions particulières : lesquelles

4- Le colloque 2021

- a. *Eric de Manoncourt a déjà commencé la recherche des établissements de restauration susceptibles de nous accueillir*
- b. *Il travaillera également avec Karine Sauvage*
- c. *Il commence à travailler sur l'affiche et la communication*

6 Les dates futures A Noter

le 21/05 Après midi (Philippe Gérard a déjà envoyé les MP de connexion –merci encore à lui)M
le 23/06 AM

P.COROYER, Président

P.GERARD Vice Président



Président

