

COMITE TECHNIQUE DU 21 OCTOBRE 2021

Mise en conformité du temps de travail - Musées (Avis)

De nombreuses réunions ont été nécessaires afin d'obtenir une vision précise des différents cycles de travail aux musées ainsi qu'un travail de collaboration en intersyndicale qui a permis de clarifier les rythmes particuliers propres à chaque agent.

52% des agents travaillent selon des rythmes communs aux autres services métropolitains (35h, 37h et 38h45) ; pour ces agents la possibilité de changer de cycles s'applique afin de préserver leur volume de congés.

48% ont des rythmes spécifiques évoluant entre 1510 et 1550 h annuelles ; **ces agents ont donc bénéficié de repos compensateurs en raison de leur différentes sujétions (Travail de nuit, en horaires décalés, dimanche ou jour férié ou avec une modulation importante du temps de travail).**

Les repos compensateurs ainsi attribués selon les différents métiers varient de 6 à 26 jours.

Cette mise en conformité des temps de travail spécifiques a eu un impact en temps hebdomadaire, augmentant de 20 minutes à 4 heures avec une moyenne de 1h de plus par semaine. Ce temps de travail supplémentaire pourra être effectué le matin (Accueil public) ou sur la pause du midi.

Un point bloquant concernait l'absence d'harmonisation de la prime Dominicale entre les agents issus du département et ceux de la ville de Rouen.

Le président est opposé à une harmonisation vers le haut de cette prime, **il a toutefois confirmé la mise à niveau (IFSE) de la filière culturelle au regard des autres filières permettant de limiter la perte financière.**

Les repos compensateurs attribués dans le cadre du travail le dimanche seront augmentés. De plus l'évolution de l'IFSE se fera en complément de l'augmentation du RI Métropolitain (point n°3).

Nous avons rappelé que **les tensions et les souffrances étaient toujours vives au sein de cette direction** ; la Démarche MONET doit être relancée.

Augmentation du Régime indemnitaire de la Filière Culturelle :

CAT C	Cadre d'emplois des adjoints techniques (inchangé)		Cadre d'emplois des adjoints administratifs (inchangé)	
	IFSE Fonction			
	Niv rep	Montant	Niv rep	Montant
	5	230.69€	5	231.35€
	4B	348.88€	4B	349.96€
	4A	368€	4A	369.25€

Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine	
IFSE Fonction	
Niv rep	Montant
5	188.21€
4B	195.79€
4A	199.58€



Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine		
Nouvelle IFSE Fonction		
Niv rep	Montant	Gain
5	231.21€	+ 43€
4B	267.79€	+ 72€
4A	271.58€	+72€

Les mesures compensatrices proposées par le Président, dans le cadre de la mise en conformité du temps de travail des musées, permettent de limiter l'impact de la mise en conformité du temps de travail.

Nous avons émis un avis favorable.

Mode de gestion du parking Saint Marc – Délégation de service public (Avis)

Ce mode de gestion délégué existe et fonctionne sur d'autres équipements (patinoire, piscine, parking)
Nous avons émis **un avis favorable**

Régime indemnitaire (Information)

Prime « Covid 2 » :

Quelques précisions sur les critères d'attribution : le temps de présence doit être de 131 jours sur la période du 1er Nov. 2020 à la fin juin 2021 (169 possibles), afin de bénéficier **d'une prime de 500€ nets** versée sur le salaire d'Octobre.

Il est nécessaire de préciser que cette « prime Covid 2 » n'existe pas au niveau national (aucun décret contrairement à la première prime Covid issue du Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020)

Toutefois le versement de cette prime ne nous paraît pas exhaustif au regard des métiers concernés.

Régime indemnitaire Catégorie C

Les agents de Catégorie C avec un **niveau de responsabilité 5** bénéficieront au 1^{er} janvier 2022, de **20€ nets/mois**.

Les agents de Catégorie C avec un **niveau de responsabilité 4B** bénéficieront au 1^{er} janvier 2022, de **10€ nets/mois**.

Nous veillerons à ce que **les agents de droits privés de niveau équivalent** bénéficient aussi de cette revalorisation.

Notre Président, a su entendre et comprendre les demandes des agents restés en seconde ligne durant cette pandémie.

Les efforts financiers consentis, démontrent une réelle volonté **d'améliorer le pouvoir d'achat des agents** de la part de nos élus.

Nous ne pouvons que saluer ces différentes revalorisations, celles-ci font écho à notre première rencontre avec M Mayer Rossignol (oct. 2020) :

Le travail d'harmonisation du régime indemnitaire ou équivalent pour les agents de droit privé, doit bien sûr perdurer pour l'ensemble des autres catégories et sera à l'ordre du jour du prochain dialogue social.

Lignes directrices de gestion (Information)

Nous avons encore une fois rappelé notre volonté de pouvoir intervenir sur :

- **La redéfinition des conditions d'avancement statutaire**
Pour les agents publics et privés : valorisation des compétences, reconnaissance des critères d'expertise liée aux pilotages de projets, ainsi que l'encadrement, la coordination de multiples partenaires externes.
- **L'évaluation annuelle**
Révision de la grille de critères permettant de calculer la « part évaluation du régime indemnitaire ».

Point de Vigilance TELETRAVAIL

Encore une fois l'acceptation du télétravail paraît difficile dans certaines directions ou services. De nombreux agents sont confrontés à des refus de la part de leur hiérarchie, ou au rejet de la demande de 2 jours consécutifs de télétravail qui avaient été possible dans le cadre du travail à distance dans le contexte COVID. Comme le rappelle le règlement de travail (at 13), **« le télétravail repose sur une relation de confiance entre l'agent et son responsable hiérarchique** mais également sur la faculté de ce dernier de contrôler le travail effectué par son collaborateur »

Pour rappel :

L'encadrant prend une décision écrite et motivée d'accord ou de refus de la demande de télétravail au plus tard fin novembre de l'année A :

- **Si la candidature n'est pas validée, le refus écrit est motivé et le dossier papier suit la chaîne hiérarchique jusqu'au directeur.**

Il est ensuite remis à l'agent demandeur. Une copie est envoyée à la direction des Ressources humaines.

En cas de difficultés, la direction des ressources humaines peut être sollicitée par les partenaires sociaux.

N'hésitez donc pas à nous contacter en cas de difficulté concernant la mise en place du télétravail ou du temps de travail, nous ferons suivre vos demandes aux RH.

Catégories C

les salaires au 1er janvier 2022

Échelons	durée moy	IM	Brut	Pension	Net	CSG + RDS	"à payer" *		
C 1	1°	1a	340	1 593,25	176,85	1 416,40	151,84	1 264,56	
	2°	1a	341	1 597,92	177,37	1 420,55	152,29	1 268,26	
	Adj. Adm.	3°	1a	342	1 602,58	177,89	1 424,70	152,73	1 271,97
	Adj. Tech.	4°	1a	343	1 607,33	178,41	1 428,92	153,18	1 275,74
	5°	1a	345	1 616,67	179,45	1 437,22	154,07	1 283,14	
	6°	1a	348	1 630,75	181,01	1 449,74	155,41	1 294,32	
	7°	3a	351	1 644,83	182,58	1 462,26	156,76	1 305,50	
	8°	3a	354	1 658,83	184,13	1 474,70	158,09	1 316,61	
	9°	3a	363	1 701,00	188,81	1 512,19	162,11	1 350,08	
	10°	4a	372	1 743,17	193,49	1 549,68	166,13	1 383,55	
	11°	-	382	1 790,08	198,70	1 591,38	170,60	1 420,78	
C 2	1°	1a	341	1 597,92	177,37	1 420,55	152,29	1 268,26	
	2°	1a	343	1 607,33	178,41	1 428,92	153,18	1 275,74	
	3°	1a	346	1 621,33	179,97	1 441,37	154,52	1 286,85	
	AAP2	4°	1a	354	1 658,83	184,13	1 474,70	158,09	1 316,61
	ATP2	5°	1a	360	1 687,00	187,26	1 499,74	160,78	1 338,97
	6°	1a	365	1 710,42	189,86	1 520,56	163,01	1 357,55	
	7°	2a	370	1 733,83	192,46	1 541,38	165,24	1 376,14	
	8°	2a	380	1 780,67	197,65	1 583,01	169,70	1 413,31	
	9°	3a	392	1 836,92	203,90	1 633,02	175,06	1 457,96	
	10°	3a	404	1 893,17	210,14	1 683,03	180,42	1 502,60	
	11°	4a	412	1 930,67	214,30	1 716,36	184,00	1 532,37	
	12°		420	1 968,17	218,47	1 749,70	187,57	1 562,13	
C 3	1°	1a	355	1 663,50	184,65	1 478,85	158,54	1 320,32	
	2°	1a	361	1 691,67	187,78	1 503,89	161,22	1 342,67	
	3°	2a	368	1 724,42	191,41	1 533,01	164,34	1 368,67	
	AAP1	4°	2a	380	1 780,67	197,65	1 583,01	169,70	1 413,31
	ATP 1	5°	2a	393	1 841,58	204,42	1 637,17	175,51	1 461,66
	6°	2a	403	1 888,50	209,62	1 678,88	179,98	1 498,90	
	7°	3a	415	1 944,67	215,86	1 728,81	185,33	1 543,48	
	8°	3a	430	2 015,00	223,67	1 791,34	192,03	1 599,30	
	9°	3a	450	2 108,75	234,07	1 874,68	200,97	1 673,71	
	10°		473	2 216,50	246,03	1 970,47	211,24	1 759,23	
					Salaires au 01/01/2022				
Point brut = 4,686 €					Point net**= 3,719 €				