



MÉTROPOLE
EUROPÉENNE DE LILLE

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Compte-rendu détaillé

Séance du 10 octobre 2023

SOMMAIRE

🌀 OUVERTURE DE LA SÉANCE 🌀.....	3
ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL.....	4
POINT D'INFORMATION CHRONOS	10
APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES DES 20 ET 29 JUIN 2023.....	11
RÉTEX VIE À BIOTOPE ET EURALLIANCE	12
MISE EN CONFORMITÉ DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE DU CAS	21
MODIFICATIONS D'ORGANIGRAMME	30
▪ Pôle Développement territorial et social – Direction « Relations avec les usagers, citoyenneté et jeunesse »	30
🌀 CONCLUSION 🌀.....	36

Le Comité Social Territorial s'est réuni au sein du bâtiment Biotope le mardi 10 octobre 2023 sous la Présidence de Monsieur Christian MATHON, Vice-président en charge de la gestion des Ressources humaines et de l'Administration au sein de la Métropole Européenne de Lille (MEL).

❧ OUVERTURE DE LA SÉANCE ❧

Monsieur Christian MATHON

Bonjour à toutes et à tous. J'ai le plaisir de vous accueillir à ce Comité Social Territorial en vous souhaitant la bienvenue et en vous remerciant de votre présence. Sans plus attendre, je remercie Monsieur Matthias DUBOIS de bien vouloir procéder à l'appel de cette séance.

Monsieur Matthias DUBOIS

Volontiers Monsieur le Président.

Bonjour à toutes et à tous, je procède à l'appel de ce Comité Social Territorial.

ÉLUS DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION

DÉLÉGUÉS TITULAIRES :

PRÉSENTS :

MM.	Christian MATHON	Vice-président métropolitain Président de séance
Mmes	Nicolas DETERPIGNY Catherine LEFEBVRE Marie TONNERRE-DESMET Ingrid BRULANT-FORTIN	Conseiller métropolitain Conseillère métropolitaine Conseillère métropolitaine Conseillère métropolitaine
M.	Ghislain PLANCKE	Conseiller métropolitain

EXCUSÉS :

MM.	André-Luc DUBOIS Thierry ROLLAND Alain PLUSS Jean-Claude MENAULT Martin DAVID-BROCHEN	Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain
-----	---	--

DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS :

PRÉSENTS :

M.	Michel COLIN	Vice-président métropolitain
Mme	Dominique PIERRE-RENARD	Conseillère métropolitaine

EXCUSÉS :

Mme	Sylvie MAZZOLINI	Conseillère métropolitaine
MM.	Alexis HOuset Alain CAMBIEN André PAU Sébastien BROGNIART	Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain Conseiller métropolitain
Mme	Anne GOFFARD	Conseillère métropolitaine
M.	Frédéric MINARD	Conseiller métropolitain
Mme	Stéphanie DUCRET	Conseillère métropolitaine

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

DÉLÉGUÉS TITULAIRES :

PRÉSENTS :

M.	Frédéric PARISOT	Représentant C.G.T.
Mme	Julie GAYRAUD-VAISSIERES	Représentante C.G.T.
MM.	Vincent MACE	Représentant C.G.T.
	Romain AUDOUX	Représentant F.O.
	Romuald MENEGATTI	Représentant F.S.U./S.D.U.
Mme	Laëtitia LEPAGE	Représentante Autonome F.A./F.P.T.
MM.	David DEBUCQUET	Représentant Autonome FA./F.P.T.
	Christophe FRELING	Représentant C.F.D.T

EXCUSÉS :

Mme	Fatima ABDELLAOUI	Représentante C.G.T.
MM.	Emmanuel BUGNER	Représentant F.O.
Mme	Catherine VALOUR	Représentante F.S.U./S.D.U.

DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS :

PRÉSENTS :

Mme	Camille LONGUEVAL	Représentante C.G.T.
M.	Martin PASERO	Représentante C.G.T.
Mmes	Stéphanie GADAUT	Représentante C.G.T.
	Christine NOULLET	Représentante F.O.
M.	Thierry DANIAUX	Représentant F.S.U./S.D.U
Mmes	Fanny SENECHAL	Représentante F.S.U./S.D.U
	Solveig GOSTIAU	Représentante Autonome F.A./F.P.T.
M.	Olivier BECQUAERT	Représentante Autonome F.A./F.P.T.

EXCUSÉS :

MM.	Thierry DUEL	Représentant C.G.T.
	Jean-Philippe GODON	Représentant F.O.
Mme	Dorothee HAILLET	Représentante C.F.D.T.

Participaient également aux travaux :

Mme	Doriane HUART	DGA RH-ID
MM.	Romain ROGUET	Directeur Général Délégué Ressources
	Pierre CAPELLE	Réingénierie des fonctions ressources
Mmes	Victoria SILVESTRE	Vie de l'agent
	Louise YUAN	Vie de l'agent
	Lucile LEHOUCQ	Pilotage at administration RH
	Florence CLERO	CPA RH-ID
	Pauline MERCIER	Culture interne et managériale
M.	Cédric HARDY	Relations avec les usagers, citoyenneté et jeunesse
Mme	Alison GADENNE	Pilotage et administration RH
MM.	Pierre BLONDEL	Dialogue social
	Matthias DUBOIS	Dialogue social

Monsieur Christian MATHON

Je vous remercie Monsieur Matthias DUBOIS, nous avons le quorum et nous pouvons valablement poursuivre cette séance de ce Comité Social Territorial.

Je sollicite Madame Ingrid BRULANT-FORTIN pour assurer le secrétariat de cette séance plénière.

Madame Ingrid BRULANT-FORTIN

Volontiers, Monsieur Le Président.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Madame Ingrid BRULANT-FORTIN est nommée Secrétaire de Séance.

Aujourd'hui, il revient à l'Organisation Syndicale « CGT » d'assurer le Secrétariat Adjoint de cette séance plénière. Je sollicite Monsieur Thierry PARISOT.

Monsieur Frédéric PARISOT

Avec plaisir, Monsieur Le Président.

Monsieur Christian MATHON

Merci beaucoup.

Monsieur Frédéric PARISOT est nommé Secrétaire Adjoint de Séance.

Monsieur Frédéric PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Je vous remercie de me donner la parole pour vous demander d'émettre une intervention liminaire en deux parties avec deux courriers à remettre au Président Damien CASTELAIN. Je ferai la lecture du courrier de la CGT. Un courrier intersyndical sera présenté par mon camarade Romain AUDOUX, s'il vous plaît.

Monsieur Christian MATHON

Je vous prie de procéder à vos déclarations liminaires.

Monsieur Frédéric PARISOT

Je profite du Comité Social Territorial pour déposer un courrier sur un sujet faisant actualité à la Métropole Européenne de Lille, donc adressé au Président Damien CASTELAIN, dont l'objet concerne les rémunérations des agents, un courrier lu et remis aux élus lors du Comité Social Territorial de ce mardi 10 octobre 2023.

« Monsieur le Président,

La campagne de communication « octobre rose » que vous déployez actuellement sur les écrans de la MEL nous rappelle que personne n'est à l'abri de la maladie. La Métropole s'est engagée dans cette opération et organisera le 12 octobre différents événements pour communiquer auprès des agents et des agentes. Nous saluons l'engagement de la Métropole et la CGT MEL s'associe totalement à l'établissement pour inciter les agents et les agentes à s'informer, et à se faire dépister et à faire dépister autour d'eux. Parmi les actions qui seront déployées, une conférence se tiendra à Biotope ayant pour objet « Comment réagir et accompagner une personne touchée par une longue maladie, quels sont les impacts sur la vie professionnelle ? ». Toutes celles et tous ceux qui ont été en contact avec la maladie n'ignorent pas qu'elle est un séisme dans la vie des malades et de leurs proches. D'autant que souvent, l'arrêt de travail ou le temps partiel thérapeutique imposé par la maladie, met l'agent et toute sa famille face à des difficultés matérielles qui les accablent un peu plus encore. La double peine. Il est inadmissible qu'un agent déjà confronté à la douleur et aux angoisses ait à craindre pour sa rémunération, surtout si cette situation résulte d'un choix de l'employeur. Et nous déplorons que ce soit le cas à la MEL puisque vous avez fait le choix indécent de proratiser la partie indemnitaire de la rémunération des agents et des agentes au temps de présence effectif lorsque les agents et les agentes se trouvent en temps partiel thérapeutique. Demander à vos cadres dirigeants d'arborer un ruban rose, c'est bien. Rémunérer totalement vos agents et agentes qui font face à la maladie puisque vous en avez le pouvoir depuis le décret 2021 997 de Juillet 2021 (plus de deux ans déjà), c'est mieux. Sans quoi vous ajoutez aux problématiques médicales des problématiques financières. Depuis cette date, pourtant, la MEL a fait le choix consciemment de rogner le traitement de ses agents malades en temps partiel thérapeutique alors qu'elle pourrait maintenir à 100 % leurs traitements. Il n'est jamais trop tard pour bien faire surtout s'il s'agit d'accompagner une personne touchée par une longue maladie et nous demandons, face à la gravité et l'urgence de la situation, qu'une délibération garantissant le maintien de salaire à 100 % des agents et des agentes soit prise dès le prochain conseil. Nous vous avons déjà interpellé par l'intermédiaire du Vice-président aux Ressources humaines sur ce sujet sans succès. Nous renouvelons notre demande alors que votre campagne de communication de grande ampleur serait une occasion de mettre vos actes en adéquation avec vos paroles. Nous avons aujourd'hui aligné nos revendications avec votre stratégie de communication interne, sur le cas des rémunérations des agents et des agentes faisant face à la maladie. Mais au-delà des questions de rémunération de ces collègues en particulier, la CGT appelle l'ensemble des agents et des agentes à se mobiliser à l'occasion de la journée internationale et unitaire du 13 octobre prochain sur la question des salaires et des traitements. Car pour ce qui vous concerne, malgré des annonces faites il y a presque un an et demi maintenant, aucune réponse n'a été donnée à l'intersyndicale qui revendique légitimement pour les agents et les agentes de la MEL dans leur ensemble une révision à la hausse de l'ensemble du régime indemnitaire. Nous profitons du CST de ce jour et des mots d'ordres déposés pour la mobilisation du 13 octobre et que je vous ai transmis à travers le préavis de grève que j'ai déposé la semaine dernière pour vous rappeler nos exigences. Je vous prie, Monsieur le Président, d'agréer l'expression de mes sentiments distingués ».

Ça fait la transition avec le deuxième courrier qui sera lu par Romain AUDOUX. Je vous remets le courrier que je vous demanderai de transmettre au Président CASTELAIN.

Monsieur Romain AUDOUX

Bonjour à toutes et à tous. Je fais faire la lecture d'un courrier intersyndical signé par l'ensemble des secrétaires généraux des cinq syndicats présents dans cette salle. Cette lettre a pour objet d'une demande de rencontre relative aux rémunérations des agents et des agentes, d'une demande à rencontrer le Président de la Métropole Européenne de Lille, Damien CATSELAIN.

« Monsieur Le Président,

Par la présente, nous sollicitons une rencontre avec vous à la veille d'une journée de mobilisation internationale, certainement d'ampleur au regard du contexte économique et social très tendu depuis plusieurs mois, prévue ce vendredi 13 octobre. Vous connaissez les problématiques, puisque nous vous avons interpellé à plusieurs reprises :

- Baisse du pouvoir d'achat de vos agents et de vos agentes ;*
- Recul de l'attractivité de la fonction publique territoriale, constaté également dans les recrutements au sein de la MEL.*

C'est en votre qualité de chef du personnel de la MEL que nous souhaitons dialoguer avec vous. Face à l'urgence de la situation, la MEL est en capacité d'agir sur deux axes :

- La revalorisation significative du régime indemnitaire de l'ensemble des agents ;*
- L'attribution de la prime pouvoir d'achat « Guérini » aux agents éligibles que nous souhaiterions voir verser aux plafonds réglementaires (cf. Décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023).*

Ensemble, nous parviendrons à trouver les mesures bénéfiques à la fois pour la MEL, ses agents et ses agentes. Dans l'attente d'une réponse favorable, nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Président, l'expression de nos salutations les meilleures ».

Je vous remercie de votre attention.

Monsieur Christian MATHON

Merci Monsieur AUDOUX. Sans vouloir préjuger de quoi que ce soit, bien entendu, vos deux courriers seront transmis au Président mais je crois avoir déjà une idée de sa réponse : vous avez un vice-président en charge des ressources humaines qui est devant vous et à qui il confiera la charge de vous recevoir... Mais je ne veux préjuger de rien.

POINT D'INFORMATION CHRONOS

Rapporteur : Monsieur Pierre CAPELLE

Monsieur Christian MATHON

L'occasion se présente aujourd'hui de vous proposer un point sur l'avancement des résolutions de tous les problèmes liés au logiciel CHRONOS. Je passe la parole à Monsieur CAPELLE.

Monsieur Pierre CAPELLE

Merci. Depuis juin dernier, les travaux ont été réalisés sur le traitement des heures supplémentaires. Il reste un certain nombre d'anomalies notamment sur le compteur de récupération. Ce point est en cours de traitement. Nous continuons à travailler sur la stabilisation du logiciel et nous avons lancé les travaux sur le débit-crédit fin août. Le traitement de ce débit-crédit nécessite le retraitement d'à peu près 60 000 valeurs de compteurs. Le taux de conformité à fin septembre s'élevait à plus de 90%. Toutes les saisies de temps faites dans le logiciel, sont enregistrées et sont traitées pour garantir les droits de récupération et les heures supplémentaires.

Le calendrier reste le même : En juin dernier, nous avons fait la première mise en production pour le traitement des heures supplémentaires. Fin juillet, le logiciel CHRONOS est passé en maintenance chez ASYS afin de corriger les différentes anomalies qui remontent au fur et à mesure. En septembre-octobre, nous poursuivons les corrections de débit-crédit. Au mois d'octobre, nous lancerons la deuxième campagne du Compte épargne temps prévue du 17 octobre au 6 novembre 2023.

Pour information, Rudy PAURICHE, chef de projet « CHRONOS », a quitté le Service « Réingénierie Des Fonctions Ressources » et la MEL. Nous assurons, en ce moment, la transition afin d'assurer la continuité sur ce projet.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX DES SÉANCES DES 20 ET 29 JUIN 2023

Rapporteur : Monsieur Christian MATHON

Monsieur Christian MATHON

Avez-vous des remarques ou observations ou des demandes de modification à émettre sur les procès-verbaux des séances des 20 et 29 juin 2023 ? (Aucune). Merci.

Je propose aux organisations syndicales de passer au vote :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

Je propose aux élus de l'administration de passer au vote :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

Adoptés à l'unanimité des deux collèges

RÉTEX VIE À BIOTOPE ET EURALLIANCE

Rapporteur : Monsieur Romain ROGUET

Monsieur Christian MATHON

À présent nous passons à une information, à une présentation du retour d'expérience de la vie à Biotope et à Euralliance dans le cadre du projet de l'immeuble tertiaire que pour l'instant nous appellerons MEL 2.

Je cède la parole à Monsieur Romain ROGUET au titre de la Direction Générale Déléguée Ressources.

Monsieur Romain ROGUET

Merci Monsieur le Président. Bonjour à tout le monde. Je propose un point d'avancement sur le travail de retour d'expérience sur la vie des agents à BIOTOPE auquel vous avez participé avant l'été. Nous nous inspirerons de ce retour d'expérience bien évidemment dans la conception du bâtiment qui accueillera les collègues d'EURALLIANCE notamment.

Concernant l'avancement des analyses, deux champs ont été vus : le bâtiment EURALLIANCE à travers des rencontres avec la Directrice Générale Déléguée et les directeurs. Des diagnostics ont été réalisés par notre assistance à maîtrise d'ouvrage et par l'analyse fonctionnelle de la situation existante. Grosso-modo, nous regardons aujourd'hui comment fonctionne le bâtiment, quels sont les besoins, de manière à nous faire une idée sur la construction du nouveau bâtiment.

De la même manière, comme je vous le disais, à BIOTOPE, nous avons procédé à l'analyse de ce bâtiment avec différents ateliers, auprès des agents et avec votre participation, de ce qui fonctionne bien (ce qui est à garder) et de ce qui devrait, en revanche, être amélioré.

Le bilan, de manière générale, est plutôt intéressant. À l'entrée dans BIOTOPE les agents avaient des craintes. Aujourd'hui, pour une large part, ces craintes sont dissipées. En outre, ils commencent à voir les aspects positifs de cette conception nouvelle pour la Métropole Européenne de Lille.

Côté EURALLIANCE, les agents ont les mêmes craintes que les agents de la rue du ballon lorsqu'ils sont arrivés à BIOTOPE. Dès lors il sera intéressant de partager l'expérience des agents de BIOTOPE avec les agents d'EURALLIANCE.

En synthèse, ce qui est apprécié :

- le concept de la place du village avec la centralisation des services en un lieu unique ;
- la diversité et la qualité du mobilier adapté aux espaces ;
- les espaces communs (les alcôves, les promenades très utilisées pour prendre un café mais au-delà pour organiser des temps d'échanges, des réunions rapides et autres) ;
- l'offre du restaurant administratif ;
- les ressources disponibles aux corners café (machine à café, évier, fontaine, frigidaires) ;
- les écrans d'affichage dynamique permettent une bonne information et aussi de valoriser nos agents à travers de différentes vidéos ;
- les bulles de proximité (même si elles peuvent être améliorées) donnent des petits espaces de repli ;

- la cafeteria était un point important. Rue du Ballon à Lille, la cafeteria demeurait un lieu de centralité, les agents se croisaient... La cafeteria est restée un lieu de centralité au sein du bâtiment Biotope.

Au niveau des dispositions à améliorer :

- le nombre de salles de réunion jugé insuffisant. Une analyse particulière est en cours. Pour rester concrets, nous avons extrait les réservations faites depuis deux ans et nous sommes en train d'analyser les disponibilités, les périodes de pics, etc.
- les bulles demeurent un bon concept mais en revanche elles ne sont pas toutes équipées d'un écran ou d'une visioconférence. De fait, elles sont un peu plus compliquées à utiliser.
- le manque de places au restaurant administratif sur certains horaires.

Sur l'éclairage automatique et sur la variation de température, notre assistance à maîtrise d'ouvrage a repéré des améliorations techniques possibles. D'ores et déjà, les éléments ont été transmis à la Direction du Patrimoine pour améliorer les choses. Le système est bien mais techniquement est très complexe...

D'autres dispositions sont à améliorer :

- la limite de la gratuité à 19 heures du parking du Lille Grand Palais ;
- la confidentialité et la concentration : à certains endroits les open space sont un petit peu grands. Nous avons des solutions pour travailler sur le sujet ;
- la gestion du parking du pool ;
- le revêtement du parvis ;
- l'ergonomie garage à vélo, la fameuse porte ne s'ouvre pas des masses...
- la signalétique aux étages puisque l'on se perd encore parfois dans le bâtiment.

Pour illustrer les points à garder, quelques photographies ont été prises par notre assistance à maîtrise d'ouvrage et avec l'équipe CIMAN (Culture Interne et Managériale) dont je profite d'avoir la parole pour remercier leur aide et leur participation à ce rétex. Vous apercevez le hall, les différentes bulles, les espaces de repli ou les promenades.

Concernant les points à améliorer qui entreront dans les ateliers d'approfondissement :

- le nombre de salles de réunion jugé insuffisant, avec une analyse des calendriers ;
- les bulles non équipées en écran/visioconférence ;
- le manque de places au restaurant administratif ;
- la confidentialité et la concentration particulièrement à proximité des corners-café même si des améliorations ont été menées au fur et à mesure ;
- la signalétique aux étages ;
- le revêtement du parvis ;
- l'ergonomie garage à vélo.

De mémoire, c'est assez conforme à ce que vous aviez indiqué lors de l'atelier que nous avons mené ensemble.

À présent, je passe au focus sur la deuxième série d'ateliers avec les agents. Nous allons approfondir tout ce travail tant avec les équipes d'EURALLIANCE qu'avec les équipes de BIOTOPE.

L'idée pour les équipes d'EURALLIANCE est la co-construction du modèle d'espace de travail, d'identifier les spécificités de chaque service qui peuvent avoir une incidence sur les typologies d'aménagement. Par exemple, à titre personnel, j'ai découvert un petit atelier au niveau des services techniques d'EURALLIANCE où les agents pratiquaient de la soudure. Il faut en tenir compte. La méthode est la rencontre par groupes d'utilisateurs, des petits ateliers que nous avons menés avec une dizaine de personnes. Des rencontres sont prévues avec deux semaines d'écart – si un troisième atelier était nécessaire, bien entendu, nous l'organiserons – avec des méthodes d'animations

interactives, les pièces à casser, les nappes tournantes, le puzzle thématique. En fait, l'idée est de se projeter et de faciliter la projection dans les futurs espaces ou dans les espaces actuels de manière à trouver des solutions.

Huit ateliers sont prévus avec un atelier supplémentaire, particulièrement avec vous, comme nous avons pu le faire la première fois pour le diagnostic. Des ateliers concernant plus particulièrement EURALLIANCE solliciteront plutôt les agents d'EURALLIANCE de manière à poursuivre le travail de bien appréhender leur fonctionnement et de ce fait le type d'aménagement dont ils ont besoin.

Des ateliers approfondiront le diagnostic à BIOTOPE avec des agents de BIOTOPE et d'EURALLIANCE, l'idée étant d'associer les agentes et les agents des deux sites. L'idée est que les agents de BIOTOPE puissent aussi participer, à travers leur expérience, l'échange de pratiques. Pour l'instant, nous avons trouvé deux services ayant un fonctionnement particulier. Au niveau des déchets ménagers, les agents prennent des appels téléphoniques. Bien évidemment, une réflexion particulière est à engager sur leurs espaces et également une réflexion sur le PC sécurité avec le PC régulation. Y aurait-il un intérêt d'avoir ou pas dans un même lieu (alors il ne s'agit pas mélanger les équipes), de garder les mêmes équipements ? Y aurait-il un intérêt ou pas de les rassembler ? Aujourd'hui, la question reste très ouverte. Nous détaillons les compositions de ces ateliers de concertation. Nous proposons de poursuivre la méthode que nous avons utilisée (si cela vous convient) d'avoir un atelier particulier avec les organisations syndicales pour approfondir les remarques émises. À la fin de ces deux ateliers bien évidemment une restitution sera organisée aux équipes, assez classiquement.

Je vous remercie de votre attention.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Monsieur PASERO, je vous en prie.

Monsieur Martin PASERO

Merci de cette présentation.

J'évoque deux points avant d'interroger le document lui-même. D'abord, sur les conditions de travail à EURALLIANCE, le secrétaire de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail vous a récemment adressé un courrier, Monsieur le Président, daté du 12 septembre – et dont nous regrettons qu'il soit resté sans réponse – qui décrivait les conditions de travail insoutenables des agents postés à EURALLIANCE et liées à un système de climatisation défaillant ou inexistant l'été et un chauffage défectueux l'hiver. Depuis cette date, force est de constater qu'une nouvelle source de nuisance est apparue avec la déconstruction du siège de la Rue du Ballon qui s'est intensifiée depuis la rentrée et qui génère une nuisance sonore importante pour les agents. Nous renouvelons notre demande en séance que les mesures adéquates pour garantir de bonnes conditions de travail aux agents d'EURALLIANCE soient prises le plus rapidement possible concernant le système de climatisation et de chauffage. Nous demandons également que les conséquences des nuisances sonores générées par la déconstruction du siège de la Rue du Ballon sur la santé au travail des agents soit étudiées rapidement afin, soit d'exclure tout risque, soit de prendre les mesures nécessaires pour préserver les agents qui seraient impactés, et notamment ceux dont les bureaux donnent directement sur la zone de chantier.

Monsieur Christian MATHON

Je vais vous répondre, si vous le permettez Monsieur PASERO.

Monsieur Martin PASERO

Bien sûr, Monsieur le Président.

Monsieur Christian MATHON

Ce sujet concerne plus particulièrement la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Je suis bien au courant de la situation. Un prestataire, une assistance à maîtrise d'ouvrage (il me semble) sont en charge de faire les études nécessaires pour corriger aussi rapidement que faire se peut les dysfonctionnements nombreux constatés pour ce qui est des conditions de travail à EURALLIANCE. On peut ajouter les ascenseurs par exemple...

Monsieur Martin PASERO

... Bien sûr...

Monsieur Christian MATHON

On peut ajouter les problèmes de parking, etc., etc. Tout est bien identifié. Nous travaillons dessus et nous essayons de faire aussi vite que possible. Je suis ce sujet personnellement. Monsieur PASERO, je vous laisse continuer.

Monsieur Martin PASERO

Je vous remercie. Le deuxième point liminaire porte sur les modalités d'association des organisations syndicales à la démarche qui vient d'être présentée. Nous demandons que les livrables attendus dans le cadre du diagnostic et de la concertation soient communiqués dès production aux organisations syndicales et notamment le diagnostic et les études complémentaires qui sont prévues et identifiées comme livrables dans les slides. Je pense qu'il y avait une mauvaise compréhension de ma part mais nous demandons également que les organisations syndicales représentatives du personnel soient associées à l'ensemble des ateliers de concertation et non seulement aux ateliers spécifiques. J'avais mal compris la slide dédiée aux ateliers spécifiques. Il ne s'agissait pas juste d'associer les organisations syndicales à ces ateliers mais de prévoir des ateliers de concertation avec les organisations syndicales en particulier... Je reviens là-dessus... Nous rappelons d'ailleurs que le recours à des ambassadeurs ou autres volontaires désignés ne garantit pas de recueillir l'avis des agents. D'abord parce que ces agents plus ou moins volontaires sont choisis par leur hiérarchie et ne sont donc pas légitimes à s'exprimer au nom de leurs collègues et surtout parce qu'ils n'ont pas la même liberté d'expression que celle qui est garantie aux élus du personnel que nous sommes. Nous demandons enfin plus de transparence autour du projet de construction de ce nouveau bâtiment tertiaire avec la communication d'éléments chiffrés concernant son coût estimé, son empreinte écologique, les attendus et les avantages comparatifs d'une telle construction en relief avec les autres options possibles.

Sur le support de présentation, nous constatons que le document identifie la possibilité de choisir son cycle horaire et la possibilité de recourir au télétravail comme deux conditions nécessaires pour rendre acceptables les conditions de travail des agents postés à Biotope (slide 5 sur laquelle Monsieur ROGUET est déjà revenu, je vais en-dessous du paragraphe cité par Monsieur ROGUET et je vois bien le modèle hybride accentué après la crise sanitaire et les nouvelles modalités de temps de travail ont permis entre autres d'accepter ces aménagements). Nous voyons bien que les agents, s'ils ont accepté leurs nouvelles conditions de travail à BIOTOPE, c'est parce qu'ils ont eu la possibilité de télétravailler et une liberté dans leur choix de leur cycle horaire que réellement une acclimatation avec l'environnement de travail.

Il faut bien comprendre qu'en l'état actuel, les locaux en open-space surpeuplés ne sont pas adaptés à une organisation du travail qui ne permettrait pas aux agents de télétravailler ou de choisir librement leur cycle horaire.

Alors que l'établissement envisage de repenser les conditions d'exercice du télétravail de ses agents, ce diagnostic doit l'encourager à étendre le recours au télétravail comme le réclame la CGT MEL. Pour rappel, nous demandons la possibilité de bénéficier d'un troisième jour hebdomadaire. Il doit également l'inciter à assurer l'effectivité du droit des agents à choisir leur cycle horaire. Ça été annoncé et nous constatons tous les jours dans les services, que malgré les annonces, les agents trop souvent contraints ne peuvent pas choisir entre un cycle horaire de 35 heures, un cycle horaire de 37 heures 30 ou un cycle horaire de 39 heures.

Enfin je pose deux questions pour conclure mon intervention. Le document identifie bien des problèmes (même si la novlangue les appelle des axes d'amélioration ou des incidences) mais ne donnent pas de pistes pour les résoudre. Ce qui veut dire qu'aucune solution n'est donnée. Pouvez-vous nous préciser les mesures correctives mises en œuvre pour garantir la confidentialité et la concentration des collègues (par exemple) ou pour encore augmenter le nombre de place au restaurant administratif ou pour augmenter le nombre de salles de réunion équipées de matériel de visioconférence ? Cette étude a été réalisée par des prestataires extérieurs. Quel est son coût ?

Je vous remercie.

Monsieur Christian MATHON

Merci. Je laisserai le soin à Romain ROGUET de répondre à la majeure partie des questions. Mais s'agissant de votre association en général à ce travail de programmation sur le BIOTOPE, effectivement un atelier spécifique est dédié aux organisations syndicales afin d'aborder les thématiques qui seront discutées lors des autres ateliers. Et de toute façon, nous nous voyons assez souvent pour en échanger assez régulièrement entre ces échéances.

Non, ce n'est pas le travail hybride, donc le télétravail et l'organisation du temps de travail, qui ont permis l'acceptation, si j'ai bien compris le sens de vos propos Monsieur PASERO. Il s'agit d'un avantage apporté dans l'utilisation qui pourrait fonctionner en plein effectif avec peut-être la réserve du restaurant, si tout le monde était présent tout le temps. Le bâtiment est dimensionné pour accueillir 1 400 agents. Après certains points de vue sur les open-spaces identifiés par les travaux d'amélioration ou de concentration ou de confidentialité sont en cours ou ont déjà été pour partie réalisés.

Je voudrais quand même rappeler un historique. Nous avons plutôt conseillé à des directions de rester à EURALLIANCE que de venir à BIOTOPE. Ces directions ont tenu absolument à s'installer à BIOTOPE. Nous avons accédé à leur demande. Et notamment, dans ces directions, se sont posés des problèmes de confidentialité et de concentration. À un moment, il faut savoir aussi assumer les conséquences de ses choix et de ses demandes.

Monsieur ROGUET, si vous voulez bien prendre la parole pour apporter des compléments de réponses, je vous la donne.

Monsieur Romain ROGUET

Merci. Je répondrai essentiellement sur la méthode. Je ne donnerai pas les solutions puisque celles-ci feront l'objet des ateliers à mettre en œuvre. Personnellement, à ce stade je n'ai pas de solution. Je préfère faire confiance à nos agents, aux ambassadeurs. Je vous laisse responsable de vos propos sur leur représentativité ou non et sur le fait qu'ils aient été désignés. Beaucoup d'agents se sont portés volontaires. Quand il y a un problème, nous allons rechercher la solution. Ce que nous faisons exactement à travers différents ateliers qui se tiendront avec les agents.

La question du coût du bâtiment, de ses impacts écologiques fait partie de l'étude. Nous n'en sommes pas encore là puisque nous en sommes à définir les besoins fonctionnels donc un dimensionnement, donc des aménagements etc., etc. À partir du moment où nous disposerons de l'ensemble des éléments nous pourrons définir une somme. Nous verrons le moment voulu. Par rapport aux alternatives à la construction d'un nouveau bâtiment, si vous avez des propositions, nous sommes preneurs. Vous pourrez aussi vous exprimer à l'occasion des ateliers prévus. Merci.

Monsieur Christian MATHON

Merci. Monsieur DANIAUX, je vous en prie.

Monsieur Thierry DANIAUX

Merci. J'apporte une réflexion sous une forme de question. La formation spécialisée réunit en interne des agents aux compétences multiples (des ergonomes, des agents de sécurité) qui examine l'environnement de travail des agents avec la présence des Organisations syndicales. Ce qui permet de relever comme pour la visite de la semaine dernière pour les espaces de travail du protocole des difficultés, de lister les correctifs à apporter de façon collégiale, d'aller à la rencontre des agents sur le terrain avec les responsabilités fonctionnelles mais aussi des agents qui travaillent sur place. Ce que j'ai trouvé plutôt efficace pour relever et trouver des solutions pour les agents. Pourquoi, pour aller plus loin sur ce rétex Biotopie on ne s'appuie pas sur ces expériences et ces compétences internes ?

Monsieur Christian MATHON

J'anticipe un peu la réponse que Monsieur ROGUET développera certainement.

Je pense que si nous ne le faisons pas déjà, nous le ferons...

Monsieur Romain ROGUET

Aujourd'hui, nous vous montrons la face émergée de l'iceberg du mode projet. Nous sommes à ce niveau, à la définition du besoin fonctionnel. Aller plus loin sur les retours d'expériences c'est aussi s'appuyer sur l'ensemble de la documentation à travers les Comités Sociaux Territoriaux et les Formations Spécialisées. Nous utilisons cette documentation avec notre assistance à maîtrise d'ouvrage afin de repérer l'ensemble des sujets à traiter. Je vous rassure sur le fait que nous nous appuyons aussi sur nos expériences. L'équipe dédiée au projet est beaucoup plus vaste que notre

assistance à maîtrise d'ouvrage. Ils ne sont pas seuls, ils réalisent un travail de synthèse, d'expertise et d'analyse mais ils s'appuient sur nos propres experts internes et notre expérience.

Monsieur Christian MATHON

Merci Monsieur ROGUET.

Monsieur PASERO, je vous en prie.

Monsieur Martin PASERO

Je n'ai pas eu confirmation que les livrables prévus dans l'étude seraient communiqués aux organisations syndicales. Y-a-t-il une opposition de principe de l'administration d'échanger sur ces documents avec les organisations syndicales ? Sachant que si on doit concerter, tant qu'à faire, il conviendrait que l'on soit informé... Ce qui donnera plus de poids à la parole des organisations syndicales et enrichira nos échanges... Je n'ai pas eu de réponse sur le coût de l'étude.

Monsieur Christian MATHON

Je n'ai pas d'opposition de principe pour les livrables mais je ne peux pas vous donner une réponse affirmative de suite... Je réfléchirai à la question avec Monsieur ROGUET.

Monsieur Romain ROGUET

Il demeure difficile de vous répondre sur le coût de l'étude puisqu'il s'agit d'un accompagnement général pour aboutir à l'ensemble des scénarios financiers, juridiques et opérationnels de surfaces, de plans... C'est ce qui a été contractualisé. Est ajoutée une phase optionnelle qui sera l'accompagnement ensuite dans l'appel d'offres qui sera lancé. Le prix du marché est public. Je ne l'ai pas en tête, on pourra vous communiquer le coût global du marché attribué lors de la commission.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Madame LEPAGE, je vous en prie.

Madame Laëtitia LEPAGE

Bonjour. Je fais partie du groupe qui a été interrogé sur le nouveau bâtiment. Sauf erreur de ma part, nous n'avons pas reçu de compte rendu de cette réunion. Notre organisation syndicale l'a réclamé...

Monsieur Christian MATHON

... Il arrive...

Monsieur Romain ROGUET

Nous avons choisi de passer d'abord devant vous avant de faire le retour à l'ensemble des agents de la Métropole Européenne de Lille.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Monsieur PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Une petite boutade : je m'étonnais que l'on ne retrouve pas dans les différents cabinets McKinsey & Company... Je ne sais pas si vous l'avez consulté... Trêve de plaisanterie...

(Réaction de Monsieur Romain ROGUET)

Merci de votre réponse technique... Si on se replace quelque temps en arrière au moment du choix de la construction et de déménager à BIOTOPE, la CGT avait émis un certain nombre d'alertes. Force est de constater que l'avenir avait donné raison à notre organisation syndicale et nous avons obtenu, lors du précédent mandat, en CHSCT, une étude avec le Cabinet SECAFI qui avait révélé une situation assez catastrophique du bâtiment BIOTOPE. Notamment au moment de sa livraison, des mesures avaient été prises alors qu'à l'époque (rappelez-vous) la pandémie liée à la COVID-19 avait démarré, le bâtiment était resté vide. D'ailleurs je remercie de l'administration pour son écoute vis-à-vis de cette étude. Des préconisations de cette étude, en termes d'aménagement, de corrections, avaient été mises en œuvre. Je ne connais pas tout le monde... Ce sont certainement des gens très bien... Mais il est dommage de ne pas s'être appuyé sur la capitalisation du travail mené avec SECAFI. Si je comprends bien, l'idée est de se baser sur l'expérience de BIOTOPE pour développer ce nouveau programme immobilier. Un parti pris n'est visiblement pas négociable, celui de repartir sur un modèle type BIOTOPE avec une majorité d'open spaces. Je ne sais ce qu'il reste à négocier ou en tout cas à faire évoluer. À partir du moment où l'on repart sur de l'open space, après ce qu'a exprimé Martin, le télétravail sera une mesure d'ajustement. Les problématiques notamment de confidentialité, de disponibilité, se poseront à nouveau. À partir du moment où on ne peut pas réinterroger ce parti pris, le travail de concertation est pour le moins limité...

Ce n'est peut-être pas l'objet de la présentation d'aujourd'hui mais effectivement vu le passé et les conditions dans lesquelles BIOTOPE a été vendu aux élus (Mesdames et Messieurs en face de moi), la CGT restera très vigilante sur les questions de transparence financière, de montage, de portage de ce programme immobilier. Je vous remercie.

Monsieur Christian MATHON

On peut ne pas être d'accord avec le fait d'être entré dans un bâtiment dont nous sommes locataires. On ne peut pas mettre en doute la transparence financière de l'opération. Monsieur Rudy ELEGEST, rapporteur de la Mission d'Information et d'Évaluation, a fait son travail, toutes les communications. Tous les éléments ont été annoncés en Conseil Métropolitain lors du mandat dernier. Je ne suis pas d'accord sur le manque de transparence... Nous pouvons discuter de la méthode. Nous pouvons discuter de l'option de location... D'accord...

Monsieur Frédéric PARISOT

Je vous demande un droit de réponse... Ce n'est pas ce que j'ai exprimé ou je me suis mal fait comprendre... J'ai dit que nous serions vigilants sur la transparence. Monsieur MATHON, je ne vous ai pas accusé de manque de transparence... Les mots sont importants surtout dans une instance qui produit un compte rendu exhaustif... Je tenais à ce que ce soit précisé...

Monsieur Christian MATHON

Merci. J'avais mal compris.

Monsieur AUDOUX, je vous en prie.

Monsieur Romain AUDOUX

Merci Monsieur le Président. Nous avons bien compris qu'il s'agissait d'une phase de définition des besoins fonctionnels. Nous avons forcément le sentiment que vous tenez une ligne stratégique, que vous avez des partis pris sur la taille, l'aménagement, l'agencement, l'accessibilité, ce que sera le restaurant, le parking du nouveau bâtiment. Sur la méthodologie et sur le planning, Force Ouvrière demande à ce que les syndicats soient associés de façon active et productive tout au long des différentes étapes. Dans le document que vous avez produit, nous n'avons pas forcément vu des éléments de l'enquête Technologia, qui avaient été mis en avant. Les entretiens professionnels annuels sont un moment d'expression pour les agents. Si ces derniers s'expriment actuellement sur les conditions de travail à EURALLIANCE, à BIOTOPE, allez-vous exploiter et valoriser les données recueillies ? Merci.

Monsieur Christian MATHON

À priori oui mais je laisse Romain ROGUET développer.

Monsieur Romain ROGUET

Très rapidement, les entretiens professionnels annuels sont exploités par les correspondants RH qui peuvent faire remonter des sujets particuliers en matière d'aménagement. Dans un certain nombre de cas, ces entretiens ont permis d'améliorer les choses. Je vous ai parlé de la confidentialité autour des corners café. Ce vecteur a amené à cloisonner les bureaux de ces corners-café. On fait feu de tout bois. J'ai cité l'exploitation des données de réservation des salles de réunion, nous sommes allés assez larges.

Monsieur Christian MATHON

Merci Monsieur ROGUET.

MISE EN CONFORMITÉ DES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE DU CAS

Rapporteur : *Monsieur Christian MATHON*

DÉLIBÉRATION 23-C-0329

MISE À JOUR DE LA CONVENTION AVEC LE COMITÉ D'ACTION SOCIALE (CAS) ET DE MISE À DISPOSITION DES AGENTS MEL AU CAS POUR MISE EN CONFORMITÉ JURIDIQUE

Monsieur Christian MATHON

Je me permets de faire un rappel chronologique. Dans le cadre des échanges avec le Comité d'Action Sociale – en faisant référence au début de l'année 2023 – le Président du CAS de l'époque a demandé d'augmenter le nombre d'heures des autorisations spéciales d'absence pour les élus des représentants des organisations sociales au sein du Comité d'Action Sociale, du Bureau et du conseil d'administration.

Suite à la consultation d'un avocat au mois de mai 2023, nous avons découvert – ce qui ne nous a pas forcément fait plaisir – que ces autorisations spéciales d'absence accordées aux élus du Comité d'Action Sociale ainsi qu'aux agents bénévoles ne s'appuyaient sur aucune base juridique et présentaient donc un risque pénal important. Par souci de transparence, je vous ai d'ailleurs immédiatement partagé les conclusions de l'avocat concernant ces autorisations spéciales d'absence. J'ai présidé une première réunion entre l'administration et le Comité d'Action Sociale le 23 mai pour partager l'information et commencer à identifier des solutions de substitution. Je rappelle qu'à cette occasion, les membres du Comité d'Action Sociale, présents, ont spontanément cité la mise à disposition d'agents supplémentaires par la Métropole Européenne de Lille au Comité d'Action Sociale, et l'utilisation des décharges d'activité (donc vos décharges d'activités) comme solutions compensatoires. J'ai donc ordonné aux services d'approfondir ces propositions. Je note que pendant ces quatre mois qui se sont écoulés depuis cet échange, d'abord aucune alternative convenable n'a pu être identifiée ni par les services, ni par vous les organisations syndicales, ni par le Comité d'Action Sociale.

Une réunion, organisée le 22 septembre 2023, a formalisé la proposition retenue pour compenser les besoins du CAS à savoir la mise à disposition supplémentaire d'un agent métropolitain dont l'intitulé et la nature du poste pourront être discutés et l'utilisation des heures de décharge. Je vous sou mets cette proposition pour avis qui devra se matérialiser par la signature d'un avenant au 1^{er} janvier 2024 au plus tard. Je précise que cette délibération relative à l'avenant du Comité d'Action Sociale a été présentée, par mes soins, lors de la Commission « Gouvernance - Finances - Évaluation des politiques publiques - Contrôle de gestion - Administration - Ressources Humaine » en précisant bien les enjeux, les conséquences et les raisons. Cette délibération n'a suscité aucune réaction ni aucune question de la part de l'ensemble des membres de la commission qui était présents.

Les deux avenants seront proposés lors du Conseil Métropolitain du 20 octobre 2023. Si la mise en conformité n'est pas effective à cette date, je me verrai contraint d'engager l'ensemble des démarches nécessaires à l'extinction des risques juridiques. Pour parler clairement, je devrai dénoncer la convention qui lie actuellement la Métropole Européenne de Lille au Comité d'Action Sociale. Bien évidemment, tous les autres points que la signature de la convention, à condition qu'elle soit signée, seront retravaillés et s'inscriront dans un calendrier plus étendu sur 2024 à l'occasion du renouvellement global de la convention. Ce que j'appelle de mes vœux.

Pour parler clairement, les avenants, proposés aujourd'hui pour avis, ont été soumis à la commission avec un vote unanime des membres de la Commission « Gouvernance - Finances - Évaluation des politiques publiques - Contrôle de gestion - Administration - Ressources Humaines ». Je sais que cette délibération ne recueille pas de votre enthousiasme et c'est un euphémisme. Pour ma part, cette solution permettra à la Métropole Européenne de Lille, de se sécuriser juridiquement, de répondre aux besoins du Comité d'Action Sociale actuel... Nous n'allons donc pas rouvrir toutes les discussions... Que les choses soient claires... Ce qui, toutefois, ne vous empêche pas de réagir...

Monsieur PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Monsieur MATHON, je sollicite d'ores et déjà, auprès de vous, une suspension de séance, si vous en êtes d'accord, avant les consignes de vote.

Monsieur Christian MATHON

Souhaitez-vous la suspension de séance dès à présent ?

Monsieur Frédéric PARISOT

Non, Monsieur le Président. Chacune et chacun s'exprimeront. Nous aurons un débat avec vous si un débat est encore possible... Nous demanderons une suspension de séance à l'issue des échanges. Nous pouvons imaginer que des questions trouvent une réponse... Tel est aussi l'intérêt de ces instances paritaires. Nous restons optimistes. Et nous souhaiterions nous concerter au sein des organisations syndicales représentatives pour consolider notre position. Merci.

Monsieur Christian MATHON

C'est bien noté.

Madame GAYRAUD-VAISSIERES, je vous en prie.

Madame Julie GAYRAUD-VAISSIERES

Merci Monsieur le Président.

Tout d'abord, et pour être tout à fait au clair même si cela peut s'assimiler au dédoublement de personnalité, je m'exprime dans cette instance en tant qu'élue CGT au Comité Social Territorial et non pas en tant que nouvelle présidente du Comité d'Action Sociale.

Précision faite, voici mon propos : si je ne remets pas en cause, et nous ne remettons pas en cause l'utilité, voire l'obligation, de la mise en conformité de la convention qui lie le Comité d'Action Sociale à la Métropole Européenne de Lille, du fait de la prise de connaissance du caractère illégal des autorisations spéciales d'absence, nous regrettons la méthode, c'est-à-dire, le manque de concertation néanmoins avec le Comité d'Action Sociale mais surtout le manque de concertation important des moyens de substitution proposés. J'apporte des précisions par rapport à l'historique que vous avez fait, Monsieur MATHON. Vous avez informé les élus du Comité d'Action Sociale du caractère illégal des autorisations spéciales d'absence lors d'une réunion en date du 23 mai 2023

lors de laquelle vous vous êtes engagé, conformément au compte rendu fourni à l'issue de cette réunion, je cite : *« Il est convenu qu'une nouvelle réunion sera nécessaire pour discuter des alternatives envisageables sur la base des travaux des services RH-ID mais aussi des éventuelles propositions et informations présentées par les membres du bureau du CAS après réflexion »*.

Force est de constater que ce rendez-vous n'a pas eu lieu ou en tout cas pas dans les conditions d'une réelle concertation. Il n'y a pas eu de moment d'échange, de construction commune comme cela avait été entendu. Une deuxième réunion s'est tenue le 22 septembre 2023 dans une nouvelle configuration puisqu'étaient présents les secrétaires généraux des organisations syndicales, la Présidente du Comité d'Action Sociale, le premier Vice-Président et le responsable d'équipe du Comité d'Action Sociale. Lors de cette réunion, a été annoncée la suppression pure et simple des autorisations spéciales d'absence et la mise à disposition d'un équivalent temps plein supplémentaire pour compenser la perte de ces heures pour les élus et bénévoles du Comité d'Action Sociale.

Ceci étant lors de cette réunion, nous avons exprimé deux choses. En ce qui concerne l'équivalent temps plein supplémentaire mis à disposition, bien sûr il s'agissait pour nous d'une chance et d'une opportunité mais néanmoins cet équivalent temps plein ne compenserait pas ou n'aurait pas vocation à compenser la perte des heures des autorisations spéciales d'absence des élus.

Par exemple, le travail des élus, comme la préparation des réunions, des assemblées générales, des conseils d'administration, même des bureaux du Comité d'Action Sociale, ne peut être donné à un équivalent temps plein supplémentaire dans le cadre de ses missions au sein de l'équipe administrative du Comité d'Action Sociale. Tout comme le rôle des bénévoles qui œuvrent dans les commissions et qui encadrent les sorties destinées aux jeunes ne peut pas être non plus affecté à cet un équivalent temps plein supplémentaire. Notons le rôle de la Présidente du Comité d'Action Sociale, de son engagement de proximité, de son rôle de manager et de fait N+1 du responsable d'unité fonctionnelle qui doit faire les EPA de son équipe, respecter des temps de signature et participer aux points fixes de l'équipe administrative.

Bref, vous l'aurez compris, aux 2 621 heures prévues dans la convention actuelle, la compensation, à hauteur d'un équivalent temps plein soit 1 607 heures, n'équilibre pas l'entièreté des heures. Ce qui a toute son importance : lors de la réunion préparatoire de vendredi dernier, Madame SILVESTRE a indiqué qu'il s'agissait d'une solution urgente et transitoire en attente d'une réunion de travail collective. Ce n'est pas une méthode de travail acceptable d'autant plus que la réunion de travail annoncée lors de notre rendez-vous du 23 mai 2023 n'a pas vu le jour en termes de construction collective de solutions de substitution.

Il n'y a pas eu de moment d'échanges sur des réflexions partagées à la fois de votre conseil juridique avec les réflexions menées par les organisations syndicales et par le Comité d'Action Sociale. Il n'y a pas eu un mot sur la possibilité de mettre à disposition la présidente du CAS à hauteur d'un jour semaine pour compenser la perte de ses autorisations spéciales d'absence. Votre position est restée ferme contre l'adaptation du volume de Décharges d'Activités Syndicales pour compenser la perte des autorisations spéciales d'absence via les Décharges d'Activités Syndicales accordées aux organisations syndicales.

Pas un mot n'a été formulé sur le congé de citoyenneté pourtant évoqué dans la réponse de votre conseil juridique ; quand bien même ce congé de citoyenneté est un congé non rémunéré. Pourtant, une solution est à en tirer.

Pas un mot n'a été formulé sur la saisine complémentaire de l'avocat conseil que vous avez questionné pour obtenir des informations quant au délai dans lequel il était impératif que nous nous mettions en conformité. Je note malgré tout que vous avez consenti à une mise en application de cette délibération au 1^{er} janvier 2024 ... Il n'y a pas donc de raison de se précipiter... Prenez le temps d'échanger avec le Comité Social Territorial avant de discuter au Comité Social Territorial et non l'inverse... J'ai déjà eu l'occasion de vous le dire mais je le réitère : notre seule volonté ici est de faire

en sorte que les agents ne pâtissent pas de ces décisions et qu'elles n'induisent pas de baisse de la qualité voire de la quantité des activités proposées par le Comité d'Action Sociale. Nous attendons des engagements au-delà des promesses, à la fois en ce qui concerne le travail de substitution des autorisations spéciales d'absence mais aussi et surtout sur la pérennité du Comité d'Action Sociale. Je vous remercie.

Monsieur Christian MATHON

Merci. En tout cas, sur la pérennité du Comité d'Action Sociale, d'une manière ou d'une autre, le CAS continuera son activité... Je veux être bien clair...

Monsieur PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Si mes camarades des autres organisations syndicales n'interviennent pas, je compléterai l'intervention de Julie que je remercie. Effectivement, pour les organisations syndicales représentatives, un problème de méthode se pose au Comité d'Action Sociale. Cette entité n'est pas un service. Si vous avez invité les secrétaires généraux, à titre personnel, je n'ai pas pu me rendre à cette réunion mais en tout cas j'ai été invité. Dans ce type de décision, les secrétaires généraux n'ont aucun pouvoir. Je n'ai pour seul pouvoir de débattre et d'engager le débat au sein de mon organisation syndicale pour voter une décision et une position. Nous avons tenu une commission exécutive au mois de mai. L'organe de direction de la CGT était plutôt défavorable sur la question des autorisations spéciales d'absence syndicales à mettre à disposition du Comité d'Action Sociale. Je livre mes propos de manière très transparente... D'autres discussions ont été engagées, le dossier a avancé. Sauf qu'aujourd'hui, je ne suis pas en mesure de donner une position de la CGT. On demande au Comité d'Action Sociale d'avoir une position sans que nos élus ne soient mandatés par leur organisation syndicale... Donc, on inverse la hiérarchie des normes pour reprendre une expression à la mode. On passe en Comité Social Territorial aujourd'hui alors que le travail démocratique n'a pas commencé... Ma prochaine réunion de direction se tiendra le 17 octobre 2023. C'est ma tambouille interne (vous allez me dire) mais c'est important. C'est notre démocratie à nous. La démocratie est compliquée. La démocratie représente un coût. La démocratie prend du temps. Vous pensez bien que ce sujet à l'ordre du jour de cette réunion de direction de la CGT, nous occupera largement. Je rencontre des difficultés (et je risque de me mettre en porte-à-faux avec les valeurs et les statuts de la CGT) à mandater les camarades de la CGT pour prendre une position sur ce dossier. Je ne sais pas si vous étiez conscients de ça mais l'on ne peut pas bafouer la démocratie syndicale et inverser les calendriers de la sorte. Ensuite, j'entends bien... Vous nous mettez un peu le couteau sous la gorge... Alors je ne comprends pas très bien... On doit prendre une décision urgente pour éviter un risque pénal. Entre nous, si effectivement quelqu'un de malintentionné balançait un os à Mediacités ou à la Voix du Nord ou à la chambre régionale des comptes et si une décente était organisée, on serait en mesure de montrer que l'on travaille au règlement de la problématique. On tient des réunions. On a des documents. On a un conseil juridique. Je ne suis ni juriste, ni pénaliste... Et je peux comprendre que cette maison reste un peu sur ses gardes. La Métropole Européenne de Lille a connu des épisodes traumatisants ces derniers temps. On est en mesure de prouver que l'on travaille. Je réclame du temps, peut-être pour aller dans votre sens ou pas, je ne sais pas... Personnellement, j'ai besoin de temps pour concerter et consulter.

Vous nous mettez un peu le couteau sous la gorge. La ficelle est un peu grosse. L'idée est donc de nous presser... Nous avons bien compris, ça été suggéré lorsque vous dites d'une manière ou d'une autre, le Comité d'Action Sociale continuera ses activités. Pour de tels sujets, il serait bien que de temps en temps nous puissions voir en Comité Social Territorial notre directeur général des services. Je vous rappelle quand même que son dernier fait d'armes chez les camarades de Reims Métropole,

à quelques jours de rejoindre la Métropole Européenne de Lille, a été de liquider le Comité d'Action Sociale de façon unilatérale... Les mêmes causes ont souvent les mêmes effets... J'entends bien que vous préparez le terrain peut-être pour une liquidation du Comité d'Action Sociale et ensuite vous conventionnez avec un organisme national et ainsi vous ne serez plus ennuyés...

(Réactions dans la salle)

... Attendez la Métropole Européenne de Lille ne serait pas la seule à envisager cette solution... Du côté de Reims, ça s'est fait... D'autres villes l'ont fait également... je ne suis pas là pour vous donner des mauvaises idées mais bien pour nous en prémunir.

Après on nous dit que l'on signe la convention et qu'ensuite l'on discutera... Ce qui n'est juste pas possible non plus... À plusieurs reprises, nous avons sollicité le Président Damien CASTELAIN et Monsieur Christian MATHON sur l'ouverture sur différents sujets même sur des sujets consensuels comme le télétravail, sur l'ouverture d'un accord de méthode. Nous avons été traumatisés avec la question des 1 607 heures. Alors peut-être que notre organisation syndicale s'imaginait complètement sur une autre planète. Mais à chaque fois que la CGT a fait des propositions, elles ont été balayées d'un revers de bras parce que notre organisation syndicale était hors-sujet. Comment pourrions-nous être hors-sujet quand le sujet n'a pas été défini ? Je n'ai pas confiance à signer, aujourd'hui, et à donner un accord, un blanc-seing, un chèque en blanc à l'administration qui n'a fait aucun effort pour cadrer les négociations avec les organisations syndicales. À chaque fois que l'on a proposé un accord de méthode, celui-ci a été refusé.

Il n'est pas possible aujourd'hui d'accepter votre proposition et de remettre à plus tard la discussion puisque la confiance n'est pas assurée. Après se pose la solution de l'administration... Nous comprenons bien (vous ne l'avez pas dit) et nous sentons bien que vous faites un effort à créer un poste supplémentaire au Comité d'Action Sociale... Donc très bien, c'est une chose... Alors, évidemment, nous sommes contents à l'idée de renforcer l'équipe. Simplement, le Comité d'Action Sociale n'est pas un service. Dans tout ce qu'a dit Julie, des missions doivent être réalisées sous l'angle du bénévolat, de l'implication bénévole d'agents. Tel est l'intérêt d'un CAS interne à la Métropole Européenne de Lille : un Comité d'Action Sociale par les agents, pour les agents. Nous tenons beaucoup à ce lien social. Il faut trouver un moyen pour que le bénévolat puisse perdurer. Nous avons besoin de prendre encore du temps pour la réflexion. Restent des brèches dans un certain nombre de dispositifs. À l'époque, nous avons émis des propositions sur le passage aux 1 607 heures. Je remets à nouveau les 1 607 heures sur la table. Il est possible de dissocier le temps de présence du temps de travail et de baliser un certain nombre de moments au titre de la cohésion au travail ou au titre de l'engagement.

Les lignes directrices de gestion valorisent l'engagement associatif, politique ou syndical. Je l'ai mentionné à plusieurs reprises. Ces dispositifs ont été quand même pondus par le camarade Olivier DUSSOPT. Ce n'est pas nous qui avons inventé ces dispositifs, mais la Macronie. Nous pouvons nous appuyer sur des éléments, quand bien même ce sont ceux qui veulent dépecer le service public qui auraient inventé ces dispositifs. Nous devons regarder ces pistes.

Nous connaissons bien le risque que nous encourons, Monsieur MATHON : que vous remettiez en cause la création du poste si nous n'acceptons pas votre timing et vos conditions. Et si ce n'était pas le cas, je veux bien vous entendre sur ce point.

Monsieur Christian MATHON

La proposition sur la création du poste se trouve sur la table. Si elle est posée c'est parce qu'elle répond à un besoin. Si les avenants à cette convention ne venaient pas à être signés au 1^{er} janvier 2024, je ne serai pas du tout dans l'idée de confier la gestion du Comité d'Action Sociale à un organisme extérieur mais dans l'idée de confier la gestion du CAS en régie. J'ose croire que pour une

fois, dans l'hypothèse où les avenants ne seraient pas signés, nous reprendrions en régie la gestion du CAS, vous seriez d'accord quand même...

(Réaction dans la salle)

Sur la deuxième consultation sur l'urgence et sur le risque pénal mineur vous permettrez quand même de dire que le risque pénal me concerne surtout... Et je préfère éviter de le prendre... En tout état de cause, même si effectivement on pourrait avoir des arguments... Je me vois mal expliquer à un auditeur, à un substitut du procureur, que la Métropole Européenne de Lille est au courant de la situation depuis six mois mais elle prolonge... Non... Ça me paraît difficilement défendable.

Même s'il s'agissait d'un avis oral de l'avocat qui m'avait été donné, je ne peux pas vous montrer la deuxième consultation sur l'urgence. L'avocat m'a prévenu que la Métropole Européenne de Lille ne devrait pas tarder à passer une délibération. Si nous le faisons dans l'année, ce sera bon et au-delà ça deviendra compliqué. L'avocat a précisé que nous pouvions le croire comme nous pouvions ne pas le croire.

La deuxième consultation complémentaire s'est intéressée exclusivement aux modalités de mise en œuvre d'une augmentation du volume de vos décharges d'activités syndicales et aux possibilités de mettre à disposition du Comité d'Action Sociale, des membres du Bureau ou du Conseil d'Administration.

En tout cas, ce n'est pas l'objet de la réunion de ce jour. Vous l'avez dit vous-mêmes, les fonctions d'élus, que ce soit au conseil d'administration, que ce soit au bureau, que ce soit des bénévoles qui interviennent au Comité d'Action Sociale, sont bénévoles...

Un bénévolat compensé à 100 %, dans un premier temps, par les autorisations spéciales d'absence ou par des heures de décharge ne s'appelle plus du bénévolat mais du salariat. Le Comité d'Action Sociale est une association...

Je connais de nombreuses structures où les membres qui siègent en conseil d'administration ou parfois en bureau sont vraiment bénévoles, ils ne sont ni rémunérés ni compensés. Et c'est d'ailleurs, toute la noblesse du bénévolat.

Il faut quand même rappeler, notamment pour pour les élus qui ne seraient pas au courant, que le volume des décharges d'activités syndicales à la Métropole Européenne de Lille est déjà deux à trois fois supérieur aux dispositions réglementaires. Il ne s'agit pas de revenir dessus... Attention...

*(Réaction de Monsieur Frédéric PARISOT,
à l'époque il y avait eu des négociations avec Monsieur Pierre MAUROY)*

À l'époque il y avait eu des négociations et il ne s'agit pas de revenir dessus. Régulièrement (et ce n'est pas valable uniformément pour toutes les organisations syndicales), nous constatons régulièrement un excédent d'heures de décharges d'activités syndicales non utilisé. Je répète encore, ce n'est pas uniforme et ça ne concerne pas uniformément toutes les organisations syndicales, de mémoire, concernant l'année 2022, nous avons compté plus de 3 200 heures de décharges d'activités syndicales non utilisées... Est-ce que je me trompe ?

(Réactions dans la salle)

Non... Il y aura la mise à disposition d'un équivalent temps plein supplémentaire avec en plus l'utilisation à définir entre vous de ces heures de décharges d'activités syndicales, et vous resterez rémunérés pour ces heures de « bénévolat ». Voilà ce que je voulais dire sur cet aspect.

Sur l'urgence de la mise en conformité, vous avez été informés en mai de notre volonté de nous mettre en conformité. J'avais bien entendu déjà à l'époque, que vous aviez besoin de temps... Raison pour laquelle, nous avons reculé au 1^{er} janvier 2024 la mise en application de cet avenant. J'ai expliqué les raisons du risque juridique. Étant le premier concerné, vous me permettrez d'être celui qui décide s'il y a urgence ou pas. Quelle que soit la décision que vous prendrez aujourd'hui (mais ça ne vous engage pas à ne pas signer) la mise en conformité sera effective au 1^{er} janvier 2024. Supprimer les autorisations spéciales d'absences ne m'a pas donné de plaisir. Je note au passage, Monsieur PARISOT, que votre suggestion revient à créer un nouveau type d'autorisation spéciale d'absence alors que nous savons maintenant que nous ne pouvons pas les donner.

À présent nous sommes informés et nous devons agir rapidement. Nous ne changerons pas le texte de cet avenant mis sur la table. Vous réfléchirez si vous le signez ou pas avec les conséquences très claires que si vous ne signez pas l'application de cet avenant au 1^{er} janvier 2024, la Métropole Européenne de Lille reprendra en régie le Comité d'Action sociale. Nous avons commencé à y travailler pour être en ordre de marche à cette date...

Monsieur PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Je l'ai dit sans brancher le micro, je ne voulais pas vous interrompre... Nous ne pouvons pas vous laisser attaquer le droit syndical que les organisations syndicales ont obtenu...

(Réaction de Monsieur Christian MATHON)

Non... Non... Non... Vous y faites référence comme s'il s'agissait de largesses...

(Réaction de Monsieur Christian MATHON)

Effectivement, dans d'autres collectivités il y en a davantage et dans d'autres il y en a moins par rapport au décret... Nous avons obtenu ces avantages du temps de Monsieur Pierre MAUROY, de Madame Martine AUBRY. Ce n'est pas le Président Damien CASTELAIN, dans sa grande mansuétude, qui a donné aux organisations syndicales ces droits.

*(Réaction de Monsieur Christian MATHON,
le Président Damien CASTELAIN a maintenu ces droits aux organisations syndicales)*

Oui, le Président Damien CASTELAIN a maintenu ces droits aux organisations syndicales. L'utilisation des autorisations spéciales d'absences est un droit syndical. Je ne rentrerai pas dans le détail mais il y a plusieurs types d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités syndicales. Certaines sont perdues en cas de non-utilisation. Certaines sont individuelles. Certaines concernent le droit à la formation. Certaines permettent de se rendre à des organismes directeurs comme à un congrès. Certaines sont cumulables et maintenues de ce fait en cas de non-utilisation. C'est un droit mais pas une obligation de les consommer jusqu'à la dernière minute.

L'administration – et personne à part ma direction syndicale – n'a quoi que ce soit à dire sur la façon dont la CGT utilise ces décharges... Vous ne revenez pas là-dessus, vous n'avez pas le droit de nous indiquer, de nous suggérer une utilisation de ces décharges. Vous avez le droit d'y penser... Mais ne me le dites pas, parce que c'est de l'ingérence... C'est de l'ingérence, je ne rentre pas dans vos considérations politiques même si parfois je les dénonce. En tout cas, il n'y a pas d'ingérence de l'administration parce que franchement, il serait un peu fort de nous dire que nous en avons trop... Que cela signifie-t-il ? Je me rendrai à un congrès de la plus grande fédération de la CGT qui démarrera début novembre. Je mettrai 30 ou 40 collègues à temps plein en plus de ceux mandatés

politiquement. Voilà un exemple de sujet... En une semaine du mois de novembre, je dépenserai davantage d'heures que je ne le fais dans un mois classique.

L'administration n'a rien à me dire sur cette utilisation... Ça m'a un petit agacé...

Monsieur Christian MATHON

Ce que je vous ai fait c'est une proposition... Après rien ne vous empêche de ne pas utiliser vos heures de délégation syndicale pour le Comité d'Action Sociale et d'être bénévole... En tout cas loin de moi, l'idée de revenir sur le nombre d'heures de décharges d'activités syndicales dont vous disposez actuellement. Cette option n'a jamais été envisagée.

Si j'ai bien compris, est arrivé le moment de la suspension de séance. 15 minutes vous conviennent-elles ?

(Réactions dans la salle, oui merci)

(Suspension de séance)

Madame Julie GAYRAUD-VAISSIERES, je vous en prie.

Madame Julie GAYRAUD-VAISSIERES

J'émetts quelques mots avant de lancer le vote pour vous remercier, Monsieur MATHON, de la suspension de séance. Cette interruption de séance s'est montrée utile aux organisations syndicales dans le sens où aujourd'hui par rapport à ce projet qui est présenté, nous avons trouvé un consensus sur le fait de ne pas être en accord ni sur la méthode, ni sur la temporalité et ni sur le fait que nous ne pouvons pas nous engager dans un recul de nos droits pur et simple sans un travail sur des compensations possibles. Nous pouvons passer au vote mais je vous annonce que le vote des organisations syndicales représentatives sera unanime.

Monsieur Christian MATHON

... Dont je devine le sens...

Je vous propose donc de procéder au vote. En commençant par les organisations syndicales :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie et je note le vote unanime contre des organisations syndicales.

Et en terminant par les élus de l'administration :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

Collège des représentants de l'établissement : adopté à l'unanimité
Collège des représentants du personnel : avis unanime contre

Un Comité Social Territorial sera organisé le jeudi 19 octobre 2023 à 14 heures 30.

MODIFICATIONS D'ORGANIGRAMME

Rapporteurs : *Monsieur Cédric HARDY*
Madame Alison GADENNE

- **Pôle Développement territorial et social – Direction « Relations avec les usagers, citoyenneté et jeunesse »**

Monsieur Cédric HARDY

Bonjour à toutes et à tous. Je vais vous présenter le rapport d'ajustement. Je remercie vivement le conseil interne en organisation, notamment Madame Alison GADENNE qui a accompagné les équipes pour l'élaboration de ce document. La Direction « Relations avec les usagers citoyenneté et jeunesse » composée d'une cinquantaine de personnes, intervient sur les thématiques de la citoyenneté et de la relation usagers. Depuis mon arrivée en 2022, deux chefs de service ont rejoint nos équipes. Nous avons pris un peu de temps pour analyser les coopérations existantes. Beaucoup de liens sont noués avec la cellule d'appui du Conseil de Développement. Cette cellule se situe actuellement à la Direction « Gouvernance et dialogue territoriaux » sur les thématiques qui nous concernent. Nous partageons la même vice-présidence, les mêmes enjeux de citoyenneté et de participation des habitants. Ce qui m'a amené à demander un appui au conseil interne en organisation – que je remercie – pour étudier l'intégration de l'équipe d'appui au sein de la Direction « Relations avec les usagers citoyenneté et jeunesse ». Un temps d'échanges et de diagnostic a été partagé. Plusieurs réunions ont été organisées. Des réunions individuelles ont complété des réunions collectives pour ceux ou celles qui n'avaient pas pu se libérer. L'ajustement proposé vise à valoriser les coopérations sur les politiques en lien avec les habitants, à identifier les politiques de participation citoyenne et de politiques temporelles dans l'organigramme, à éviter que certains agents se retrouvent sans manager de proximité disponible, à favoriser les coopérations et à permettre de construire des politiques de qualité pour les habitants.

Cette modification se traduit par un ajustement qui ne change pas les périmètres des équipes. Nous proposons de créer un service « participation des habitants et politiques temporelles » regroupant l'équipe d'appui du conseil de développement, la mission de concertation citoyenneté et le Bureau des Temps. Un service « jeunesse et vie citoyenne » se retrouvera de fait recentré sur la partie jeunesse et sensibilisation. Ce qui correspondra aussi à l'adoption prévue vendredi d'une nouvelle stratégie jeunesse dont le service pilotera les réalisations avec un socle autour du fonds d'aide aux jeunes, de nouveaux dossiers issus de la stratégie jeunesse et puis sur des interventions de vie citoyenne ; c'est-à-dire des interventions en milieu scolaire et des interventions autour de la prévention dans le cadre du schéma métropolitain de sécurité et de prévention de la délinquance.

Voilà ce que je pouvais indiquer. J'évoque les suites envisagées : il y a une proposition de créer ces deux services, une équipe pour le fonds d'aide aux jeunes. Nous proposons que ces trois postes de manager soient mis au recrutement. Les autres postes restent inchangés avec des modifications mineures d'intitulé de fiche de poste mais pas des missions en tant que telles.

S'agissant des effectifs, nous restons sur l'épure globale de la Direction « Relations avec les usagers citoyenneté et jeunesse » avec l'intégration des trois postes de l'équipe d'appui du Conseil de Développement.

Madame Alison GADENNE

Je compléterai juste les propos de Monsieur HARDY. Le service crématoriums et le service relations avec les usagers ont été exclus des réflexions. A été mis sur votre table, un projeté des effectifs. Notons une petite coquille page 3. Dans le service crématoriums, il faut lire 2 équivalents temps plein dans la case service et non 13 comme indiqué sur votre table. Ce service compte 14 équivalents temps plein puisque depuis vendredi nous avons ajouté un élément, un permanent flux à l'unité fonctionnelle crématorium d'Herlies. Nous avons refait les calculs depuis vendredi pour vous donner les derniers chiffres. Ce n'est pas ce qui nous intéresse aujourd'hui mais bien le service citoyenneté recomposé, avec un passage finalement de trois à quatre services au sein de la direction, l'intégration de la cellule d'appui au Conseil de Développement à l'identique au sein d'un nouveau service participation des habitants et politiques temporelles, un recentrage du service jeunesse et vie citoyenne sur la thématique jeunesse avec la création d'une équipe dédiée au fonds d'aide aux jeunes.

La mise en œuvre de ces modifications sera prévue au 1^{er} janvier 2024, le temps de permettre également de procéder aux recrutements des 2 chefs de service et du chef d'équipe au fonds d'aide aux jeunes et de permettre aux agents de pouvoir bénéficier de leur note d'affectation du fait qu'ils intégreront des nouvelles entités.

Monsieur Christian MATHON

Je remercie Monsieur HARDY et Madame GADENNE.

Madame Camille LONGUEVAL, je vous en prie.

Madame Camille LONGUEVAL

Merci. Bonjour à toutes et à tous.

Tout d'abord, nous aimerions saluer la démarche de réorganisation de la DRUCIJ qui s'est faite en concertation avec les agents, une fois n'est pas coutume. Ça aurait été un comble que ça ne se fasse pas en concertation étant donné que vous êtes en charge de la concertation.

La réorganisation présentée aujourd'hui répond à un besoin logique de séparer les missions liées à la participation citoyenne et aux politiques temporelles d'une part, et à la jeunesse d'autre part. Elle devrait permettre une meilleure sérénité dans le travail. Les agents concernés ont fait part à la CGT de leur avis favorable sur cette réorganisation. Nous notons un très bon point.

Cependant, nous avons encore quelques questions à vous poser :

Que deviennent l'équipe du bureau des temps et de l'unité fonctionnelle « Concertation et citoyenneté » ? Sont-elles absorbées dans le nouveau service ? Pourquoi avoir seulement maintenu l'équipe d'appui du Conseil de Développement ?

Quid des assistantes ? Aujourd'hui, une assistante s'occupe du service « Citoyenneté et jeunesse » : Y aura-t-il une assistante dans chacun des deux services créés ? Nous souhaitons un positionnement clair de l'administration sur ce sujet. Car les besoins demeurent réels et en forte croissance.

Pour bien comprendre : les deux postes de chef de service créés répondent aux deux services. Mais le poste de chef d'équipe correspond-il à la création de l'équipe « Fonds d'aide aux jeunes » ? Les recrutements sur ces postes vont-ils se faire en interne auprès d'agents déjà en poste ?

Sous réserve d'une garantie qu'une assistante sera présente dans chacun des services créés, nous voterons favorablement, sinon nous nous abstiendrons tout en saluant l'association des agents à cette réorganisation, en souhaitant que ce modèle se généralise à la Métropole Européenne de Lille.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Monsieur MENEGATTI, je vous en prie.

Monsieur Romuald MENEGATTI

Je ne poserai pas de question sur le sujet. Je ferai plutôt une observation, comme quoi tout arrive, Monsieur le Président. Depuis dix ans, à peu près, que notre organisation syndicale monte au créneau pour obtenir des informations complètes sur les modifications d'organigramme. Je tiens à saluer le travail produit dans cette démarche de modifications d'organigramme en apportant des informations que nous demandons depuis X années... Vous vous étiez engagés à les porter à notre connaissance, sur le nombre de postes concernés, sur les modifications de fiches de poste. Aujourd'hui, vous avez précisé que les périmètres ne changeaient pas. Dans le cas contraire, nous demandons la production des fiches de poste. Au niveau de la FSU, nous allons reprendre notre position que nous tenions jusqu'à maintenant. Dès lors que les modifications d'organigramme apportent – ce que nous souhaitons – une plus-value au niveau des services publics et des services rendus aux usagers, nous nous abstiendrons, sachant que nous partons du principe de la libre administration d'organiser les services tels qu'elle les entend dès que l'organisation se déroule dans la concertation, en collaboration avec les agents.

Nous allons arrêter de voter contre, telle était notre position en début de mandat, puisque les informations arrivent et elles encouragent à ne pas lâcher dès lors que nous avons des revendications en faisant preuve de pugnacité. Les personnes nouvellement élues ne doivent rien lâcher parce que l'on finit par obtenir les choses, en tout cas sur certains points.

Monsieur Christian MATHON

... Oui, j'allais apporter la précision...

Monsieur AUDOUX, je vous en prie.

Monsieur Romain AUDOUX

Merci Monsieur le Président.

Force Ouvrière a consulté de nombreux agents de ce service qui saluent vraiment la concertation, l'écoute et la mise en œuvre de différents scénarios. Nous vous remercions de ces belles initiatives positives.

Le fonds d'aide aux jeunes est actuellement valorisé à six équivalents temps plein. Un prochain départ à la retraite est-il prévu ? Si oui, le nombre d'équivalents temps plein passerait-il de six à cinq ? Le chef d'équipe sera-t-il choisi parmi les cinq équivalents temps plein ? Sachant qu'un chef d'équipe a une part de coordination, de management. Ce qui ferait 4,5 équivalents temps plein. Vous voyez ma logique... Si vous pouviez me rassurer sur ce plan, j'en serai ravi...

Au sujet de la jeunesse et de la vie citoyenne, je pense qu'il y a le chef de service, deux chargés de mission jeunesse, un chargé de mission de la prévention de la délinquance et un chargé de mission animation scolaire, l'assistant ou l'assistante. Je voudrais savoir si les chefs de service seront recrutés rapidement. Madame Aurélie AVRIL est partie depuis un temps certain. J'ai entendu que vous allez rechercher trois managers. Je souhaiterais que vous développiez ce point. Merci.

Monsieur Christian MATHON

Merci.

Monsieur PARISOT, je vous en prie.

Monsieur Frédéric PARISOT

Je me demande s'il ne va pas falloir inventer un vote avec les félicitations du jury vu toutes les interventions dithyrambiques après cette présentation. Ma réaction sera plus générale que cette réorganisation en tant que telle, qui montre encore une fois une réorganisation à effectifs constants. Ce qui a été pointé du doigt par Camille LONGUEVAL : nous retrouvons la problématique des assistances un peu partout aujourd'hui... Ça commence un peu à craquer... Des cadres, des cadres encadrants, des cadres d'expertise doivent de plus en plus intégrer des fonctions supports qu'assumaient les assistantes. On a des cadres couteaux suisses mais vous payez des cadres avec des fonctions d'assistante... C'est dommage pour vous et pendant ce temps les cadres ne réalisent pas forcément le travail de cadre qui leur incombe. Ma réflexion demeure générale au-delà de cette réorganisation en particulier.

Pour revenir à ce dossier, si je comprends bien, il y a la création de chefs de service. Je voulais savoir s'ils étaient considérés comme des métiers en tension et s'ils allaient justifier un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel supérieur ou s'ils seraient considérés comme des métiers sans tension. Merci.

Monsieur Christian MATHON

Merci. Comme il s'agit, a priori, d'une modification d'organigramme à effectifs constants, je regarderai de plus près la question... À priori, ces postes ne représentent pas des métiers en tension... Comme je ne peux pas m'avancer au-delà de mes connaissances, je préfère vérifier. Pour le reste des questions plus techniques et plus précises, je laisse Monsieur HARDY et à Madame GADENNE vous y répondre.

Monsieur Cédric HARDY

Nous répondrons aux questions à deux voix.

Le nouveau service « participation des habitants et politiques temporelles » intègre bien le bureau des temps (deux agents), la mission de concertation avec quatre agents et l'équipe d'appui du Conseil de Développement. L'équipe d'appui bénéficie d'une cheffe d'équipe. Ce qui explique que dans cet organigramme, apparaît uniquement cette entité. Nous appliquons la règle RH en matière d'organigramme administratif.

Madame Alison GADENNE

Une entité, un manager...

Monsieur Cédric HARDY

L'équipe d'appui du Conseil de Développement est la seule entité disposant d'un encadrant de proximité au sein du service « participation des habitants et politiques temporelles ».

Madame Alison GADENNE

Les autres agents sont encadrés par le chef de service ou la cheffe de service, en fonction du recrutement.

Monsieur Cédric HARDY

Nous restons sur le format d'aujourd'hui qui est le nôtre avec d'ailleurs un cadre de coopération fixé entre la Métropole Européenne de Lille et le Conseil de Développement et garantissant l'appui avec trois agentes afin de mener à bien les travaux du Conseil de Développement.

Les trois postes, d'un chef d'équipe et de deux chefs de service sont prévus d'être lancés au recrutement dans la foulée des décisions du Comité Social Territorial : un chef d'équipe fonds d'aide aux jeunes, un chef de service jeunesse et vie citoyenne et un chef de service participation des habitants et politiques temporelles.

Aujourd'hui, pour les autres postes, nous sommes restés avec le périmètre des postes tel qu'il est. Nous avons prévu de faire un point sur le besoin en assistance. Et comme nous sommes en effectifs constants nous n'avons pas, dans le nouveau service participation des habitants et politiques temporelles, de poste d'assistant. Une réflexion doit être menée sur les besoins à l'échelle de la direction puisque nous avons aujourd'hui une assistante de direction, une secrétaire de service pour la partie jeunesse (mais elle s'occupait un peu de la partie concertation), un poste dédié, plutôt un financier et un peu administratif, sur la partie crématorium. Par rapport à votre question, il n'y a pas de nouveau poste fléché d'assistantes au niveau du service participation des habitants et politiques temporelles. Mais une réflexion a été engagée sur l'évolution de l'organisation en termes d'assistance.

S'agissant de la question de savoir s'il y a au niveau du fonds d'aide aux jeunes, des départs en retraite prévus : pas à notre connaissance. Après, les EPA sont en cours. Des agents donneront peut-être des informations. Aujourd'hui, un responsable d'unité fonctionnelle encadre les agents en charge de la stratégie jeunesse et l'équipe fonds d'aide aux jeunes composée de cinq agents. À la mise en œuvre de la réorganisation, il y aura un chef d'équipe et cinq agents. Ensuite, nous verrons qui sera retenu comme chef d'équipe. Ce que nous ne pouvons pas préjuger à ce jour.

Je ne sais pas si la question du RIFSEEP spécifique peut être répondue aujourd'hui.

Monsieur Christian MATHON

Pas tout de suite, évidemment...

Je vous propose de procéder au vote en commençant par les organisations syndicales :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

Et en terminant par les élus de l'administration :

Qui vote pour ?

Qui vote contre ?

Qui s'abstient ?

Je vous remercie.

Collège des représentants de l'établissement : adopté à l'unanimité

Collège des représentants du personnel : avis favorable (5 pour : FO, Autonomes, CFDT ; 6 abstentions : CGT, FSU)

L'un des élus CGT étant concerné par la modification d'organigramme, il n'a pas pris part au vote. La voix a été exprimée par son suppléant.

❧ CONCLUSION ❧

Monsieur Christian MATHON

Avez-vous d'autres questions relatives à ce Comité Social Territorial ? (Aucune).

Je ne pouvais pas clore cette séance du Comité Social Territorial sans un mot à l'attention de Doriane HUART, notre DGA RH-ID, pour qui il s'agissait de la dernière participation aux instances de la Métropole Européenne de Lille, pour qui d'ailleurs ce jour est le dernier jour travaillé dans notre maison après y avoir passé plus de 20 ans. Doriane, je tenais à vous remercier pour toutes ces années passées au service de la métropole et des métropolitains et en particulier pour avoir porté sur les fonts baptismaux le pôle RH-ID dont le socle – hier comme aujourd'hui – se constitue toujours autour de la volonté d'ouvrir les portes et les fenêtres de l'équité et du souci du patrimoine humain, dès le début de son premier mandat, la volonté du Président Damien CASTELAIN. Et c'est donc tout naturellement, en prenant mes fonctions de Vice-président RH lors du deuxième mandat que ce cap politique est devenu le mien. Vous avez toujours su fédérer vos équipes autour de cette vision politique : celle de nos lignes directrices de gestion dont je suis fier et qui sont miennes. Vous avez, avec vos équipes, fait de ce pôle ce qu'il est maintenant : un pôle connu et reconnu, un facteur de notre attractivité et en témoignent les multiples publications de presse nationale le prenant en exemple. Vous pouvez partir tranquille, sachant que j'aurai à cœur de poursuivre sur cette route avec votre adjointe Laurence BOURGEOIS à mes côtés.

Pour continuer sur un plan plus personnel, le vice-président que je suis aujourd'hui vous doit beaucoup. Pendant trois ans, trois mois et un jour notre collaboration fut simplement exceptionnelle et nous a permis de mener à bien notre part de projets dont l'arrivée à bon port n'était pas acquise d'avance, c'est le moins que l'on puisse dire... Pas une dissension, pas un désaccord, car vous avez quotidiennement œuvré pour mettre en musique ma vision politique et c'est ce que j'attends de mes collaborateurs... Trois ans, trois mois et un jour qui sont passés très vite, trop vite, et vous savez que je vous regrette déjà, mais vous savez également que c'est de tout cœur que je vous souhaite une parfaite réussite et un parfait accomplissement dans vos prochaines fonctions mais surtout beaucoup, beaucoup de bonheur.

Je vous remercie de votre présence et je vous dis à très bientôt.

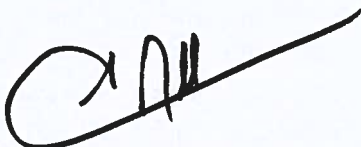
Signataires

Date et signature

Observations

Le Président de Séance

Monsieur Christian MATHON



La Secrétaire de Séance

Madame Ingrid BRULANT-FORTIN

"Validation valant signature"

Le Secrétaire Adjoint de Séance

Monsieur Frédéric PARISOT



