



# SYNDICAT CGT DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET DE SERVICE

<http://cgt-administratifs-service.fr>  
[contact@cgt-administratifs-service.fr](mailto:contact@cgt-administratifs-service.fr)

## Compte-rendu de la rencontre avec la DRH du lundi 13 octobre au sujet des Emplois Tremplins...et suites :

Une trentaine de personnes en « emploi-tremplin » s'est réunie le 13 octobre à 13h afin de faire un point sur leur situation et ce avant de se rendre au rendez-vous avec la MHR et Monsieur MEYER, directeur de la DRH.

Nous nous sommes rendus ensuite, accompagné de ces collègues, rue Lobau afin de montrer le désespoir mais aussi la motivation et la solidarité des collègues.

Après un moment d'hésitation et une très grande surprise, la direction a reçu la délégation du syndicat CGT qui comprenait 2 agents en emploi-tremplin.

Nous avons bien compris que le directeur, Monsieur MEYER ainsi que les membres de la MHR étaient très surpris et mal à l'aise. Pour preuve, il leur a fallu un long moment de réflexion face à nous tous pour enfin dire si, oui ou non, ils nous recevaient...

Nous avons assisté à une longue explication de la direction pour dire « grosso modo », qu'elle faisait beaucoup d'efforts pour le reclassement et qu'elle proposait toujours des options aux agents en situation de reconversion professionnelle... les cas de mise en retraite anticipée ou de détachement d'office, si on en croit l'administration, ne seraient que "très exceptionnels".

Selon les responsables de la DRH, le dispositif Emploi Tremplin est bon, mais des améliorations ont été apportées (comme quoi le dispositif n'est pas si parfait !). Les évolutions ont plusieurs objectifs, mais le principal est de proposer d'autres pistes que la filière administrative pour envoyer des agents "là où ça recrute" : ALG, Agent d'accueil et surveillance, Petite Enfance, bibliothèques, musées, animateurs.

Donc, après que le dispositif ait servi à boucher les trous dans la filière administrative, le nouvel objectif de la Ville est d'utiliser les reclassements pour compenser les manques d'effectifs qui se font ressentir dans les autres filières...

La DRH nous assure, ensuite, qu'il n'y a pas de quotas sur le nombre d'agents qui seront au final intégrés dans l'emploi d'adjoint administratif.

Pourtant, les budgets prévoient bien un nombre de personnes pouvant faire les bilans d'évaluation professionnelle ou un nombre limité d'agents ayant accès aux formations par la suite...

Par ailleurs, vu qu'il y a une sélection à l'entrée du dispositif, qu'en est-il des agents en inaptitude sur leur poste et non intégrés au dispositif ? Rappelons que le reclassement est censé être une obligation de la Ville, pas juste une option.

L'explication sur les nombreux cas d'agents recalés en juin, c'est que ces agents sont en attente et non sur la sellette.



La MHR attend les retours d'avis médical pour proposer d'autres postes que ceux de la filière administrative... Donc, selon la DRH, tous les collègues à qui on a dit qu'ils avaient 6 mois pour trouver un poste vont quand même avoir d'autres propositions quand il y aura ce retour d'avis médical.

La CGT a demandé à M. MEYER qu'il fasse accélérer ces retours d'avis médicaux afin de minimiser le temps d'attente des agents. Ces longueurs administratives devenant de plus en plus insupportables.

Les responsables de la DRH ont admis un problème de communication puisqu'apparemment aucun agent n'a compris cela et que beaucoup ont juste compris qu'on leur proposait la retraite anticipée ou la mise en disponibilité d'office.

La CGT a demandé que de nouvelles explications soient apportées aux agents qui en éprouveraient le besoin afin de bien s'assurer que les informations soient clairement entendues et comprises.

L'oral final est selon M. FEUILLEPIN une "*simulation d'entretien d'embauche*". Et, selon lui, il vaut mieux pour les agents être recalé aux différentes étapes plutôt que de ne pas trouver de poste au final.

La CGT a rappelé à M. FEUILLEPIN que ce qui compte ce n'est pas sa simple vision de ce qu'est un oral ou un entretien mais bien ce que les agents vivent et notamment ce qu'ils ressentent lors de ces oraux. Il s'agit pour eux de « jouer un coup de poker sur leur avenir »

En plus, ça tombe bien pour la MHR, leurs statistiques sur le reclassement n'en sont que meilleurs (en gros ce qu'ils nous ont expliqué c'est comme au lycée Henri IV, le dispositif marche bien au final avec un bon taux de reclassement ...vu qu'on vire les agents avant qu'ils échouent !!!).

En fait, **la procédure de reclassement ne consiste pas du tout à donner les moyens aux agents de se reclasser mais juste de leur faire passer des tests pour voir si les gens peuvent correspondre aux critères définis par la DRH et boucher des trous liés au non recrutement de la Ville...**

Sur les notations, M. FEUILLEPIN a expliqué que souvent les médecins étaient trop conciliants... tout comme les chefs de service qui accueillent les agents... et que donc ce qui compte vraiment c'est son évaluation à lui.

La CGT a demandé à M. FEUILLEPIN s'il était médecin ou chef de service de chaque affectation d'agent en emploi tremplin.

La direction a même avoué qu'elle avait demandé à des agents de se mettre en congé exceptionnel ou de voir avec leurs médecins traitants pour qu'ils soient mis en arrêt maladie... ou plus simplement de rester chez eux dans les cas les plus extrêmes.

Nous nous sommes insurgés contre ces pratiques qui mettent les agents dans des difficultés financières supplémentaires car certains ont fini par être en demi-traitement, par exemple ! Ce qui démontre bien la lenteur des démarches et les failles d'un dispositif inadéquat.



## **Conclusion :**

Il n'y avait plus beaucoup de collègues en attente dans le couloir quand nous sommes sortis de notre rencontre avec la DRH.

Il est clair que la MHR a été secouée par la présence de nombreux collègues et le discours était moins fermé que d'habitude car nous avons bien senti que les responsables étaient en difficulté. Ce qui prouve qu'il est nécessaire de continuer à agir pour le reclassement de tous.

Concrètement, la DRH va recontacter les agents qui ont échoué au dispositif et si l'on en croit ce qu'elle nous dit, cela se fera dès que les avis du comité médical leurs seront parvenus.

## **Ce qu'il convient de faire au plus vite :**

Normalement la MHR a contacté tous les agents pour voir quel autre poste peut être proposé après avis médical.

Si ce n'est pas le cas, il faut nous prévenir et aller en urgence à la MHR.

**Pour tous les collègues qui ne sont plus sur un poste**, à qui la MHR a dit de prendre un arrêt maladie, des congés, ou autres... **il ne faut plus accepter cette situation**. Nous vous conseillons d'aller à la MHR pour leur signifier que vous ne serez plus en arrêt ou en congés et demander percevoir, à nouveau, un plein traitement.

Aujourd'hui l'un des collègues (présent lundi) et qui était en arrêt maladie, passé récemment en demi-traitement, est retourné à la MHR afin de demander à être payé à nouveau en plein traitement. 30 minutes plus tard son UGD l'a contacté pour l'informer qu'il percevrait à nouveau un plein traitement.

## **Ce que nous proposons pour continuer :**

Il faut que l'ensemble des collègues recalés en juin retourne rapidement voir la MHR (qui se dit toujours accueillante).

Chacun doit demander quelle proposition lui sera faite une fois que l'avis du Comité médical sera connu. Il convient de noter précisément ce qui sera annoncé à chacun.

L'administration va toujours se retrancher derrière l'attente de l'avis du Comité médical pour éviter de répondre précisément... mais peu importe, nous conseillons à tous les collègues d'y passer pour avoir des nouvelles sur leur avenir et montrer aussi qu'ils ne lâchent pas l'affaire.

La proposition que nous vous faisons, c'est de laisser le temps à chacun de repasser à la MHR puis de faire le point tous ensemble lors d'une réunion mi-novembre.

Cela permettra de connaître ce que la MHR propose à chacun et de s'assurer que les choses avancent (ou dans le cas contraire nous pourrions décider collectivement une nouvelle action pour remettre la pression)

Bien évidemment, si votre première demande de rencontre avec les responsables de la MHR reste infructueuse, n'hésitez pas à nous contacter pour des conseils et éventuellement pour qu'un des militants de notre syndicat vous accompagne (nous le faisons toujours dans la mesure du possible et en fonction de nos disponibilités syndicales).

