

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 11 octobre 2012
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 11 OCTOBRE 2012**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAUT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Madame **FOUNINI**, titulaire, Madame **GUYAU**, titulaire, Madame **AUGEREAU**, titulaire, Monsieur **CHARPIN**, suppléant.

Etaient excusés :

Monsieur **ROULEAU**, suppléant, Monsieur **BATIOT**, suppléant, Madame **CEREIJO**, suppléante, Madame **GOUEZIGOUX PAGE**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **MAROT**, titulaire, Monsieur **ROY**, titulaire, Madame **BARRETEAU**, suppléante.

Madame **VANDEVOORDE**, suppléante, était excusée.

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire, Madame **GALLAIS**, suppléante.

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD** était excusée.

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire, Madame **HASCOET BUTON**, suppléante.

Le nom des membres titulaires apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Madame Annie GUYAU**
Secrétaire adjointe : **Madame Françoise BARRETEAU**



Concernant le compte rendu du CTP du 8 juin 2012, **Madame COURANT**, syndicat CGT, souhaite des précisions de la part de Madame AUGEREAU concernant la subvention COSeL. Le calcul s'est fait sur la base de la masse salariale de l'année N - 2 validée au compte administratif. Or, Madame COURANT signale qu'une convention signée entre le COSeL et l'Agglomération le 22 juin 2010 faisait référence à l'année N et non N - 2 et que par conséquent, aucun changement n'aurait dû être fait jusqu'en 2014.

Monsieur PETTON répond par la négative et rappelle que l'Agglomération n'existant pas avant 2010, la collectivité n'avait pas de recul. N - 2 correspond à 2010 pour le calcul en 2012, l'année 2010 constituant une année pleine en terme de fonctionnement pour l'Agglomération.

Madame COURANT, syndicat CGT, conclut qu'il doit s'agir d'une mauvaise interprétation de leur part.

Monsieur le Président rappelle que le COSeL a bénéficié d'une année entière de trop perçu et que bien évidemment cette erreur ne se reproduira pas. En conséquence, le COSeL aurait dû reverser de l'argent.

Le compte rendu du 8 juin 2012 est adopté à l'unanimité.

I - INDICATEURS LOCAUX
Présentation d'Hervé PETTON

Monsieur PETTON rappelle que les indicateurs locaux sont des critères sur la base desquels l'Agglomération va faire des propositions en matière d'avancement au titre de l'année 2013. Ces indicateurs constituent un outil d'aide à la décision afin d'effectuer des choix dans le cadre des ratios votés en CTP de fin d'année, pour préparer les avancements 2013. Au cours d'une rencontre, les 4 organisations syndicales ont pu donner leur avis sur ce dossier. Les modifications apportées figurent en rouge sur le document.

A la demande des organisations syndicales, une transversalité, une égalité de traitement entre les filières, a été assurée.

Concernant l'accès au grade de principal 1^{ère} et 2^{ème} classe, **Madame GALLAIS**, syndicat CGT, souligne qu'au niveau des indicateurs locaux, les règles statutaires ne sont pas respectées, notamment pour l'accès aux grades de gardien et de brigadier. Les agents devront justifier respectivement de 2 ans et 3 ans de service en plus par rapport aux règles statutaires. La CGT demande l'application stricte du statut.

Sur ce point, **Monsieur PETTON** précise que l'existant n'a pas été modifié.

Monsieur Le Président s'étonne que ces observations n'aient pas été abordées lors des réunions de travail.

Pour **Madame GALLAIS**, syndicat CGT, c'est l'occasion de le faire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, précise que ce point a bien été abordé mais pas accepté.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, attire l'attention des membres sur le document relatif aux agents de maîtrise point 2 « *priorité aux agents exécutés en régie* ». Selon elle, il manque la fin du texte noté sur les fiches professionnelles de ces agents.

Monsieur PETTON précise que la collectivité a souhaité rester synthétique car l'idée principale est qu'un agent peut avoir des compétences au titre du management mais également des compétences techniques. Cela figure bien dans ce document.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, fait la remarque pour les cas particuliers pour lesquels il faudrait se référer aux textes.

Pour **Monsieur le Président** le texte du document est conforme.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, précise que la fiche technique est plus détaillée.

Monsieur PETTON rappelle que l'idée est d'avoir les deux hypothèses : les compétences managériales et les compétences techniques.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite intervenir sur les indicateurs locaux, document examiné avec les organisations syndicales. Plusieurs remarques ont été faites dont celles évoquées par Madame GALLAIS. Ce document est indispensable pour chaque évaluateur afin qu'il puisse avoir les éléments nécessaires à la notation. Il permet également aux agents d'être informés sur les avancements de grade notamment. La loi a permis de revoir de nombreuses filières, notamment des filières très féminisées. La filière technique, majoritairement composée d'hommes, avance plus rapidement que les autres. Les indicateurs locaux permettent d'harmoniser les filières, notamment en ajoutant deux ans supplémentaires pour certains grades. Le syndicat CFDT est favorable à la proposition d'équité entre tous les métiers. Il souhaiterait voir figurer dans ce document la négociation obtenue concernant l'avancement de grade d'un agent avant son départ à la retraite, afin d'en informer le personnel.

Monsieur le Président n'est pas favorable à y voir figurer cette mesure et rappelle que c'est une possibilité mais pas une règle. En cas de problème avec un agent, cet avancement ne sera pas attribué.

Madame MAROT, syndicat CFDT, le conçoit mais rappelle que les CTP et les ratios promus / promouvables ne font pas apparaître le nom des agents, c'est un quota. Des élus de l'établissement siègent en CAP et en CTP. Leur rôle est différent dans ces deux instances. Il est important de mettre un pourcentage un peu plus important en CAP, afin que les élus puissent jouer leur rôle, juger les agents sur la manière de servir. Elle espère que le pourcentage n'est pas attribué en fonction des personnes mais bien par rapport à une enveloppe budgétaire. Pour le syndicat CFDT, il est important de permettre aux agents partant en retraite de pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.

Comme l'a souligné Monsieur le Président, **Monsieur PETTON** rappelle que l'on peut le dire mais pas l'écrire.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, il est important que les responsables de service en soient informés.

Pour **Monsieur le Président**, ils sont bien au fait de cette pratique et les agents savent bien leur rappeler.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, ce n'est pas systématique. Certains services éloignés ou certains évaluateurs peuvent ne pas connaître ces mesures.

Pour ce qui est de la promotion interne en catégorie A, la CFDT est d'accord pour prioriser les agents relevant de la filière. Toutefois, le syndicat a souhaité rattacher les animateurs à la promotion des attachés, ces derniers n'ayant aucune possibilité de promotion en catégorie A. Aujourd'hui, on parle de gestion prévisionnelle des emplois, de changement de filière.

C'est pourquoi il est important de ne pas attendre qu'un agent soit en reclassement pour lui proposer une mobilité. S'il occupe les missions correspondantes, il doit avoir la possibilité s'il le souhaite, de changer de filière et être promu dans cette nouvelle filière. La CFDT souhaiterait que ces observations figurent dans ce document.

En réponse, **Monsieur PETTON** explique que l'établissement a fait le choix d'élargir la filière administrative aux animateurs car leur filière est « orpheline » et peu d'agents en dépendent. Toutefois, pour la filière sportive ou toute autre filière cette possibilité semble difficile. Le métier d'attaché, cadre A, correspond plutôt à des missions administratives, nécessitant des compétences particulières. Ouvrir à toutes les filières, posera des difficultés. Il lui semble préférable d'attendre d'être confronté à un cas réel, plutôt que d'ouvrir le principe sans y avoir recours.

Madame CHARROIN, syndicat FO, avait demandé lors des réunions préparatoires que les agents mutualisés puissent être pris en compte dans le cadre des indicateurs locaux. Cette situation peut être considérée comme contraignante mais être également un atout pour le passage à l'échelon ou au grade supérieur.

Monsieur le Président pense que la mutualisation n'est pas une contrainte supplémentaire mais plutôt un atout supplémentaire. Si ce cas est retenu, les contraintes vont se multiplier et par équité, il ne faut pas le prendre en compte.

Madame CHARROIN, syndicat FO, le conçoit mais travailler pour deux employeurs peut être difficile.

Pour **Monsieur le Président**, ce critère n'est pas à retenir car tous les agents souhaiteront être mutualisés. Par contre, la mutualisation peut être pris en compte dans le cadre de la réflexion sur le régime indemnitaire, en tenant compte toutefois de la complexité de certains métiers. Par exemple, les compétences d'un cadre gérant des contraintes financières appréciables pour l'Agglomération peuvent être rémunérées. La mutualisation peut être un des éléments pour l'attribution d'un régime indemnitaire mais sous certaines conditions.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, demande comme chaque année, des ratios à 100 % ce qui éviterait de mettre en œuvre les indicateurs locaux.

Monsieur PETTON précise que la discussion ne porte pas sur les ratios.

Madame MAROT, syndicat CFDT, met en garde quant à une application des ratios à 100 %. C'est une politique mise en place pour permettre aux collectivités territoriales de négocier tous les ans. Un employeur qui met les ratios à 100 % peut ne rien attribuer à la CAP. Ceci reviendrait à revenir en arrière. Madame MAROT rappelle que dans une entreprise privée, il y a obligation de négocier tous les ans.

Pour **Madame AMMOUR**, syndicat SUD, 100 % des ratios signifie que tous les agents remplissant les conditions, peuvent prétendre à une promotion. Les indicateurs sont toujours très objectifs.

Pour **Monsieur Le Président**, dans un tel cas de figure, un agent pourra bénéficier de sa promotion quelle que soit la qualité de son travail.

En réponse, **Madame AMMOUR**, syndicat SUD, souligne que si un agent à un avis défavorable, il ne pourra y prétendre.

Pour **Monsieur le Président**, le 100 % automatiquement n'est pas envisageable, c'est une mesure conservatrice.

<p>MISE AU VOTE : Administration, CFDT et FO : POUR SUD : CONTRE CGT : ABSTENTION</p>

II – TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL 2013

Présentation d'Hervé PETTON

Il est accordé 0,5 jour de congé supplémentaire, ce qui porte à 30 jours le nombre de congés pour 2013.

Madame MAROT, syndicat CFTD, souhaite compléter le document, page 2, 3^{ème} paragraphe : « *les agents ... pourront bénéficier de 3,5 jours d'autorisation d'absence supplémentaire* » par « sous réserve que l'agent ait effectué 1547 heures sur l'année ».

Pour **Monsieur PETTON**, c'est évident.

Monsieur le Président propose d'ajouter cette précision au compte rendu.

MISE AU VOTE : Dossier adopté à l'unanimité
--

III – MODIFICATION DU PLANNING DES CUISINIÈRES DU MULTI ACCUEIL BACQU'À SABLE

Présentation de Fabienne NEVEU

Jusqu'à présent, le planning des cuisinières du multi-accueil Bacqu'à Sable organisé sur 2 semaines engrangeait sur ce cycle, $\frac{3}{4}$ d'heure supplémentaire pour l'agent à temps complet et 15 minutes pour l'agent à temps partiel. Il a été décidé que le cycle devait être de 70 heures pour l'agent à temps complet et 28 heures pour l'agent à temps partiel en concertation avec la direction de Bacqu'à Sable. Les nouveaux plannings proposés permettent de couvrir l'ensemble de la journée de la préparation du repas au goûter du soir, ainsi que le nettoyage quotidien des cuisines. Lors du comité de suivi ATT, il a été demandé que l'horaire de 7 heures 45 puissent être revu. A l'origine, le planning avait été conçu avec 45 minutes de pause méridienne, à la demande des organisations syndicales ce temps a été réduit pour les agents déjeunant sur place.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, a rencontré les cuisinières. Ce n'est pas la pause méridienne de $\frac{3}{4}$ d'heure qui leur pose problème mais celle des 2 heures 30. Ce point a été évoqué lors du comité de suivi ATT. Elles auraient aimé être concertées par rapport à ce changement.

Cette demande provenant des organisations syndicales, **Madame NEVEU** a supposé qu'elle émanait des agents. Toutefois, la pause méridienne peut être revenue si les agents le souhaitent, $\frac{1}{4}$ d'heure supplémentaire le midi ne posera pas de problème dans l'organisation du service.

Monsieur le Président précise qu'un comité de suivi ATT a été mis en place pour cette réorganisation. Il aurait été souhaitable d'y évoquer ces différents aspects.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, précise que ce point a bien été évoqué et devait être revu pour le CTP.

Pour **Madame NEVEU**, cela a bien été le cas. Elle a contacté la structure pour s'assurer que les deux agents déjeunent sur place et si la réduction du temps de pause le midi leur convenait. Effectivement, elle ne s'est pas déplacée pour les rencontrer personnellement.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, précise qu'un autre planning n'engendrant pas de temps supplémentaire avait été proposé, avec comme horaires journaliers 7 heures 45 à 15 heures 30. Mais cette proposition n'a pas été acceptée.

Pour **Madame NEVEU** cette proposition permettait effectivement aux deux agents de terminer tous les jours à 15 heures 30. Toutefois, ce planning ne convenait pas en terme

d'organisation de la structure. Madame NEVEU ne souhaite pas revenir sur ces discussions. Elle rappelle qu'il y a une nécessité de servir après 15 heures 30.

Monsieur PETTON tient à rappeler la réunion du mardi 9 octobre dernier en présence des organisations syndicales. Un débat de fond a été mené quant au travail réalisé avec les cuisinières des 3 sites. Monsieur PETTON ne souhaite pas revenir sur ce sujet estimant que les organisations syndicales ont été amplement informées.

Pour **Madame GALLAIS**, syndicat CGT, lors de cette réunion, les organisations syndicales ont été informées sur l'audit mais pas sur des propositions de plannings.

Monsieur le Président rappelle qu'il n'est pas possible d'aménager les horaires en fonction des souhaits des agents.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, souligne que l'audit demandé portait à l'origine sur l'organisation du travail et le respect de la méthode HACCP.

Monsieur PETTON rappelle que lors de la restitution, de nombreux points de vigilance ont été mis en avant en matière de norme HACCP.

Monsieur Le Président pense qu'il est important que le personnel également soit au fait de ces remarques.

Madame COURANT, syndicat CGT, conçoit les difficultés pour la structure de ne plus avoir de personnel en cuisine après 15 heures 30. Toutefois, la coupure est importante et Madame COURANT pense qu'il serait peut être possible de la réduire.

Monsieur PETTON rappelle que ce point a été abordé en réunion mardi soir et en présence de Madame GALLAIS. Le problème soulevé ne concerne pas seulement la coupure mais le suivi, la traçabilité des choses.

Pour **Madame GALLAIS**, syndicat CGT, ce qui pose problème c'est le planning et non le suivi des missions d'entretien. Elle souhaite une entente pour y remédier.

Madame NEVEU rappelle que cette coupure ne revient au planning qu'une semaine sur deux. Il existe une nécessité de service et ce n'est pas aux agents d'en décider.

Monsieur le Président rappelle que le service public n'est pas le service des agents mais le service du public. Par conséquent, les contraintes de travail s'imposent.

Madame COURANT, syndicat CGT, souhaite savoir comment seront organisés les regroupements avec le multi-accueil Ramon pour les vacances d'été et de Noël. Les horaires des cuisinières de Bacqu'à Sable semblent complexes, ce regroupement sera-t-il toujours possible ?

Monsieur Le Président estime qu'il faudra voir cela le moment venu.

Les regroupements sont examinés en fonction du nombre d'enfants présents 8 jours à Noël et 15 jours en été. **Madame NEVEU** rappelle que le regroupement n'est pas à l'ordre du jour du CTP mais il s'agit d'étudier le planning annuel des cuisinières.

Monsieur le Président souligne qu'il ne faut jamais oublier que les agents travaillent pour les enfants. Le retour de l'audit est une bonne chose et va permettre d'avancer. Ne pas accepter d'avancer, c'est détruire le service public.

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle que l'objectif du CTP est d'intervenir pour l'ensemble du personnel. Elle souhaite revenir sur un débat passé afférant à celui de la réduction à ½ heure de la pause méridienne pour les agents travaillant dans les structures pour personnes âgées. Cette étude faite en concertation avec la médecine du travail avait

menée à réduire à 30 minutes le temps de pause du fait des contraintes de service de ces agents. Cette mesure figure au règlement intérieur. Elle rappelle que l'intervention pour le dossier présenté ce jour, avait pour but d'établir cette règle à la petite enfance comme dans les autres services afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les agents.

MISE AU VOTE :

Administration, CFDT, SUD et FO : POUR
CGT : CONTRE

III – MODIFICATION DES PLANNINGS DES AGENTS DU MULTI ACCUEIL LE VAL DES P'TITS LOUPS A VENANSAULT

Présentation de Fabienne NEVEU

Le multi-accueil de Venansault était, jusqu'à présent, ouvert de 7 heures 30 à 19 heures. La tranche de 18 heures 30 à 19 heures n'étant utilisée que pour les enfants en accueil occasionnel, il a été décidé, en accord avec la municipalité de Venansault, de réduire les horaires d'ouverture de cette structure d'une demi-heure et de fermer dorénavant à 18 heures 30. Les horaires des agents ont été modifiés et permettront des décloisonnements sur un laps de temps le matin et pour un agent ¼ d'heure de présence supplémentaire le midi. Ce même agent pourra terminer ¼ d'heure plus tôt le soir.

Madame COURANT, syndicat CGT, souhaite apporter des remarques sur le temps de repas. Les agents travaillent en continu avec 30 minutes de temps de repas mais deux agents n'ont que 20 minutes. Elle souligne que 7 heures de travail en continu avec de petits enfants n'est pas simple à gérer. De plus, elle estime que ces 20 minutes ne sont pas vraiment un temps de pause car les agents sont dans la salle avec les enfants et déjeunent en leur présence.

Madame NEVEU souligne que, dans cette organisation, l'éducatrice de jeunes enfants est contrainte à cet horaire une seule fois par semaine. Elle rappelle que le temps du midi est toujours un horaire problématique dans la mesure où il est nécessaire d'avoir un nombre suffisant d'agents pendant le temps du repas et de la sieste. Ceci est plus difficile à gérer dans les petites structures car elles disposent de moins d'agents. De plus, la contrainte est forte car un taux d'encadrement doit être respecté sur une amplitude horaire importante. Elle est prête à entendre les propositions.

Madame COURANT, syndicat CGT, a longtemps travaillé en crèche et avait une demi-heure pour s'isoler le temps du repas. Pour elle, beaucoup d'agents déjeunent « sur le pouce ». Elle conçoit les contraintes engendrées par le taux d'encadrement et l'importance d'être auprès des enfants. Auparavant, les agents avaient des horaires du matin ou du soir et s'isolaient pour déjeuner. Apparemment aujourd'hui, les agents déjeunent dans les salles de jeux, ce qui est anormal.

Madame NEVEU le conçoit mais rappelle qu'entre 11 heures 30 et 13 heures 30, il est nécessaire d'avoir du personnel.

Pour **Monsieur Le Président**, c'est le problème des petites structures. C'est la raison pour laquelle en 2008, le choix de structures plus importantes a été fait à la Ville, même si certains agents s'y sont violemment opposés, souhaitant conserver un fonctionnement qui ne constituait pas un progrès pour le service public. Ces mesures vont aussi dans le sens du personnel : des structures plus adaptées permettent plus de souplesse au niveau du personnel.

Madame COURANT, syndicat CGT, entend bien la notion de service public. Mais il faut aussi entendre que pour le personnel, cette gestion peut être lourde.

Madame NEVEU rappelle que les plannings ont été travaillés avec le personnel.

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, souhaiterait savoir l'avis de la médecine du travail. Un des agents termine à 14 heures 30 l'après-midi.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, le problème concerne seulement un horaire.

Madame NEVEU le conçoit et pense que ce problème existe dans tous les multi-accueils de la petite enfance, même dans les grandes structures. Il n'est pas envisageable de mettre un agent en remplacement pour une demi-heure.

Madame MAROT, syndicat CFDT, prend le cas de la personne qui commence le matin à 7 heures 30 et termine à 14 heures 30. Avec le temps de déplacement, elle peut ne déjeuner qu'à 15 heures. La pause méridienne est importante, certains agents pouvant avoir des problèmes de santé. Il faut savoir si cet agent a la possibilité ou pas de déjeuner pendant son temps de travail. Dans ce cas, son temps sera comptabilisé comme du temps travaillé. Pour cet horaire, il convient de trouver une solution.

Madame NEVEU rappelle que cet agent a une pause de 20 minutes.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne que 20 minutes de pause sont obligatoires pour toute personne faisant plus de 6 heures consécutives.

Monsieur le Président demande si cette question a été abordée en réunion préparatoire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, répond par la négative.

Monsieur le Président prend acte des remarques mais souligne que pour l'instant, il n'existe pas de solution.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, estime qu'il y en avait d'autres.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, l'agent doit pouvoir déjeuner et souhaite avoir l'avis du médecin du travail sur ce poste sur cet horaire.

Pour **Monsieur le Président**, ceci n'est pas une proposition mais une demande.

Madame NEVEU souligne que ce problème existe pour l'ensemble des multi-accueils de l'Agglomération.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, demande pourquoi l'agent faisant auparavant 17 heures / 19 heures 30, fera désormais 17 heures 30 / 20 heures. Elle souhaite également savoir ce que signifie la case bleue pour le CAP petite enfance sur le planning 2011.

Madame NEVEU précise qu'il s'agit d'une erreur sur le planning présenté et que l'agent terminera bien à 19 heures 30. La case bleue est un repère propre à la structure, l'agent fait de l'entretien après le temps du repas sur ce créneau horaire.

Madame MAROT, syndicat CFDT, ne souhaite pas polémiquer sur le sujet mais insiste sur l'importance du temps de repas.

Monsieur le Président conclut que si des solutions meilleures existent, elles seront trouvées.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, souhaiterait avoir des explications concernant la remplaçante qui assure les compensations de temps partiels et qui apparaît deux fois. Elle aimerait également avoir son statut et savoir si elle travaille également sur d'autres structures.

Madame NEVEU précise que deux agents sont à temps partiel au Val des p'tits loups et que le même agent assure ces deux compensations. Cet agent est titulaire et intervient également sur la Ferrière.

Suite aux remarques de Monsieur le Président, **Madame COURANT**, syndicat CGT, tient à préciser que ces sujets sont abordés en comité technique paritaire car ils ne l'ont pas été en comité de suivi ATT. Elle demande que les agents qui finissent à 15 heures puissent bénéficier d'une pause de 30 minutes sur le temps du repas et qu'ils puissent s'isoler. Cette demande est valable également pour les plannings des futures structures.

En réponse, **Monsieur le Président** pense que cette organisation est possible dans les structures plus importantes. L'idéal serait de n'avoir que des grandes structures mais il n'est pas envisagé de supprimer les petites structures des communes de l'Agglomération.

Madame NEVEU précise qu'à Venansault, la structure est petite.

Monsieur le Président précise que cette structure était ainsi avant le passage en Agglomération. Il convient d'avancer avec l'existant et trop de contraintes risquent de faire disparaître les petites structures.

MISE AU VOTE :

Administration, CFDT, SUD et FO : POUR
CGT : CONTRE

IV – CREATION D'UN GUICHET UNIQUE PETITE ENFANCE

Présentation de Fabienne NEVEU

La compétence petite enfance dépend de l'Agglomération. Il a été constaté que les parents allaient directement sur les multi-accueils pour se renseigner, inscrire leurs enfants alors que les inscriptions se font à la maison de la petite enfance. Ce dysfonctionnement va s'amplifier avec l'ouverture des deux nouvelles structures. Il a donc été décidé de mettre en place un guichet unique avec le recrutement d'un(e) animateur(trice) qui aura pour missions principales de cerner la demande des parents, discuter avec la famille et voir le mode de garde le mieux adapté. Un seul numéro de téléphone pour toutes les structures est également souhaité afin de décharger les équipements.

Cette personne sera également chargée de mettre en place une commission unique d'admission des enfants. Actuellement, il existe une commission par commune. Avec l'ouverture des deux nouvelles structures, il est nécessaire d'uniformiser, de mettre en place un règlement de fonctionnement identique sur toutes les structures, avec probablement un système d'attribution par points pour permettre une meilleure lisibilité pour les parents.

Monsieur le Président tient à préciser que c'est aussi pour que les parents aient la bonne réponse au bon moment. Il faut expliquer que ce guichet unique est dans l'intérêt des parents. Certains parents pourraient ne pas comprendre l'obligation de se déplacer pour une inscription.

Madame FOUNINI confirme la perte de temps dans les structures pour répondre aux demandes de renseignements. Cette organisation donnera une meilleure cohérence à l'accueil intercommunal puisqu'il y aura un réel fonctionnement communautaire, mutualisé.

Madame GUYAU souhaite rappeler un fait qui s'est déroulé cet été concernant un Relais Assistante Maternelle (RAM). Lors de l'absence d'une responsable d'un RAM, des assistantes maternelles se sont plaintes car les parents n'ont pas su où s'adresser. Il est indispensable que pendant la période des congés, on puisse répondre aux familles.

Pour **Madame NEVEU** il s'agit certainement d'un problème de message car la responsable avait transmis à la maison de la petite enfance les disponibilités des assistantes maternelles. La direction petite enfance prend le relais lors de leurs absences. A l'avenir, une signalétique sur la porte sera nécessaire.

Pour **Monsieur le Président**, le service doit avoir l'information mais il est indispensable que les parents l'aient également, ils constituent les premiers intéressés.

Pour **Madame COURANT**, syndicat CGT, la mise en place du guichet unique est l'une des conséquences de l'audit des structures petite enfance. Concernant sa restitution, les responsables ont eu un retour mais pas le personnel des multi-accueils ou des haltes garderies. Ils n'ont pas eu de retour quant à ce guichet unique également. Elle conçoit que pour les familles recherchant un mode de garde régulier, ce guichet unique est une avancée. Par contre, pour tous les parents souhaitant une garde occasionnelle en halte garderie, le déplacement sera plus difficile. Ils auront à se déplacer au guichet unique rue Paul Doumer. Certains parents laissent l'enfant seulement 2 heures par semaine ou par quinzaine. Les plus motivés feront la démarche administrative mais peut être pas l'ensemble des parents. Les structures seront déchargées de certaines missions administratives mais il faudrait qu'elles puissent continuer à assurer l'accueil physique et téléphonique.

Madame AUGEREAU précise que l'objectif est d'avoir une vision intercommunale. Le fonctionnement était très disparate entre la Ville de la Roche-sur-Yon et les autres communes de l'Agglomération. Avec l'ouverture des nouvelles structures d'accueil, il convient d'avoir une cohérence globale de fonctionnement. Si des familles ne trouvent pas de réponse dans une structure pour un accueil occasionnel, elles peuvent peut-être trouver une réponse au sein d'une autre structure. L'objectif du guichet unique est de répondre au mieux à la demande de la famille. Des parents se déplaceront toujours sur les multi-accueils et bien évidemment il faudra leur répondre. En revanche, en cas de non-réponse à leur demande, il sera important de les diriger vers le guichet unique chargé de faire le lien entre les différentes structures.

Madame COURANT, syndicat CGT, demande si un système de permanence dans les quartiers peut être mis en place afin d'éviter aux parents de se déplacer.

Madame NEVEU confirme que ce point a été étudié. Pour les parents de La Roche-sur-Yon ou des communes de l'Agglomération ne pouvant se déplacer au guichet unique, il est prévu que le service se déplace.

Pour **Monsieur le Président**, ceci est cohérent. Il convient de pouvoir rendre le même service à tous les usagers, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Madame AUGEREAU souligne que l'Agglomération met des moyens pour un service supplémentaire à disposition des familles.

Pour **Monsieur le Président**, ce moyen supplémentaire doit alléger la charge de travail du personnel. Quant à l'information du personnel concernant la restitution de l'audit, il appartient aux directrices d'effectuer cette information aux agents.

Madame COURANT, syndicat CGT, reconnaît que les directrices ont bien effectué une restitution de l'audit au personnel mais sans aborder les points de détails. Elle estime qu'il aurait été intéressant pour le personnel le souhaitant, d'avoir la possibilité d'entendre la restitution faite par le Cabinet KPMG.

Selon **Monsieur le Président**, il s'agissait bien d'une information aux agents. Il s'interroge quant au rôle d'une directrice d'établissement. L'information du personnel est de sa responsabilité.

Madame NEVEU partage cet avis. Ce retour a été évoqué en réunion de coordination et c'est le rôle des responsables de structures de donner l'information lors des réunions de service. Cette information a été restituée.

Pour **Monsieur le Président**, le personnel n'a pas besoin de la restitution mais des nouvelles orientations.

En lisant le titre du document présenté en CTP, **Madame COURANT**, syndicat CGT, a pensé que ce rapport s'adressait seulement aux crèches. Il n'est fait référence qu'aux crèches. Elle rappelle que les usagers des crèches ne sont qu'une partie de tous les usagers des structures petite enfance.

Madame FOUNINI précise qu'à travers le guichet unique et la nouvelle commission d'admission unique sur l'Agglomération, on intégrera aussi tous les petits contrats. Ainsi, on élargit encore le champ. Jusqu'à présent, un accueil de 3 jours était possible au niveau de la structure et au-delà de 4 jours, il s'agissait d'un accueil régulier.

Pour, **Monsieur le Président**, à la lecture de ce document on ne parle pas uniquement des crèches.

Madame COURANT, syndicat CGT, confirme que le terme « crèches » est employé à plusieurs reprises. Elle souligne que certaines personnes n'ont pas de contrat pour diverses raisons et il conviendra de ne pas les oublier.

Madame FOUNINI conçoit qu'il puisse manquer quelques éléments. Bien évidemment, les usagers pourront continuer à s'adresser directement aux structures. Il conviendra de garder cette souplesse dans notre organisation.

Monsieur le Président voit dans ce rapport les termes suivants : accueil régulier, accueil occasionnel, accueil d'urgence, structures, multi accueil mais le mot « crèche » n'est pas employé.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, précise que ce terme est employé dans le profil de poste.

Pour **Madame HASCOET**, syndicat SUD, le principe du guichet unique ne lui pose pas question contrairement au nombre de personnes qui vont y transiter. Tous les contrats réguliers longs, les contrats courts, les occasionnels représentent un volume important et elle se demande comment la ou les personnes présentent au guichet unique, pourront répondre aux parents. Pour le mois de septembre sur La Roche-sur-Yon, 95 personnes se sont déplacées dans les différentes structures, ce chiffre ne comptabilise pas les accueils réguliers longs. Pour elle, cela va représenter une masse importante de rendez-vous et l'agent sera débordé.

Madame NEVEU souligne que les dossiers les plus chronophages seront ceux des parents qui viennent pour une première inscription car il conviendra de leur donner des explications. Tous les renouvellements de contrats se feront dans les structures.

Madame HASCOET, syndicat SUD, tient à signaler que ces 95 personnes sont de nouveaux contrats.

Monsieur le Président estime qu'il s'agit de mettre en place un nouveau système. Lors de la mise en place de la nouvelle tarification scolaire à La Roche-sur-Yon, les agents devaient rencontrer 3 000 personnes sur un ou deux mois. Pourquoi ceci ne serait pas possible à la petite enfance ? Le système devra être rodé, évalué. Des changements seront possibles par la suite. Il ressort de l'audit que le fonctionnement actuel ne pouvait perdurer. Une cohérence devait être trouvée afin de décharger les structures d'accueil de certaines tâches afin de consacrer plus de temps au travail de terrain. Il s'agit d'une amélioration, d'une modernisation. L'objectif est de donner aux familles la meilleure réponse.

Madame FOUNINI signale qu'un tel fonctionnement existe à Brest et à Rennes. Effectivement, des craintes ou des questionnements existent toujours lors d'une nouvelle organisation mais il n'y a aucune raison pour que ce guichet ne fonctionne pas.

Madame HASCOET, syndicat SUD, ne remet pas en cause la mise en place du guichet unique car elle répond à une demande. Il s'agit de la charge de travail engendrée. Elle pense qu'un seul agent n'est pas suffisant pour remplir cette mission.

Monsieur le Président signale que le besoin a été évalué. Il est étonné de ce type de remarques suite à la restitution de l'audit.

Madame MAROT, syndicat CFDT, pense que ce guichet unique est un plus. La CFDT est interpellée par des assistantes maternelles au sujet de difficultés de garde rencontrées par des parents. Elle souligne qu'il existe actuellement de très gros problèmes dans ce secteur. Elle propose de faire un point sur ce guichet unique dans six mois voire un an afin de voir s'il répond mieux aux attentes des parents.

Madame NEVEU rappelle que pour les assistantes maternelles, les Relais Assistantes Maternelles (RAM) restent en place.

Monsieur le Président rappelle qu'un nouveau fonctionnement va être mis en place. Par ailleurs, une ou deux crèches privées vont ouvrir. L'Agglomération comptabilisera 462 places en multi-accueils, crèches hospitalières incluses et 700 assistantes maternelles. Malgré la conjoncture, un 5^{ème} RAM sera mis en place en 2013. En conséquence, toutes les communes seront couvertes. Les assistantes maternelles ont un lieu pour se réunir, il s'agit du lieu d'accueil parents enfants La Ronde. Ce lieu a été maintenu malgré le désengagement de la CAF. Il est difficile de faire mieux. Il est, par conséquent, étonné des réactions concernant ce guichet unique. Des ajustements seront nécessaires. Ce service rencontrera certainement quelques difficultés de compréhension de la part des usagers au départ. Cependant, si ce projet n'est pas porté par les cadres, les responsables de structures, alors il existe un problème car il leur appartient de le faire. L'audit a montré qu'une progression était possible dans ce domaine, notamment dans les cuisines. Pour le Président, cette inquiétude permanente sur les changements est incompréhensible. Le service petite enfance sera le plus performant du département et comptera le plus d'agents.

Madame NEVEU ajoute qu'elle a assisté à une réunion à Nantes. L'Agglomération est très bien placée, y compris par rapport à la CAF et l'application de la PSU (Prestation de Service Unique).

Monsieur le Président rappelle qu'un service public est d'abord pour le public. Si Rennes a pu mettre en place son guichet unique, l'Agglomération doit y arriver.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, tient à signaler que SUD n'a pas d'opposition par rapport au guichet unique, bien au contraire, dans la mesure où le service public peut être amélioré. Le profil de poste de l'animatrice est très vaste, très diversifié. Elle souhaite savoir si un binôme a été prévu pour pallier ses absences. Par ailleurs, les structures de la Chaize-le-Vicomte et des Clouzeaux n'apparaissent pas.

Monsieur le Président en conclut qu'il faudra recruter quelqu'un de compétent.

Madame NEVEU précise qu'un secrétariat existe au niveau de la petite enfance. Les agents sont en place depuis 20 ans et connaissent bien le fonctionnement. L'organigramme présenté ce jour, est celui qui sera mis en place au 1^{er} janvier 2013. Lors du comité technique paritaire qui abordera la mise en place des nouvelles structures, il en sera fait mention ainsi que du 5^{ème} RAM.

L'ouverture de deux multi-accueils privés sur l'Agglomération permettra d'observer son fonctionnement, particulièrement pour le personnel. **Monsieur le Président** remercie

notamment Caroline FOUNINI, les services et tous ceux qui ont conduit ce projet afin de permettre la modernisation de cette direction. Il convient de positiver.

Madame COURANT, syndicat CGT, remarque que l'organigramme fait référence à un poste à 60 % au guichet unique. Elle aimerait avoir des précisions quant à ce poste.

En réponse, **Madame NEVEU** explique que l'existant a été repris et qu'il correspond au poste de secrétariat au multi-accueil de Mouilleron-le-Captif. Ce poste va être mutualisé.

Madame COURANT, syndicat CGT, en conclut que cet agent va basculer au guichet unique. Elle précise que cet agent qui a bénéficié d'un reclassement, souhaiterait voir son temps de travail augmenter. Elle souhaiterait avoir également des explications quant aux 4 heures de l'assistante administrative des RAM.

Concernant le poste à 60 %, **Madame NEVEU** explique que l'existant est repris. Pour l'assistante au RAM, cet agent a été recruté pour assurer le secrétariat du RAM SUD à hauteur de 2 heures. Quand le RAM de la Chaize-le-Vicomte a été créé, il lui a été attribué 2 heures supplémentaires. Quand le 5^{ème} s'ouvrira, il y aura également des missions de secrétariat. Elle avoue que 4 heures par semaine n'est pas un temps très attractif mais il correspond au besoin.

Monsieur le Président précise que tout sera harmonisé avec le temps.

Madame COURANT, syndicat CGT, a noté un changement dans l'organisation de la direction du multi-accueil Ramon. Elle souhaiterait connaître le devenir du poste actuel de puéricultrice.

Madame NEVEU précise que le poste de puéricultrice, directrice du multi-accueil des Clouzeaux, sera proposé à l'actuelle directrice adjointe Ramon. Le poste d'adjointe à Ramon sera un poste d'éducatrice de jeunes enfants.

Madame FOUNINI tient à rappeler que lors de l'étude de la réorganisation, les profils de postes ont également été travaillés afin qu'il n'y ait pas de doublon entre les directions et les directions adjointes. Il a été décidé qu'une éducatrice de jeunes enfants compléterait l'infirmière puéricultrice occupant le poste de directrice. Elles auront des missions distinctes mais bien évidemment, elles travailleront ensemble à certains moments. Leurs missions seront ainsi clairement identifiées.

Madame CHARROIN, syndicat FO, tient à signaler que ce guichet est un progrès car tout ce qui peut aller dans le sens d'une clarification, d'une simplification des démarches est positif.

Monsieur le Président est satisfait de cette remarque et souligne que les organisations syndicales donnent l'image de toujours rester dans le conservatisme.

Madame HASCOET, syndicat SUD, souligne que poser des questions sur un projet, ne signifie pas que l'on est contre.

Monsieur le Président conçoit que poser des questions soit positif mais être toujours dans la plainte ne l'est pas.

Madame COURANT, syndicat CGT, précise qu'il s'agit de transmettre des constats au quotidien et non des plaintes.

Madame FOUNINI souligne que l'Agglomération sait reconnaître l'importance des professionnels dans les services et notamment la proximité avec les parents.

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, remarque que les régimes indemnitaires ne sont pas mentionnés dans les profils de poste. Concernant celui d'animateur du guichet unique, la CFDT aurait souhaité que soit ajouté à la 2^{ème} page dans le paragraphe Relais avec la DRH

« être en lien avec la référente DRH et le personnel » : « sous réserve d'appliquer la législation concernant le taux d'occupation ».

Monsieur le Président précise qu'il ne faut pas mentionner tout ce qui est prévu par la loi.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne qu'il est important de le mentionner afin de connaître les modalités de remplacement. Ce dossier est intéressant et il aurait été souhaitable de valoriser le nombre de créations de postes à la petite enfance.

Monsieur le Président précise qu'il y aura 25,5 postes créés.

MISE AU VOTE : Dossier adopté à l'unanimité

V – MODIFICATION DES PLANNINGS DES MNS DU COMPLEXE ARAGO

Présentation d'Alain PORET

En préambule, **Monsieur CHARPIN** précise que cette réorganisation a été mise en place d'une part pour clarifier certains points avec les maîtres nageurs et d'autre part, pour une équité entre ces agents. Ce nouveau planning permet un meilleur suivi des activités proposées par l'Agglomération, notamment pour les cours collectifs et d'aquagym, donc un nombre important de points positifs pour l'établissement et le personnel. Ce projet a été travaillé en lien avec les chefs de bassins et les maîtres nageurs et validé par tous, dans le respect du règlement sur l'aménagement du temps de travail.

Monsieur Le Président souligne que cette réorganisation est positive.

Monsieur PORET rappelle que ce projet répond à une demande des éducateurs mais aussi aux besoins du service. Ces modifications ne changent en rien le règlement intérieur sur l'aménagement du temps de travail de janvier 2006.

Monsieur le Président demande combien de postes vont être créés à Saint-Florent-des-Bois et précise que les nouveaux agents seront amenés à travailler sur les deux structures.

Monsieur CHARPIN précise que 11,5 postes seront créés et confirme une polyvalence pour certains postes mais également une mutualisation possible sur certaines périodes de l'année. Ce sujet sera abordé par Jean-Marc LUCY lors de la présentation du dossier suivant.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, souligne que toutes les demandes faites lors du comité de suivi ATT ont bien été prises en compte.

MISE AU VOTE : Dossier adopté à l'unanimité

VI – PRÉSENTATION DE L'ORGANIGRAMME DU SERVICE EQUIPEMENTS SPORTIFS – MISE EN SERVICE DE LA PISCINE DE SAINT-FLORENT-DES-BOIS

Présentation de Jean-Marc LUCY

L'équipement de Saint-Florent-des-Bois ouvrira comme prévu le 1^{er} juillet 2013, les travaux n'ont pas de retard pour l'instant. La construction du rond point pour desservir cet équipement va commencer prochainement. Suivra ensuite l'ensemble des procédures pour la déclaration de l'établissement et son homologation. Les tests de fonctionnement sont programmés en juin. Une gestion en régie a été décidée pour la totalité des installations piscine et patinoire, décision politique importante et forte qui marque aussi la volonté de valoriser une performance par rapport à la gestion publique. 11,5 postes équivalents temps complet seront créés. Le recrutement du personnel interviendra de novembre à février pour une prise de poste d'avril à juin 2013. La direction sera mutualisée pour les deux sites avec

un ou un(e) référent(e) pour Saint-Florent-des-Bois. Le référent de la direction sera positionné physiquement à Arago. Le recrutement d'un cadre B technicien de maintenance vient d'être lancé, avec un profil très précis et des fonctions de frigoriste spécialité ammoniacque, qualification excessivement importante pour ce poste. Il sera le pilote, le manager de l'équipe d'entretien des deux agents déjà en poste.

La programmation de la piscine de Saint-Florent-des-Bois est présentée dans ce dossier. Elle a été déterminée par une lisibilité optimale d'ouverture au public et une complémentarité avec Arago. 64 heures d'amplitude d'ouverture sur Saint-Florent-des-Bois ont été arrêtées par le Président ainsi que par les Elus de l'Agglomération. Cette amplitude détermine le besoin en terme de personnel. Il y a 3 ans, un programmiste nous avait émis des hypothèses. Cette étude a été confrontée à notre propre évaluation qui a abouti aux mêmes conclusions. Pendant les vacances scolaires l'amplitude d'ouverture sera moins importante et passera à 49 heures 30.

Monsieur Le Président tient à souligner la lisibilité de la planification des bassins de Saint-Florent-des-Bois. Pour le public notamment, les horaires d'ouverture sont toujours à la même heure. Actuellement ce n'est pas le cas pour Arago mais à terme, il conviendra d'être sur cette même logique. Il est important que le public sache que chaque jour à 17 heures, il peut avoir accès à la piscine, ainsi que le mercredi et le samedi toute la journée ainsi que le dimanche matin. Quand les horaires changent chaque jour, c'est incompréhensible pour les usagers.

Monsieur LUCY souligne qu'à terme, un usager doit pouvoir accéder à la piscine toute l'année de 10 heures à 19 heures. C'est pour cela qu'il faudra conjuguer les horaires d'ouverture d'Arago et de Saint-Florent-des-Bois.

Monsieur le Président souhaite une lisibilité identique pour Arago après la construction du nouveau bassin, c'est-à-dire des horaires lisibles pour le public. Actuellement, le complexe Arago est mis à disposition d'associations mais il n'est pas certain que cette mesure perdure dans la mesure où elle engendre beaucoup de contraintes horaires.

Monsieur LUCY informe que l'organigramme présenté sera opérationnel début juillet 2013. Franck CHARPIN sera le directeur des deux structures et Alain PORET, le responsable de tous les bassins. L'assistante du directeur aura la responsabilité du pôle accueil ainsi que de la régie. L'agent de maîtrise de la patinoire reste affecté à Arago. L'un des chefs de bassins sera le référent de l'encadrement et positionné à Saint-Florent-des-Bois. Il sera opérationnel à 50 % sur le terrain et à 50 % sur des missions administratives. Les 3 chefs de bassins sur Arago auront des fonctions équivalentes mais avec une polyvalence multi-sites. A terme, un chef de bassin d'Arago devra être en capacité de remplacer un chef de bassin à Saint-Florent-des-Bois et inversement. Cinq MNS vont être recrutés pour Saint-Florent-des-Bois.

Monsieur le Président précise que cette polyvalence sera inscrite dans les profils de poste.

Monsieur LUCY le confirme. Les deux agents du sauna hammam auront un positionnement différent car un accès automatisé est prévu sur le futur espace sauna hammam. Concernant les agents d'entretien de Saint-Florent-des-Bois, 3 agents d'entretien auront une polyvalence sur l'accueil et 1,5 agent d'accueil, une polyvalence sur l'entretien. Les mêmes objectifs seront recherchés à terme pour Arago. Pour les 4 agents d'accueil piscine, la polyvalence sera également recherchée. Pas de changement pour les agents d'entretien et surfacier glaceur de la patinoire. Il est à noter que, depuis l'an dernier, une polyvalence a été mise en place entre la patinoire et la piscine. L'animateur DJ est recruté sous contrat. Enfin, les 3 agents techniques seront chargés de la maintenance des installations, l'un sera recruté en catégorie B comme évoqué précédemment.

Monsieur CHARPIN souhaite souligner que la patinoire fermera dorénavant tous les 5 ans et non tous les ans comme précédemment.

Monsieur le Président souligne la décision de positionner le directeur sur les deux établissements. Cette hypothèse a été retenue contrairement aux Herbiers qui a délégué la gestion de leur site. En contrepartie, la mutualisation est impérative sur les deux structures ainsi qu'une souplesse au niveau du personnel.

Monsieur CHARPIN confirme que ce sera le cas. Il souligne que l'un des avantages de cette mutualisation pour les agents techniques est l'allègement de l'astreinte les week-ends, ce qui n'est pas négligeable en terme de conditions de travail. En effet, ils vont passer de deux à trois agents.

Monsieur Le Président souhaite avoir à terme, le nombre total d'agents sur les deux structures.

Monsieur LUCY indique qu'actuellement Arago compte 35 agents et 11,5 postes seront créés, soit un total sur les deux structures de 46,5 agents. Il souhaite ajouter que pour épauler les techniciens, des contrats de maintenance ont été signés pour un an, renouvelables si nécessaire. Il en est de même pour ce qui concerne le froid. La technologie est assez pointue et nécessite la formation des agents.

Monsieur le Président souligne que cette organisation se fait bien en amont et qu'elle est nécessaire. Le personnel devra être recruté au bon moment. Il conclut que 38,5 postes vont être créés en comptabilisant les postes de la petite enfance et de Saint-Florent-des-Bois.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, demande si le CHS a été consulté.

En réponse, **Monsieur LUCY** explique que cette instance a été rencontrée à deux reprises. Le dossier de Saint-Florent-des-Bois a été remis aux membres. Le CHS a émis des observations très intéressantes et certaines ont été prises en considération. Une nouvelle rencontre est prévue en novembre. Il tient à souligner que l'accessibilité de la piscine de Saint-Florent-des-Bois est d'un très bon niveau. La présentation à la commission intercommunale d'accessibilité s'est très bien déroulée.

Madame MAROT, syndicat CFDT, entend que des postes autres que ceux de MNS nécessitant de la technicité, vont être créés. Elle pense important de proposer des stages de découverte aux agents de l'Agglomération souhaitant une mobilité. Elle rappelle la création de postes d'accueil.

Monsieur le Président souligne que ces postes d'accueil auront également des missions d'entretien. Il conviendra d'apporter un soin particulier à la rédaction des profils de postes. En effet, les agents seront positionnés sur deux métiers distincts.

Madame MAROT, syndicat CFDT, le conçoit et pense que les agents pourront se former.

Monsieur PETTON abonde dans le sens des propos tenus par Madame MAROT. C'est l'occasion de créer de la mobilité sur un certain nombre de postes.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, demande si les profils de postes seront présentés lors d'un prochain CTP.

Monsieur LUCY précise que ce n'est pas prévu. Ils seront en ligne, comme le poste de technicien actuellement en ligne.

Madame MAROT, syndicat CFDT, pense qu'il est souhaitable que les plannings soient examinés en comité de suivi ATT.

Pour **Monsieur le président**, seuls les postes entretien/accueil sont nouveaux.

Monsieur LUCY le confirme. Ce qui est nouveau c'est la polyvalence maximale recherchée et non le contenu du profil. Il conçoit que ces nouveaux postes puissent être l'opportunité d'une mobilité pour des agents de l'Agglomération.

Pour **Monsieur le Président** la polyvalence entre les sites est très importante.

MISE AU VOTE : Dossier adopté à l'unanimité

VI – QUESTIONS DIVERSES

Profil du Directeur Général Adjoint Solidarités : présentation de Magali AUGEREAU

Au sein de la Ville de la Roche-sur-Yon, un poste de Directeur Général Adjoint Solidarités a été créé. Il a été proposé que le pilotage et l'animation du pôle solidarité de l'Agglomération puissent y être intégrés. Cette mission est assumée actuellement par la Directrice Générale des Services à hauteur de 30 % avec le pilotage des trois grandes directions : petite enfance, CLIC et éducation aux risques routiers ainsi que l'animation de la commission solidarités de l'Agglomération.

Par conséquent, le poste de DGA Solidarités sera à 70 % Ville et 30 % Agglomération.

Monsieur le Président précise que sur la partie Ville, il sera en charge des cinq EPHAD et du CCAS. N'ayant pas de DGA chargé de la Solidarité à l'Agglomération, cette organisation a semblé cohérente s'adressant aux jeunes et aux personnes âgées. Côté Ville, c'est le poste d'Hugues MALLARD qui a été scindé en deux.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite savoir si la réflexion a été menée depuis avril car la CFDT avait posé la question d'un temps complet à la Ville.

Monsieur le Président explique qu'actuellement sur des postes de DGA, seuls Monsieur GIRAUDEAU et Madame LOWE sont mutualisés. S'ajoutera le DGA Solidarités à hauteur de 30 % à l'Agglomération, missions assumées jusqu'à présent par Madame AUGEREAU. D'autres postes pourront l'être par la suite.

Concernant le suivi de la coordination des retraités, **Madame MAROT**, syndicat CFDT, souhaiterait savoir ce qu'il est devenu.

Monsieur le Président souligne que les missions inscrites dans le premier profil de poste au titre de la Ville demeurent valables.

Madame AUGEREAU précise qu'il ne lui appartient pas d'évoquer la question du poste créé au titre de la Ville de la Roche-sur-Yon.

Monsieur PETTON tient à remercier les membres du CTP de l'Agglomération pour le travail effectué pendant 4 ans.

Le Président
Pierre REGNAULT



La Secrétaire
Annie GUYAU
Pour les représentants de l'Etablissement



La Secrétaire adjointe
Françoise BARRETEAU
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.F.D.T.