



COMMUNIQUE DE PRESSE

LA VÉRITÉ DES CHIFFRES

Il paraît nécessaire de **rétablir la réalité des faits** au regard des affirmations qui ont pu circuler concernant l'absence de prise en compte de la carrière des agents, de la mobilité et d'un dialogue social prétendument insuffisant au sein de la Collectivité.

Qu'en est-il réellement ?

Il faut se souvenir que les recours successifs de syndicats sur la tenue des élections professionnelles ont entraîné un retard conséquent sur la mise en place des instances paritaires. Aucun des recours contre la CTM n'a à ce jour abouti. Pour autant, les instances paritaires ont pu être installées.

Ces deux dernières années, 6 CAP, 7 Comités Techniques et 4 CHSCT se sont tenus, le dernier de 2017 entérinant un programme de visite des sites de la Collectivité pour prendre en compte les besoins d'amélioration des conditions de travail des agents.

S'agissant des observations quant à la carrière des agents, les représentants du personnel ont été, conformément à la réglementation, associés aux décisions prises ; celles-ci ont fait l'objet d'une attention particulière du Président de l'Exécutif, que chacun sait toujours attentif à ce que les carrières puissent se dérouler dans les meilleures conditions.

Ainsi, en matière de promotion, les quotas ont été déterminés au niveau le plus favorable pour permettre à un maximum d'agents de pouvoir en bénéficier, notamment les agents de catégorie C.

Au titre de 2016, 386 promotions de grade sont intervenues, dont 35 agents de catégorie A, 51 de catégorie B et 300 agents de catégorie C.

Par ailleurs, **en 2017, 42 nominations ont été prononcées**, essentiellement des agents inscrits sur liste d'aptitude. A noter que cette mesure a permis de rattraper des situations de 2014 qui n'avaient pas été traitées.

Toujours en 2017, 249 agents (206 C, 25 B et 18 A) ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion. S'agissant de cette dernière CAP, 1725 dossiers ont été examinés et les propositions de la CAP ont été suivies par le Président du Conseil Exécutif de la CTM à 97 %. Seulement 9 de ces propositions formulées par la CAP, ne l'ont été. Il est important de rappeler que dans la fonction publique, la CAP émet un avis et que la décision finale appartient à l'Exécutif.

Il faut noter que pour le grade de rédacteur principal de 2ème classe, les représentants du personnel ont exigé que soient nommés les 19 agents promouvables alors qu'il n'y avait que 10 postes vacants. Ce point méritait d'être éclairci.

Au bilan, en deux ans, 677 agents ont bénéficié d'une promotion ou d'un avancement, soit un agent sur cinq, ce qui montre bien que la carrière du personnel fait l'objet d'une réelle prise en compte.

D'ores et déjà, en 2018, 17 lauréats au concours d'attaché, 1 lauréat au concours d'ingénieur et 3 agents relevant du dispositif Sauvadet, ont été nommés.

Outre les réunions des différentes instances paritaires évoquées plus haut, le dialogue social s'est poursuivi à travers les nombreux échanges des conseillers exécutifs en charge des questions du personnel avec les organisations syndicales. Certaines thématiques étant d'ordre général tandis que d'autres relevaient de la résolution de situations individuelles ou de conditions de travail.

Des avancées ont été obtenues en matières de locaux, d'équipements, là encore au titre du rattrapage de situations non résolues, antérieures à la création de la CTM.

Tout a été fait par ailleurs pour mettre un terme à la querelle intestine empêchant la mise en place du Comité d'œuvres sociales unique. Au terme de tous [ces] efforts, sa mise en place interviendra normalement courant avril.

S'agissant des groupes de travail, les travaux du groupe relatif aux agents des établissements d'enseignement a pâti des querelles syndicales sur notamment leur représentativité respective pour participer à cette instance. La décision a été prise d'entamer les travaux avec les syndicats qui voudront participer.

La récente grève de certains agents de la CTM affectés dans les établissements scolaires est venue rappeler l'urgence dans ce secteur pour lequel un plan d'action peut déjà être décliné.

Les travaux du groupe sur la formation professionnelle ont abouti à un projet de plan de formation 2007/2020 qui sera présenté aux membres du Comité technique prévu le 14 mars prochain.

Il est bon de rappeler ici tout ce qui a déjà été fait en matière de **formation du personnel qui constitue l'un des axes prioritaires de la politique des ressources humaines.**

Ces deux dernières années, il y a eu 4185 participations à des formations. La CTM va bien au-delà de son obligation légale de versement d'une cotisation au CNFPT, en inscrivant à son budget des crédits d'un total 2 millions d'€ par an pour la formation de son personnel.

Répondant à la demande des organisations syndicales, la CTM a mis en place avec le Centre de Gestion plusieurs concours dans le domaine social (Assistant Socio-éducatif, éducateur spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale). Environ 34 agents contractuels de la CTM seront candidats aux épreuves prévues en mai. Des formations seront dispensées à ces personnels conformément aux engagements pris par la Collectivité.

Enfin, tous les directeurs ont suivi un cycle de formation au management qui sera également étendu aux chefs de service. Il s'agit ainsi d'accompagner chacun dans sa prise de fonction.

Mobilité. Cet aspect important de l'adaptabilité de l'organisation, qui met en vis-à-vis les besoins des services et les souhaits de carrière et d'affectation des agents, n'a pas subi d'arrêt. Les demandes ont été étudiées au cas par cas. Depuis le 1er janvier 2017, 123 agents de toutes catégories ont bénéficié de

mobilités internes. Ce mouvement est appelé à s'amplifier maintenant que l'organigramme est constitué, ce qui facilitera le traitement des demandes en cours.

A propos des assistants familiaux, des dizaines de réunions ont été tenues avec leurs représentants. Là encore on ne peut pas dire qu'il n'y a pas de dialogue et d'échanges.

La Collectivité a délibéré en Assemblée Plénière sur le dispositif rénovant le cadre de gestion des Assistants Familiaux, affirmant ainsi leur appartenance pleine et entière au personnel de la CTM.

La nouvelle organisation prévue voit le rattachement de l'instance de placement familial à la Direction Prévention Protection Enfance et Famille (DPPEF) au sein de la DGA-Solidarités, et depuis le 1er février 2018, celui de la gestion administrative et de la paie des ASFAM à la Direction Gestion des Carrières et Rémunérations au sein de la DGA-Ressources Humaines.

La Collectivité a mis en place des dispositifs destinés à l'accompagnement professionnel des ASFAM (bilan de compétences, action sociale, plan de formation interne, formations du CNFPT, VAE, suivi psychologique...).

Depuis 2016, en partenariat avec le CNFPT, pour la professionnalisation réglementaire de ce cadre d'emploi :

- 60 ASFAM (100% des stagiaires) diplômés en 2017 du Diplôme d'Etat d'Assistant Familial ont suivi la formation qui leur vaut un agrément permanent,
- Une nouvelle session de formation a débuté en février 2018.
- Un axe du plan de formation 2017 / 2020 de la Collectivité est particulièrement dédié à leur professionnalisation.

L'objectif est qu'à terme tous les ASFAM bénéficient d'une action de professionnalisation.

Parallèlement, en 2017, les Assistants Sociaux et les Educateurs de la DPPEF ont suivi une formation spécifique pour une harmonisation à l'échelon de l'ensemble du territoire des modalités du placement.

La procédure de nomination des chefs de services est une prérogative du Président de l'Exécutif qui ne peut être partagée. Cela est vrai d'ailleurs pour toutes les autorités territoriales.

La demande formulée par l'intersyndicale de recommencer le processus de nomination des chefs de service est pour le moins surprenante.

Il a été décidé d'une part de privilégier les nominations internes, compte tenu des effectifs actuels de la CTM et d'autre part de lancer des appels à candidatures pour permettre à chacun de se positionner en toute transparence.

C'est sur ces bases qu'en liaison avec les DGA et les directeurs que des propositions ont été formulées au Président de l'Exécutif.

Au vu des éléments ci-dessus et des chantiers ouverts, loin de de l'immobilisme que l'on voudrait lui prêter, il apparait clairement que la dynamique de construction de la CTM se poursuit. Toutes les volontés et initiatives qui vont dans ce sens sont les bienvenues, dans le respect des droits et prérogatives de chacune des parties.

La CTM a déjà fait savoir qu'elle était est ouverte au dialogue social et reste prête à rencontrer l'intersyndicale.

9 mars 2018

