



À propos des REC de la ville et du CCAS 2019

Table des matières

INTRODUCTION.....	2
À PROPOS DU REC VILLE ET DU REC CCAS.....	3
CONVENTION DE LECTURE DU PRÉSENT DOCUMENT.....	3
INDICATEURS À SIGNALER (DANS L'ORDRE DE LECTURE).....	4
MAINTIEN DU NOMBRE DE FONCTIONNAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS...4	
BAISSE SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE CONTRACTUELS :.....	5
DES PRÉCISIONS À DONNER SUR LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE.....	9
LES EFFECTIFS VIEILLISSENT.....	11
LES PROBLÉMATIQUES SANTÉ.....	12
LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AU CET.....	15
À PROPOS DU JOUR DE CARENCE.....	18
À PROPOS DES EMPLOIS DE NON TITULAIRES.....	20
PROBLÉMATIQUES AUTOUR DE LA PRÉVENTION.....	23
PROBLÈME SUR LA BAISSÉ GÉNÉRALE DU NOMBRE DE FORMATION :.....	26
À PROPOS DES PROBLÉMATIQUES DE DROIT SYNDICAL ET SOCIALES.....	28

Après passage au CT du 8 décembre 2021

Introduction

Ce document est le récapitulatif des échanges qui ont eu lieu entre notre syndicat et l'employeur à propos de l'examen du rapport sur l'état de la collectivité de la ville et du CCAS (REC) 2019.

L'examen du REC 2019 a été mis à l'ordre du jour d'un CT, pour la première fois, lors de la séance du 29 septembre 2020.

Nous avons déclaré, en préambule, qu'un avis défavorable serait donné par la CGT sur ce point car trois versions successives et non cumulables du REC nous avaient été données et la dernière version comportait encore des informations manquantes, voire visiblement erronées.

Nous avons été suivis par la FSU sur cet avis et il a donc été convenu, tel que le règlement le prévoit dans ce cas, que ce point serait à nouveau examiné lors d'une prochaine séance de CT, laquelle s'est déroulée le 8 décembre 2020.

L'analyse des documents nous a permis de recenser 88 points qui nécessitaient des réponses. Ces remarques et demandes, formulées par la CGT, ont été remises à tous les participants lors du CT du 29 septembre.

Entre le 29 septembre et le 8 décembre, la DRH nous a envoyé les réponses à nos 88 points, ce qui nous a permis d'apporter de nouveaux commentaires.

Le présent document représente donc le récapitulatif des trois étapes d'échanges qui ont eu lieu entre l'employeur et la CGT à propos du REC 2019 :

- Nos 88 remarques et demandes concernant la version du REC fournie le 29 septembre ;
- Les réponses de la DRH à ces remarques et demandes ;
- Nos commentaires à ces réponses.

Prenant conscience de l'ampleur du chantier – lequel s'avère passablement laborieux dans sa rédaction et raisonnablement impossible à restituer en réunion – nous avons décidé de ne pas aborder la totalité des 88 points (décomposés en trois étapes de dialogue), lors du CT du 8 décembre 2020.

Nous avons indiqué que ce travail récapitulatif exhaustif (le présent document) serait envoyé à l'employeur et publié sur notre site web. Parmi toutes les thématiques mises en relief après lecture du REC, nous avons choisi de n'en retenir que deux, pour les traiter de façon synthétique, en Comité Technique¹ :

- L'emploi contractuel ;
- La formation.

Par ailleurs, nous avons précisé que beaucoup de questions en rapport avec la prévention et la santé au travail ressortent de l'analyse du REC.

Ces données, du point de vue de la CGT, constituent même l'aspect le plus problématique et le plus préoccupant de l'analyse du REC. Elles doivent faire l'objet d'une discussion détaillée en instance paritaire, afin de pouvoir les interpréter correctement et d'engager le débat sur les suites qu'il convient d'y apporter.

¹ [Voir notre compte rendu de CT du 8 décembre 2020](#)

L'examen des sujets ayant un rapport avec la prévention, la santé et les conditions de travail rentrent dans le champ de compétence du CHSCT et non celui du CT. Nous avons donc déclaré en séance du CT du 8 décembre 2020, que toutes les données du REC concernant ce champ de compétence du CHSCT, devront être traitées lors de réunions de cette instance paritaire en 2021 .

Nous espérons que le présent document permettra au moins de préparer ces réunions.

À propos du REC ville et du REC CCAS

Nous avons constaté que, pour l'essentiel, ce sont les mêmes évolutions et les mêmes tendances qui s'appliquent aussi bien à la Ville qu'au CCAS. Afin d'éviter d'alourdir la présentation, nos remarques sont présentées en même temps, pour les deux entités de notre collectivité (Ville et CCAS). Pour cela, nous précisons, quand cela est nécessaire, les éléments d'information spécifique pour le CCAS, de cette façon :

20) Demande d'explication sur le fait que les postes budgétaires handicap, ne sont plus les mêmes, on passe de 0 à 29 000 € en sous-traitance (1.6.2 p.62)

Pour le CCAS : 0 → 65 000 € (1.6.2 p.63)

Convention de lecture du présent document

Dans l'exemple présenté ci-dessus l'indication :

Pour le CCAS : 0 → 65 000 € (1.6.2 p.63)

signifie que, de 2017 à 2019, le poste budgétaire en sous-traitance handicap est passé de 0 à 65 000 €, information disponible à l'article 1.6.2 en page 63 du REC du CCAS.

Nos questions ou remarques sont systématiquement précédées d'un numéro (ci-dessus, par exemple, il s'agit de la 20^e question). Les réponses de la DRH sont indiquées en retrait, en caractère italique et précédées de la mention « **R** : ». Nos commentaires à ces réponses sont en caractère romain (pas en italique) et précédés de la mention « **Commentaire CGT** : ».

Voici l'exemple complet, avec la question initiale, la réponse de la DRH et notre commentaire :

20) Demande d'explication sur le fait que les postes budgétaires handicap, ne sont plus les mêmes on passe de 0 à 29 000 € en sous-traitance (1.6.2 p.62)

Pour le CCAS : 0 → 65 000 € (1.6.2 p.63)

R : Les chiffres de 2017 n'ont pas été communiqués, le calcul a été fait pour 2019

Commentaire CGT : Donc des sommes comparables ont été dépensées en 2017 sans que cela soit inscrit au REC ?

Afin d'éviter de rendre la lecture trop fastidieuse, nous n'avons pas intégré dans le présent document toutes les réponses données par la DRH, notamment lorsqu'il s'agit de plusieurs pages de tableaux du REC. Ces documents seront présentés aux agents qui nous en feront la demande.

Indicateurs à signaler (dans l'ordre de lecture)

1) Demande d'explication sur l'augmentation du nombre d'ingénieurs :

1 → 5 (1.1.1 – p.11)

R : l'évolution du nombre d'ingénieurs s'explique principalement par les évolutions de carrière des agents de la collectivité :

Sur les 5 ingénieurs,

2 promos interne

1 changement de filière (Administratif en technique)

1 recrutement sur filière technique en remplacement d'un agent de la filière administrative

Commentaire CGT : le fait qu'il ait été possible que des collègues puissent bénéficier d'une progression de carrière est une bonne chose, néanmoins nous nous interrogeons sur le fait que la proportion de créations de postes de cadres A qui n'est pas du tout la même que celle des agents de catégories C. Est-ce à dire que nous manquons de cadres ?

MAINTIEN DU NOMBRE DE FONCTIONNAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

2) 380 → 384 (1.1.1 – p.17)

R : Constat

Commentaire CGT : Bien. Cet indicateur nous semble important à prendre en compte pour le mettre en regard d'autres indicateurs.

3) Le temps partiel ne concerne qu'un homme pour 16 femmes (1.1.3– p.22)

R : Constat. Remarque : il n'y avait pas d'homme en 2017

Commentaire CGT : N'y a-t-il pas lieu de prendre en compte cet indicateur dans la problématique concernant l'égalité entre les sexes ?

4) Progression du nombre ETP : 388,68 → 462,86 (1.1.4 p.24)

Partie spécifiquement féminine : 233,54 → 304,07 (1.1.4 p.24)

R : constat. Le nombre d'ETP est égal au nombre de fonctionnaire à temps non complet ajouté à celui des temps complets. Dans le cas présent, on peut même préciser qu'il s'agit d'une progression des temps complets puisque le nombre de femmes à temps non complet reste équivalent entre 2017 et 2019.

Commentaire CGT : Le nombre de fonctionnaires sur emplois permanents étant quasiment le même (voir point 2) , ne devons-nous donc pas en déduire que la différence représente des emplois de fonctionnaires sur des emplois non-permanents ?

5) Comment se fait-il que le nombre d'ETP est supérieur au nombre de fonctionnaires ?

R : c'est normal car les 2 indicateurs ne sont pas comparables. Ils ne correspondent pas à la même période de calcul :

Le Nb d'ETP intègre tous les mouvements du 01/01 au 31/12 alors que le Nb de fonctionnaires est une photographie au 31/12 (pas d'intégration des mouvements).

Commentaire CGT : Soit. Il est quand même dommage d'avoir des indicateurs qui ne puissent pas être recoupés entre eux ; la remarque ne s'adresse évidemment pas à la DRH qui n'est pas responsable des grilles imposées par l'administration centrale.

Néanmoins, il nous semble important de pouvoir expliquer l'augmentation du nombre d'ETP (qui est un indicateurs souvent utilisé, notamment lors des Conseils municipaux), qui, sauf erreur de notre part, correspond bien, d'une façon ou d'une autre, à quantifier le nombre global d'agents fonctionnaires sur la collectivité...

Que s'est-il donc passé sur cette année 2019 qui explique l'écart entre le nombre d'ETP sur l'année : 462 et le nombre de fonctionnaires sur emplois permanents au 31/12 : 384 ?

BAISSE SIGNIFICATIVE DU NOMBRE DE CONTRACTUELS :

6) 195 → 157 (1.2.1 – p.28) : La baisse des emplois contractuels n'est pas compensée par la hausse des postes de titulaires. C'est de fait une réduction de postes, car les emplois de contractuels répondaient à des nécessités. Le fait qu'il n'y ait pas d'intégration statutaire est problématique. Les contractuels représenteraient-ils la « variable d'ajustement » ?

Pour le CCAS : 10 → 7 (1.2.1 – p.29)

R : *tout d'abord, il s'agit d'une photo prise au 31/12. Par ailleurs tous les contractuels ne sont pas recrutés au même motif. Il faut distinguer 2 grandes catégories de contractuels :*

➤ *Ceux recrutés pour remplacer un agent momentanément absent le temps de la durée de l'absence (article 3-1). Ces agents ne peuvent faire l'objet d'une intégration statutaire car le poste qu'ils occupent momentanément est déjà occupé par un agent absent.*

➤ *Ceux que nous pouvons recruter si nous ne trouvons pas de fonctionnaire pour occuper le poste (article 3-2). Seuls ces derniers peuvent faire l'objet d'une intégration statutaire sous réserve de concours pour les catégories B et A et 2 cadres d'emplois de la catégorie C (agent de maîtrise et auxiliaire de puériculture).*

Enfin, plusieurs éléments d'information concernant la gestion du personnel viennent apporter un autre éclairage à ces données : pour la ville :

Changement de statut des animateurs lié à la réorganisation des équipes suite au changement des rythmes scolaires à la rentrée 2018. En 2017 les postes étaient non permanents (contrats de remplacement article 3-1 de la loi de 1984). En 2019, les nouveaux contrats des adjoints d'animation sont pérennisés sur postes permanents (contrats article 3.2). On observe en effet plus précisément une baisse des contrats de remplacement mais une hausse des contractuels sur poste vacant.

Diminution des postes d'adjoints d'animation mais augmentation du temps de travail, ces adjoints d'animation ont donc été moins nombreux mais sur un temps de travail plus important.

En 2019, création de 2 postes permanents de volantes à la DEE (augmentation des contrats 3.2) afin d'assurer le remplacement de courte durée des agents absents ce qui de fait a pour conséquence une diminution des remplacements à la DEE (contrats 3.1)

Diminution du nombre d'agents en CDI du fait de départ à la retraite ou d'un décès.

R : Pour le CCAS, si l'on regarde plus précisément en fonction du type de contrat, on observe une diminution de 3 postes de contractuels dont 2 sont sur des contrats de remplacement et le 3ème est un contractuel qui a changé d'activité mais par contre on note l'augmentation de 3 agents titulaires (cf. 1.1.1 page 29).

Commentaire CGT : Si la réduction du nombre d'agents contractuels s'explique par une transformation d'emplois précaires à temps non-complets en emplois pérennes à temps complets, alors nous approuvons sans réserve cette évolution.

Même remarque concernant la création des postes de volantes à la DEE.

Le fait qu'il y ait « une baisse des contrats de remplacement mais une hausse des contractuels sur poste vacant » devrait donc entraîner, sur ces postes, une augmentation proportionnelle du nombre de fonctionnaires à la réduction du nombre de contractuels.

La « Diminution du nombre d'agents en CDI du fait de départ à la retraite ou d'un décès. » interroge sur la nature de ces emplois, qui n'avaient aucune raison d'être reconduits, si ce n'est le fait qu'ils devaient correspondre à de besoins de la collectivité. Ont-ils été remplacés par des emplois pérennes ?

7) En particulier filière animation : 82 → 58 (1.2.1 – p.28) alors que les effectifs titulaires dans la même filière ont aussi baissé, de façon moins spectaculaire : 59 → 53 (p20)

R : la diminution générale est liée à la réorganisation des équipes suite au changement de rythme scolaire à la rentrée 2018 (idem Q6) mais il faut regarder au cas par cas car les raisons

- ⇒ *Diminution des remplacements (-7 contrats 3.1)
Augmentation des temps de travail des TNC*
- ⇒ *En 2019, la moyenne des taux d'emploi des TNC est passé à 29,58%*
- ⇒ *En 2017, la moyenne des taux d'emploi des TNC était de 23%,*
- ⇒ *Pour exemple, détail de la diminution de 4 animateurs contractuels :*
 - *agents partis en retraite dont 1 resté en poste mais payé aujourd'hui sous un autre statut*
 - *1 animateur parti remplacé par un rédacteur*
 - *1 démission*

Commentaire CGT : Soit. Il faudrait recouper ces informations avec les collègues du périscolaire et savoir, si, sur le terrain, cette réduction importante du nombre d'agents correspond bien à une amélioration des conditions d'emplois et des conditions de travail des agents en poste.

8) Les contractuels remplaçants ont-ils été remplacés par des titulaires ? :
36 → 3 (1.2.1 – p.28)

R : D'une façon générale les remplaçants remplacent des titulaires, comme déjà expliqué en préambule et non l'inverse. Néanmoins, les explications peuvent diverger d'une filière à l'autre si l'on rentre dans le détail ;

La baisse des remplaçants dans la filière animation est surtout liée à la modification des contrats adjoints d'animation (cf Q 7) ils sont passés sur des contrats sur poste vacants.

Par contre, la diminution des remplacements (-14) sur les adjoints techniques est due à la réorganisation de la DEE. Mise en place de 2 postes de volantes à temps complet (postes pérennisés) pour assurer les remplacements.

D'autre part, l'indicateur se positionnant au 31/12/19, il est également possible qu'il y ait eu moins de maladies en fin d'année et donc moins de remplacements (-2 malade en 2019 par rapport à 2017).

Commentaire CGT : Donc cela confirme qu'en 2021 nous devrions normalement assister à des stagiérisations d'adjoints d'animation, puisque désormais ces agents contractuels de catégorie C occupent des postes pérennes et vacants, c'est à dire, des postes qui n'ont pas d'autres finalités que d'être occupés par des fonctionnaires.

Nous sommes bien d'accord sur le fait que les remplacements ne peuvent être effectués que par des contractuels. Néanmoins, il arrive que les postes remplacés se libèrent, suite à une mutation, un décès, un démission, etc. Dans ces conditions, ils doivent être occupés en priorité par des fonctionnaires et, donc ils pourraient l'être par l'agent remplaçant, après stagiérisation, s'il s'agit d'un agent de catégorie C, après plusieurs années de remplacement (situation très fréquente)...

9) Maintien du nombre de contractuels sur les postes vacants : 139 → 140 (1.2.1 – p.28)

R : Constat

Commentaire CGT : Notre rôle de représentants du personnel ne peut que nous interroger sur le fait qu'il y ait un nombre si important de postes vacants non pourvus par des fonctionnaires !

Cela vaudrait le coup d'essayer de comprendre, au cas par cas, la raison de cette situation : quels postes, quelles filières, quels cadres d'emploi ?etc.

10) Baisse du nombre des autres contractuels sur emplois non permanent : 68 → 43 (1.3.1 – p.37). Voilà, qui à première vue, serait plutôt positif si cela signifie que les emplois ont été pérennisés (mais, est-ce le cas ?)

R : réponse identique à Q8, on ne peut pas statutairement pérenniser un emploi non permanent.

Les emplois non permanents ne peuvent être occupés par des titulaires. Là on comptabilise les agents ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année.

Commentaire CGT : La réponse nous semble surprenante.

Rien n'empêche l'employeur de créer des postes ou de pérenniser des emplois précaires, comme cela a été fait en 2018 pour les adjoints d'animation. Il s'agit d'une intention politique - que nous approuvons, d'ailleurs, car cela répond à la fois au besoin du service public local et au bien-être des agents ! - et qui, selon nous, doit prendre le pas sur les contraintes réglementaires et non l'inverse.

Il est possible que cette baisse constatée du nombre de contractuel sur des emplois non permanents soit anecdotique ou ne s'explique pas vraiment.

Il n'empêche que nous sommes poussés à considérer que les emplois, quels qu'ils soient – y compris non permanents – correspondent à des besoin de main d'œuvre (pour le service public) et que le seul intérêt de porter une attention à ces indicateurs chiffrés ne consiste pas seulement à « communiquer à temps le REC au CIG » mais bien d'essayer de comprendre les raisons pour lesquelles sur une période donnée la collectivité a été conduite à modifier ce nombre d'emplois, surtout si ces derniers ne correspondent pas au nombre de postes.

11) Baisse ETP contractuels sur emploi non permanent : 16,10 → 7,30 (1.3.1 p.38).
Même remarque qu'au point précédent.

R : attention les chiffres portent sur des ETP et non sur le nb de postes. Ce n'est pas le même indicateur ni les mêmes périodes de calcul.

Le Nb d'ETP intègre les mouvements du 01/01 au 31/12 alors que le Nb de contractuels est une photographie au 31/12 (pas d'intégration des mouvements)

Commentaire CGT : Nous retournons la même remarque : quelle que soit la nature de l'indicateur, il y a bien une baisse significative - de plus de 50 % - entre 2017 et 2019 du nombre de mouvements de contractuels sur emplois non permanents... nous n'avons aucune intention préméditée sur ce qu'il faut en déduire. Nous essayons juste de comprendre ce que cela signifie !

12) Indicateur a priori positif : l'augmentation du nombre d'arrivées de fonctionnaires : 21 → 40 (1.5.2 – p.51) dont 12 contractuels permanents et 15 agents par mutation.
À poursuivre.

R : Constat.

Commentaire CGT : Et nous avons la certitude qu'en plus de ce constat, la DRH se réjouit de cette évolution, tout autant que nous d'ailleurs !

13) Augmentation du nombre d'arrivée de contractuels (dont 10 cadres) uniquement sur la filière administrative : 3 → 16 (1.5.3 – p.53).
En soit, ce n'est pas forcément négatif si cela se traduit par des titularisation (mais, est-ce le cas ?). Cela peut aussi montrer les difficultés à recruter des fonctionnaires !

R : Oui, il y a une vraie difficulté à recruter des titulaires dans la catégorie des cadres. Sur poste vacant, les contractuels ont vocation à être titularisés car le contrat ne peut être renouvelé que dans la limite de 2 années. Au-delà de ce délai, le renouvellement de contrat est illégal. Sur poste vacant tous les contractuels sont titularisés sous réserve de remplir les conditions statutaires de concours pour les cadres en particulier.

Commentaire CGT : Nous ne contestons pas l'intention de l'employeur à ne plus reproduire des situations que nous avons connues localement dans les années 2000 – 2010 d'agents contractuels, sur postes vacants de catégorie B ou A, reconduits pendant 13 ans, voire 20 ans...

Tout porte à croire, pourtant, que le critère statutaire ne figure pas toujours parmi les priorités, au moment de l'embauche de certains cadres, car dans ce cas, l'employeur se prive de faire passer au postulant une période d'essai, laquelle représente, malgré tout,

une condition bien pratique pour l'employeur quand il embauche un contractuel mais qui est inexistante s'il s'agit d'un titulaire. Ce fût, par exemple, le cas sur le poste d'agent de salubrité, qui n'a jamais été pourvu, alors qu'au moins une candidature d'un fonctionnaire, avait été repéré favorablement par la responsable du service.

Par ailleurs, il semble que nombre d'agents de la filière culturelle préfèrent rester contractuels, ce que nous regrettons. Bien entendu nous ne demandons pas que ces agents soient congédiés.

Force est de reconnaître, d'une part, que pour nombre d'agents, en particulier des cadres, il est plus intéressant de travailler ou de continuer de travailler dans la fonction publique en étant contractuels que d'envisager d'être intégré, notamment par voie de concours.

Force est de reconnaître, d'autre part, que tout est fait pour que l'employeur, malgré tout et pour plusieurs raisons, retrouve son compte à embaucher des contractuels.

Si ces deux conditions n'étaient pas réunies, il n'y aurait aucune raison pour qu'il y ait des agents contractuels dans la fonction publique.

Nous demandons juste que ces problématiques soient portées politiquement par la collectivité car, en définitive cela concerne aussi la question de « l'attractivité du service public » (selon le jargon néolibéral en usage à la tête de l'État).

La question de « attractivité » se pose, notamment, du point de vue du traitement indiciaire des agents et de la dotation de l'État aux collectivités. Nous pensons qu'il s'agit des principaux axes revendicatifs sur lequel la collectivité dans son ensemble – c'est à dire, l'employeur, et toute l'administration – peuvent s'accorder pour s'exprimer d'une seule voix. Et, bien entendu, la CGT s'associera à cette voix revendicative.

Ces questions représentent les leviers permettant d'établir le rapport de force pour le maintien du statut de fonctionnaire et l'avenir même de la fonction publique.

14) Baisse du nombre de femmes contractuelles à temps non complet :

25 → 16 (1.5.3 – p.53)

Voilà qui est aussi positif si cela se traduit par des emplois stables (mais... ?)

R : Diminution des Temps non complet (-9) mais augmentation du nombre de femmes à temps complet (+15)

Commentaire CGT : Qui s'en plaindrait ? Certainement pas la CGT. Cela va dans le bon sens !

DES PRÉCISIONS À DONNER SUR LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

15) Évolution des avancements d'échelon globalement en baisse (1.5.5 – p.56) :

	2015	2017	2019
Hommes	72	61	57
Femmes	117	94	86
TOTAL	189	155	143

Nous savons que ces paramètres échappent aux décisions de l'employeur mais il semble important de les mettre à la connaissance de toutes les personnes souhaitant défendre le service public.

R : Il faut préciser que les avancements d'échelon sont de droit et donc sans lien avec des décisions locales. Cette baisse est liée essentiellement à la refonte des grilles indiciaires dans le cadre statutaire (Parcours Professionnel Carrière et Rémunérations) applicable en plusieurs vagues selon les cadres d'emplois entre le 01/01/16 et le 01/01/20. Le PPCR a effacé en quelque sorte les avancements d'échelon l'année de sa mise en œuvre.

- *Revalorisation des grilles indiciaires : ainsi les indices de rémunération ont augmenté du fait de ces revalorisation mais pas dans le cadre d'avancement d'échelon.*
- *Réorganisation des carrières*
- *Cadence unique d'avancement d'échelon : Suppression de l'ancienneté minimale ou maximale => Une durée unique d'avancement d'échelon selon la grille*

Commentaire CGT : Il s'agit d'un effet direct du PPCR, sans lien direct avec des décisions locales. Nous ne l'ignorons pas. Faut-il pour autant ne pas le dénoncer et combattre ces mesures néfastes engagées par les gouvernements successifs ?

16 et 17) Demande d'explication sur évolution avancement de grade : 8 → 41 dont un nombre très significatif de femmes (ce qui est a priori positif) : 4 → 34 (1.5.5 – p.56)

R : Cette évolution s'explique par la réforme des règles statutaires qui a permis avec la révision des règles locales (vues en CT) un plus grand nombre d'avancements de grade.

Commentaire CGT : Comme quoi il est possible d'oublier certaines dispositions, même positives, présentées en CT.

18) Précisions sur promotion au choix femmes (idem) : 0 → 31 (1.5.5 – p.56)

Pour le CCAS : 0 → 31 (1.5.5 – p.57)

Nous réitérons notre demande pour que la liste des agents promouvables soit communiquée aux représentants du personnel et que les agents promouvables soient prévenus de leur situation administrative.

*R : Il s'agit toujours des avancements de grade. Même explication qu'à la Q 16
Idem pour le CCAS.*

La liste des agents promouvables est actuellement communiquée aux chefs de services concernés qui reçoivent les agents réunissant les conditions et portent une appréciation sur la manière de servir conformément à la procédure validée en CT.

Commentaire CGT : nous pensons qu'il faudrait au moins aussi prévenir directement les principaux concernés.

19) Aucun agent n'a fait l'objet d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle et c'est bien dommage (1.5.7 – p.58)

R : Pas de poste spécifique de conseiller en évolution professionnelle, uniquement un chargé de formation, présent 3 mois sur l'année 2019 et les éventuels accompagnements de ce type n'ont pas été recensés.

Commentaire (prévisible) de la CGT : les accompagnements n'ont pas été recensés parce qu'il n'y avait personne pour les recenser et nous le regrettons car il y aurait beaucoup à faire sur cette question.

20) Demande d'explication sur le fait que les postes budgétaires handicap, ne sont plus les mêmes on passe de 0 à 29 000 € en sous-traitance (1.6.2 p.62)

Pour le CCAS : 0 → 65 000 € (1.6.2 p.63)

R : Les chiffres de 2017 n'ont pas été communiqués, le calcul a été fait pour 2019

Commentaire CGT : Donc des sommes comparables ont été dépensées en 2017 sans que cela soit inscrit au REC ?

LES EFFECTIFS VIEILLISSENT

21) Le tableau sur les tranches d'âge (1.7.1 – p.63) indique que 67 % des agents titulaires ont plus de 44 ans (246 sur 367).

22) Sauf pour la tranche d'âge de 50 à 54 ans pour les deux sexes (75 → 70), toutes les tranches d'âge au-delà de 44 ans sont en progression (1.7.1 – p.64)

Progression les plus significatives par tranche d'âge et par sexe :

	2015	2017	2019
Hommes 50 à 54 ans	25	32	35
Femmes 45 à 49 ans	29	39	48

R : Constat.

Commentaire CGT : Le vieillissement des agents n'est pas un indicateur rassurant, même si nous avons que cela ne tient pas nécessairement à des contingence strictement locale. Nous réitérons notre remarque formulée au point 13 sur le manque « d'attractivité » de la fonction publique et de l'urgence à se mobiliser le plus largement possible pour inverser la tendance.

23) De quelle façon est-il possible d'anticiper les conséquences d'un départ en retraite d'un nombre plus important d'agents dans un avenir proche ?

R : soit par le recrutement, la réorganisation et/ou le reclassement des personnes vieillissantes. Mais les difficultés de recrutement dépendent des emplois

Commentaire CGT : Notre question ne visait qu'à souligner le fait que cette situation devrait logiquement entraîner un surcroît d'activité pour nos collègues de la DRH qui sont déjà soumis un régime de rude épreuve...

24) Concernant les contractuels, par contre, toutes les tranches d'âges sont en régression, de façon proportionnelle à la réduction du nombre d'agents.

R : Constat logique.

Commentaire CGT : Cela signifie que le vieillissement de la population ne s'applique qu'aux fonctionnaires...

LES PROBLÉMATIQUES SANTÉ

25) Nombre d'arrêts global : 834 → 451 (2.1.1 – p.66) a priori c'est positif mais la baisse du nombre d'arrêt n'est-elle pas liée à la loi sur le jour de carence ?

R : précisons que la journée de carence n'impacte que la maladie ordinaire (ni la longue maladie, ni les AT).

La diminution du nb d'arrêts maladie, l'augmentation de la longue maladie et la diminution de la maladie longue durée est un constat. Aucune autre analyse ne pourrait être réalisée avec ces seuls données.

Commentaire CGT : Nous nous interrogeons sur l'intérêt de produire des chiffres s'il n'est pas possible de les exploiter pour construire des analyses ou des hypothèses.

L'hypothèse que nous proposons est que la réduction du nombre d'arrêts de maladie ordinaire pourrait être le résultat d'une situation où des agents malades ou en mauvaise santé vont travailler alors qu'ils auraient dû s'arrêter ; que cette situation serait la résultante de la journée de carence et que parce qu'ils sont dans un état de fragilité ces agents sont plus exposés aux accidents de travail et aux longues maladies et risquent de contaminer leurs collègues.

26) Car, en contre partie, nous constatons que le nombre jours d'absence hommes fonctionnaires pour accident service augmente : 1 148 → 1 578 (2.1.1 – p.66)

R : Constat. En 2017, pas de distinction des accidents de service et de trajets dans les tableaux de suivi d'absentéisme (mis en place en 2019 par la DRH). La comparaison n'est donc pas possible.

Commentaire CGT : Et pourtant sur le REC de 2017 (P.64) , le champ « Nd journées d'absence pour accident de travail au service » indique 1148 et 27 pour « Nb journées pour accident de trajet ». Est-ce à dire que ces chiffres étaient erronés ? Nous tenons à rappeler que, concernant les jours d'arrêts maladie, il ne s'agit pas « d'absentéisme » et qu'il faudrait donc éviter d'utiliser cette expression.

27) Comment interpréter l'augmentation beaucoup plus importante du nombre de jours d'absence hommes fonctionnaires pour accident trajet : 27 → 1 757 (2.1.1 – p.66) !

Pour le CCAS : nombre de jours global pour accident de trajet : 193 → 432 (2.1.1 p.67) et nombre de jours global d'absence pour raisons médicale des collègues âgées de 55 à 59 ans : 355 → 1 116 (2.1.1 p.68)

Quelles sont les actions de prévention envisagées pour traiter le problème ?

R : Constat. En 2017, pas de distinction des accidents de service et de trajets dans les tableaux de suivi d'absentéisme (mis en place en 2019 par la DRH).

Impossible d'agir en prévention à partir de l'analyse des accidents de trajet qui ne dépendent pas des conditions de travail des agents sur lesquelles nous pouvons agir.

C'est l'analyse des accidents de service par le CHSCT qui peut permettre, au cas par cas, d'affiner les conditions de l'AT et de définir des mesures de prévention éventuelles.

Commentaire CGT : Nous n'acceptons pas cette réponse.

D'une part, nous nous interrogeons sur le sens à donner aux informations figurant sur le REC (et sur le fait qu'on nous demande de porter un avis dessus) s'il s'avère, après coup, qu'elles n'ont aucune validité.

D'autre part, certes, l'employeur n'a pas la main sur les accidents de trajets, mais s'il s'avère que l'analyse du REC indique une augmentation brutale du nombre de jours d'accidents de trajet, nous considérons qu'il est du devoir de l'employeur de se pencher sur la question pour au moins trouver une explication !

Toutes choses égales par ailleurs, il peut arriver que l'employeur soit conduit à mener des actions de prévention auprès des agents sur des problématiques de santé qui ne sont pas directement liées aux conditions de travail sur site : prévention du tabagisme, campagne de vaccination, etc.

D'autre part, nous avons obtenu qu'une assistante sociale du CIG puisse accueillir les agents en difficulté, notamment sur le plan social. Cela signifie donc que l'employeur doit porter un regard sur l'intégrité des salariés dont il a la responsabilité s'il s'avère que cette dernière est en jeu.

Quoi qu'il en soit, à partir du moment où la problématique des accidents de trajet figure dans le REC, cela doit faire l'objet d'une discussion entre les représentants du personnel et l'employeur : **place au CHSCT !**

28) Augmentation tout aussi spectaculaire du nombre de jours d'absence femmes fonctionnaires pour maladie longue durée : 769 → 2046 (2.1.1 – p.66) !

R : La maladie de longue durée peut durer jusqu'à 5 ans. Il est donc possible, compte tenu du nb croissant d'agents (3 en 2017, 6 en 2019) concernés que les maladies de longue durée en cours en 2017 viennent alimenter le nb de CLD en 2019 (en plus de celles générées en 2018, comptabilisées en 2019)

Commentaire CGT : Alors posons la problématique à partir du nombre d'agents concernés et non du nombre de jours : n'y a-t-il pas lieu, d'une façon ou d'une autre, de s'interroger sur l'augmentation de la maladie de longue durée ? Est-ce que ces agents ont des maladies en rapport avec les conditions de travail.

29) Augmentation du nombre de jours d'absence des femmes contractuelles pour accident service : 59 → 464 (2.1.2 – p.68)

R : Constat. En 2017, pas de distinction des accidents de service et de trajets dans les tableaux de suivi d'absentéisme (mis en place en 2019 de la distinction dans le recensement des accident de service et des accidents de trajet).

Pour expliquer cette hausse, une analyse plus fine des accidents de service via le CHSCT serait nécessaire.

Commentaire CGT : Dont acte.

30) Augmentation du nombre de jours d'absence des femmes contractuelles pour accident trajet : 0 → 472 (2.1.2 – p.68)

R : constat. *Idem que Q 29.*

Aucune action de prévention possible sur les accidents de trajet qui ne dépendent pas des conditions de travail des agents mais de paramètres extérieurs à la collectivité.

Commentaire CGT : même commentaires qu'en point 27.

31) Le nombre global de jours d'absence pour raisons médicales concernant les contractuels sur emplois permanents : 1891 → 2257 (2.1.2 – p.69) alors même que nous avons constaté une baisse du nombre d'agents : 108 → 70 (id)

R : cet indicateur rempli automatiquement par ciril est à corriger car ont été comptabilisés à tort dans les agents non permanents des personnes ayant évolué en cours d'année de statut tels les chômeurs au 31/12 qui ont eu un arrêt de travail avant d'être chômeur par exemple ou encore les remplaçants. Problème de paramétrage.

Commentaire CGT : Nous n'avons pas les correctifs...

32) Le nombre global de journées d'absence des femmes contractuelles sur emploi non-permanent pour des raisons strictement médicales : 20 → 162 (avec, notamment 44 accidents de service et 44 accidents de trajet) (2.1.3 – p.70)

R : L'indicateur comptabilise l'ensemble des maladies de l'année d'un agent selon sa position administrative au 31/12.

Les agents chômeurs au 31/12 sont comptabilisés en emploi non permanent, malgré le fait qu'ils aient occupé pendant l'année un poste permanent. L'ensemble de leurs absences sera donc comptabilisé dans cet indicateur (ce qui n'a pas été le cas en 2017).

Sur 74j de maladie femme, 54 sont associés à des femmes qui au 31/12/19 étaient en position de chômage (malgré le fait qu'elles occupaient un poste permanent tout au long de leur contrat hors chômage).

Concernant les 44 accidents de service et de trajet, il s'agit d'une erreur d'extraction. Aucun AT de service ou de trajet n'a été comptabilisé pour les agents non permanent pendant l'année 2019.

Commentaire CGT : Ça risque d'être compliqué lorsqu'il nous faudra comparer les données, sur le prochain REC !

33) Les informations communiquées dans ce tableau ne correspondent pas toujours avec celles données au CHSCT : par exemple, le rapport du CHSCT indique 14 accidents de trajet pour tous les agents alors que le REC indique, pour la même catégorie d'accidents de trajet : 47, uniquement pour les fonctionnaires (2.1.1 – p.66) + 8 pour les contractuels sur emplois permanents (2.1.2 – p.68) + 3 pour les contractuels sur emplois non-permanents (2.1.3 – p.70) soit un total de 58 au lieu de 14 !

Enfin, le tableau 4.2.1 (p97) qui récapitule les accidents de travail de tous les agents, y compris contractuels sur emploi non permanent, indique 17 accidents de trajets...

R : Les indicateurs 2.1 ne comptabilisent que les fonctionnaires à la différence de l'indicateur 4.2.1 qui comptabilise l'ensemble des AT.

Intégration à tort des rechutes dans la comptabilisation des AT dans le BS, non dissociation des AT VILLE/ CCAS dans le rapport du CHSCT

Cf. correctifs apportés aux indicateurs concernés Ville /CCAS (voir les tableaux pages 8 à 9 du texte de la DRH)

Commentaire CGT : nous prenons en compte ces corrections ; à travailler en CHSCT.

34) Demande d'explication sur les cycles de travail 1 unité =1 agent, alors que le précédent indiquait des informations sur le temps de travail hebdomadaire. Que signifie « Autre cycle » ? Pourquoi est-il indiqué 428, puis 452 ? (2.2.1 – p.77)

R : erreur de paramétrage. Données extraites de CIRIL mais non formatées au mode attendu dans le fichier DGCL (Autres cycles au lieu de la répartition ci-dessous).

La plus grande partie des agents ont une organisation du temps de travail mensuelle. Quelques service comme l'animation sont annualisés, d'autre comme les espaces verts ont des horaires variant en fonction des saisons. Enfin le cycle autre correspond à l'organisation très spécifique des assistants d'enseignement artistique à temps complet.

Cf. corrections manuelles ci-dessous

Cycles	Nombre de Agent
Cycle annuel	51
Cycle autre	3
Cycle mensuel	440
Cycle saisonnier	8
Total général	502

Commentaire CGT : nous prenons en compte ces corrections.

LES PROBLÉMATIQUES LIÉES AU CET

35) Le nombre d'agents ayant un CET baisse : 534 → 386 (2.2.3 – p.78)

R : La comparaison avec 2017 est impossible. Il ne pouvait pas y avoir 534 CET ouverts en 2017.

Commentaire CGT : Nous ne comprenons pas pourquoi la comparaison est impossible. Le REC de 2017 indiquait bien pourtant qu'il y avait 534 agents ayant ouvert un CET...

36) Nous nous interrogeons sur la pertinence de cet indicateur du nombre d'agents ayant un CET (qui peut donner de bonnes ou de mauvaises nouvelles).

Nous souhaiterions avoir plus d'information quantitative : par exemple, est-ce qu'il y a beaucoup de comptes à zéro jour?

R : *Constat sur la 1ère partie de la question.*

Concernant la partie quantitative : Nb de comptes à 0 : Ville → 42 / CCAS → 3

Les comptes à 0 ont 3 justifications :

- *Les jours ont été consommés*
- *Le compte a été ouvert mais non alimenté*
- *Le compte est clôturé*

Commentaire CGT : Visiblement les données fournies en 2017 étaient là encore erronées (réponses 35). Concernant les comptes à zéro, nous avons tendance à considérer que cela représenterait plutôt d'une bonne tendance s'il s'agit de jours consommés.

Inversement, s'il existe un nombre important de CET très fournis, cela voudrait dire que les agents n'ont peut-être pas la possibilité de prendre normalement tous leurs congés

37) Nous constatons une augmentation du nombre de jours accumulés sur CET : 3830 → 5570 (2.2.3 – p.78)

Pour le CCAS : 359 → 601 (2.2.3 p.79)

R : Constat.

La consommation de jours sur le CET n'a pas de limite dans le temps. Plus de comptes sont ouverts, plus de jours sont alimentés. Le principe du CET consiste à épargner les jours de congés non pris dans une certaine limite, qui peuvent se cumuler d'année en année. L'augmentation est donc logique.

Commentaire CGT : voir point suivant

38) Idem pour le nombre de jours utilisés sous forme de congés : 93 → 531 ; le nombre de jours indemnisés : 45 → 339 et le nombre de jours Rafp : 0 → 39 (2.2.3 – p.78)

Pour le CCAS : jours utilisés sous forme de congés : 34 → 86 (2.2.3 p.79)

R : Constat.

Evolution logique puisqu'il y a plus de jours sur les CET avec le cumul des années, il y a aussi plus de consommation possible sous les 3 formes existantes. 2 précisions peuvent conforter cette situation :

- *Les jours de CET pris en jours de congés comprend ceux des agents ayant quitté la collectivité avec leur CET.*
- *En 2019, le seuil de monétisation réglementaire a baissé de 20 à 15j ce qui peut expliquer le nb croissant de la monétisation au-delà de l'évolution naturelle.*

Commentaire CGT : Il faudrait juste essayer de savoir si, malgré tout, des agents n'épargnent pas leurs jours de congés, au détriment de leur santé, à cause d'une rémunération insuffisante.

39) Comment ne pas interpréter que toutes ces augmentations de jours en CET, alors que le nombre d'agents diminue, correspond probablement à une même catégorie d'agents qui n'ont pas eu la possibilité de prendre leur congé ?

R : *c'est en effet une interprétation. Quelques éléments d'information complémentaires quant à la gestion des congés et qui peuvent éclairer l'analyse de ces chiffres :*

- *La consommation de jours sur le CET n'a pas de limite dans le temps. Plus de comptes sont ouverts, plus de jours sont alimentés et potentiellement consommés.*
- *L'alimentation du compteur CET s'effectue sur demande de l'agent et non de l'employeur. On ne peut obliger un agent à poser des jours sur son CET car de fait on ne peut empêcher un agent de prendre des congés auxquels il a droit. Les congés refusés sur une période donnée ne peuvent l'être toute l'année. Il s'agit de faire la différence entre un refus de congés et un refus d'une période de congés.*
- *Le seul cas autorisé de report de congés au-delà des jours posés sur le CET est pour raisons de service. Le refus de demande de congés doit être formalisé et géré en amont du mois de décembre. Seules ces situations peuvent justifier d'un report.*

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication et nous espérons qu'elle est correctement appliquée dans tous les services.

40) Cela ne traduit-il pas un manque d'effectif ?

R : *voir réponse à la Q 39*

Commentaire CGT : voir point précédent.

41) Comment faire pour que ces agents puissent prendre un jour leurs congés ?

R : *Le fonctionnement du CET n'est pas en cause dans cette problématique de prise de congés des agents. Un mail de rappel sur les règles de solde des congés a été envoyé par la DGA aux responsables de services début novembre. Un agent ne peut pas perdre ses congés s'ils lui ont été refusés pour raisons de service.*

Commentaire CGT : voir point suivant.

42) Que se passera-t-il quand les agents arriveront au nombre maximum de jours autorisé (quand bien même ce nombre augmente, comme cela vient d'être décrété) ?

R : *quand le maximum de jours ports sur le CET est atteint, il n'est plus possible d'alimenter son CET. Pour l'année 2020 uniquement, le plafond du CET sera exceptionnellement porté à 70 jours au lieu de 60.*

Il est également possible de consommer les jours de CET selon les 3 possibilités délibérées et règlementaires afin de pouvoir de nouveau alimenter son CET jusqu'au plafond légal.

Commentaire CGT : Nous voulions juste indiquer, comme cela nous a été signalé, que certains collègues, dépendant notamment de contraintes du calendrier scolaire, risquant d'atteindre le maximum autorisé, pourraient ne plus pouvoir user de leur droit car il ne leur sera pas possible de prendre plus de congés que ce qu'elles n'ont pas déjà pu prendre.

À PROPOS DU JOUR DE CARENCE

43) Pourquoi n'y a-t-il pas le même nombre de jours de carence (460) et d'arrêts maladies (494) soumis à la journée de carence (2.2.6 – p.80) ?

Pour le CCAS : 20 jours de carence pour 21 arrêts maladie (2.2.6 p.82)

R : C'est lié au paramétrage des données : il y a un décalage de 1 mois en décembre et janvier principalement et donc d'année entre l'absence réelle et la carence prélevée en paie (prélevée le mois d'après). Sur le mois de Déc.19, sont comptabilisés les arrêts de Déc.19 dont le jour de carence sera déduit en paie en Janv.20.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication.

44) Nous réitérons notre précédente remarque à propos de la corrélation entre le nombre de d'arrêts maladie en baisse et le nombre global de jours d'absence pour raison médicale :

il y a eu 247 agents sur lesquels a été appliqué au moins un jour de carence (2.2.6 – p.80) et cela a représenté 26 380 € retenu (2.2.6 – p.80).

Quel est le coût pour la collectivité en terme d'augmentation d'absences liées notamment à des accidents de services ou de trajet?

R : voir réponse précédente.

Concernant le coût pour la collectivité, une étude pourrait être menée ultérieurement mais les données à prendre en considération sont multiples et non limitées à une année. Demande à affiner.

Commentaire CGT : Nous affinerons donc la demande en CHSCT.

45) Pouvez-vous donner des précisions sur les « procédures administratives et médicales de contrôle des arrêts maladies » ? (2.2.7 – p.82)

R : Cf. fiche explicative p 76 du document (rappel ci-dessous)

Le contrôle administratif porte sur le respect des règles de transmission des arrêts de maladie ainsi que sur le respect des autorisations de cumul d'activités de l'agent.

Le fonctionnaire doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures.

En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois. Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'interruption de travail, l'autorité territoriale est fondée à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail. La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours, de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail dans le délai imparti (article 15 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

Un contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent placé en congé de maladie peut également être effectué par l'employeur afin de s'assurer que

l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé ayant justifié le placement en congé de maladie.

Le contrôle médical vise à s'assurer que l'agent placé en congé de maladie remplit les conditions liées à son état de santé pour bénéficier de ce congé.

L'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre au contrôle (articles 15, 29 et 34 du décret du 30 juillet 1987 précité applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale - article 12 décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication.

46) Comment se fait-il qu'il y ai des demandes relatives au temps partiel « non présentées » qui soient « acceptées » ?

Nombre de **demandes présentées** relatives au temps partiel : 0 (2.3.1 – p.83)

Nombre de **demandes acceptées** relatives au temps partiel : 11 (2.3.1 – p.83)

Nombre de **demandes satisfaites** relatives au temps partiel : 0 (2.3.1 – p.83)

Nous constatons qu'il n'y a toujours aucun homme pour les demandes de temps partiel.

***R :** Les données ne sont pas présentes dans CIRIL, le tableau rempli dans le bilan social est donc incomplet. Nous avons donc complété « manuellement » en rouge le tableau comme ci-dessous.*

		Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	Nombre de demandes présentées		12	12
2.3.1.2	Nombre de demandes acceptées		11	11
2.3.1.3	Nombre de premières demandes satisfaites		4	4
2.3.1.4	Nombre de modifications de quotités		3	3
2.3.1.5	Nombre de retours au temps plein		5	5

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication.

47) À la question, « avez -vous délibéré sur la mise en place d'un CIA » : il faut corriger pour indiquer : Oui à 0 % (3.1.1.0 – p.86)

IDEM pour le CCAS (3.1.1.0 – p.87)

***R :** correction apportée*

3.1.1.0 - Agents fonctionnaires - Au 31/12/2019, avez-vous mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois ?	Oui
Si oui, avez-vous délibéré sur la mise en place d'une part CIA ?	Oui

Commentaire CGT : Nous prenons en compte la modification.

48) Rémunération des fonctionnaires sur emploi permanent :

10 832 685 → 10 607 935 (3.1.1 – p.87)

Ne devrait-il pas y avoir plutôt une augmentation, tenant compte du maintien des effectifs et de la hausse mécanique de la masse salariale liée à l'évolution de carrière ?

R : L'évolution des rémunérations est variable selon le niveau de recrutement lié aux mouvements de personnels, au statut des personnels recrutés en remplacement de fonctionnaires ayant quitté la collectivité, à l'ancienneté des nouveaux recrutés...

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication.

49) Pourquoi cette hausse spectaculaire des primes ? 683 752 → 1 506 322 (3.2.1 p. 87) Pour le CCAS : 57 374 → 116 511 (3.2.1 p.88)

R : Mise en application du RIFSEEP en Déc. 2017 avec une prise d'effet en Nov. 2017 (soit uniquement sur 2 mois en 2017 alors que sur 12 mois en 2019).

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication.

À PROPOS DES EMPLOIS DE NON TITULAIRES

50) Baisse importante des rémunérations des emplois contractuels sur emploi permanent : 3 500 977 → 2 685 663 (3.2.1.0 – p.88).

Il semblerait donc que la baisse des contractuels représente bien la variable d'ajustement.

R : erreur de paramétrage. Les CDI n'avaient pas été comptabilisés et nous avons corrigé les données manuellement sans l'impact calculé sur les rémunérations. L'impact a été recalculé voir corrections apportées ci-dessous en rouge (voir p. 13 et 14 du texte de la DRH)

Commentaire CGT : Le montant corrigé apporte, certes, une augmentation : 2 856 K€, au lieu de 2 686 K€, mais l'écart important avec le chiffre de 2017 (3 501 K€) subsiste.

51) Demande d'explication sur la baisse importante des rémunérations concernant les agents contractuels sur emplois non permanents (3.3.1 p. 89) :

	2017	2019
Hommes	120 895	72 336
Femmes	128 444	59 640
Total	249 339	131 339

R : même explication d'erreur de paramétrage que la Q 50. Corrections apportées pour les agents non permanents à savoir pour précisions : Collaborateurs Cab., AVS, Ouvriers, Saisonniers, Occasionnels. Pas de baisse des rémunérations mais un inversement entre hommes et femmes en comparaison avec 2017.

	Montant total des rémunérations annuelles brutes	
	Hommes	Femmes
Assistants maternels		
Assistants familiaux		
Autres agents sur emploi non permanent (y compris collaborateurs de cabinet)	87 515	165 053
Total	87 515	165 053

Commentaire CGT : Donc certains emplois n'étaient pas indiqués dans le REC, ce qui conduit à une inversion de la tendance, puisque le total de 2019, désormais de 252 568, est supérieur à celui de 2017.

Il n'y a lieu de se satisfaire de l'augmentation des emplois contractuels non permanents. Nous rappelons que nous aurions préféré, au mieux une stabilité proportionnelle des postes, à défaut d'une transformation des emplois précaires en postes pérennes de fonctionnaires. En résumé, le paysage général qui nous est proposé montre que nous avons :

- une stabilité des emplois de fonctionnaires,
- une réduction importante des emplois de contractuels sur des postes de fonctionnaires (remplacement) ou d'emplois dont certains pourraient probablement être transformés en postes de fonctionnaires,
- et une augmentation des emplois non pérennes de contractuels.

52) Nombre d'anciens agents contractuels indemnisés chômage confirme les départs touchant les contractuels: 28 → 68 (3.4.2 – p.89)

R : Le départ des contractuels indemnisés au chômage concerne essentiellement les remplaçants qui n'occupent pas d'emploi vacant et juil2019 dont le contrat a pris fin du fait du retour de l'agent remplacé ou plus rarement des démissions.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte l'explication . Nous soulignons juste le fait que si la tendance de l'augmentation des contractuels indemnisés au chômage venait à persister, il faudrait probablement s'interroger sur les causes de cette situation : n'y a-t-il pas lieu de s'interroger sur l'augmentation des remplacements ? Voire des démissions, mêmes si elles sont rares ?

53) Réduction positive du nombre d'heures supplémentaires dans la filière technique : 8870 → 7858,75 (3.4.4 – p.90)

Pour le CCAS : 415 → 118 (3.4.4 – p. 92)

R : la réduction du nb d'heures sup entre 2017 et 2019 s'explique principalement par les élections payées en heures supplémentaires. En 2017 il y a eu 4 tours d'élection : 2 tours pour les présidentielles + 2 mises sous plis et 2 tours également pour les législatives contre 1 seul tour en 2019 sans mise sous plis (2017 : 4 106 heures // 2019 : 594 heures)

Commentaire CGT : Dommage... nous n'irons quand même pas jusqu'à proposer de réduire le nombre de consultations électorales !

54) Heures supplémentaires pour des contractuels à temps non-complet : 1405 (3.4.4 – p.91)

R : Constat.

Commentaire CGT : Nous avons du mal à comprendre que, pour des agents à temps non-complet, il y ait des heures supplémentaires et non des heures complémentaires. L'explication, est confirmée au point 55 par la DRH : cela concerne essentiellement les adjoints d'animations cumulant, pendant les congés scolaires, un nombre d'heures qui arrive au-delà du temps complet. N'y aurait-il pas lieu de régulariser ces situations pour au moins augmenter le nombre d'heures contractuelles, si ce n'est de les transformer en temps complets ?

55) L'indicateur concernant les heures supplémentaires a changé il n'y avait pas en 2017 de distinction entre titulaires et non titulaires.

L'indicateur d'heures supplémentaires pour des contractuels à temps non-complet (l'équivalent n'existe pas pour les fonctionnaires) nous interroge. Cela signifie a priori que cela concerne des agents à temps non complet qui ont d'abord complété leur temps de travail en heures supplémentaires pour atteindre le temps complet puis qui ont ensuite effectué des heures supplémentaires. Il faudra désormais suivre cet indicateur les exercices suivants.

R : Constat. En 2017, pas de distinction des heures entre les contractuels et les fonctionnaires en effet.

Les heures supplémentaires des agents à temps non complet correspondent essentiellement aux heures des adjoints d'animateurs et à leur activité durant les vacances scolaires qui dépasse un temps plein alors qu'ils sont à temps non complet durant la période scolaire. Ces agents sont comptabilisés à temps non complet dans le bilan social (comptabilisation de leur situation administrative au 31/12/2019) mais ont un passage ponctuel à temps complet pendant certaine période de vacances scolaires.

Commentaire CGT : voir point précédent.

56) Réduction positive du nombre d'heures supplémentaires globales :
20 605 → 15 593 (3.4.4 – p.91)

R : constat (cf. réponse de la question 53) cette réduction s'explique principalement par le nb de tous des élections.

Commentaire CGT : voir point 53.

57) Par contre on constate une augmentation du nombre d'heures complémentaires, ne correspondant quasiment qu'au temps des contractuels à temps non complet de la filière animation : 8037 → 12 278 (3.4.4 – p.91)

R : Cette augmentation des heures complémentaires vient de l'évolution de la gestion des contrats et du temps de travail des animateurs sur pause méridienne. Leur situation a été stabilisée par des contrat sur un temps de travail assuré correspondant aux pauses méridiennes. Ce temps de travail minimum est complété d'heures complémentaires qui correspondent aux remplacements des animateurs à temps plein absents qui sont donc aléatoires.

Les animateurs réalisant ces remplacements sont sur des postes occupés par des agents, les heures complémentaires réalisées ne peuvent donc pas être pérennisées puisqu'ils sont par définition sur des emplois non vacants.

Commentaire CGT : La logique administrative et réglementaire de l'explication est imparable, alors posons la problématique en d'autres termes : comment interpréter l'augmentation du nombre de remplacements (50%) ? Pour nous cela pose la question de la précarité, dans sa globalité :

- La fragilité des emplois d'animation à temps complets, pour lesquels on connaît une augmentation significative des « absences », notamment pour raison médicale, alors qu'il s'agit d'un cadre d'emploi occupé par des agents plutôt jeunes ;
- Les aléas concernant le nombre d'heures de travail réel des adjoint d'animation à temps non complet, qui doivent de fait espérer que leurs collègues tombent malades pour mieux gagner leur vie...
- Sommes-nous sûrs d'avoir été au bout du compte du nombre de postes d'animateur à temps complet, notamment d'agents volants, comme cela se fait dans d'autres filières ? N'y aurait-il pas lieu d'augmenter le nombre d'heures de préparation et de formation pour tous les agents de la filière afin notamment de valoriser et de stabiliser cette dernière ?

NOUS DEMANDONS QU'UNE ACTION SOIT ENGAGÉE AFIN DE PÉRENNISER CES 12 278 HEURES SUR DES EMPLOIS PERMANENTS !

58) Pour le CCAS : aucune info sur les postes budgétaires (3.4.5 p.93) !

R : Données complétées sur le tableau ci-dessous

3.4.4.1	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence (opérations réelles, hors opérations d'ordre)	2 652 873
3.4.4.2	Charges de personnel (opérations réelles, hors opérations d'ordres)	1 486 645

Commentaire CGT : les montants sont constants. Nous prenons en compte ces données.

PROBLÉMATIQUES AUTOUR DE LA PRÉVENTION

59) Effectif affecté à la prévention : ne sont-il pas deux (responsable formation et conseiller de prévention) au lieu de 1 (Point 5 du CT du 22 janvier 2019) ? (4.1.2 – p.93)

R : Non. La fonction du responsable de service formation /prévention est une fonction d'encadrement du conseiller de prévention au même titre que la DGST en son temps ou la DRH aujourd'hui. Ce poste n'est donc pas comptabilisé dans l'indicateur

Commentaire CGT : Dans ce cas, mieux vaut rattacher le conseiller de prévention directement à la DG (DGA ou DGS) et ne pas indiquer, tel que cela nous a été vendu, au moment de la création du poste de chargé de formation, que la problématique prévention serait mieux valorisée. Cela permettrait de décharger la DRH qui doit aussi encadrer, non seulement le conseiller de prévention mais aussi l'agent en charge de la formation (sans compter, toutes les tâches ordinaires afférentes à la DRH, un service qui connaît quelques problèmes de stabilité d'occupation des postes). La problématique, de toute façon est liée au fait que le responsable de la formation, à partir de quoi avait été fait le profil de poste, n'est plus en activité.

60) Aucune formation cadre habilitations ; ne risque t-on pas qu'il y ait des habilitations qui ne sont pas à jour ? : 4 720 → 0 (4.1.2 – p.93)
Ce qui semble d'ailleurs être le cas pour certains de nos collègues ?

R : Chiffres réactualisés : 13 jours de formation pour 7 agents pour un montant de 6480€. Pour information, le recyclage des habilitations électrique est de 3 ans.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette modification.

61) Dépenses relatives aux interventions en matière prévention et sécurité :
0 → 2 885 (4.1.2 – p.93)

R : Information non renseignée en 2017

Commentaire CGT : À suivre pour les prochains REC.

62) La loi n'indique-t-elle pas que le document unique doit être mis à jour tous les ans ?
(4.1.4 – p. 96)

R : Le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 impose d'évaluer les risques à tous les postes de travail. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans un document unique qui sera remis à jour chaque année ou lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

L'évaluation des risques est une démarche complexe qui nécessite du temps, de l'investissement et des compétences techniques. Aussi, elle doit être progressive et amener une concertation entre les différents acteurs de la collectivité.

Compte tenu du travail à réaliser, une convention avec le CIG a été signée en 2020 afin de nous aider à sa mise à jour et au développement des compétences techniques nécessaire à son élaboration. Avec la période de confinement, la convention a été échelonnée sur 2 ans pour la réalisation des 2 projets (DU et plan de prévention des RPS).

Commentaire CGT : à suivre en CHSCT

63) Le fait qu'il n'y ait pas de plan de prévention RPS pose problème (4.1.5 – p.96)

R : cf réponse à la Q 62

Commentaire CGT : à suivre en CHSCT

64) Nous demandons des précisions sur les démarches de prévention des risques (4.1.6 – p 95)

R : Question à affiner. Beaucoup d'éléments de réponses sont traités en CHSCT. Sujet très large tant sur les procédures que sur les mesures : suites des visites avec l'ACFI ? problématiques bâtiments ? analyse des AT ? groupes de travail ?... Les PV du CHSCT ainsi que les courriers de l'ACFI suites aux visites et les réponses qui sont apportées par la collectivité sont une source d'information sur les mesures prises ou à prendre.

Commentaire CGT : à suivre en CHSCT

65) Réduction du nombre total d'heures rémunérées sur l'année sur les accidents du travail : 979 888 → 850 558 (4.2.1 – p.97)

S'agit-il uniquement de la baisse des agents contractuels ?

R : le nb pour 2019 est de 1 094 074 heures et non 850 558 heures contre 979 888 heures en 2017. Pas de baisse donc.

Commentaire CGT : Nous reconnaissons effectivement nous être trompés sur ce chiffre (est-ce dû à un mauvais report entre les différentes versions de REC?) et nous nous en excusons. Par ailleurs, nous aurions préférés constater une diminution de cet indicateur.

66) L'indicateur 4.2.1 présente les accidents du travail de tous les agents – y compris les contractuels sur emplois non-permanent mais cela ne concorde pas avec les informations données au CHSCT et celle indiquée ci-devant à l'indicateur du REC 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 (p. 66, 68, 70) (voir ITEM 30 du présent document)

R : cf Q 33 le tableau du BS est corrigé et correspond aux données du CHSCT (75 AT ville et 3 AT CCAS soit 78 en tout. 2 raisons principales à la différence entre le nb transmis au CHSCT et celles du BS :

- *Pour le CHSCT les chiffres sont donnés pour le cumul ville et CCAS*
- *Les rechutes d'AT ont été comptabilisée à tort comme un nouvel AT*

Voir les tableaux sur le texte de la DRH pages 19 à 23.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette modification. À suivre en CHSCT.

67) Si on s'en tient à une comparaison entre les informations données sur ce tableau (4.2.1 – p. 97) avec celles donné en 2017 on assiste à une augmentation du nombre de jours d'accidents de trajet :

325 → 1777 et du nombre de jours d'accidents de service : 2212 → 3096

R : Les indicateurs 2.1 en 2017 ne comptabilisent que les fonctionnaires à la différence de l'indicateur 4.2.1 qui comptabilise l'ensemble des AT de 2019. La comparaison est donc faussée.

Commentaire CGT : nos données sont pourtant comparées à partir des mêmes indicateurs. Comprends pas.

68) Nombre total de maladies professionnelles : 0 → 115 (dont 79 pour les hommes et 23 pour les femmes de la filière technique) (4.2.2 p.100)

R : Chiffres correctes mais les résultats ont été inversés dans les différentes colonnes du tableau. En effet seuls 2 agents sont en maladie professionnelle : 1 homme de la filière technique en maladie durant 79 jours et 1 auxiliaire de puériculture absente durant 23 jours. Il semble que le nb renseigné soit celui du nb de jours d'arrêt et non du nb de maladies professionnelles et inversement.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette modification.

69) 3 signalements pour harcèlement moral : comment fait-on pour recenser les cas de harcèlement moral (donc qualifiés) sans plan de prévention RPS (voir point 4.1.5 p.96) ni cellule de veille, ni protocole ? (4.3.1 – p.104)

Le CHSCT n'a visiblement pas été informé de ces cas de harcèlement. Il faudrait lui présenter le descriptif des actions qui ont été menées pour traiter la situation.

Pour le CCAS : 1 cas de harcèlement moral (4.3.1 – p.105)

R : Le signalement pour harcèlement moral est ainsi qualifié par la personne qui s'en dit victime. Il peut être avéré ou non. Le recensement des signalements de harcèlement correspond donc à des accusations de harcèlement formalisée par courrier, de la victime ou de son représentant. Ces signalements ont fait l'objet d'un traitement, d'une enquête administrative afin de qualifier s'il est avéré ou non. Dans 3 cas l'enquête n'a pas abouti à une reconnaissance de harcèlement. Le 4ème cas n'a pu faire l'objet d'un traitement abouti du fait du départ de l'agent accusé. Des mesures d'accompagnement, organisationnelles, de médiation, de soutien psychologique ont été proposées en collaboration avec la médecine de prévention, au cas par cas. C'est la victime qui décide de qui elle saisit de son signalement parmi les acteurs de la prévention.

Commentaire CGT : à suivre en CHSCT

PROBLÈME SUR LA BAISSÉ GÉNÉRALE DU NOMBRE DE FORMATION :

70) Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emplois permanent ayant participé à au moins une formation en 2019 : 277 → 92 (5.1.1 – p.109)

71) Idem juste pour titulaires femmes : 145 → 35 (5.1.1 – p.109)

72) Nombre journées de formation CNFPT cotisation obligatoire pour les titulaires : 869 → 232 (5.1.1 – p.109)

Pour le CCAS : 70 → 25 (5.1.1 – p.109)

R : Compte tenu de l'absence du responsable formation en 2019 et en 2020, de son non remplacement, nous n'avons pas été pas en mesure de recenser l'ensemble des

formations réalisées. Néanmoins nous avons tenté d'extraire de la plateforme du CNFPT, l'ensemble des formations suivies par les agents de la collectivité.

Or, il s'avère que techniquement, il n'a pas été possible de distinguer les formations finalement réalisées des formations convoquées, ouvertes, annulées, en cours, refusées, à convoquer, terminées, attestées. Le statut des formations apparaissant sur la plateforme n'étant pas le dernier.

L'extraction des données de la plateforme est donc incorrecte et ne peut être prise en compte dans le comparatif avec 2017. Par contre le traitement de l'ensemble des demandes formulées par les agents auprès du CNFPT ont été traitées. C'est le suivi et le recensement qui n'a pu être assuré.

Dans ce même contexte, les formations payantes ont, en effet, été moins nombreuses.

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette précision. Nous ne pensons pas que c'est la seule explication (voir point 78).

73) Idem au-delà cotisation obligatoire : 200 → 148 (5.1.1 – p.109)

R : il s'agit des formations en intra du CNFPT.

Commentaire CGT : quand bien même, ça baisse...

74) Exception qui confirme la règle, le nombre journées de formation autres organismes : 0 → 26 (5.1.1 – p.109)

Pour le CCAS c'est l'inverse (les formations « autres organismes » ne compensent pas la baisse des formations CNFPT) : 27 → 0 (5.1.1 – p.109)

R : le nb de journées faites avec d'autres organismes indiqué en 2017 a été intégré dans les formations CNFPT.

Commentaire CGT : pourquoi alors y avait-il 27 pour le CCAS ?

75) Nombre global de journées de formation fonctionnaires : 1069 → 406 (5.1.1 – p.109)

Pour le CCAS : 97 → 30 (5.1.1 – p.109)

R : cf. Q70/ Q71/ Q72.

Commentaire CGT : même commentaire de notre part.

76) Même problème pour les contractuels ; nombre global de de journées de formation contractuels : 211 → 69 (5.1.1 – p.110)

R : cf. Q70/ Q71/ Q72.

Commentaire CGT : même commentaire de notre part.

77) On constate aussi la même exception qu'avec les fonctionnaires pour les formations contractuels autres organisme : 0 → 8 (5.1.1 – p.110)

R : cf Q74

Commentaire CGT : oui.

78) Constat global : les formations professionnelles sont en décrépitude. cela pose un problème pour la progression de carrière des agents.

R : Les formations n'ont pas été toutes recensées mais elles ont été suivies. Les chiffres du BS ne correspondent pas à la réalité. Le recensement des formations réalisées en 2019 devra faire l'objet d'un traitement manuel à partir des attestations reçues classées au dossier des agents.

Commentaire CGT : il y a, certes, un problème en interne sur la gestion des formations professionnelles mais la situation est aussi le fait d'une déliquescence de l'offre de formation du CNFPT, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, avec une mise en avant systématique de formations en ligne au contenu d'une rare médiocrité. Nous ne pouvons que constater qu'il s'agit là d'un moyen, parmi d'autres, visant à liquider la fonction publique.

79) Comment faire pour régler le problème des formations qui ne sont plus accessibles au CNFPT, sachant que la question de la COVID aggrave le problème ?

R : tout dépend des raisons d'inaccessibilité au CNFPT : Intérêt, refus, annulation ?

Commentaire CGT : il faudrait effectivement se pencher sur les différentes causes de la baisse des formations. Nous ferons prochainement une proposition en CT pour améliorer le traitement des demandes en interne auprès du CNFPT.

80) Et pourtant le budget formation augmente : 161 190 → 225 353 (5.1.4 – p.114)
Cette augmentation est-elle due au montant des autres formations que celles proposées par le CNFPT ?

R : Il s'agit des formations payantes du CNFPT (en dehors de la cotisation obligatoire) et des autres organismes.

Commentaire CGT : Il faudrait avoir des précisions sur le type de formations et les agents concernés. Il n'est pas normal que les heures de formations baissent (si c'est bien le cas, donc) et que le budget augmente.

À PROPOS DES PROBLÉMATIQUES DE DROIT SYNDICAL ET SOCIALES

81) 107 jours activité des représentants CHSCT & 27 jours activité du secrétaire CHSCT : comment est-ce calculé ? (6.1.1 – p.115)

R : Nouvel indicateur non présent en 2017. Nous ne disposons pas des éléments précisés pour le CHSCT. La réponse apportée est le résultat de l'ensemble des heures syndicales et non uniquement celles du CHSCT.

Les heures syndicales spécifiques au CHSCT ne sont pas renseignées dans les justificatifs d'absence syndicale (motif sous l'article 15). D'autre part, les justificatifs des demandes d'absences syndicales n'est pas toujours joint au formulaire.

L'indicateur ne peut être renseigné.

Commentaire CGT : Nous confirmons, pour ce qui nous concerne que l'information semble complètement erronée.

82) Heures syndicales indiquée 0 ?! (6.1.3 – p.116)

R : L'indicateur 6.1.2 concerne uniquement les CDG et collectivités non affiliées.

La mairie des Lilas étant une collectivité affiliée, cet indicateur n'est pas complété

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette réponse.

83) Nombre bénéficiaires mutuelle santé : 226 → 261 (7.1.4 – p.122)

R : Constat

Commentaire CGT : Il y aurait peut-être lieu de porter un regard sur cette problématique d'un point de vue de prévention. Est-ce que certains agents n'ont aucune couverture?

84) Nombre bénéficiaires complémentaire : 204 → 235 (7.1.4 – p.122)

N'y aurait-il pas lieu d'améliorer la communication sur la complémentaire auprès des agents ?

R : Certainement. Si la notion de « complémentaire » fait bien référence à la prévoyance, une communication est actuellement transmise régulièrement aux agents (pendant l'entretien d'embauche, au recrutement, à la constitution du dossier administratif RH de l'agent, lors de la réunion d'accueil des nouveaux arrivants, articles dans trait d'union).

Commentaire CGT : Nous prenons en compte cette réponse et nous proposons de constituer un groupe de travail spécifique sur cette problématique au moment du renouvellement du contrat.

85) Comment expliquer la baisse importante du montant total des participations Santé, alors que le nombre de bénéficiaires est en hausse ?:

67 824 → 18 746 (7.1.4 p. 122)

Pour le CCAS : 7 578 → 1876 (7.1.4 p. 123)

86) La baisse concernant uniquement la catégorie C :

54 190 → 15 875 (7.1.4 p. 122)

87) Comment expliquer la baisse du montant global des participations sur la complémentaire, alors que le nombre de bénéficiaires est en hausse ?:

19 224 → 10 872 (7.1.4 – p.122)

R : Erreur de paramétrage, les cotisations salariales ont été prises en compte à tort, venant en déduction des montants de la participation employeur.

Cf. tableau mis à jour ci-dessous

En montant des participations (en €)	Santé	Prévoyance
Catégorie A	70 016	5 483
Catégorie B	7 030	3 066
Catégorie C	6 441	22 050
Agents sur emploi non permanent	73	0
Montant total des participations* (en €)	83 560	30 599

Commentaire CGT : nous prenons en compte cette modification.

88) Pourriez-vous donner des explications nous permettant d'interpréter les écarts négatifs importants entre rémunération femmes et hommes notamment catégories B (filiale administrative) (8.1.0 – p.123)

R : Informations non transmises à la DGCL. Les informations étant reprises par la matrice Excel, il est proposé de vous transmettre le tableau des salaires moyens du rapport Femme/ Homme plus fiable.

Cf. tableau ci-dessous

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	2 787,12 €	1 993,03 €	1 635,06 €	2 138,40 €
Hommes	3 252,28 €	2 068,85 €	1 778,45 €	2 366,53 €
Total général	3 019,70 €	2 030,94 €	1 706,75 €	2 252,46 €

Les comparaisons de rémunérations des agents ne sont pas faites à fonctions et profils équivalents. La moyenne générale est donc influée selon que les postes à haut niveau de prime sont occupés plus par des hommes que par des femmes ou bien que les agents aient plus ou moins d'ancienneté ce qui influe sur le traitement indiciaire. La différence ne peut s'expliquer que par le profil des agents qui peut avoir un impact sur la rémunération à savoir : l'ancienneté, le poste occupé et le groupe de RI...

Commentaire CGT : ce tableau montre que, quel que soit le niveau hiérarchique, l'inégalité économique entre les femmes et les hommes persiste. Ce problème devrait représenter l'axe prioritaire de travail afin d'atteindre le fameux objectif d'exemplarité affiché par l'employeur en matière de lutte contre le sexisme.