



**COMITÉ TECHNIQUE**

Un Comité Technique a eu lieu le **jeudi 7 février 2019**, 7 points étaient à l'ordre du jour :

**Présentation du rapport annuel d'activités de la Direction de l'Audit Interne (DAI)**

**Bilan 2018**

4 missions d'audit ont été réalisées au cours de l'année pour lesquelles un certain nombre de recommandations ont été faites aux services audités. Sur les 4 missions, 3 plans d'actions ont été proposés.

3 missions sont en cours dont le rendu se fera au courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2019.

2 enquêtes administratives ont été menées dont les rapports n'ont pas un caractère public.

Interlocuteur privilégié de la CRC (Chambre régionale des comptes), la DAI a rédigé la synthèse des réponses aux observations provisoires émises fin 2018 par la chambre régionale des comptes. Des actions ont été engagées pour résorber les dysfonctionnements relevés.

**Suivi des plans d'actions**

Concernant le suivi des plans d'actions, la **CFDT** souhaiterait connaître l'avancée du suivi du plan d'actions pour la MS1 « processus délibératif ».

En effet, en 2018 un travail entre la Direction conseil performance et affaires juridique (DCPAJ) et la Direction Générale devait être initié afin qu'un nouveau plan d'actions soit proposé. Qu'en est-il ?

De manière générale, le suivi des plans d'actions est assez disparate entre les directions. Certaines actions ne sont pas mises en œuvre dans un délai acceptable faisant ainsi perdurer le risque.

**Cartographie des risques**

Finalisée en 2016, elle devrait être réactualisée courant 2019.

**Plan d'audit 2019/2020**

Diverses missions ont été validées par le Comité d'audit des risques le 9 janvier 2019.

**Certification**

La DAI poursuit sa démarche de certification. Des points d'attention sont notés ainsi que des recommandations. Dans cette démarche d'amélioration l'Audit interne va élaborer sa propre cartographie des risques.

Sur les 100 exigences 71 sont satisfaisantes sans observation, pour les 29 autres 13 sont non-conformes dont celles relatives au plan d'audit et au suivi des actions qui risqueraient de compromettre la certification des dispositifs et pratiques de l'audit interne.

La **CFDT** soutient l'idée que les synthèses des rapports d'audit puissent être mises en ligne afin qu'elles soient consultables par tous. Question de transparence.



Consultez le site internet de la CFDT-EMS.  
**[www.cfdt-cus.net](http://www.cfdt-cus.net)**

## Comité Technique (suite)

### De manière générale

Sur les moyens de fonctionnement de la DAI nous sommes toujours dans la même configuration que lors de sa création, 3 agents pour un périmètre auditable de 7000 agents, c'est peu.

Comment peut-elle assurer l'ensemble de ses missions ? D'ailleurs nous ne sommes pas les seuls à le constater. Les auditeurs de l'IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne) relèvent «qu'il n'est pas démontré que les ressources, en quantité, sont suffisantes pour couvrir les exigences du périmètre auditable».

Donc pour parer aux manques de moyens on fait le choix d'externaliser certaines missions d'audit, coût estimé à 100K€ pour finalement atteindre 160K€. S'y rajoute le temps nécessaire pour réaliser le cahier des charges, lancer la procédure de marché, encadrer et superviser, accompagner les auditeurs dans les entretiens. La **CFDT** se demande s'il ne serait pas bon de revoir cette organisation.

De plus, la **CFDT** ne comprend pas le choix qui a été fait en 2015 de ne pas rattacher le contrôle interne à la DAI. Pour nous, c'est une question de cohérence parce que l'audit interne et le contrôle interne ne peuvent pas travailler en silo. L'un est complémentaire de l'autre.

D'ailleurs, nous sommes toujours dans l'attente de la présentation de la mise en place d'un contrôle interne structuré par la Direction en charge de ce projet.

Pour la **CFDT**, ce sont les agents qui pilotent la conduite et la réalisation des politiques publiques, ils sont donc les principaux concernés par une démarche de gestion des risques et de contrôle interne. En sécurisant le service public rendu ils contribuent également à assurer leur propre sécurité.

La **CFDT** émet le souhait que lors de la prochaine présentation du rapport annuel de la DAI les remarques que nous réitérons depuis 3 ans ne seront plus d'actualité.

### **Modification du périmètre de gestion du mobilier urbain publicitaire sur l'Eurométropole (mobilité, espaces publics et naturels· Service stratégie et gestion du stationnement)**

Il s'agit de regrouper les 2 contrats existants EMS et CTS en regroupant le périmètre du marché actuel EMS et celui du marché actuel de la CTS.

De plus, la loi ayant évolué il ne s'agit plus d'un marché public mais d'une concession de service.

Aucun personnel de l'Eurométropole n'est concerné.

La **CFDT** a voté pour.

### **Compte personnel de formation (CPF)**

Ce dossier a fait l'objet de réunions préalables où les points d'attentions ont été débattus.

Dans un premier temps la mise en œuvre du CPF à l'EMS a pour cible les agents titulaires et contractuels de droit public.

La **CFDT** a demandé les raisons pour lesquelles l'élargissement de cette mise en œuvre ne concernait pas les vacataires, les agents de droit privé et les bénéficiaires des allocations de retour à l'emploi, public souvent peu qualifié et pour lequel l'enjeu de formation est primordial. Il nous a été répondu que pour l'instant les liens sur la gestion du CPF avec pôle emploi ne sont pas clairement établis et posent encore problème, mais qu'en fonction du bilan, il pourrait s'élargir à ces agents. A la présentation du bilan nous ne manquerons pas de réinterroger le service sur cette possibilité.

### Nous notons :

- Qu'il est proposé de créer un réseau de conseillers au sein de l'EMS afin de pouvoir accompagner les agents

- Que le taux de participation aux frais pédagogiques sera fixé pour favoriser les publics prioritaires, agents en inaptitude et agents peu ou pas qualifiés et qu'une enveloppe de 300 000 € lui est réservée au plan 2019 dans la rubrique « accompagnement des parcours professionnels et mobilité ».

# A L'EUROMÉTROPOLE

## Comité Technique (suite)

- Que l'agent qui souhaite utiliser ses droits l'indique lors de l'entretien professionnel et que l'instruction de toutes les demandes même celles refusées sera faite par le département formation
- Qu'une commission sera constituée afin d'arbitrer les demandes sur la base d'une grille de critères
- Qu'un budget de 250 000 € sera dédié au remplacement des agents en formation
- Qu'un bilan du dispositif sera effectué après 18 mois pour développer des axes d'amélioration continus s'ils s'avèrent nécessaires.

Nous tenons à souligner l'effort financier consenti au remplacement des agents en formation et souhaitons qu'il progresse.

Pour la **CFDT**, l'approche de cette mise en œuvre du CPF à l'EMS répond au décret qui indique que le **CPF « permet à l'agent public d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle »**.

Nous voulons vous rendre attentif au constat que la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) a pu faire lors de son étude qualitative sur le compte personnel de formation dans le secteur privé.

Elle relève notamment que le CPF a principalement soutenu les projets des individus les plus autonomes, en capacité de définir un projet de formation sans accompagnement spécifique.

Pour la **CFDT**, il faudra faire tout notre possible pour éviter cela !

Rappelons que 100% des agents ont des droits au CPF et que la formation tout au long de la vie est une chance à saisir.

Rendre les droits effectifs passe aussi par une information, voire un accompagnement des agents pour les aider à se saisir de ce droit.

La **CFDT** a voté pour.

### **Evolution organigramme du service de l'action culturelle**

Après une période d'évaluation du fonctionnement il est proposé de réajuster l'organisation du service en créant un département administratif et financier en son sein et de redéployer 2 postes non pourvus sur des missions non affectées actuellement.

La création des 4 postes se fait dans le cadre de redéploiements internes.

Cette réflexion s'est faite en lien avec les responsables de chacun des départements et le projet a été présenté en réunion plénière à l'ensemble des agents du service.

Pour la **CFDT**, renforcer le service par la création d'un département administratif et financier montre que le besoin de pilotage opérationnel des ressources est nécessaire pour faire fonctionner un service.

Les missions transférées des départements thématiques vers le département ressources devraient leur permettre de se recentrer sur leur cœur de métier.

La **CFDT** veut bien le croire mais demande qu'un bilan de la nouvelle organisation soit fait afin de pouvoir le vérifier.

Nous avons relevé des manques dans le document unique, consécutivement au recrutement du préventeur il devra être complété et représenté en délégation CHSCT.

La **CFDT** a voté pour.

### **Ouverture du centre d'interprétation de l'architecture et du patrimoine (culture)**

Pour ce projet, la nouvelle organisation vise à intégrer les équipes du département Architecture et Patrimoine et de la Mission développement des publics dans un nouveau lieu mutualisé avec le Cabinet des estampes. Cette nouvelle organisation interroge fortement l'organisation du temps de travail en particulier pour les agents de la Mission développement des publics ainsi que les liens fonctionnels.

A ce jour, la **CFDT** n'a pas les éléments nécessaires pour donner un avis sur ce projet. C'est pourquoi nous attendrons la présentation qui en sera faite en CHSCT afin de pouvoir nous prononcer.

La **CFDT** s'est abstenue.

## Comité Technique (suite)

### Evolution de l'organisation de la DMEPN (Direction Mobilité, espaces publics et naturels)

Cette nouvelle organisation devrait permettre d'apporter plus de soutien au quotidien aux chefs de services, de renforcer le nombre de projets stratégiques, d'accroître la disponibilité des directeurs adjoints auprès des chefs de services et d'améliorer les interactions entre les services de la direction et inter directions.

Pour la **CFDT**, pas de changement concernant les liens hiérarchiques puisque le Directeur garde l'autorité hiérarchique sur tous les services et assure à ce titre les EP. Seul changement notable le positionnement de 2 directeurs adjoints en charge des projets stratégiques qui n'ont pas d'autorité hiérarchique avec les services composant leurs pôles.

La **CFDT** suppose que par le renforcement de 2 postes de directeurs adjoints, le Directeur pourra se dégager du temps pour proposer un soutien managérial aux chefs de services.

Pour la **CFDT**, au regard des missions que devront assurer les 2 cadres A, la dénomination de leur poste s'apparente plus à des chargés de projets transversaux qu'à des Directeurs adjoints.

De plus nous souhaiterions connaître les articulations entre les fonctions RH et logistiques des services avec le service Ressources. Comment s'établissent les fonctions hiérarchiques pour les agents ressources des services ?

La **CFDT** a voté pour.

### Modification de la cartographie des emplois

La **CFDT** a voté contre comme l'ensemble des organisations syndicales présentes.

Ce point a recueilli un vote négatif unanime.

Depuis plusieurs mois des organisations nous sont présentées qui font apparaître des créations de postes ou des transformations sur la base de postes qui étaient gelés puis dégelés.

La **CFDT** se demande où se trouve le congélateur et qui en détient la clé !

## Commissions consultatives paritaires (CCP) : désignation des représentants du personnel

Les CCP ont pour rôle de donner des avis ou d'émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents-es contractuels-les et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle (temps partiel, formation, non renouvellement de contrat, licenciement...).

Le **6 février 2019**, Céline Villiers Directrice des ressources humaines, a procédé au tirage au sort destiné à constituer ou à compléter les Commissions consultatives paritaires de la collectivité.

**Conformément à l'article 17 du décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016, dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats-es, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les agents-es qui remplissent les conditions d'éligibilité.**

Les élections professionnelles du 6 décembre dernier, ont permis d'élire les représentants-es du personnel au Comité technique (CT), dans les trois Commissions administratives paritaires (CAP) et, en partie, les représentants-es du personnel dans la Commission administrative paritaire (CAP) de catégorie A.

Aucune liste de candidats-es n'a été déposée par les organisations syndicales pour les Commissions consultatives paritaires (CCP) de catégorie B et C.

**Les agents tirés au sort seront contactés individuellement et une réunion leur sera proposée afin de leur expliquer leur rôle et de les accompagner dans leur tâche.**

**En raison des congés scolaires  
le prochain Lien paraîtra  
le 25 février 2019**

