



SYNDICAT CGT DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX VILLE - CCAS DE POITIERS ET GRAND POITIERS

Compte rendu du Comité Technique (CT) du vendredi 11 mars 2022

Ce comité technique était consacré aux questions des organisations syndicales.

Du fait de l'actualité la CGT est intervenue en lisant les deux déclarations préalables suivantes :

Code Général de la Fonction Publique :

Dernier étage de la fusée de « transformation » de la Fonction Publique, le Code Général de la Fonction Publique est entré en vigueur ce 1er mars.

Un code à marche forcée

Lors de ce colloque, le Conseil d'Etat a reconnu « les délais contraints » et le caractère « inachevé » de la codification. En effet, cette dernière aurait dû prévoir la partie réglementaire, avec pas moins de 6000 dispositions. Malgré cela, le Conseil d'Etat a validé la démarche, avec une promesse pour 2023. Aujourd'hui, l'horizon s'éloigne et la DGAFP parle de 2024... C'est bien la démonstration que cette codification s'est faite à marche forcée ! Un code qui consacre la volonté libérale du gouvernement. La codification rendrait ainsi, d'après le gouvernement, le droit de la Fonction publique « plus accessible et plus intelligible ». Derrière ces soi-disant bonnes intentions, les termes utilisés traduisent bien la volonté politique du gouvernement : consacrer la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et généraliser le recours aux contractuels. Présentée comme un « nouveau socle commun » et « instrument de la modernisation de la Fonction publique », la codification des lois statutaires poursuit bel et bien la volonté libérale du gouvernement de la déconstruction du statut général, pour avancer vers la sortie du statut pour la plus grande partie des 4.5 millions de fonctionnaires.

Un processus qui transforme la « carrière » en « emploi »

A l'image du plan thématique de ce code qui est davantage un outil pour les gestionnaires que pour les agent.es au service de l'intérêt général, le droit centré sur la carrière et les droits des fonctionnaires glisse dangereusement vers un droit à destination des « ressources humaines » pour gérer de l'emploi. La volonté politique est bien de transformer les services publics en entreprises privées au service des besoins capitalistes. Et pour cela, il faut pouvoir flexibiliser l'emploi,

établir des rémunérations différentes... Avec la généralisation du recours aux contractuels et la suppression de la garantie de la carrière c'est toute la construction de l'emploi public que le gouvernement veut faire sauter. Pour la CGT Fonction Publique, les codes ont une place essentielle pour l'exercice du droit et il ne s'agit pas là d'une opposition de principe. Mais, un code de la Fonction publique devient problématique lorsqu'il perd de vue que les droits et garanties sont prévues pour les agent.es qui exercent des missions publiques, non pas axées sur le profit, la concurrence et la gestion capitaliste mais pour répondre aux besoins des populations !

Le statut général est avant tout une garantie citoyenne, il est urgent qu'il soit au contraire renforcé !

La CGT porte une autre ambition pour la Fonction publique au service de l'intérêt général avec le développement de l'emploi public, un vaste plan de titularisation, la revalorisation des carrières et l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce qui passe par réaffirmer notre exigence d'abroger la loi de transformation de la fonction publique. Ce qui nous désole, c'est la propagande faite par notre employeur sur ce sujet en nous expliquant que c'est une bonne chose pour nous. Nous ne savions pas que notre collectivité était soutien affiché à Macron et soutiendrait cette politique de casse du statut.

En même temps, nous avons bien conscience que le statut dérange, que certains employeurs publics aimeraient pouvoir nous virer, nous rémunérer moins et nous considérer comme un coût. Anicet le Pors a créé le statut pour protéger les agents, mais également les usagers. Nous comprenons que dans cette logique capitaliste ce gouvernement veuille tout détruire, mais notre collectivité devrait afficher son opposition à cette destruction. Ce qui n'est pas le cas et nous le déplorons.

NON à la guerre : retrait immédiat des troupes russes, solidarité avec le peuple ukrainien

Notre organisation syndicale CGT, condamne l'invasion de l'Ukraine par les armées russes, en violation de la souveraineté ukrainienne et de la charte des Nations Unies. La responsabilité de la guerre en cours incombe à Vladimir Poutine et à son régime : sa décision fait basculer les relations internationales dans une période instable et dangereuse. Une paix durable en Europe de l'Est passe par un retrait immédiat des troupes russes du sol ukrainien et le retour à la diplomatie afin de dégager une solution respectueuse des droits des peuples.

Depuis le 24 février, les bombardements et les combats ont déjà fait plusieurs centaines de victimes civiles, dont plus d'une dizaine d'enfants et des milliers de blessé-e-s. Les civils deviennent des cibles de guerre. Dans ce contexte alarmant, notre organisation CGT affirme sa solidarité :

- Avec le peuple ukrainien qui résiste courageusement à l'agression, et en particulier avec les travailleurs et travailleuses et les organisations syndicales ukrainiennes ;*
- Avec les réfugié-e-s qui par centaines de milliers fuient le conflit. Les frontières européennes doivent être ouvertes et l'assistance garantie pour l'ensemble des réfugié-e-s, quelle que soit leur nationalité ou leur couleur de peau ;*
- Avec celles et ceux qui en Russie et en Biélorussie s'opposent courageusement à la guerre, bravant la répression politique.*

La CGT rappelle son opposition à toute escalade militaire dont les conséquences, imprévisibles, peuvent conduire à un engrenage et à une confrontation des impérialismes au détriment des peuples. La voie vers une paix à long terme passe par la diplomatie, un désarmement négocié, le financement de plans pour la justice sociale et climatique qui devrait être la priorité des Etats plutôt que la relance des budgets militaires ou l'élargissement de l'OTAN.

Sur ces bases, notre syndicat CGT des territoriaux de Grand-Poitiers, de la Ville et du CCAS de Poitiers appellent à participer aux manifestations pour la paix qui auront lieu partout en France. Dans l'immédiat, notre syndicat CGT dit sa disponibilité à organiser, de façon intersyndicale, des opérations de solidarité concrète à destination des populations touchées par le conflit.

Malgré nos désaccords sur certains dossiers nous sommes fiers que notre collectivité dans la continuité des positions de Jacques Santrot et Alain Claeys, continue de soutenir tous les peuples du monde. Poitiers s'honore à montrer une évidente humanité à l'égard des peuples qui sont soumis à la barbarie.

Nous rappelons que la CGT combat toutes les dictatures et se bat pour la paix partout dans le monde. Contrairement à certains représentants politiques, la CGT ne change pas de position en fonction des pays, de la couleur de peau des habitants, de leurs religions ou bien même des intérêts du capital.

Table des matières

1 - L'indemnisation du télétravail	4
2 - Augmentation du régime indemnitaire	4
3 - Pérennisation des contractuels	5
4 - Transparence tableau des emplois	5
5 - Revalorisation prime de vacances	5
6 - Travail du dimanche.....	6
7 - Agents au sommet de leur grille indiciaire :	6
8 - CET	6
9 - Mutuelle et Prévoyance.....	7
10 - Médecine du travail	7
11 - Lauréats de concours et examens	8
12 - Carrières linéaires	8
13 - Evolution de carrière.....	8
14 - Reconversion professionnelle.....	9
15 - Temps non complets.....	9
16 - Consultation des agents.....	9
17 - Stationnement gratuit ?.....	10
18 - Discriminations	11
19 - Pointeuses.....	11
20 - CASC.....	12
21 - Formation.....	12
22 - NBI encadrement	12
23 - Congés.....	13
24 - Plannings	13
25 - NBI ZUS/NBI accueil	13
26 - Congés -eau-	14
27 - Tickets restaurant	14
28 - EHPAD	14
29 - Emplois saisonniers	15

1 - L'indemnisation du télétravail

La CGT demande la prise en charge du coût réel du télétravail. Même le décret national est plus favorable que le pseudo-accord local. Nous demandons donc l'application du décret concernant l'indemnisation sur le télétravail comme vous l'aviez promis lors des négociations. M. l'adjoint au personnel, avait déclaré « Si un accord national est plus favorable, bien sûr qu'on en rediscutera »

Réponse de la collectivité : une réunion a été organisée en février avec l'ensemble des organisations syndicales pour aborder le sujet du télétravail. Par ailleurs, un bilan de la mise en place du télétravail va être réalisé et présenté lors du Comité technique du 15 avril 2022.

Pour la CGT il est injuste que le montant dévolu au remboursement des frais liés au télétravail soit inférieur au montant national. Or la collectivité propose de passer cette indemnité de 30 euros actuellement à 50 euros annuels soit 4 fois moins que pour les fonctionnaires d'Etat. Les frais engendrés sont pourtant les mêmes.

En second lieu nous pensons qu'il s'agit d'un remboursement de frais engagés par l'agent (eau, électricité usure de matériel personnel) et non d'une prime. Pourquoi alors faire figurer cette enveloppe dans le calcul de l'enveloppe globale dédiée à l'action sociale ?

Sachant que la collectivité ne veut pas étendre son budget, augmenter le remboursement du télétravail se ferait au détriment d'une autre enveloppe (régime indemnitaire, action sociale, remboursement de la mutuelle...)

La CGT exige donc que ce remboursement soit déconnecté de l'enveloppe consacrée à l'action sociale, comme pour les remboursements de frais de mission.

2 - Augmentation du régime indemnitaire

La CGT demande l'augmentation de l'intégralité des régimes indemnitaires de toutes les filières et de toutes catégories. Lors des négociations concernant l'augmentation des régimes indemnitaires de catégorie C, nous avons insisté pour qu'aucun agent ne soit exclu de ce processus. Les agents de la filière technique sont dans l'attente d'une augmentation de leur régime indemnitaire.

Réponse : le chantier RH concernant le régime indemnitaire consistait en une harmonisation du régime indemnitaire de toutes les filières sur la filière technique pour les 3 catégories (hors grades avec un régime indemnitaire supérieur). De plus, le plancher du grade de la catégorie C a été augmenté pour passer à 160€ bruts mensuels pour un temps complet au 1er septembre 2021, et à 170€ bruts mensuels pour un temps complet au 1er janvier 2022 (hors grade détenant un régime indemnitaire supérieur). Enfin, lors des réunions de négociation, il a été indiqué qu'il serait nécessaire de réfléchir à une dynamique générale des régimes indemnitaires. Une prochaine réunion de concertation sera organisée en ce sens.

La CGT constate que l'alignement des régimes indemnitaires des différentes filières bénéficiera beaucoup moins à la catégorie C qu'aux catégories B et A. Cela est d'autant plus vrai que l'alignement de la catégorie C ne se fait pas sur la filière la mieux rémunérée, contrairement à notre demande initiale.

Si l'alignement des différents régimes indemnitaires correspond à l'une de nos revendications les plus anciennes, la catégorie C reste lésée par le dispositif choisi par l'employeur. C'est d'autant plus dommageable en cette période de gel du point d'indice, d'inflation (alimentaire, essence, gaz etc...).

Autre point : la CGT ayant soulevé le lièvre de rémunérations discrétionnaires lors du dernier CHSCT, la collectivité nous a proposé de revenir à une négociation. Nous souhaitons que lors de celle-ci nous soit donné le montant du régime indemnitaire moyen par grade et pas seulement le régime de base qui correspond seulement à un minimum.

3 - Pérennisation des contractuels

La CGT demande que les contrats des remplaçants et des contractuels fassent l'objet d'une pérennisation. La Collectivité ne devant pas faire appel à des emplois précaires, les embauches statutaires doivent être prioritaires. Lors des deux mandats précédents, le nombre de contractuels a augmenté de façon scandaleuse. Nous défendons le statut de la Fonction Publique Territoriale qui garantit à nos collègues un salaire régulier, un véritable accès à la formation, un déroulement de carrière.

Réponse : c'est un des axes de la stratégie Ressources Humaines rappelé dans les Lignes Directrices de Gestion, elle est affichée comme telle notamment dans la partie RH du Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) pour 2022. Une réflexion et des chantiers vont être menés sur ce point et notamment au sein de la Direction Education – Egalité des Chances.

La CGT est en cours de négociation concernant le personnel périscolaire, précarisé depuis de trop nombreuses années. L'action de la CGT conjuguée aux mobilisations massives du personnel, aux grèves, ont accéléré les prises de décisions de notre employeur en ce sens.

Nous communiquerons rapidement les avancées obtenues aux agents concernés et restons mobilisés pour tous les autres personnels (Atsem, restauration collective, agents d'entretien)

4 - Transparence tableau des emplois

La CGT demande la transparence sur le tableau des emplois disponibles et sur le recrutement.

Réponse : le tableau des emplois et des effectifs permanents est un document officiel, qui est présenté chaque année préalablement au vote du budget. Il peut être transmis aux organisations syndicales sur demande auprès de la Direction Ressources Humaines – Dialogue social.

La CGT constate que malgré ses demandes répétées ce document ne lui est jamais remis. Nous souhaiterions aussi avoir accès au tableau de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences). Les dialogues de gestion RH-services ne devraient pas se substituer aux prérogatives du comité technique lequel devrait voter les éventuels redéploiements de postes.

L'employeur nous répond qu'il n'y a pas de volonté de supprimer des postes liées à Transitions 2021 et nous informe qu'il éprouve aussi des difficultés de recrutement

Pour la CGT ce dernier point n'est pas étonnant car à notre question : combien d'agents ont touché la prime inflation, destinée aux salariés les plus modestes, l'employeur répond : c'est 2826 agents (sur 3650) qui ont touché cette prime ! C'est donc plus de ¾ des agents qui sont des travailleurs trop peu rémunérés à Grand Poitiers.

5 - Revalorisation prime de vacances

La CGT demande la revalorisation de la prime de vacances à 1800 € nets.

Réponse : réglementairement, la prime de vacances est un avantage acquis (au sens de l'article 111 de la loi de 1984), auquel on ne peut apporter de modification. Sur ce point, une recommandation de la CRC a été faite lors du dernier contrôle réalisé pour la Ville de Poitiers et pour Grand Poitiers Communauté urbaine. Il n'est donc pas envisageable réglementairement de modifier le montant de la prime de vacances.

Pour la CGT cette réponse est un vaste bluff de l'employeur qui évoque recommandation et obligation dans la même phrase. La CGT avait d'ailleurs obtenu après une longue bataille une extension de cette prime de juin en novembre. Nous demandons à minima une évolution tenant compte de l'inflation, sinon à terme cette prime ne sera plus significative.

6 - Travail du dimanche

La CGT demande que le travail du dimanche et jours fériés soit payé selon le principe : 1 heure travaillée = 2 heures payées.

Réponse : En 2014, suite à une négociation avec les représentants du personnel la majoration versée pour les heures travaillées le dimanche et les jours fériés a été considérablement augmentée. Dans le cadre de l'application réglementaire l'heure réalisée un dimanche ou un jour férié est majorée de 0.74€ bruts de l'heure. Depuis 2014, la collectivité majore les heures effectuées le dimanche et les jours fériés à hauteur de 7,50€ bruts de l'heure. La différence entre les 0.74€/heure et les 7.50€/heure est versée sous forme de régime indemnitaire.

La CGT était à l'initiative de cette revalorisation des dimanches travaillés pour tous ceux qui touchaient 74 centimes grâce à la mobilisation des personnels de piscine.

Nous informons cependant l'employeur que la mandature précédente en avait profité pour baisser largement l'indemnité de tous ceux qui étaient payés double le dimanche (ex. espaces verts), grâce à la signature d'un accord à minima signé sans la CGT mais avec les deux syndicats minoritaires, lesquels n'avaient pas dépensé la moindre énergie ni perdu le moindre salaire dans la bataille !

7 - Agents au sommet de leur grille indiciaire :

« La CGT demande un état des lieux des agents qui sont au sommet de leur grille indiciaire ; mise en place d'un régime indemnitaire transitoire pour compenser la stagnation de la carrière jusqu'à son déblocage ».

Réponse : un dispositif annuel créé en 2008 existe déjà, la GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat. Il s'agit d'une indemnité versée aux titulaires et non titulaires lorsque l'évolution de leur traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation (inflation). La GIPA est calculée par la comparaison entre l'évolution du TIB (le Traitement indiciaire brut) de l'agent public et de l'indice des prix à la consommation, sur une période de quatre ans, dite période de référence. Les fonctionnaires sont éligibles à la GIPA sous réserve qu'ils relèvent d'un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B (HEB). Ils doivent, de surcroît, avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence. Les agents publics non titulaires sont également éligibles à la GIPA, à la condition qu'ils soient rémunérés de manière expresse par référence à un indice. De surcroît, ils doivent avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence. En 2021, 119 agents ont bénéficié de la GIPA (Ville de Poitiers, Grand Poitiers Communauté urbaine et CCAS de Poitiers).

La CGT demande la mise en place d'un régime indemnitaire transitoire pour compenser la stagnation de la carrière. La réponse de la Collectivité (GIPA) ne satisfait pas la CGT car elle concerne très peu d'agents (119) en fin de grille.

8 - CET

La CGT demande le respect des engagements pris par nos élus concernant le CET qui devait être créé pour restituer les congés injustement volés à nos collègues.

Réponse : les CET ont été créés conformément aux engagements pris par l'autorité territoriale. Si des situations, portées à la connaissance de la CGT, demandent une analyse particulière par la DRH-DS, il convient de les lui faire remonter.

La CGT interpelle à nouveau la Collectivité car malgré une décision de l'autorité territoriale, elle est obligée de faire remonter des demandes individuelles, processus lourd pour tout le monde sans garantie qu'il n'y ait pas des oublis.

9 - Mutuelle et Prévoyance

La CGT demande la prise en compte du montant total de la mutuelle et de la prévoyance.

Réponse : la collectivité participe aux frais de mutuelle et de prévoyance et dans le cadre des chantiers RH, suite aux négociations avec les représentants du personnel, il a été acté en 2021 une augmentation de la participation employeur comme suit :

Mutuelle :

Montants au 1 ^{er} septembre 2021		
Tranche	Revenu fiscal net	Montant de la participation mensuel
Tranche 1	Inférieur à 1 SMIC	30€
Tranche 2	Entre 1 SMIC et 1,5 SMIC	20€
Tranche 3	Entre 1,5 SMIC et 2,5 SMIC	15€
Tranche 4	Supérieur à 2,5 SMIC	5€

Montants au 1 ^{er} janvier 2022		
Tranche	Revenu fiscal net	Montant de la participation mensuel
Tranche 1	Inférieur à 1 SMIC	35€
Tranche 2	Entre 1 SMIC et 1,5 SMIC	25€
Tranche 3	Entre 1,5 SMIC et 2,5 SMIC	20€
Tranche 4	Supérieur à 2,5 SMIC	10€

Montants au 1 ^{er} janvier 2025		
Tranche	Revenu fiscal net	Montant de la participation mensuel
Tranche 1	Inférieur à 1 SMIC	40€
Tranche 2	Entre 1 SMIC et 1,5 SMIC	30€
Tranche 3	Entre 1,5 SMIC et 2,5 SMIC	25€
Tranche 4	Supérieur à 2,5 SMIC	15€

Prévoyance : Participation employeur (avec contrat groupe) = 10 euros mensuels.

Au 1er janvier 2022 : 15 euros mensuels.

La CGT réitère sa demande de prise en charge intégrale du montant de la mutuelle et de la prévoyance. Demande classée sans suite par la Collectivité. Il faudra pourtant bien y venir pour se conformer à la future réglementation.

10 - Médecine du travail

La CGT revendique le recrutement d'un psychologue du travail et de deux médecins du travail.

Réponse : concernant le recrutement d'un psychologue, il est rappelé que la collectivité dispose d'une convention en la matière, qui est à la disposition de toutes les agentes et tous les agents. Concernant les médecins, la collectivité dispose de deux postes de médecins mutualisés (Ville, GPCU, CCAS). Nous connaissons de grandes difficultés de recrutement, partagées au niveau national. C'est pour cette raison que nous avons souhaité conventionner avec le Centre de Gestion de la Vienne et avons sollicité plus de temps de mise à disposition.

Face aux problèmes de recrutement de médecins évoqués, la CGT affirme que si les médecins du travail, poste indispensable, avaient une rémunération à la hauteur des plus gros salaires de la Collectivité, le problème de recrutement ne se poserait sûrement pas.

Autre point : la CGT dénonce le refus de prise en charge des bons par les professionnels de santé car la Collectivité a une réputation de « mauvais payeur ». Elle informe les agents qu'ils n'ont pas à régler les frais de santé lors d'un AT, AS ou MP car c'est l'assurance de la Collectivité qui doit prendre en charge.

11 - Lauréats de concours et examens

La CGT demande la nomination des agents aussitôt après leur réussite à un concours ou un examen professionnel

Réponse : la collectivité encourage les agents à passer des examens professionnels et des concours de la fonction publique territoriale. Ainsi, dans le cadre de l'accompagnement aux parcours professionnels, la DRH-DS propose un accompagnement spécifique pour les agents qui souhaitent connaître les modalités d'inscription et de passage de ces concours et examens.

Toutefois, conformément au statut de la fonction publique territoriale, la réussite à un concours ou à un examen professionnel ne signifie pas automatiquement recrutement sur un poste correspondant. L'agent est inscrit sur liste d'aptitude et doit être recruté sur un poste correspondant. Au sein de la collectivité, les postes sont calibrés en fonction des besoins de service public. Les agents lauréats doivent en informer la DRH-DS. La collectivité réaffirme sa volonté de leur permettre de trouver un poste en son sein. Enfin, il faut rappeler que l'ensemble des postes budgétaires est créé sur l'ensemble des grades du cadre d'emplois.

La CGT demande de la transparence concernant la promotion interne car certaines personnes ne sont pas nommées depuis la dernière promotion. Autre exemple, un agent faisant fonction de pendant des années obtient un concours avec un refus de nomination.

12 - Carrières linéaires

La CGT demande la généralisation de l'évolution des postes pour une égalité de traitement : un déroulement de carrière linéaire dans tous les cadres d'emploi. Notre syndicat réaffirme qu'elle est pour l'égalité entre les femmes et les hommes y compris dans le déroulement de carrière. Nous redemandons la création immédiate de postes d'agent de maîtrise dans toutes les écoles.

Réponse : l'ensemble des postes de la collectivité est ouvert à l'ensemble des grades des cadres d'emplois, ce qui permet une évolution de carrière favorable au sein d'un même poste. Concernant, les postes d'agent de maîtrise au sein de la Direction Education – Egalité des Chances, ce travail de réflexion est en cours dans le cadre de Transitions.

13 - Evolution de carrière

La CGT demande que chaque agent puisse atteindre le grade le plus élevé de son cadre d'emploi.

Réponse : tous les postes de la collectivité sont ouverts à l'ensemble des grades des cadres d'emplois. Par ailleurs, la collectivité organise chaque année une campagne d'avancement de grade.

Pour la CGT, en catégorie C, notre employeur choisit de restreindre l'accès à certains grades. Or le statut prévoit pourtant la possibilité d'atteindre le grade d'agent de maîtrise dès lors que l'agent peut justifier de missions d'encadrement ET/OU d'expertise.

14 - Reconversion professionnelle

Concernant la reconversion professionnelle, la CGT demande de clarifier les procédures pour les agents qui émettent le désir de changer de service ou bien qui y sont contraints. Il y a trop d'inégalités entre les agents et les services. Quid de l'immersion ?

Réponse : La DRH-DS propose une rencontre avec les conseillers en orientation professionnelle pour expliciter les dispositifs existants et les situations individuelles rencontrées. Une réflexion a déjà été menée sur la réalisation d'un dispositif de reconversion et d'immersion, mais une certaine rigidité ne permet pas de s'adapter à des situations individuelles complexes.

La CGT demande une clarification du concept d'immersion. En effet, l'immersion peut aller de quelques jours à plusieurs années, ce qui crée des tensions dans les services. De plus, chaque service doit jouer le jeu de la reconversion afin de multiplier les possibilités pour les agents en mobilité choisie ou contrainte.

La Collectivité a reconnu l'utilité de la clarification et déclare vouloir œuvrer en ce sens.

15 - Temps non complets

« La CGT demande que les agents titulaires à temps non-complet n'effectuent pas d'heures complémentaires jusqu'à concurrence d'un plein temps. Ils doivent être nommés sur des postes à temps complet ».

Réponse : cela fait partie de la volonté de la collectivité affichée de « déprécariser », laquelle est reprise dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion. Une analyse et travail sur ce point vont être lancés dès 2022.

La CGT exige que le CCAS soit intégré dans l'analyse.

16 - Consultation des agents

La CGT demande que tous les agents soient consultés pour toute réorganisation de service

Réponse : la volonté et la nécessité de concertation et de participation de toutes les agentes et de tous les agents ont été fortement affirmées et rappelées par l'autorité territoriale et le Directeur Général des Services, notamment dans le cadre de Transitions.

Le projet d'administration indique clairement d'ailleurs cette volonté qui fait partie des valeurs de notre administration. Dans les 15 engagements du projet d'administration, 4 reprennent cette volonté affirmée de consultation, concertation, partage et écoute des agentes et agents.

La CGT propose que ce soit une véritable concertation des agents, contrairement à ce qui a été promis pendant Transitions 2021.

17 - Stationnement gratuit ?

La CGT réitère sa demande concernant la gratuité du stationnement pour tous les agents

Réponse : en vertu du principe à valeur constitutionnelle d'égalité devant le service public, qui procède de l'application à ce domaine du principe général d'égalité de tous devant la loi, proclamé par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, il n'est pas légal d'accorder des places gratuites dans les parkings publics pour les agents. La collectivité participe aux frais de transport de service public de voyageurs (bus, trains et cars régionaux) pour certains trajets domicile travail. Cette participation s'applique aux cartes d'abonnement (annuelles, mensuelles ou hebdomadaires) à hauteur de 50% de l'abonnement. Ceci participe également au développement des transports collectifs.

De plus, afin d'encourager les agents, à pratiquer le vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou le covoiturage pour leurs déplacements domicile - travail, la collectivité a instauré en 2021 le forfait mobilité durable. Dans ce cadre, les agents peuvent ainsi se voir attribuer un forfait de 200 euros annuels au titre de leurs déplacements domicile – travail.

Déclaration de la CGT concernant les coûts de stationnement du personnel

La Révolution de 1789 a bouleversé complètement la société. Une France nouvelle apparaît. Ces bases servent encore de référence dans notre société. Se servir de cette période de l'histoire comme un frein au stationnement gratuit pour les agents de la collectivité relève plus de l'ignorance que de la provocation, en tout cas on l'espère.

C'est quand même la période où le roi perd ses pouvoirs absolus, doit partager son pouvoir avec l'assemblée, qui propose et vote les lois. La Révolution pose le principe de la séparation des pouvoirs. Le peuple entre dans la vie politique. Il élit ses représentants qui siègent à l'assemblée.

Nous constatons d'ailleurs que le terme de gouvernance est maintenant repris dans toutes vos communications. Certainement la nostalgie pour certains d'une époque pourtant très lointaine.

*Ce petit rappel nous oblige aujourd'hui à reconnaître que le nom a changé et que si les rois n'ont plus les pleins pouvoirs, d'autres continuent à exploiter la majorité et à se conduire comme des rois. **Vous devriez avoir honte de citer la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, à cette époque il n'y avait même pas d'agents publics territoriaux, le statut ayant été créé par Anicet Le Pors (loi 84-53 le 26 janvier 1984) et il n'y avait bien sûr pas de voiture ni de parking non plus.***

Nous nous posons de plus en plus de question sur le qui répond à nos questions. On attend beaucoup plus de sérieux de la part de notre employeur. C'est tout simplement une honte !

Depuis le 1er janvier 2018, le service public du stationnement est une compétence à part entière des collectivités locales. La loi MAPTAM modifiée de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (n° 2014-58 du 27 janvier 2014) a organisé la dépenalisation et la décentralisation du stationnement payant, dont les collectivités ont la pleine maîtrise depuis le 1er janvier 2018.

La réforme du stationnement payant donne aux élus de nouveaux moyens pour organiser le service public du stationnement, qui leur est délégué. Cette réforme offre donc une nouvelle compétence aux collectivités locales, pour la gestion de la politique de stationnement et plus

généralement de la politique de mobilité dans les territoires. Il s'agit pour les élus d'un outil de pilotage et de gestion de l'espace urbain, avec ses implications environnementales et économiques. Cette nouvelle compétence permet, au niveau local et au plus proche des citoyens, de définir un véritable service public de la mobilité et du stationnement.

Les élus maîtrisent donc le nouveau processus de manière globale alors oui la gratuité est illégale mais notre employeur a le droit de payer le parking comme le font toutes les entreprises de Poitiers.

*Vous vous appuyez sur une loi de 1789 alors que dans le statut de la FPT pourtant beaucoup plus récent vous avez l'obligation de respecter l'égalité entre les agents, ce n'est pas l'équité mais l'égalité et dans le cadre du respect de l'application du statut, vous ne pouvez pas traiter de façon différente les agents de nos collectivités. **Or en obligeant une partie des agents à payer le stationnement cela leur coûte au minimum 660€ à l'année d'abonnement alors que d'autres agents ne payent rien.** Vous ne respectez pas le principe d'égalité.*

Quant au forfait vélo, la bonne blague, penser qu'un collègue qui habite à 30 km va venir en pleine hiver en vélo est surréaliste. Et contrairement à ce que vous pensez, ce n'est pas toujours un choix d'habiter loin de Poitiers. Quand on voit le prix de l'immobilier à Poitiers et nos salaires ! Alors oui, peut être qu'une certaine élite peut se le permettre, toujours les mêmes, peut-être d'ailleurs ceux qui de par leurs privilèges ont déjà accès à un véhicule de service.

***Nous nous interrogeons également sur le fait que les habitants membres de l'assemblée citoyenne auront droit au parking gratuit, au remboursement des frais de repas et de garde d'enfant pendant les séances.** Donc une fois de plus, ce qui est illégal pour vos employés au nom de la déclaration des droits de l'homme ne le serait pas pour le reste de la population ! Drôle d'interprétation de la loi. Nous comprenons mieux la nostalgie de certains concernant la gouvernance et les privilèges.*

18 - Discriminations

La CGT réaffirme qu'elle s'oppose à toutes les formes de discriminations : couleur de peau, orientation sexuelle, orientation politique et syndicale, genre, handicap, etc. Nous demandons que la Collectivité soit exemplaire dans le respect de ces valeurs.

Réponse : l'autorité territoriale et l'administration s'opposent également de façon très ferme à toutes les formes de discrimination. Des formations ont été mises en place et le seront dans les mois à venir, des campagnes de communication verront également le jour. Un dispositif de signalement travaillé avec les organisations syndicales va d'ailleurs être mis en place pour, entre autres, répondre à cette problématique.

La CGT constate la banalisation de propos condamnables de la part de politiques, de polémistes. Ces propos, certes entendus à longueur de journée sur Cnews, RMC (etc), peuvent trouver écho chez nos collègues de travail. La CGT rappelle donc que ces propos sont repréhensibles quand ils sont répétés. Ils peuvent blesser les collègues, même lorsqu'ils sont la manifestation d'une maladresse ou d'un manque de discernement. Nous souhaitons donc que des formations sensibilisent tous les agents sur l'ensemble des discriminations et l'impact qu'ils peuvent avoir sur les collègues de travail atteints par ces propos.

19 - Pointeuses

« Demande le coût des pointeuses et leur utilité. Nous n'avons jamais donné notre avis sur ce dossier en Comité Technique, or cela touche pourtant à l'organisation du travail. Quel est l'objectif de l'installation de ces machines ? Cet investissement financier n'aurait-il pas été plus utile par exemple dans nos écoles pour des détecteurs de CO2 en période de pandémie ».

Réponse : lors du Comité Technique du 2 juillet 2015, un rapport concernant le temps de travail a été présenté. Ce rapport était constitué de 3 parties :

1. mises à jour des règles d'organisation du temps de travail
2. point sur la mise en œuvre du protocole d'accord sur le travail du dimanche
3. déploiement du nouvel outil de gestion du temps et des organisations : l'outil, « Incovar + » permet la gestion des activités et des plannings et offre ainsi la possibilité d'un pointage des heures mais également de la consultation des compteurs que ce soit de façon informatique ou physique (badgeuses).

Un déploiement du logiciel au sein des 3 collectivités s'est opéré avec un badgeage sur ordinateur et une possibilité de consulter les soldes de congés sur ordinateur.

Conformément à ce qui était prévu dès le début, lors de la réunion mensuelle du 8 juillet 2021, une information a été faite aux organisations syndicales sur l'installation de terminaux. Plusieurs remontées ont fait état d'un nombre important d'agents qui n'avait pas accès à leur solde de congés, ainsi qu'aux différents compteurs de temps de travail : débit/crédit.

Les agents devant obligatoirement passer par leur responsable ou leur référent Incovar.

Ainsi, l'installation de 33 terminaux va permettre à la fois :

- la consultation des différents compteurs
- le badgeage pour ceux qui le souhaitent

A noter que le badgeage et la consultation sur ordinateur restent tout à fait possibles.

Les deux autorités territoriales réaffirment la confiance qu'elles ont dans les agentes et les agents et ne souhaitent pas que ce soit un outil de contrôle. Ce message sera transmis à l'ensemble des encadrants. Le coût de ces badgeuses est de 32 868 euros.

Ce point a été abordé au CHSCT du 31 janvier. La CGT réaffirme qu'elle est contre ce dispositif car cela ne correspond pas à sa demande initiale : que chaque agent puisse gérer ses congés.

20 - CASC

La CGT réaffirme son soutien à l'association du CASC et demande la mise en place d'une dotation indexée sur la masse salariale à hauteur de 3 % pour permettre à l'association de pouvoir réellement fonctionner et satisfaire les besoins des agents.

Réponse : La ville de Poitiers, le CCAS de Poitiers et Grand Poitiers Communauté urbaine, versent une subvention annuelle au CASC. Pour 2021, le montant de la subvention versée était de 212 181.86 euros. De plus en 2021, dans le cadre des chantiers RH qui ont donné lieu à une négociation sur l'action sociale, une subvention complémentaire exceptionnelle a été versée d'un montant de 70 394 euros. A cette subvention, s'ajoute la mise à disposition de 4 agents à temps complet ainsi que des locaux et des fluides.

La CGT remercie la Collectivité d'avoir attribué virtuellement un 4^{ème} poste au CASC.

21 - Formation

La CGT souhaite que la formation soit une réelle source d'épanouissement professionnel et non un outil de l'employeur pour accompagner les restructurations et se conformer aux règles de sécurité ou pour les cadres lors du projet de transition 2021. Nous demandons également comme promis par nos élus la présentation en instance du plan de formation 2022.

Réponse : le bilan formation sera présenté, comme déjà indiqué, lors d'un prochain Comité Technique. Dans ce bilan, les différents types de formations seront distingués.

La CGT attend ce bilan complet depuis plus de 2 ans

22 - NBI encadrement

La CGT demande que la NBI encadrement soit automatiquement versée à l'adjoint dès lors que l'agent de maîtrise est absent pour une durée égale ou supérieure à 15 jours. »

Réponse : Conformément à la réglementation, le fonctionnaire occupant l'emploi éligible à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et exerçant les fonctions correspondantes en conserve le bénéfice dans les mêmes conditions et proportions que le traitement durant certains congés :

- les congés annuels et bonifiés,
- un congé maladie ordinaire,
- un congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- un congé maternité, paternité ou adoption,
- un congé de longue maladie, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

Le fonctionnaire, qui le remplace pendant ses congés, ne peut être regardé comme occupant cet emploi et y étant affecté de manière permanente.

Dès lors, il ne peut prétendre à l'octroi de cette bonification. Par contre, il peut percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI) si le fonctionnaire qu'il remplace est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée.

Cette réponse ne peut satisfaire la CGT car elle est complètement en rupture avec la réalité du terrain. Dans les faits si les adjoints n'ont aucune rémunération supplémentaire, il n'y aura plus d'adjoint. Donc il n'y aura plus de continuité du service public. Aucun collègue n'acceptera une telle responsabilité supplémentaire sans contrepartie et c'est bien normal. Cela va créer des conflits dans les équipes et personne ne pourra remplacer les agents de maîtrise.

Concernant les catégories B, ils doivent pouvoir bénéficier des NBI dès lors qu'ils respectent la règle imposée par les textes. La NBI n'est pas liée au grade mais bien aux fonctions exercées.

23 - Congés

La CGT exige conformément à la loi que chaque agent soit décisionnaire concernant ses congés. Chaque agent doit avoir un accès informatique permettant une visibilité sur ses congés en temps réel. Nous insistons sur le fait que le planning prévisionnel doit le rester et ne soit, en aucun cas, imposé. Nous devons pouvoir rester propriétaires de nos congés ».

Réponse : concernant le planning prévisionnel, il doit être réalisé afin de permettre aux services de s'organiser sur l'année. Les congés sont ensuite validés. Les acceptations ou refus de congés sont réalisés au regard des nécessités de service, et dans le cadre d'échanges avec les agents en tenant compte de certains impératifs personnels lorsque cela est possible. L'objectif des tableaux mis en place sera bien de permettre aux agents de pouvoir, entre autres, consulter le solde de leurs congés en temps réel, sans passer systématiquement par les responsables ou référents Incovar (pour les agentes et agents qui n'ont pas d'accès informatique).

La CGT rappelle qu'un prévisionnel n'est pas définitif et que les changements ne peuvent pas être qu'unilatéraux pour nécessité de service. Nous voulons retrouver la confiance réciproque d'avant confinement. Les agents doivent pouvoir bénéficier de leurs congés à leur guise.

24 - Plannings

La CGT constate une dérive concernant les changements d'emploi du temps. Les modifications de planning ne peuvent pas être prises à la dernière minute, les agents doivent avoir la possibilité de s'organiser dans leur vie personnelle. Nous souhaitons un engagement clair de nos élus sur ce sujet.

Réponse : Bien qu'aucun texte réglementaire n'encadre la modification des plannings des agents de la fonction publique et ne prévoit donc pas de délai de prévenance, il est bien évident que les modifications de plannings de dernière minute doivent rester exceptionnelles. Il se peut qu'en cette période de crise sanitaire, certains plannings aient été modifiés au regard des nécessités de service public.

25 - NBI ZUS /ACCUEIL

La CGT demande l'attribution de la NBI ZUS pour tous les agents pouvant en bénéficier. Nous demandons également que la NBI accueil soit accordée à tous les agents, quel que soit leur grade et leur cadre d'emploi, dès lors que leurs missions y ouvrent droit.

Réponse :

La DRH-DS étudie systématiquement l'attribution de la NBI conformément aux textes réglementaires. Si le syndicat CGT connaît des situations individuelles concernant une problématique d'attribution de NBI, il faut les faire remonter à la DRH-DS afin qu'une analyse soit menée et une réponse apportée. Pour rappel, l'attribution de NBI n'est pas liée au grade mais bien aux fonctions exercées.

La CGT souhaite connaître le nombre d'agents qui bénéficient de la NBI accueil et NBI encadrement.

La CGT dénonce la décision de l'employeur de n'attribuer la NBI accueil qu'aux seuls agents de catégorie. C est alors que cette NBI est liée à la fonction exercée et non au grade. La CGT souhaite l'extension aux assistants du patrimoine, maîtres-nageurs, éducateurs, éducatrices jeunes enfants...

26 - Congés -eau-

Les agents du service des eaux (Station de la Folie) se sont vus supprimer des congés normaux sous prétexte qu'INCOVAR ne comprend pas leurs temps de travail... Notre syndicat CGT demande la restitution immédiate des congés volés.

Réponse : Il a été fait remonter à la DRH-DS une discordance entre le planning de travail des agents de la station d'épuration sur Incovar et l'application réelle sur le terrain. Cet écart s'explique par le paramétrage d'un planning sous Incovar qui n'était pas le bon. La DRH-DS a donc intégré le planning correspondant à la réalité, qui fait état d'un temps de travail de 4.5 jours et non de 5 jours par semaine. Aucun effet rétroactif sur les congés n'a été appliqué.

La CGT refuse que les accords qui datent de la création de la station d'épuration soient remis en cause et que les agents perdent ainsi des congés et demande la restitution des congés.

La Présidente accepte de « se pencher sur la question au plus vite ».

27 - Tickets restaurant

La CGT demande que les agents ayant droit aux tickets-restaurant puissent en bénéficier sans être obligés de se battre pour les obtenir, comme au service propreté par exemple.

Réponse : Les agents ont droit aux titres restaurant s'ils remplissent les conditions pour les obtenir. Concernant la Direction Déchets – Propreté une étude approfondie est en cours. A ce titre, les agents travaillant dans les secteurs autres que le centre-ville, peuvent bénéficier des Tickets Restaurant. Pour les agents travaillant dans le secteur du centre-ville, ils peuvent bénéficier des tickets restaurant lorsqu'ils travaillent le samedi et lorsqu'ils remplacent un agent sur un autre secteur.

La CGT réclame la même application des règles pour tous quel que soit l'encadrant et le service. Il est anormal d'en être encore dans certains services à faire le recensement des bénéficiaires éventuels de la cantine ou des tickets restaurants.

28 - EHPAD

La CGT demande une véritable enquête administrative sur les agents travaillant dans les EHPAD et UPAD qui sont en grande souffrance. Le sous-effectif permanent, le manque de moyens matériel, les repas du midi qui n'en sont plus faute de temps... sont autant de facteurs qui vont finir par détruire nos collègues et qui détériorent la qualité du service public ».

Réponse : les conditions d'exercice des missions des agents en EHPAD est une vigilance constante pour le CCAS tant sont nombreuses les adaptations quotidiennes aux protocoles sanitaires, aux nouveaux résidents accueillis, aux demandes des familles ou à l'absentéisme. Ceci nécessite des points réguliers avec les équipes afin de faire remonter les difficultés et de travailler sur les améliorations.

L'EHPAD Marguerite Le Tillier, a fait l'objet spécifiquement ces derniers mois de rencontres à la demande de représentants du personnel. Deux réunions, en présence de la direction générale, de l'encadrement du service et de l'EHPAD, d'une représentante des agents et d'une représentante de l'équipe ressources, se sont déroulées les 30/09/2021 et 8/11/2021. Une autre réunion est prévue le 7/02/2022.

En effet, du fait des constats établis suite à l'été 2021, et les difficultés de recrutement subies, l'équipe ressource et les agents ont souhaité travailler sur un plan d'action.

Les points du plan d'action d'ores et déjà mis en place sont les suivants :

L'ensemble des organisations internes a été retravaillé pour être précisé (équipe de soins jour et nuit, équipe d'entretien)... Ces travaux ont fait l'objet d'un travail participatif, les agents se sont mobilisés pour l'élaboration des fiches de tâches, permettant d'harmoniser les process et d'être utiles pour les nouveaux recrutés.

Un travail sur l'affectation des secteurs a eu lieu. Désormais ils sont attribués sur le planning à l'avance et non plus le matin en arrivant, ceci afin de permettre de redonner du temps aux transmissions le matin pour démarrer la journée. Les changements d'étage au niveau des équipes ont été mis en œuvre à compter du 1er décembre afin de permettre une rotation des agents tous les 6 mois.

Les infirmières sont régulièrement repositionnées sur le management de proximité afin de mieux accompagner les équipes. Une nouvelle infirmière coordinatrice est arrivée le 8/12/2021. Dans le cadre de la vacance de poste de l'infirmière coordinatrice de septembre à décembre 2021, un recrutement a eu lieu afin de renforcer le poste à l'accueil et ainsi permettre à l'agent d'accueil de travailler sur INCOVAR. De ce fait cela a dégagé du temps à l'encadrement.

L'année 2021 ne fait pas apparaître un sous-effectif permanent comme cela est indiqué. En effet, les indicateurs constatés ne le mettent pas en évidence et le dernier trimestre 2021 notamment, était particulièrement rassurant après un été plus difficile.

En ce qui concerne l'EHPAD René Crozet, une enquête administrative dans le cadre d'un droit de retrait a été réalisée. Elle met en exergue des conflits interpersonnels qui pèsent sur le collectif de travail et des modes de communication inappropriés entre les agents. Des solutions sont en cours d'élaboration, avec notamment un plan global de formation sur la communication et le respect au sein de l'équipe. Un travail sur les risques psycho sociaux est également prévu pour 2022.

Lorsque des situations de souffrance sont repérées par les encadrants un lien est systématiquement fait avec le service de médecine de prévention. A ce stade, aucune alerte de la part de ce service n'est revenue sur une souffrance des agents.

La réponse de la Collectivité ne montre que des problèmes relationnels alors que nous dénonçons un problème organisationnel profond. L'enquête CHSCT à René Crozet, avec plus de 15 auditions, a montré des difficultés liées au planning et à l'organisation.

La DGA SOCLE nous répond qu'une nouvelle organisation des plannings est en place, dans quelle instance ou avec quel syndicat cette organisation a-elle été discutée ?

29 - Emplois saisonniers

Dès l'an dernier, suite aux nombreuses plaintes de collègues, la CGT envoyait un courrier à Mme la Maire de Poitiers préalablement à la campagne de recrutement des emplois saisonniers.

En effet l'an dernier un formulaire interne permettait aux agents de la collectivité de déposer le CV de leur enfant. Cela laissait donc à penser que les enfants du personnel restaient prioritaires pour ces emplois comme cela a été le cas pendant des décennies.

Sous la mandature précédente des critères avaient été définis et discutés en comité technique avec les syndicats afin d'établir un équilibre entre les emplois saisonniers destinés aux enfants du personnel et une autre moitié ouverte à l'ensemble de la population.

La CGT avait parfaitement compris le principe de ne pas réserver plus de 50% des postes aux enfants d'agents afin d'inclure aussi d'autres populations de Poitiers. La collectivité avait choisi des critères : ne pas retenir les mêmes candidats plus de trois étés de suite, travail un seul mois sur les deux mois d'été ..etc.

Lorsque nous avons demandé quels critères étaient appliqués l'an dernier pour sélectionner ou non un enfant d'agent, la DRH de l'époque nous avait répondu qu'il n'avait jamais existé de critères !! Nous ne savons même pas combien d'enfants du personnel candidaient.

La nouvelle règle à ce jour est que les enfants d'agents n'ont aucune priorité mais qu'un « regard attentif sera porté à leur candidature ».

Voilà qui est bien flou sachant qu'il est difficile de « départager » si nécessaire des enfants de 18-20 ans qui ont pour la plupart un CV peu rempli.

Ne pas définir de critère, c'est laisser libre cours à un choix arbitraire qui divisera le personnel : pourquoi l'enfant de l'agent A peut travailler l'été et pas celui de l'agent B ou C ? Le plus simple pour nos collègues de la RH sera alors, pour éviter les conflits, de ne pas prendre d'enfants du personnel et c'est là que cela devient discriminant. Grand Poitiers est l'un des plus importants employeurs de la Vienne et les enfants du personnel seraient privés de la possibilité d'y travailler ?

Comme pour le sujet de la gratuité des parkings la Présidente de Grand Poitiers ne veut aucunement accorder d'avantages à son personnel au nom de l'égalité des citoyens. Nous lui rappelons que la majorité des entreprises favorisent les enfants du personnel l'été (banques, commerces). La Présidente nous rappelle que les enfants de chômeurs eux n'ont pas d'appui, ce qui est vrai mais est-ce mentionné sur leur candidature que leur parent est privé d'emploi ? Pour la CGT l'argumentaire vise surtout à culpabiliser les agents. Bien sûr que ni la CGT ni les agents ne sont insensibles au chômage de masse mais que fait la collectivité pour lutter de manière pérenne contre la privation d'emploi ?

Comme pour tout emploi nous estimons que la transparence doit s'appliquer aux emplois saisonniers, y compris sur un contrat de deux mois, et que l'on doit au minimum une réponse.

Ce comité technique a été marqué par de très nombreuses questions de la CGT. Sur de nombreux points nous restons après la séance en attente de réponse mais nous reviendrons à la charge. Puisque nous devons remettre nos questions 5 semaines avant chaque instance, cela laisse le temps à l'employeur de travailler ses réponses. Or bien souvent il préfère utiliser des éléments de langage, nous vous en avons sélectionné quelques-uns pour finir ce compte rendu sur une note d'humour :

« C'est un travail en cours »

« On prépare le sujet pour une concertation avec les syndicats »

« Cela nécessite que l'on se penche sur le sujet »

« J'en ai discuté avec le service il y a peu »

« J'en ai parlé tout à l'heure avec le directeur de service »

Avec tant de bonnes intentions, il faut garder espoir !

Vos élu(e)s CGT présent(e)s à ce comité technique

Natacha BROUARD - Nathalie FAZILLEAU - Dorine FEROU – Karen LLOP

Pascal ANCIZAR - Thierry BENAÏSSA - Nicolas BIMONT - Vincent BOHAN – Vivian BOURDEAU –

Sylvain DAVID - Patrice FERRANT – Jean Philippe GUITTONNEAU

Le prochain comité technique se tiendra le 15 avril 2022

Il sera consacré principalement au bilan du télétravail et aux lignes directrices de gestion



Syndicat CGT des TERRITORIAUX de POITIERS

47 rue Jean Valade - 86000 POITIERS

***Tél : 05 49 03 52 36 - *Courriel : syndicat.cgt.poitiers@gmail.com**

***Web : www.cgterritoriauxpoitiers.org - *Facebook : [CGTterritoriauxGrandPoitiers](https://www.facebook.com/CGTterritoriauxGrandPoitiers)**

