



## CT EXTRAORDINAIRE DU 08/11/2021

### INTEGRATION DU PERSONNEL D'INVEST IN REIMS

### MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DE LA DIR ECO

### INTERVENTION DE LA CGT ET DE L'UFICT-CGT

En préambule la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims souhaitent réitérer certains éléments. Premièrement, la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims sont par principe favorables à tous processus de réinternalisation.

Deuxièmement, le processus qui nous intéresse aujourd'hui fait exception et nous interroge. En effet, la CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims considèrent qu'il n'est ni pertinent organisationnellement ni économiquement. Il va ainsi détruire un outil qui depuis 2003 a démontré sa pertinence et son efficacité.

Au point qu'aujourd'hui, une centaine d'acteurs économiques rémois et pas des moindres a publié un texte intitulé « Save invest ». Ils s'interrogent également : Pourquoi vouloir passer d'une gouvernance d'ouverture avec Invest in Reims, à une gouvernance de fermeture. Les conséquences directes seront sans appel. Jamais un tel outil n'a permis à autant d'entreprises de choisir Reims pour venir s'y installer. [https://fr.linkedin.com/pulse/save-invest-reims-jean-francois-dorkel?trk=articles\\_directory](https://fr.linkedin.com/pulse/save-invest-reims-jean-francois-dorkel?trk=articles_directory)

Une fois n'est pas coutume, la CGT et l'UFICT-CGT partagent ce constat posé par l'élite du patronat rémois: Les conséquences directes seront sans appel en termes d'emplois ; ce en pleine crise Covid qui a vu la disparition de près de 3000 emplois sur notre territoire.

Le sujet du présent CT n'est pas l'intégration du personnel d'Invest in Reims mais bien la casse d'un outil qui fonctionne avec tout le volet prospection exogène du territoire qui a déjà apporté plus de 11 000 emplois et plus d'un milliard d'euros en retombées économiques.

Ceci étant précisé, revenons au contenu du présent CT.

- I/ LE TRAITEMENT DU DOSSIER DIR ECO – INVEST PAR LES INSTANCES PARITAIRES
- II/ REMARQUES SUR L'INTEGRATION DES PERSONNELS D'INVEST
- III/ UNE ABSENCE DE CONCERTATION AVEC LES PERSONNELS D'INVEST ET DE LA DIR ECO
- IV/ L'IMPREPARATION DU DEMENAGEMENT



## **I/ LE TRAITEMENT DU DOSSIER DIR ECO – INVEST PAR LES INSTANCES PARITAIRES**

Depuis le CT du 16 septembre, c'est la 5<sup>ème</sup> fois que les instances paritaires du Grand Reims traitent de la réorganisation de la direction économique, de son déménagement et de l'intégration des personnels d'Invest à cette direction.

Nous en avons ainsi discuté lors de deux CT classiques, de deux CT extraordinaires et d'un CHSCT.

Le nombre important de ces instances démontre le caractère particulier de ce dossier, mais aussi l'impréparation dont il est l'objet.

En témoignent le fait que les instances paritaires ont été sous informées ou mal informées :

1. En CT du 16 septembre 2021, un projet d'organigramme ne respectant pas les canons en la matière, et sans mention des personnels d'Invest in Reims, avec omission dans la délibération de modification de l'état des emplois une transformation de poste de C en B. Le 16 septembre 2021, en CT, nous posons des questions quant au partenariat avec Invest in Reims sans avoir de réponse.
2. En CT extraordinaire du 29 septembre 2021, la note de synthèse indiquait que « les modalités juridiques de cette internalisation, et notamment sa traduction dans notre organisation, seront soumises à votre approbation lors du conseil communautaire du

mois de Novembre ». Cela signifiait donc que l'information qui nous est donnée est encore une fois incomplète.

3. En CHSCT du 18 octobre 2021, un projet de plan des futurs locaux de la direction complètement erroné, nous réitérons notre demande de transmission d'un plan à jour.
4. En CT du 22 octobre 2021, nous notions l'absence de création d'emplois pour intégration des collègues d'Invest in Reims dans la délibération modifiant l'état des emplois.
5. Et nous voilà donc une cinquième fois réunis en instance paritaire sur ce sujet.

Et ce n'est pas terminé, puisqu'il vient de nous être annoncée « *la présentation en instance en décembre de nouveaux outils économiques* ».

Les informations transmises avant ce CT extraordinaire sont insuffisantes.

Nous découvrons donc une nouvelle fois en séance quelques miettes d'informations.

Comme nous l'avons écrit à l'employeur le 1<sup>er</sup> novembre, nous regrettons ainsi l'absence de transmission préalable, de note de synthèse expliquant la structure et les logiques portant l'organigramme, les conditions de reprises des personnels d'Invest In Reims (Niveau de rémunération, Mutuelle, Télétravail, etc.), et les transformations apportées entre le 16/09/2021 et aujourd'hui.

Note qui aurait pu également indiquer si tous les personnels d'Invest acceptent de rejoindre le Grand Reims. Et si les postes de celles et ceux qui refuseraient sont maintenus.

Les interventions en séance du DRH adjoint et du Directeur de l'économie ont certes apporté des réponses mais pour l'efficacité du CT, il était nécessaire d'avoir une note avant celui-ci.

Nous entendons avec satisfaction les propos du Directeur de l'économie relatif à la forme de l'organigramme désormais adaptée et conforme à la culture du Service public.

Cependant, certaines informations transmises sont également incompréhensibles ou non conformes.

L'organigramme transmis ante CT est construit sur un code couleur qui n'est pas indiqué. Il aurait dû comprendre un code couleur indiqué sur le document qui distingue les postes Grand Reims, de ceux ville de Reims, ceux correspondant aux personnels d'Invest in Reims, ceux en création et ceux en création avec délai frictionnel.

L'organigramme transmis ante CT est construit selon des intitulés de poste qui renvoient soient à la fonction (Directeur, directrice adjointe, directeur adjoint, directeur de projet) soit aux missions. Il aurait dû être harmonisé sur les profils de postes, renvoyant eux-mêmes à

des fonctions : Directeur, directrice adjointe, directeur adjoint, directeur de projet, chef de projet.

## **II/ REMARQUES SUR L'INTEGRATION DES PERSONNELS D'INVEST**

L'intégration des personnels d'invest in Reims appelle plusieurs remarques :

### **Remarque n°1**

La reprise en régie suppose normalement une modification "à la marge" des missions des agents. Nous ne sommes pas dans un tel cas d'espèce. Nous sommes face à des modifications substantielles. Le juge compétent en cas de contentieux l'observerait avec les conséquences juridiques idoines. Il est regrettable que nous ne disposions pas des fiches de poste des salariés en question pour un contrôle de conformité opéré par le CT.

### **Remarque n°2**

Le futur "Directeur de projet prospection" ne supervise plus aucun personnel. C'est là une privation de fonctions. Il est par ailleurs séparé du pôle "prospection et promotion" et de son ancienne équipe ce qui est incohérent. Les fonctions de bases du DG actuel d'Invest in Reims ne sont donc absolument pas reprises. Le juge compétent en cas de contentieux l'observerait avec les conséquences juridiques idoines.

Il s'agit là d'une forme de placardisation explicite. L'étude de l'Observatoire Syndical de la Fonction Publique Territoriale sur la fonction de directeur de projets concernant près de 400 cadres A territoriaux démontre dans ce sens que les directeurs de projets le deviennent généralement à l'occasion d'une placardisation. En l'espèce, ce surajoute un phénomène vexatoire et humiliant.

### **Remarque n°3**

Concernant le poste de DG Adjoint actuel, celui-ci se retrouve sous l'intitulé "Directeur Adjoint" "en charge de l'intelligence économique, des ressources et de la communication". De facto et de jure, il perd toute mission de gestion, financière, RH global ou stratégie comme actuellement, ainsi que le volet prospection opérationnel et suivi direct des entreprises qui est cœur de son métier depuis 18 ans... en contradiction là aussi avec le principe de la reprise en régie. Le juge compétent en cas de contentieux l'observerait avec les conséquences juridiques idoines.

### **Remarque n°4**

La situation de la "chargée de projets implantation" pose aussi question. A ce poste elle ferait de l'exogène et de l'endogène. Or, elle est positionné à 100% sur l'exogène actuellement, comment ajouter ces fonctions à ses responsabilités actuelles ?

Aujourd'hui, sur l'exogène en direct (prospection, suivi de projets), il y a 3 salariés d'Invest intervenant directement et 3 en support pour gérer plus de 150 projets complexes par an.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les moyens pour l'exogène tomberaient à 1 chargée de mission et à 1 Directeur de prospection qui ne superviserait même pas la chargée de mission prospection, discrédité et affaibli organisationnellement.

#### **Remarque n°5**

La comptable se voit proposer une mission dans un autre entité sur l'organigramme général avec une sortie de la mission exogène de l'agence.

#### **Remarque n°6**

Le projet de délibération modifiant l'état des emplois indique la création de 2 postes de rédacteurs au sein de la Dir Eco. Sur l'organigramme de celle-ci, ces postes sont présentés comme des A. Sur l'organigramme présenté ce jour, ces postes sont en catégorie B.

### **III/ UNE ABSENCE DE CONCERTATION AVEC LES PERSONNELS D'INVEST ET DE LA DIR ECO**

Les membres du Comité technique ont reçu le dossier pour l'instance de ce jour, le 29 octobre 2021.

A cette date, les salariés d'Invest n'avaient pas tous reçu de proposition de missions ou de rattachement. Ceux qui avaient reçu des documents ont renvoyé des questions mais il n'y avait personne pour répondre.

Ils ont donc été particulièrement choqués en lisant l'hebdomadaire économique Matot Braine du 1er au 7 novembre 2021 donc rédigé avant le 1er novembre.

Qu'y ont-ils lu, ceci : "En matière de ressources humaines, le Grand Reims a d'ores et déjà proposé à l'ensemble de l'équipe de rejoindre les effectifs. Certains membres auraient déjà donné leur accord, d'autres réservant encore leur réponse". Rappelons que légalement les propositions ne peuvent leur être adressées qu'après le vote du CC du 18/11, comment un salarié aurait-il pu donner son accord avant la parution de cet article ?

Cette publication constitue une nouvelle fois une maladresse organisationnelle, managériale et communicationnelle.

L'absence de concertation vaut également pour les agents et cadres actuels de la direction du développement économique qui ont découvert le nouvel organigramme de leur direction grâce à la CGT et à l'UFICT-CGT.

Ce nouvel organigramme a suscité plusieurs remarques :

Pourquoi avoir présenté un organigramme lors du CT du 16 septembre 2021 pour le modifier aussi structurellement moins de deux mois plus tard ? Les 2 organigrammes ne portent pas du tout le même projet de politique publique.

Quid des nouveaux postes, hors Invest in Reims ? Vont-ils être créés rapidement ou vont-ils subir un délai frictionnel ? La CGT et l'UFICT-CGT demandent leur création la plus rapide afin de permettre à la Dir Eco d'atteindre ses objectifs tout en étant stabilisée organisationnellement.

Sur l'organigramme ne sont pas indiquées les fonctions de 15 cadres A mais leurs missions. Celles-ci pour certains ne correspondent pas à leur profil de poste. Pourquoi ? Nous demandons donc la requalification (hors équipe de direction) de tous les postes de catégorie A en chef de projet (au nombre de 14) ou en directeur de projet (au nombre de 2).

Cela se justifie également au nom d'une harmonisation des qualificatifs des postes employés en référence au profil de poste (chef de projet « xxx » ou directeur de projet « xxx ») sur ce document, afin d'en faciliter la lecture et la compréhension des positionnements professionnels.

Les cadres qui changent de n+1 n'en ont même pas été informés par leur hiérarchie.

#### **IV/ L'IMPREPARATION DU DEMENAGEMENT**

C'est dans ce contexte que la Direction du développement économique doit déménager le 3 janvier 2022.

Ce déménagement a été abordé lors du CHSCT du 18/10/2021.

A cette occasion, la CGT et l'UFICT ont indiqué que le plan transmis au CHSCT n'était pas le dernier en date, en raison :

- D'un schéma électrique y figurant erroné.
- D'une numérotation de bureaux pluri-systémique.
- De la mention de bureaux pré-affectés au responsable QMR et son adjoint.
- De la présence non conforme de poteaux à certains endroits.

La CGT et l'UFICT ont soulevé des questions relatives :

- A l'emplacement de l'accueil ;
- Au génie climatique ;
- A l'emplacement de la tisanerie située en proximité immédiate de la porte d'entrée ;
- A l'accessibilité handicap ;
- A la circulation, la pollution sonore et atmosphérique ;
- A la question du stationnement (la plus épineuse).

Ont été actés lors de ce CHSCT

- Une modification de l'organisation de l'accueil.
- Le maintien des 2 copieurs dans les futurs locaux de la Direction et la mise en œuvre d'un 3ème pour le bureau du commerce **situés** dans d'autres locaux.

Nous attendons donc le plan définitif des futurs locaux de cette direction, intégrant les éléments pertinents décrits ci-dessus.

Pour ce faire, il y a désormais du temps.

Sauf erreur de notre part, en effet, la date du déménagement au 3 janvier 2022 semble dorénavant hautement improbable.

La cause de cette situation renvoie au fait qu'il ne sera pas possible d'installer avant fin février, début mars 2022 la téléphonie et internet sur le futur plateau devant accueillir la dir eco dans sa nouvelle configuration.

Que va-t-il donc se passer le 3 janvier 2022 ? La DIR ECO sera-t-elle sans locaux fixes, sans téléphone, sans internet ?

Ce fait démontre encore une fois l'état d'impréparation de ce dossier pourtant ~~haut~~ **ô** combien important puisqu'il s'agit du développement économique du territoire, du niveau d'emploi.

La richesse créée sur le territoire constitue une part de l'assiette fournissant des recettes aux services publics et par conséquent leur fonction de redistribution.

## PRESENTATIONS FAITES AU CT

Comité Technique CUGR du 8 novembre 2021

### Conditions de reprise des salariés d'« Invest In Reims »

#### Grands principes en matière de transfert

Transfert d'une association à une collectivité : application de l'article L1224-3 du code du travail

- Proposition d'un contrat de droit public en CDI
- Reprise de la rémunération actuelle sur les montants bruts

### Rémunération future

- **Rémunération**
  - **Traitement indiciaire** en fonction de l'échelon, du grade et du cadre d'emploi déterminés au moment de l'intégration, afin de garantir l'équivalence avec la situation actuelle
  - **Régime indemnitaire** : RIFSEEP composé de l'IFSE et du CIA
  - Prime de fin d'année (PFA)
  - Cotisations retraite sur l'intégralité de la rémunération
  - Intégration de la valorisation d'avantage en nature
- **Positionnement sur un poste permanent permettant l'accès à l'ensemble de l'action sociale**
  - Titres restaurants d'une valeur faciale de 7,50€
  - Protection sociale complémentaire facultative (santé et prévoyance)
  - Accès à l'action sociale et de loisirs de nos collectivités
  - Chèques vacances

### Classement et ancienneté

- **Détermination de l'indice de rémunération.**
  - simulation une reprise de services applicable en cas de nomination stagiaire
  - reprise de l'ancienneté « Invest In Reims » comme des années de service public
- **Intégralité de l'ancienneté conservée pour :**
  - l'ouverture des droits à congés, notamment les congés maladie,
  - l'ouverture des droits à formation,
  - le calcul d'une indemnité de licenciement (CE 335481 du 27.06.2012),
  - le temps partiel (Décret 88-145 du 15.02.1988 -art 29-1).

### Temps de travail

- **Reprise des agents à temps partiel**
  - Sur leur quotité de travail actuelle
  - Sur un emploi créé à temps plein ce qui permet un retour à 100%
- **Temps de travail**
  - Sur une hypothèse à 39h, le volume global est maintenu
  - Compensation des jours pour les agents à temps partiel selon les modalités de monétisation du CET

	Cadres dirigeants		2 salariés cadres		2 non-cadres	
	Aujourd'hui	Demain	Aujourd'hui	Demain	Aujourd'hui	Demain
CA	30	25	30	25	30	25
RTT	10	23	19	23	21	23
Fractionnement	0	2	0	2	0	2
Total	40	50	49	50	51	50

- **Congés acquis au 31/12/2021**
  - Reprise du solde des CA sur un CET
  - Les RTT acquis à IIR seront soldés avant le 31/12/2021

### Formation

- **Compte de Formation Professionnelle (CPF)**
  - Principe de portabilité entre le secteur privé et public
  - Possibilité de convertir en heures les droits acquis en euros (15 euros = 1 heure).

### Calendrier

- **Entretiens individuels les 21 et 22 octobre**
  - Chaque salarié a été reçu en entretien individuel à la DRH
  - Une fiche financière ainsi qu'une simulation de salaire avaient été adressées à chacun en amont de la rencontre
- **CT du 8 novembre**
  - Organigrammes DEVECO et Général
  - Délibération de création des postes
- **Conseil communautaire du 18 novembre**
  - Délibération de reprise d'IIR
  - Délibération de création des postes
- **Proposition définitive de recrutement adressée après le 18 novembre à chacun des salariés qui disposeront d'un délai d'un mois pour se positionner**

### Acceptation de la proposition de recrutement

- Signature de l'acte d'engagement
- Les salariés qui ont accepté le contrat de droit public deviennent des agents non titulaires de droit public soumis aux dispositions du décret du 15 février 1988. Ils ne sont plus soumis ni au code du travail ni à une convention collective (Décret 88-145 du 15.02.1988).

### Refus de la proposition de recrutement

- Fin de plein droit du contrat de travail et application de la procédure de licenciement
- Notification du licenciement sans entretien préalable
- Versement d'une indemnité compensatrice de préavis
- Versement d'une indemnité de licenciement
- Bénéfice de l'assurance chômage
- Bénéfice de la portabilité à titre gracieux de la couverture santé et prévoyance actuelle dans la limite d'un an

### Création des postes

Afin de transférer à la Communauté urbaine du Grand Reims, le 1er janvier 2022, les salariés de l'association « Invest in Reims » dont l'activité est reprise en régie dans le cadre d'un service public administratif conformément à la délibération n°CC-2021-202 du 30 septembre 2021, le conseil communautaire du 18 novembre prochain créera six postes, par redéploiement de postes vacants (un poste d'administrateur, trois postes d'attaché et deux postes de rédacteur)

Le conseil du 18 novembre autorisera également Madame la Présidente à signer des contrats à durée indéterminée sur le fondement de l'article L.1224-3 du Code du Travail, pour le recrutement de six agents qui seront rémunérés dans les conditions suivantes :

- **A la Direction du Développement économique, commerce et enseignement supérieur**
  - un(e) directeur(trice) de projet « prospection exogène » par référence à la rémunération attachée au 8e échelon hors échelle B bis du grade d'administrateur hors classe, avec le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées,
  - un(e) directeur(trice) adjoint(e) en charge de l'intelligence économique, des ressources et de la communication par référence à l'indice majoré fixe afférent au 8e échelon du grade d'attaché territorial, avec le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées,

### Création des postes

- un(e) chargé(e) de mission « implantation/installation » par référence à l'indice majoré fixe afférent au 6e échelon du grade d'attaché territorial avec le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées,
  - un(e) chargé(e) de mission « communication » et un(e) chargé(e) de mission « e-marketing » par référence à l'indice majoré fixe afférent respectivement au 7e échelon et au 6e échelon du grade de rédacteur territorial principal de 2e classe avec le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées,
- **Au Pôle Ressources**
    - un(e) chargé(e) de mission « évaluation des politiques publiques » par référence à l'indice majoré fixe afférent au 6e échelon du grade d'attaché territorial avec le régime indemnitaire correspondant aux fonctions exercées

## Direction du Développement économique, Commerce et Enseignement supérieur

### Rapport pour une nouvelle organisation de la direction

- 1 – Le Projet de Territoire, d'une stratégie à une organisation
- 2 – Adaptation de l'organisation de la direction du développement économique
- 3 – Modalités de concertation

1

#### 1 - Le Projet de Territoire, d'une stratégie à une organisation

Le « projet de territoire », approuvé à l'unanimité par votre assemblée au mois de juin dernier, est l'expression des besoins du territoire du Grand Reims pour les 10 à 15 ans à venir, mais également l'incarnation d'un projet fédérateur ayant vu la participation de l'ensemble des élus, habitants et acteurs de la Communauté urbaine du Grand Reims à sa conception.

Traduction d'une vision stratégique partagée, il vise à organiser les transitions, mutations et innovations sur notre territoire afin de lui permettre non seulement de renforcer sa cohésion mais aussi d'affirmer son leadership régional.

Trois axes déclinent le projet de territoire :

- une ambition économique : se réinventer pour devenir un grand territoire de référence
- une stratégie d'attractivité : se resituer pour redevenir un territoire de choix
- une mobilisation territoriale : se rassembler pour affirmer et faire grandir ce qui nous lie

2

Ces trois axes fondent une stratégie d'attractivité globale qui doit prendre corps en une série d'actions portant au premier chef sur le développement économique mais aussi sur l'attractivité touristique, universitaire ou encore résidentielle et son interaction, notamment, avec la construction d'une identité de marque.

Dans le domaine spécifiquement économique, les actions relèveront d'une approche globale visant à adapter et à refondre les outils et les organisations mis en œuvre sur le territoire :

- En se dotant de nouveaux outils d'accompagnement de nos investisseurs, dans leur phase d'installation comme dans la croissance opérationnelle,
- En ayant une approche unique dans le lien avec ces investisseurs, qu'ils soient déjà présents sur notre territoire ou qu'ils souhaitent s'y implanter.

3

#### 2 – Adaptation de l'organisation de la direction du développement économique

Ainsi, ce sont cinq postes qui sont créés au sein de la direction du Développement Economique afin de poursuivre ces missions. L'évolution de l'organisation de la direction repose sur une logique « métiers », soit en « front » et « back ». Nous avons fait évoluer les termes en « relation aux entreprises et parties prenantes » et « appui ». L'organigramme présent, exprime aussi deux facteurs : le lien de responsabilité et hiérarchique, et la situation géographique.

Deux spécificités apparaissent :

- Le Commerce : ce service a son activité et aura une localisation géographique propres à lui.
- La « prospection & promotion » est rattachée directement au directeur, l'objectif étant de bien faire le lien au sein de la direction entre exogène et endogène, « relation aux entreprises » et « appui ».

Les cinq postes répondent à l'intégration de deux missions :

- La prospection & promotion
- L'appui pour toute la direction en matière de communication et marketing

5

La **prospection & promotion** reposera sur :

- Un « **directeur de projet prospection & promotion** » interviendra notamment sur :
  - la détection des projets d'implantation
  - la structuration des actions de prospection & promotion
  - la mobilisation des réseaux et « parties prenantes » du développement économique
- Une personne « **chargée de l'implantation & installation** » dont les missions reposeront sur :
  - l'accompagnement et l'instruction des projets d'implantation et de développement des acteurs économiques.
  - la participation à l'organisation et la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement des acteurs économiques
  - la détection des besoins d'implantations par rapport aux écosystèmes du Grand Reims
- Enfin une dernière personne aura en charge le « **Tourisme opérationnel** », poste déjà vu précédemment

6

Une **direction adjointe** sera créée, ayant pour mission l'appui de la direction. Cet appui a pour **activités essentielles l'analyse économique et la gestion des aides** (ou dispositifs) aux entreprises. Ainsi, elle sera composée :

- du « **directeur de projet développement métropolitain et tourisme** », poste déjà occupé
- du « **chargé de mission Intelligence Economique** », ayant pour missions :
  - veille concurrentielle en matière d'attractivité économique
  - maîtrise de l'information concernant le territoire et ses enjeux économiques et l'analyse des réseaux
  - les actions d'influence (« e-réputation, mobilisation des réseaux... »)
  - l'évolution des pratiques en prospection et marketing économique
- un « **chef de projet aides aux entreprises** », poste occupé
- une personne « **chargée de l'E-marketing** » dont les missions auront pour objet :
  - d'apporter des analyses, propositions, créations d'outils marketing sur l'internet et les différents canaux des réseaux sociaux pour accroître l'influence exogène et endogène de notre destination économique
  - participer à l'élaboration de la stratégie de communication « digitale », la création et la gestion d'outils dédiés

7

Prospection exogène : « *On ne va plus chercher n'importe qui mais uniquement ceux qui s'inscrivent dans le projet de territoire* ».

## REPONSES A NOS QUESTIONS

- 1) Les emplois qui ne seraient pas pourvus par des salariés d'Invest refusant d'intégrer le Grand Reims seront maintenus et un recrutement aura lieu par d'autres voies.
- 2) L'employeur a conscience de la situation à venir de la "chargée de projets implantation".
- 3) Les 2 postes identifiés en B sont bien des postes de catégorie B.
- 4) L'article de Matot Braine n'était pas très heureux. Les choses doivent se faire dans l'ordre.
- 5) La création des emplois hors Invest est confirmée mais à une date indéterminée.
- 6) La forme de l'organigramme a été modifiée afin d'uniformiser les qualificatifs des postes selon l'architecture suivante : Directeur, directeur adjoint, directeur de projet, chef de projet.