

Nous tenons à vous remercier pour les éléments d'informations présents dans les 3 Bilans présentés, la charge de travail que cela représente pour arriver à extraire du logiciel en votre possession.

Sans vouloir redire ici l'ensemble des remarques et questions qui ont été évoquées et pour lesquelles nous avons eu, lors de la réunion préparatoire, un grand nombre de réponses et d'éléments de compréhension, nous souhaitons rappeler celles-ci dans un cadre général :

L'ensemble de ces rapports nous semblent importants à intégrer dans des bilans sociaux plus complets qu'ils ne le sont aujourd'hui,

Nous aurions aimé avoir un bilan sur les commissions de réforme. Sur ce point, je voudrais revenir sur une remarque faite lors de la réunion de préparation. Au sujet des modalités de convocation, j'avais évoqué les conseils de discipline alors qu'il s'agissait des commissions de réforme pour lesquelles nous sommes invités par le CDG et par la collectivité avec des documents différents. Serait-il possible de n'avoir qu'un canal d'invitation ?

Nous avons proposé d'avoir des bilans battis sur un même schéma permettant une lecture et appropriation facilitée (par exemple une décomposition par grade du bilan de la discipline, par catégorie d'emploi, par direction, ...).

#### **6) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Paie - Carrières -Prestations : Bilan ruptures conventionnelles 2021 (information) ;**

Nous avons bien pris en compte la version 2 du rapport dans lequel n'a pas été modifiée la durée de cette expérimentation pour les collectivités de 6 ans et non de 5 ans à compter du 1er janvier 2020.

#### **7) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Paie - Carrières -Prestations : Bilan des CAP 2021 (information) ;**

Nous vous avons interpellé sur les chiffres des avancements de grade donnés dans le rapport. En effet, en reprenant les éléments des bilans sociaux, VdR, CCAS et RM, nous n'arrivons pas aux 413 agents en 2020 mais à 370. Peut-être pouvez-vous nous éclairer sur cet écart ?

Nous avons évoqué dans nos propos introductifs à ce comité technique le rapport sur l'attractivité dans la fonction publique et les 27 recommandations, nous estimons que les critères internes sur lesquels vous avez la main, les critères de second rang, les quotas, ont des impacts sur l'attractivité de nos collectivités, donc engendrent une difficulté de recrutement mais également incitent les agents en poste à plus de mobilité.

#### **8) Pôle Ressources – Direction des Ressources Humaines – service Paie - Carrières -Prestations : Bilan de la discipline 2021 (information) ;**

Nous avons été surpris de ne pas avoir de version 2 de ce rapport au regard de la teneur des échanges et des informations données en séance et non reprises dans un nouveau rapport (planification des procédures, durées des temps de réponse et recours des agents, modalités de convocation, etc...).