

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04*

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 25 JUIN 2024

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, et **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Madame Danielle MARTIN, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant, et **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFTD :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, **Monsieur Luigi TEXIER**, suppléant, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, et **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, étaient excusés.

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, et **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, titulaire, étaient présents. **Madame Flora ORSOLLE**, suppléante, et **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, étaient excusées.

- Pour FO :

Monsieur Olivier PÉROUX, titulaire, et **Madame Isabelle LUCAS**, suppléante, étaient présents.

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, était présent. **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Bernard QUENAULT

Secrétaire adjoint : Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du comité social territorial (CST). Elle désigne les secrétaires de séance, puis ouvre la séance.

Elle donne lecture de l'ordre du jour et aborde le premier point.

Point n° 1 : Mise en place du complément indemnitaire annuel – CIA

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR présente la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA), ainsi que l'actualisation des montants attribués au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), et notamment quelques correctifs sur plusieurs cadres d'emploi. Il s'agit d'ajouter les 55 euros qui sont effectifs depuis le 1^{er} avril 2024, sachant que les montants n'avaient pas été actualisés dans la délibération. Ce sont les mêmes montants au 31 mars 2024, augmentés des 55 euros en vigueur depuis le 1^{er} avril 2024.

Il rappelle que les représentants de la collectivité, ceux du personnel et plusieurs agents se sont rencontrés dans le cadre de plusieurs groupes de travail, afin d'échanger sur ce dispositif qui est une obligation.

En 2016, lors du travail préparatoire sur la mise en place du RIFSEEP), il avait été décidé de ne pas mettre en place le CIA. Or, la préfecture et la Chambre régionale des comptes (CRC) se sont manifestées auprès de la collectivité. Le CST doit donc délibérer ce jour sur ce dispositif.

Un certain nombre de principes, qui ont été arrêtés de concert avec les agents et les représentants du personnel, apparaissent dans les éléments transmis aux membres du CST.

Tout d'abord, les montants de 250, 400 et 700 euros ne font aucune distinction tenant compte de la catégorie hiérarchique.

Il évoque par ailleurs la place prépondérante de l'entretien professionnel qui doit servir de base pour permettre, dans le cadre de l'évaluation, d'apprécier la manière de servir et l'engagement professionnel, comme indiqué dans la législation et dans la réglementation concernant ce dispositif.

Monsieur Gille RENOIR indique qu'un préalable a également été mis en œuvre : le périmètre d'octroi du CIA. Plusieurs points ont été discutés et les éléments suivants sont proposés au CST :

- La nécessité d'une présence effective d'au moins six mois durant l'année qui précède le versement du CIA. À noter que le versement est prévu à la fin du mois de janvier 2025 et qu'un agent devra avoir été présent six mois durant l'intégralité de l'année 2024. C'est apprécié en tenant compte de tous les types d'absentéisme : maladie ordinaire, maladie professionnelle, congé de longue maladie (CLM), congé maladie de longue durée (CLD), congé de gravité, accident du travail, maternité, paternité, adoption.
- La prise en compte d'une ancienneté dans la collectivité, c'est-à-dire que l'agent doit avoir rejoint la collectivité depuis au moins un an en prenant en compte l'année qui précède le versement du CIA pour pouvoir potentiellement bénéficier du CIA.
- Si l'agent a fait l'objet d'une sanction disciplinaire l'année qui précède, il ne pourra pas bénéficier du CIA.

Il précise ensuite qu'il a été travaillé sur un certain nombre de critères à prendre en compte dans le cadre de l'entretien professionnel. Jusqu'à présent, les fiches d'entretien ne comportaient pas d'appréciation générale donnée par la personne en charge de réaliser l'entretien. Quatre critères sont désormais retenus en fonction de l'appréciation donnée : supérieur aux attentes, conforme, à améliorer et insatisfaisant, lesquels permettront de déterminer le montant du CIA.

Par ailleurs, l'ensemble des compétences a été revu, sachant que la place du savoir-être a été renforcée (*relations avec les collègues, la hiérarchie, les partenaires*). Ce point important avait été remonté par un certain nombre d'agents lors des groupes de travail, mais la collectivité avait été alertée en amont.

Selon l'appréciation rendue par l'évaluateur, un montant 1 ou un montant 2 est attribué, soit 250 ou 400 euros. À noter que le montant peut atteindre 700 euros avec la prise en compte de situations particulières, sur la base de trois items :

- Une augmentation importante de la charge de travail liée à un absentéisme dans le service
- Une augmentation importante de la charge de travail liée à la gestion d'un projet d'envergure pour la collectivité
- La valorisation d'un certain nombre d'agents qui sont fréquemment volontaires pour accueillir de nouveaux agents, des stagiaires ou des personnes dans le cadre du travail d'intérêt général (TIG).

Les deux premiers items doivent permettre de couvrir l'intégralité des agents de la collectivité, quel que soit le poste occupé. L'appréciation de ces trois items devra faire l'objet d'une note de la part du directeur afin d'explicitier les conditions d'augmentation de la charge de travail. Ainsi, il ne suffit pas d'indiquer qu'un agent a été absent pendant un ou deux mois pour que le montant maximum lui soit octroyé. Le directeur devra expliquer pourquoi l'absentéisme a directement impacté l'augmentation de travail de l'agent et que c'est pour cette raison qu'il demande l'octroi du CIA avec un montant de 700 euros.

Monsieur RENOIR poursuit en expliquant que le dispositif du CIA est présenté ce jour en CST et que les assemblées délibérantes de la Ville, de l'Agglomération, du Centre communal d'action sociale

(CCAS) et du Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) seront sollicitées à la rentrée. Le déploiement est prévu dans le cadre de la prochaine campagne d'évaluation à partir de la mi-septembre, pour un paiement en janvier 2025.

Enfin, dès que les paiements seront effectifs, un bilan de la gestion de ce nouveau process sera effectué durant le premier trimestre 2025 en collaboration avec les représentants du personnel, l'idée étant de voir quels agents ont été bénéficiaires, ceux qui ne l'ont pas été, s'il existe une homogénéité entre les directions ou des écarts importants, si des items ont été mal évalués ou si des éléments fonctionnent correctement.

Madame Sylvie DURAND le remercie et demande aux élus du personnel s'ils ont des remarques.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, fait observer qu'exclure les agents qui seraient atteints d'une maladie ordinaire ou d'une longue maladie, y compris les congés maternité et les accidents du travail, est extrêmement problématique, notamment en termes d'égalité entre les femmes et les hommes. En effet, pour des raisons médicales, un congé maternité peut aller au-delà de trois mois, ce qui exclura certaines femmes du dispositif. Par ailleurs, lorsqu'un agent est victime d'un accident du travail ou d'une longue maladie, il n'est pas responsable et le subit, sachant que sa prime annuelle est déjà impactée.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, regrette l'absence de critères collectifs.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ne considère pas le CIA comme un processus collectif qui valorise l'agent dans le cadre du service public. Le syndicat SUD rejoint par ailleurs la CGT sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, mais également sur la problématique de l'absence liée à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Ces exclusions sont tout de même extrêmement étonnantes. D'une manière générale, SUD n'est pas favorable à ce dispositif.

En ce qui concerne la prise en compte de l'absentéisme lié à la maternité, **Monsieur Gilles RENOIR** répond que dans la très grande majorité des cas, le congé maternité dure moins de six mois. Quel que soit le niveau d'absence, il estime qu'il existe une équité de traitement entre les agents. Le principe de base du CIA, c'est d'apprécier la manière de servir et l'engagement professionnel d'un agent, ce qui n'est pas possible si un agent est absent plus de six mois dans l'année alors que ses collègues qui n'ont pas été absents auront eux une appréciation sur l'intégralité de l'année. Pour apprécier la manière de servir d'un agent, il est nécessaire de le faire sur la même période et il n'existe pas de droit acquis à obtenir le CIA parce qu'un agent aurait été arrêté un peu plus longtemps.

S'agissant de l'aspect collectif, les représentants du personnel ont émis cette remarque à plusieurs reprises, mais Monsieur RENOIR rappelle que le CIA n'a pas vocation à concerner le collectif, et ce, bien qu'un certain nombre de collectivités aient mis en œuvre ce type d'item. Le CIA correspond à la manière de servir d'un agent et à son engagement professionnel.

Madame Sylvie DURAND ajoute que le CIA est un complément indemnitaire rendu obligatoire par la loi. La collectivité se doit donc de le mettre en place.

En outre, elle adhère totalement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, mais le CIA est un complément indemnitaire à titre individuel au vu de l'investissement personnel d'un agent.

Quant au caractère collectif, il ne peut pas être pris en compte.

Elle entend que les représentants du personnel peuvent avoir des craintes par rapport à une certaine subjectivité qui pourrait se faire jour, mais elle assure que la collectivité y sera attentive et qu'un regard sera porté par la direction générale et la direction des ressources humaines par rapport aux remontées qui seront faites. Madame DURAND a demandé qu'il soit procédé à une harmonisation et que le CIA ne soit pas appliqué n'importe comment.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT indique que Monsieur RENOIR a évoqué trois montants minima en fonction des niveaux et demande si ces derniers sont fixes ou s'ils peuvent fluctuer.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ces montants sont fixes, mais que si l'intégralité de l'enveloppe pour l'année 2025 n'est pas utilisée, les montants seront augmentés pour l'ensemble des agents. À titre d'exemple, si l'enveloppe est de 500 000 euros et que la collectivité n'utilise que 350 000 euros, 150 000 euros feront l'objet d'un nouveau versement pour augmenter les premiers montants, à proportion de ce qui aura déjà été versé.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale que le niveau 3 est généralement lié à une motivation du directeur et craint que la charge de travail augmente en raison du non-remplacement d'agents, notamment à la suite de départs à la retraite. L'agent bénéficiera du CIA une année, mais pas l'année suivante alors qu'il continuera d'effectuer les tâches d'un agent qui a quitté la collectivité et qui n'a pas été remplacé. Le CIA ne lui sera pas octroyé, car ce sera intégré dans sa charge de travail.

Il prend l'exemple d'un agent en burn-out à cause de sa hiérarchie qui sera en arrêt de travail pendant plusieurs mois. Il ne bénéficiera pas du CIA. En revanche, son supérieur hiérarchique qui l'aura mis en situation de burn-out se verra octroyer un CIA.

La CGT ne peut donc pas valider ce système.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, émet plusieurs observations.

Premièrement, il rappelle que FO est favorable au CIA sur le fond, mais que le syndicat a des craintes par rapport à tout ce qu'il peut engendrer comme inquiétudes de la part des agents, avec le risque que cela entraîne une certaine discorde. D'un service à l'autre, les agents peuvent être évalués différemment et la notion de subjectivité inquiète FO. Étant donné que des agents s'investissent alors que ce n'est pas le cas pour autres, ce critère peut être pris en compte, mais les incertitudes sont grandes.

Il rejoint la CGT sur le critère de la charge de travail au niveau 3 qui aurait plus fortement augmenté. Il ne faudrait pas que ce soit perpétuel, c'est-à-dire que la collectivité pallie le manque d'effectifs par une part d'attribution du CIA, car cela ne peut pas résoudre la problématique d'un service.

Deuxièmement, FO demande des précisions quant au niveau 3. Lorsque la collectivité indique : « *pour les agents dont la charge de travail aura pu fortement augmenter* », Monsieur PEROUX souhaite savoir comment la collectivité pourra évaluer la forte augmentation de la charge de travail, sachant qu'il peut là encore y avoir de la subjectivité d'un service à l'autre ou d'une direction à l'autre.

Troisièmement, FO souhaiterait avoir des exemples sur « *la participation à la gestion d'un projet d'envergure* ». Monsieur PEROUX a cru comprendre que, quelle que soit leur catégorie, tous les agents pourraient être concernés.

Monsieur Gilles RENOIR comprend l'aspect subjectif de l'évaluation de l'augmentation de la charge de travail, mais il n'est pas en mesure de dire si elle sera appréciée à hauteur de 10, 15 ou 20 %. Il reviendra à chaque directeur de l'évaluer et de se positionner.

En ce qui concerne le projet d'envergure, chaque directeur devra expliquer pourquoi un changement de logiciel a par exemple pu fortement impacter une direction entière, un service ou encore la charge de travail d'un seul agent, pourquoi la mise en place d'un nouvel élément de rémunération a pu constituer une augmentation importante de la charge de travail, ou encore pourquoi l'organisation d'élections a pu fortement impacter la charge de travail. Un projet d'envergure vient s'ajouter à la charge de travail habituelle d'un agent, avec un impact fort. Il est important de laisser un directeur apprécier ce sujet.

À noter que le directeur formule un avis dans sa note, mais pas seul, ce qui sera rappelé lors des entretiens professionnels. En effet, une discussion doit avoir lieu avec l'ensemble de l'encadrement afin d'apprécier les éléments en amont.

S'agissant de la surcharge de travail liée à des non-remplacements, Monsieur RENOIR confirme qu'un absentéisme important peut avoir un impact sur la charge de travail. Cela fait partie des critères et le CIA peut être versé de ce point de vue là. En revanche, si la collectivité a supprimé un poste et n'a pas lancé de recrutement, il faudra démontrer qu'une charge de travail importante a été induite. Il soutient que lorsqu'un agent n'est pas remplacé volontairement, c'est parce que la charge de travail n'a pas été reportée sur l'intégralité des agents.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO réplique que la collectivité peut ne pas remplacer un agent volontairement ou ne pas trouver d'agent.

Monsieur Gilles RENOIR indique que c'est différent. Si un agent n'est pas remplacé et que son poste est toujours vacant, le sujet sera pris en compte, mais uniquement dans cette situation.

Madame Ketty COVEMAERKER ajoute qu'il a été demandé à l'encadrement de partager la situation des agents en amont des entretiens professionnels, c'est-à-dire d'échanger sur la manière de servir, le savoir-être et le savoir-faire des agents, et ce, afin que le regard apporté soit partagé et ne soit pas à la seule main de celui qui effectue l'entretien d'évaluation ou le seul directeur. Ce partage est très important.

Cela répond à une remarque des agents qui ont affirmé que dans certaines situations il peut exister une mésentente entre l'évalué et l'évaluateur. D'où la nécessité de partager le regard apporté avant l'entretien d'évaluation.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, s'inquiète par rapport à la transparence et à la communication en ce qui concerne l'attribution du CIA.

Madame Sylvie DURAND réplique qu'il n'y a pas de communication.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, a été interpellé par un certain nombre de responsables de service s'enquérant de l'état d'avancement du CIA. Ce manque de communication suscite encore plus d'interrogations et peut troubler la compréhension de la mise en œuvre du CIA.

Monsieur Gilles RENOIR explique que la collectivité est transparente quant à l'état d'avancement du dispositif depuis le travail réalisé avec les agents. En effet, la collectivité a toujours indiqué que les documents qui leur étaient transmis pouvaient être communiqués, et les a incités à discuter du CIA entre eux. Cela a permis d'avoir des remontées de la part d'agents qui n'avaient pas participé au groupe de travail.

L'objectif était que le processus soit figé au maximum et la collectivité devait attendre la tenue du CST. Il s'agira par ailleurs d'attendre que les assemblées délibérantes se positionnent pour communiquer auprès des agents un certain nombre d'éléments fiables.

Il ajoute que dans le cadre de comités de direction et de conférences d'encadrement, la collectivité a échangé sur le dispositif avec les collègues concernés afin de prendre en compte leurs propositions qui étaient très intéressantes.

À la rentrée, les éléments de communication évolueront s'agissant de l'entretien professionnel par le biais de notes et de messages dans le flash RH et *Regards croisés*. Un certain nombre d'outils seront mis en place, afin qu'aucun agent de la collectivité ne découvre en fin d'année que le dispositif existe et qu'il aurait pu y prétendre.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, atteste d'un manque de transparence et de redescende de l'information dans certaines directions.

Madame Ketty COVEMAERKER répond qu'il n'a pas encore été demandé aux directeurs de communiquer.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'il sera prochainement demandé aux directeurs de communiquer, mais que la direction des ressources humaines fera de même par la suite.

Il indique enfin qu'il ne publiera pas une liste d'agents avec les montants octroyés.

Madame Ketty COVEMAERKER précise que la collectivité communiquera de manière individuelle en remettant un document sous enveloppe nominative, mais également par le biais du flash RH et de *Regards croisés*. Par ailleurs, les réunions nécessaires seront organisées avec l'encadrement, ne serait-ce que pour expliquer l'évolution de l'entretien professionnel. En outre, la direction des ressources humaines peut se rendre dans certaines directions pour expliquer le dispositif. Les canaux d'informations seront donc multipliés.

Monsieur Laurent VINCENT, pour le syndicat CFDT, fait part des tensions existantes au sein des services entre la direction et les agents, et estime que la mise en place du CIA ne les apaisera pas nécessairement.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, revient sur la participation à la gestion d'un projet d'envergure et explique que FO avait pensé à la gestion du nouvel Hôtel de ville de l'Agglomération ou à la gestion de la station d'épuration. Or, elle comprend que la gestion de projet concerne les

encadrants, mais fait remarquer qu'ils sont rémunérés pour ce faire et qu'ils n'ont donc pas à bénéficier du CIA dans ce cadre.

Monsieur Gilles RENOIR explique que des agents de catégorie C n'encadrent pas, mais participent à des projets d'envergure. C'est notamment le cas en ce qui concerne les Floralies. Ce n'est donc pas réservé à une catégorie spécifique d'agents. Il a besoin qu'un directeur se positionne et explique pourquoi un tel projet a eu un impact fort sur la charge de travail d'un agent et qu'il faut le valoriser.

Madame Ketty COVEMAERKER précise que le nouvel Hôtel de ville de l'Agglomération et la station d'épuration sont des projets importants et onéreux, mais qui font partie du travail quotidien. En revanche, les Floralies ont été un chantier supplémentaire et exceptionnel qui a nécessité une forte implication des agents, ce qui a généré une surcharge de travail. Elle assure qu'elle sera vigilante par rapport à la notion de projet important et qu'il y aura une validation de la note par les directeurs et les chefs de service.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, se dit rassurée.

Madame Ketty COVEMAERKER ajoute que les critères concernent tous les agents par rapport à la surcharge de travail en raison du non-remplacement d'agents à cause d'un recrutement infructueux. Les projets importants ont donc trait à l'ensemble des agents et n'ont pas vocation à bénéficier aux seuls chefs de service et directeurs. Pour autant, elle ne dit pas qu'aucun chef de service ou directeur ne bénéficiera du CIA, mais tous ne sont pas concernés, car cela dépend de la situation.

Elle poursuit en expliquant que le bilan permettra peut-être de découvrir un travers que la collectivité n'avait pas imaginé et qu'elle devra rectifier.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO précise que certains agents estiment que la gestion d'un projet d'envergure fait partie de leur travail quotidien et qu'ils ne doivent donc pas être bénéficiaires du niveau 3.

Madame Sylvie DURAND répond que la gestion d'un projet d'envergure devra être validée par la direction générale.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO demande une suspension de séance.

Madame Sylvie DURAND l'accorde.

La séance est suspendue.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, indique que FO est favorable sur le fond, mais que les inquiétudes sont nombreuses sur la forme, notamment concernant les critères du niveau 3. Pour ces raisons, FO s'abstiendra.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 5
ABSTENTION : CFDT (3 voix), FO (1 voix) VOTE CONTRE : CGT (2 voix), SUD (1 voix)	VOTE POUR : 5 voix

Point n° 2 : Révision de la fiche d'entretien professionnel

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il s'agit de modifications de la fiche d'entretien professionnel qui sera utilisée dans le cadre de la prochaine campagne.

Il propose les modifications suivantes :

- À la suite des inquiétudes relatives au nombre d'objectifs qui pouvaient être fixés aux agents, pouvant aller jusqu'à cinq, la collectivité suggère de les limiter à trois ;
- Les compétences pourront évoluer selon le statut de l'agent (*agent, encadrant, chargé de mission*) et seront définies afin que l'appréciation soit homogène sur une même compétence ;
- Les encadrants pourront valoriser des critères propres à leur direction.

La partie inhérente à l'évolution professionnelle n'est pas modifiée, de même que la fiche formation transmise en même temps que la fiche d'entretien. Cela permet à la direction des ressources humaines de traiter les demandes des agents et de l'encadrement.

L'appréciation générale donnée par l'évaluation sera en lien avec les niveaux d'octroi du CIA et portera sur quatre items : « *supérieur aux attentes* », « *conforme* », « *à améliorer* », « *insatisfaisant* ».

Par ailleurs, les représentants du personnel avaient demandé le maintien de la possibilité pour un agent de formuler un avis après celui de son N+1.

Ensuite, le directeur formule un avis si l'agent concerné remplit les conditions pour un avancement de grade et/ou une promotion interne.

Le visa de l'autorité territoriale est requis et la fiche d'entretien professionnel est transmise à nouveau à l'agent pour une notification finale. L'agent a bien évidemment toujours la possibilité de demander une révision de son compte rendu qui serait traitée dans le cadre d'un recours gracieux ou devant la Commission administrative paritaire (CAP) si aucun accord ne peut être trouvé.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, note qu'il n'y a plus d'évaluateur intermédiaire. Dans certains services, il existe des responsables d'unité, un responsable de service et un directeur. Elle observe que la fiche d'entretien professionnel comporte directement l'évaluation du directeur et plus celle du responsable de service, ce qui constitue un changement important.

En outre, elle souhaite poser des questions sur les appréciations générales. Elle imagine que le troisième niveau évoqué précédemment soumis à une note de la direction n'apparaît pas et demande comment l'agent peut être informé de la volonté de rédiger une note et de formuler une requête.

Monsieur Gilles RENOIR répond que cela ne se traduit pas au moment de l'entretien professionnel. Il répète qu'une communication sera effectuée en direction de l'ensemble des agents sur l'existence de ce niveau, ce qui devra faire l'objet d'un échange entre l'agent et son encadrant, mais pas forcément pendant l'entretien professionnel, car ce n'est pas le lieu.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, indique qu'il s'agit d'une précision importante, car la CGT ne l'avait pas compris de la sorte. Elle en déduit que la discussion a lieu en dehors de l'entretien professionnel.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il s'agit d'un élément d'appréciation qui ne figurera pas sur l'entretien professionnel.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT réplique que cela entraine dans le cadre du critère « propre au service et au métier ». En effet, si la surcharge de travail est liée au fait qu'un agent a remplacé un collègue qui est en arrêt maladie de longue durée, il peut le rappeler à son chef de service pendant l'entretien d'évaluation, car ce dernier aurait pu l'oublier. L'agent n'a aucune information et ne sait pas que son N+1 posera éventuellement la question au directeur par rapport à la charge de travail ou à un projet d'envergure. Il peut y avoir une certaine dilution alors que l'évaluation sert à rappeler les choses.

Par ailleurs, dans le cadre des compétences, les critères étaient « acquis », « non acquis », « en cours d'acquisition ». Il demande ce qu'il en est dans le cadre de la fiche d'entretien professionnel modifiée.

Monsieur Gilles RENOIR n'a pas modifié les items.

En ce qui concerne l'appréciation des critères, que la charge de travail augmente en raison d'un projet d'envergure ou autres, il souligne que cela doit toujours faire l'objet d'une discussion et cela s'apprécie également au moment de l'entretien. En revanche, ne figure pas dans la fiche d'entretien professionnel un montant lié au niveau 3. La décision n'est pas prise au moment de l'entretien professionnel, ce qui est différent des autres critères.

En réponse à la CGT, Monsieur RENOIR confirme ensuite qu'un certain nombre de niveaux hiérarchiques sont retirés, mais qu'un directeur ne formule pas une appréciation seul. Au même titre que pour un avancement de grade ou une promotion interne, une discussion a lieu afin qu'il existe une cohérence.

L'ensemble des fiches d'entretien professionnel sera adressé aux directions à la mi-septembre septembre. Avant que les entretiens commencent, les directeurs devront réunir leur encadrement afin d'avoir une vision de la situation de chaque agent et une appréciation fondée. Si une différence

d'appréciation existe et qu'aucun accord n'est trouvé, les deux appréciations figureront sur la fiche d'entretien professionnel et cela pourra faire l'objet d'un recours, comme c'est déjà le cas actuellement.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, note que quatre cases doivent être cochées au niveau de l'appréciation de l'évaluateur et demande si un mode d'emploi sera fourni.

Monsieur Gilles RENOIR répond par l'affirmative. Ainsi, un guide sera à la disposition de l'ensemble des évaluateurs.

En ce qui concerne la signature relative à l'avancement de grade, **Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, fait observer qu'il est écrit « *non proposé au vu des critères locaux* » et « *non proposé au vu de la manière de servir* ». Or, il lui semblait que ces éléments avaient été supprimés.

Monsieur Gilles RENOIR abonde dans ce sens, mais souligne que la suppression des deux éléments n'était pas probante. Il rappelle que les critères locaux sont à la disposition de l'ensemble de l'encadrement sur l'intranet de la collectivité et qu'ils n'ont pas été modifiés.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, demande si l'attribution du CIA entre ou pas en ligne de compte pour les avancements de grade, et si l'appréciation générale apparaissant en haut de la fiche d'entretien professionnel est liée à l'attribution du CIA.

Monsieur Gilles RENOIR répond par l'affirmative.

Madame Ketty COVEMAERKER indique qu'il s'agit tout d'abord de l'appréciation apportée sur la manière de servir, le savoir-être et le savoir-faire. Par ailleurs, dans le dispositif du CIA, les deux premiers niveaux « insatisfaisant » et « à améliorer » ne permettent pas d'obtenir le CIA, à l'inverse du « conforme » et du « supérieur aux attentes ». En revanche, une appréciation est apportée en premier lieu sur la manière de servir.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en déduit que l'appréciation aura nécessairement des répercussions sur l'avancement de grade ou la promotion.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que c'est déjà le cas actuellement. Si l'évaluateur et le directeur estiment que le travail d'un agent est insatisfaisant, il imagine mal que ce dernier soit proposé pour un avancement de grade.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, estime que « à améliorer » n'est pas clair.

Monsieur Gilles RENOIR effectuera des contrôles afin de vérifier la cohérence.

Madame Ketty COVEMAERKER précise que ce n'est pas parce qu'une certaine mention apparaît sur l'entretien d'évaluation qu'il n'y aura plus de discussion au sein des directions pour les promotions.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT aurait trouvé intéressant qu'il soit inscrit « *appréciation générale pour l'attribution du CIA* ». De la sorte, l'agent aurait été informé.

Il comprend qu'un agent qui est absent plus de six mois aura l'appréciation « insatisfaisant ».

Monsieur Gilles RENOIR répond par la négative. Les critères d'absence ou d'ancienneté sont des critères d'octroi pour potentiellement bénéficier du CIA et n'ont aucun rapport avec la manière de servir.

Le même intervenant comprend qu'un agent qui a été absent pendant plus de six mois ne sera pas évalué.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe que cela dépend s'il est présent au moment de son entretien.

Madame Ketty COVEMAERKER ajoute qu'un agent qui a été présent sept mois dans l'année et qui peut prétendre à du CIA, mais qui est absent au moment de l'entretien d'évaluation aura tout de même une appréciation lui permettant d'obtenir ou non du CIA. Lorsqu'il reviendra, son entretien d'évaluation pourra être organisé.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, estime que cela peut prêter à confusion.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est pour cette raison que l'évaluation du CIA ou de la fiche d'entretien professionnel dans le courant du premier trimestre 2025 est importante. Ils pourront évoluer en fonction des constats.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a compris qu'un agent peut avoir une appréciation générale « supérieur aux attentes » sans bénéficier du CIA parce qu'il a été absent plus de six mois. Il s'en étonne.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 5
VOTE POUR : FO (1 voix) VOTE CONTRE : CGT (2 voix) SUD (1 voix) ABSTENTION : CFDT (3 voix)	VOTE POUR : 5 voix

Point n° 3 : Questions diverses

Les membres du CST n'ont aucune question diverse à émettre.

Madame Sylvie DURAND remercie les membres du CST pour leur participation et lève la séance.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 30.10.2024



La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,
Monsieur BERNARD QUENAULT

Le 07.10.2024



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT

Le 02.10.2024



