

**COMITÉ TECHNIQUE  
DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DU GRAND REIMS**

**Procès-verbal de la séance du lundi 28 novembre 2022**

**Etaient présents :**

- Monsieur Franck NOËL, Président du comité technique
- Madame Elizabeth VASSEUR, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Thierry DESIRA, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Guy LECOMTE, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Madame Anny DESSOY, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Madame Silvana SAHO-NUZZO, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Madame Nadine POULAIN, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Dominique HENIN, représentant la communauté urbaine du Grand Reims (suppléant)
  
- Monsieur Michaël BABIN, syndicat FO
- Madame Annie BELLON, syndicat FO
- Madame Laurence CHAPPELLET, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Monsieur Sébastien GUILLAUME, syndicat CFDT
  
- Madame Estelle FONTAINE, Directrice générale adjointe du pôle ressources
- Madame Emmanuelle BRISSARD, Directrice des ressources humaines
- Monsieur Olivier PETIT, Directeur-adjoint de la direction des ressources humaines
- Monsieur Bruno DEHEN, direction des ressources humaines, responsable du dialogue social
- Madame Fanny LE GENTIL, direction des ressources humaines, service gestion des conditions de travail
- Madame Alison DENYS, direction des finances, du contrôle de gestion et des achats

**Étaient absents ou excusés :**

- Madame Catherine VAUTRIN, Présidente de la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Gilles DESSOYE, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Philippe SALMON, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Madame Claudine ROUSSEAU, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Monsieur Alain TOULLEC, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
- Madame Anne-Sophie ROMAGNY, représentant la communauté urbaine du Grand Reims
  
- Monsieur Jean-Claude SERELLE, syndicat FO
- Madame Violaine MICHEL, syndicat FO
- Monsieur Christian MARTEL, syndicat FO
- Monsieur Bruce PAYEN, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Monsieur Karim LAKJAË, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Madame Marjorie PIETRAS, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Monsieur Julien THIBault, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Monsieur Anthony DERE, syndicat CGT&UFICT-CGT
- Monsieur Luc BILLA, syndicat FO
- Madame Valérie ALEXANDRIS, syndicat CFDT
  
- Monsieur François MENGIN LECREULX, Directeur général des services

Monsieur NOËL ouvre la séance à 14h00.

Le secrétariat de séance est assuré par Monsieur Thierry DESIRA, représentant la Communauté Urbaine du Grand Reims

Le secrétariat-adjoint est assuré par Madame Annie BELLON (syndicat FO).

Monsieur NOËL informe les participants que le point 4 de l'ordre du jour, relatif aux lignes directrices de gestion : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, est retiré de ce dernier.

**1. Adoption des procès-verbaux des séances du comité technique du 16 juin 2022 et du 15 septembre 2022 (vote)**

En l'absence d'observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR :                   représentants de la collectivité, syndicat FO, syndicat CGT&UFICT-CGT, syndicat CFDT  
ABSTENTION :       -  
CONTRE :                -

**2. Mises à disposition de services entre la Ville de Reims et la Communauté Urbaine du Grand Reims (vote)**

Madame DENYS présente à la fois les conventions de mises à disposition de services (point n° 2 de l'ordre du jour) et les conventions de services communs gérés par la Communauté Urbaine du Grand Reims (point n° 3 de l'ordre du jour).

Elle précise ainsi que les délibérations correspondantes seront présentées au Conseil communautaire du 15 décembre 2022.

Les dernières conventions en vigueur avaient été conclues en 2016 pour une durée de six ans. Le principe aujourd'hui est d'assurer leur reconduction à l'identique, avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ces conventions permettent d'évaluer la charge de la mutualisation, de procéder aux remboursements annuels, de poser le cadre juridique et d'avoir une photographie des services mutualisés.

Concernant les conventions de mise à disposition, la convention de mise à disposition ascendante, quand les services de la Ville sont mis à la disposition de la Communauté urbaine, concerne les services ou parties de services nécessaires à l'exercice des compétences qui lui sont partiellement dévolues, à savoir :

- Mission commerce (développement économique, commerce, enseignement supérieur)
- Politique de la ville, renouvellement urbain et logement
- SCHS (Solidarités et santé publique)
- Démocratie locale et vie associative (Relations et satisfaction usagers)
- Propreté urbaine
- Gestion du domaine public (voirie, circulation et éclairage public)
- Sports

La convention de mise à disposition descendante, quand les services de la Communauté Urbaine sont mis à la disposition de la Ville, concerne les services ou parties de services nécessaires à l'exercice des compétences qui lui sont partiellement dévolues, à savoir :

- Développement économique, commerce et enseignement supérieur
- Transition écologique
- Urbanisme
- Sécurité civile (Police municipale)
- Eau et assainissement
- Transports et mobilités
- Déchets
- Voirie, circulation et éclairage public

Concernant les conventions de services communs, le principe est d'adhérer aux services communs suivants gérés par la Ville de Reims :

- Espaces verts
- Maintenance des bâtiments

- Etudes et travaux de bâtiments
- Restaurant municipal
- Service des archives (culture et patrimoine)
- Direction générale et directions adjointes

En outre, les conventions prévoient d'instituer les services communs suivants et d'en assurer la gestion :

- Finances, contrôle de gestion et achats
- Ressources humaines
- Juridique (affaires juridiques et commande publique)
- Moyens généraux et mobiles
- Secrétariat général
- Systèmes d'information et télécommunications
- Centres de coopération, conseil et coordination
- Protocole
- Communication
- Ressources en information géographique
- Foncier et gestion patrimoniale
- Ville et territoires durables, fabrique des espaces publics
- Service communication managériale (événementiel)
- Service documentation (culture et patrimoine)
- Service Reims Contact (relations et satisfaction usagers)
- Direction générale et directions adjointes

En l'absence d'observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR :               représentants de la collectivité, syndicat FO, syndicat CFDT  
 ABSTENTION :   syndicat CGT&UFICT-CGT  
 CONTRE :           -

**3. Services communs gérés par la Communauté Urbaine du Grand Reims - adhésion aux services communs de la Ville de Reims (vote)**

Ce sujet ayant fait l'objet d'une présentation au point précédent, et en l'absence d'observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR :               représentants de la collectivité, syndicat FO, syndicat CFDT  
 ABSTENTION :   syndicat CGT&UFICT-CGT  
 CONTRE :           -

**4. Lignes directrices de gestion : stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (vote)**

Point retiré de l'ordre du jour, conformément à l'annonce faite par Monsieur NOËL en début de séance.

**5. Mise en place du délai de prévenance dans le cadre du droit de grève dans les secteurs de l'accueil périscolaire, de la restauration collective et scolaire et de la petite enfance (information)**

Monsieur DEHEN rappelle que ce sujet a fait l'objet d'une présentation préalable aux organisations syndicales à l'occasion d'une réunion avec le directeur général des services et de la dernière réunion mensuelle avec la direction des ressources humaines.

Il précise que l'administration a souhaité inscrire ce point d'information en séance du comité technique afin de pouvoir entendre formellement les éventuelles remarques, les réserves, les suggestions d'amélioration.

Monsieur DEHEN poursuit en précisant que les directions métiers concernées par ce délai de prévenance ont été rencontrées. Une note de service est prévue pour une mise en œuvre de la mesure envisagée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Monsieur DEHEN rappelle que les dispositions sont inscrites au point 2 de l'article 56 de la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoient des modalités d'aménagement de l'exercice du droit de grève, du principe du délai de prévenance permettant de satisfaire les besoins essentiels des usagers et de préserver l'ordre public dans

six secteurs des services publics. Parmi ces secteurs d'activité et ces familles professionnelles, il y a l'accueil périscolaire, la restauration collective et scolaire, la petite enfance.

Les objectifs sont de satisfaire les besoins essentiels des usagers, de favoriser l'organisation du travail pour les agents en charge de l'organisation du temps périscolaire, pour assurer le bien-être de tous et davantage de lisibilité quant aux effectifs présents les jours de grève.

Monsieur DEHEN souligne que le principe de ce délai de prévenance repose sur l'imposition aux agents participant à la grève d'indiquer leur intention au plus tard 48 heures avant le début de la cessation du travail. Cette information sera couverte par le secret professionnel, en accord avec les directions métiers, et ne sert que dans le cadre de l'organisation du service.

Pour un agent qui souhaiterait finalement reprendre son service, il devra en informer sa hiérarchie 24 heures avant. L'agent qui ne respectera pas le délai de prévenance est passible de sanctions disciplinaires. Dans ce cadre, la direction a convenu que le non-respect de cette disposition donnerait lieu une première fois à un courrier de rappel de cette obligation. Si ce non-respect venait à être renouvelé, la sanction disciplinaire pourrait être mise en œuvre.

Monsieur DEHEN rappelle qu'aucun congé ne sera accordé rétroactivement pour couvrir une période de grève et qu'une retenue proportionnelle sur salaire est prévue.

Monsieur DEHEN conclut en précisant que le délai de prévenance s'applique de droit depuis la parution de la loi de transformation de la fonction publique.

Une note de service de l'autorité territoriale sera prochainement diffusée pour communiquer sur les modalités du délai de prévenance et convenir des dispositions pratiques qui feront l'objet d'une communication spécifique auprès des collaborateurs concernés.

Monsieur BABIN (syndicat FO) prend note de cette présentation et fait savoir qu'aucun syndicat ne peut être favorable à cette mise en place.

Monsieur NOËL en prend acte.

Ce point n'appelle pas d'autres observations.

## **6. Politique handicap : convention de partenariat avec Cap Emploi (vote)**

Madame LE GENTIL fait savoir que, dans le cadre de sa stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines, et plus précisément de sa politique handicap, la Communauté Urbaine du Grand Reims (associée à la Ville de Reims et au CCAS) souhaite bénéficier de l'accompagnement, pour le recrutement de personnes en situation de handicap, notamment au travers de la diffusion d'offres d'emploi et la sélection de candidatures, ainsi qu'en matière de maintien dans l'emploi, de spécialistes du handicap telles que les associations Cap Emploi.

En effet, dans le cadre de la convention qu'elles signent avec l'Etat, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), les associations Cap Emploi, en tant qu'organismes de placement spécialisés, sont chargées de l'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé et public.

Pour formaliser l'apport de leur concours et leur expertise à la CUGR, il convient de conclure une convention avec le Cap Emploi Marne.

Ce partenariat portera notamment sur le recrutement, avec un engagement de la Communauté Urbaine du Grand Reims à transmettre régulièrement à Cap Emploi les offres d'emploi ouvertes aux recrutements externes, et à informer, dans la mesure du possible, des prévisions de recrutement dans les services.

En retour, Cap Emploi doit s'engager à accompagner la CUGR dans ses recrutements en veillant à proposer des candidatures adaptées.

Des candidatures spontanées devront également être partagées sur les besoins récurrents identifiés.

Enfin, la convention prévoit un volet dédié à l'accompagnement dans l'emploi. La Communauté Urbaine du Grand Reims, en plus des agents en charge du maintien dans l'emploi et de la reconversion professionnelle, pourra solliciter Cap Emploi qui apportera son expertise technique pour identifier des solutions adaptées.

Monsieur GUILLAUME (syndicat CFDT) demande qui sera l'interlocuteur de la collectivité auprès de Cap Emploi.

Madame LE GENTIL répond que plusieurs interlocuteurs sont identifiés au sein de la direction des ressources humaines, en fonction du périmètre d'activité (service gestion des conditions de travail et service emplois, compétences et parcours professionnels notamment), lesquels travaillent de concert avec Cap Emploi.

Madame LE GENTIL précise que Cap Emploi ayant conventionné avec le FIPHFP, aucun coût financier n'en découle pour la collectivité.

Madame CHAPPELLET (syndicat CGT&UFICT-CGT) demande si un bilan des actions en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi pourra être réalisé en fin d'année 2023.

Madame LE GENTIL répond par la positive.

Monsieur GUILLAUME s'enquiert du lien qui existait avec Cap Emploi, avant la signature de la convention.

Madame LE GENTIL répond que les échanges entre Cap Emploi et la collectivité existent déjà et que cette convention permettra de formaliser les choses et pouvoir ainsi quantifier les actions.

Monsieur GUILLAUME estime qu'un des intérêts de la convention sera de permettre un tel bilan.

Monsieur NOËL fait savoir, qu'au travers d'une telle convention, la Communauté Urbaine du Grand Reims confirme encore davantage sa volonté de décliner une politique en faveur des personnes en situation de handicap.

Madame BRISSARD fait remarquer que les relations antérieures avec Cap Emploi, en lien avec les objectifs nationaux, ont pu évoluer en fonction des politiques appliquées. Le souhait de Cap Emploi est de formaliser ses relations avec les collectivités, en fixant des objectifs réciproques, afin d'améliorer encore les actions communes en faveur des personnes en situation de handicap et de structurer le partenariat. Les échanges réguliers sont maintenus. Par ailleurs, un tel partenariat s'envisage dans la continuité de la récente manifestation du Duoday et met en exergue l'engagement des collectivités sur le sujet, au-delà de leur rôle d'employeurs.

En l'absence d'autres observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR :               représentants de la collectivité, syndicat FO, syndicat CGT&UFICT-CGT, syndicat CFDT  
ABSTENTION :     -  
CONTRE :            -

## **7. Restaurant municipal : tarifs 2023 (information)**

Madame BRISSARD informe que les tarifs du restaurant municipal évoluent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, dans le cadre budgétaire global fixé pour l'ensemble des tarifs de la collectivité. L'évolution tarifaire est ainsi située à hauteur maximum de 2%.

Elle précise que cette augmentation ne couvre pas l'intégralité de la hausse du prix des denrées alimentaires. Le restaurant municipal négocie au mieux avec ses fournisseurs pour contenir cette évolution tarifaire afin de garantir un juste équilibre qualité/prix. Des collaborations avec certains fournisseurs ont pris fin. Une réflexion est également menée sur la composition des menus afin de contenir cette hausse tarifaire.

Ce point, présenté pour information, n'appelle pas d'observations.

## **8. Régime indemnitaire : modifications**

Monsieur PETIT rappelle que qu'une délibération unique fixe l'ensemble les éléments constitutifs du régime indemnitaire de la collectivité, par souci de transparence et de lisibilité. Ainsi, chaque année, la délibération est ajustée sur les points nécessaires.

La présente délibération prévoit ainsi l'indexation des montants de base du régime indemnitaire à l'augmentation de la valeur du point fonction publique (+3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022).

En outre, Monsieur PETIT rappelle qu'un dispositif de compensation des jours d'ancienneté avait été décidé dans le cadre de la réforme du temps de travail, qui permet d'indemniser les jours d'ancienneté à hauteur des montants attribués pour les comptes épargne-temps (135 euros pour la catégorie A, 90 euros pour la catégorie B et 75 euros pour la catégorie C).

La délibération prévoit également l'ajout des collaborateurs de cabinet à la liste des bénéficiaires du RIFSEEP et l'ajout des directeurs de mission dans le groupe RIFSEEP de fonctions 1 des agents de catégorie A.

En l'absence d'observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR : représentants de la collectivité, syndicat FO, syndicat CFDT  
ABSTENTION : syndicat CGT&UFICT-CGT  
CONTRE : -

#### 9. État des emplois : modifications (vote)

Monsieur PETIT présente le document et précise que huit recrutements de contractuels sur postes permanents sont opérés : deux postes à la direction de l'eau et de l'assainissement (gestionnaire logistique des magasins et directeur-adjoint responsable de la régie), un poste au service ressources en information géographique (technicien systèmes d'information géographiques et dessin assisté par ordinateur), un poste au pôle territorial Beine-Bourgogne (responsable de la crèche de Witry-lès-Reims), un poste à la direction de la politique de la ville, (instructeur des dossiers aides à la pierre), un poste au C3C ressources et territoires (instructeur des marchés publics), un poste au pôle territorial Fismes Ardre et Vesle (adjoint technique pour le pool remplaçants des secteurs scolaire et périscolaire) et un poste à la direction des déchets et de la propreté (conducteur de bennes à ordures ménagères).

Un emploi en contrat de projet est ouvert à la direction transports et mobilités, sur les fonctions de chargé de mission schéma cyclable.

Il y a par ailleurs dix transformations de postes, dont une à la direction des déchets et de la propreté, deux à la direction de l'eau et de l'assainissement, une au cabinet, un à la direction de la voirie, quatre à la direction des ressources humaines et une au pôle territorial Fismes Ardre et Vesle.

Trois créations de postes, par redéploiement de postes vacants, sont prévues à la mission du foncier et de la gestion patrimoniale, à la direction des déchets et de la propreté et au pôle ressources.

Enfin, trois situations de revalorisation de rémunération sont inscrites concernant des agents affectés à la direction de l'urbanisme, planification, aménagement et archéologie, à la direction de la communication, et à la direction du développement économique, commerce et enseignement supérieur.

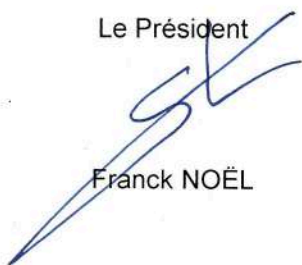
Madame CHAPPELLET fait savoir que son organisation syndicale salue les évolutions de carrière prévues mais votera contre ce point car étant opposée aux recrutements sur contrats.

En l'absence d'autres observations, Monsieur NOËL soumet au vote ce point de l'ordre du jour :

POUR : représentants de la collectivité, syndicat FO  
ABSTENTION : -  
CONTRE : syndicat CGT&UFICT-CGT, syndicat CFDT

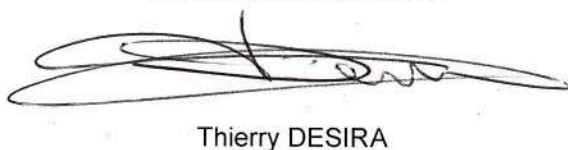
En l'absence d'autres interventions, Monsieur NOËL remercie les membres de leur participation et lève la séance à 14h35.

Le Président



Franck NOËL

Le secrétaire de séance



Thierry DESIRA

La secrétaire-adjointe



Annie BELLON