

La Roche-sur-Yon, le 4 janvier 2013

Direction Générale  
Moyens et Ressources  
Direction des  
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/12 décembre 2012  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
DU 12 DECEMBRE 2012**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire excusé remplacé par Madame **VALIN**, suppléante, Madame **CEREIJO**, titulaire excusée remplacée par Monsieur **BOURDET**, suppléant, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, Madame **LOWE**, titulaire, Madame **PETIT**, suppléante, Monsieur **VIGNIER**, suppléant.

Etaient excusés :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Monsieur **PARSY**, suppléant, Madame **TRICOIRE**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame **ROUAULT**, titulaire, Monsieur **ASRI**, titulaire et Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur **TISSEDRE**, suppléant et Monsieur **TOUVRON**, suppléant étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Madame **RAYNAUD**, titulaire, Monsieur **PARPAILLON**, suppléant et Madame **CALLEAU**, suppléante.

▪ Syndicat S.U.D. :

Monsieur **GUIGNARD**, titulaire et Madame **RENONCOURT**, titulaire.

Monsieur **BORDES**, suppléant et Madame **SERIVE**, suppléante étaient excusés.

▪ Syndicat F.O. :

Madame **BAUSSON**, titulaire et Monsieur **BARBEAU**, suppléant.

Secrétaires de séance :

Secrétaire	: Monsieur <b>GUILLET</b>
Secrétaire adjoint	: Monsieur <b>RATIER</b> , syndicat C.F.D.T.



Le procès verbal du comité technique paritaire du 13 septembre 2012 est adopté avec les observations suivantes :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que le paragraphe suivant relatif à la modification des indicateurs locaux : « *Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. se dit satisfait du traitement équitable de l'ensemble des filières. Cependant, certains indicateurs sont trop restrictifs. Par exemple, les animateurs sont désormais pris en compte pour l'accès par la promotion interne au cadre d'emplois des attachés alors que le statut ouvre cette possibilité à l'ensemble des cadres d'emplois. Il aurait été préférable d'établir une priorité entre les différentes filières et notamment les rédacteurs.* »

soit modifié comme suit : Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. se dit satisfait du traitement équitable de l'ensemble des filières. Cependant, certains indicateurs sont trop restrictifs. Par exemple, *seuls* les animateurs sont désormais pris en compte *en sus des rédacteurs* pour l'accès par la promotion interne au cadre d'emplois des attachés alors que le statut ouvre cette possibilité à l'ensemble des cadres d'emplois. Il aurait été préférable d'établir une priorité entre les différentes filières, et notamment *prioriser* les rédacteurs, *sans toutefois restreindre les possibilités laissées par les conditions statutaires.*

Après une nouvelle écoute de l'enregistrement, les propos de Monsieur RATIER ont été exactement les suivants : « *Les propositions respectent, dans l'ensemble, nos demandes, notamment en terme d'équité, on est satisfait la dessus. Par contre, il y a des indicateurs qui sont un peu trop restrictifs. Vous avez rajouté les animateurs dans la promotion interne des attachés mais normalement les statuts prévoient que c'est n'importe quel cadre d'emplois. Il aurait été préférable, à notre sens, de mettre en priorité les rédacteurs et les animateurs. C'est simplement un constat qu'on fait.* »

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que deux questions diverses soient abordées en fin de C.T.P.

Monsieur **LE MAIRE** est d'accord dans la mesure où nous sommes en possession d'éléments de réponse.

### I – TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL 2013

*Présentation par Christophe GOGÉON*

### II – TAUX DE PROMOTION AU TITRE DE L'ANNEE 2013

*Présentation par Christophe GOGÉON*

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

*Arrivée de Madame Ariane LOWE à 17 heures 10.*

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. rappelle la demande de S.U.D. de fixer un ratio à 100 %, ce qui permettrait de compenser pour partie la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires territoriaux. A partir de la proposition qui est faite, S.U.D. sollicite prioritairement un ratio à 100 % pour l'avancement à l'échelon spécial de l'échelle 6. Ceci pour permettre l'équité entre la filière technique qui avance sans ratio et les autres filières.

S.U.D. demande également une carrière linéaire pour tous, toute catégorie confondue, du premier grade du cadre d'emplois au dernier.

S.U.D. demande de relever le ratio pour l'avancement de grade à la Ville pour la filière technique de l'échelle 4 à l'échelle 5 et de l'échelle 5 à l'échelle 6. La même demande est formulée pour le C.C.A.S. pour la filière technique de l'échelle 4 à l'échelle 5, afin de prendre en compte la pénibilité du travail au sein des résidences pour personnes âgées.

Madame **BAUSSON** pour F.O. se situe dans la même réflexion quant à une carrière linéaire. F.O. demande en conséquence un taux à 100 % notamment pour les agents relevant de la catégorie C qui se situent au bas de l'échelle de rémunération. F.O. demande qu'un effort supplémentaire soit accordé en plus de ce qui a été déjà attribué.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate qu'une légère évolution a été apportée sur certains grades depuis la dernière réunion préparatoire. La C.F.D.T. avait demandé de porter une attention particulière sur les agents de catégorie C qui avaient été reclassés en trois tranches en 2007, 2008 et 2009. Ces agents se retrouvent, aujourd'hui, promouvables au grade supérieur. Un surcroît assez important d'avancements possibles va se présenter en 2013, 2014 et 2015. La C.F.D.T. demande qu'un effort particulier soit fait pour porter ces ratios au moins à 50 % pour les auxiliaires de soins et les A.T.S.E.M. Le potentiel d'agents promouvables va être plus important pour les années à venir.

La C.F.D.T. demande un ratio à 100 % pour les agents relevant du premier grade et ayant obtenu l'examen (première classe après examen). Cet effort est consenti pour la filière administrative mais il s'agit d'un reliquat de l'année précédente. Pour les autres filières, le ratio devrait être au moins de 50 % avec un engagement de la collectivité de nommer le reliquat l'année suivante.

La C.F.D.T. avait demandé une étude sur la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (G.I.P.A.). Un bilan a été envoyé récemment. Il en ressort que des sommes importantes ont été données

par la collectivité. En conséquence, il semble nettement préférable de faire avancer les agents sur le grade supérieur. Les agents ne bénéficieraient plus de la G.I.P.A. l'année suivante. La reconnaissance serait beaucoup plus forte de la part de la collectivité puisqu'il s'agirait d'un avancement de grade qui compterait pour la carrière de l'agent.

Monsieur **GROS** souligne l'effort qui a été fait entre les premières propositions et ce qui est présenté. Après avoir écouté les partenaires sociaux, un effort sensible a été consenti pour les bas salaires et notamment l'avancement des agents de l'échelle 4 à l'échelle 5. Des efforts ont également été réalisés pour les agents ayant obtenu un examen pour la filière administrative, technique et animation. Des enjeux d'équilibre pèsent sur l'avancement de ces agents et de ceux qui avancent par ancienneté. En conséquence, l'avancement des agents titulaires de l'examen se fait sur deux années. Cette mesure est maintenue car elle donne satisfaction.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande qu'une transversalité existe entre l'Agglomération et la Ville en matière d'avancement. Une cohérence a été mise en œuvre. Un effort particulier a été fait sur le grade d'auxiliaire de puériculture à l'Agglomération, le taux a été porté à 50 %. C'est la raison pour laquelle, la C.F.D.T. demande qu'un effort soit fait à la Ville en augmentant le taux à 50 % pour les auxiliaires de soins et les A.T.S.E.M.

Monsieur **GROS** est d'accord sur le fait qu'il s'agit d'agents ayant fait l'objet d'un reclassement en trois tranches. Cependant, en matière de volume, il ne s'agit pas de la même échelle.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que le même nombre d'agents va s'ajouter en 2014 et 2015 aux agents déjà promouvables en 2013. Les personnes qui ont obtenu un concours ont été reconnues en terme de carrière mais ils vont être cependant pénalisés car ils vont attendre.

Monsieur **LE MAIRE** reconnaît que le salaire des agents territoriaux n'est pas très élevé.

Monsieur **GROS** précise qu'un agent à temps complet ne peut pas percevoir moins que le S.M.I.C. Si l'indice est en dessous du S.M.I.C. compte tenu de sa revalorisation, une indemnité différentielle est alors versée en compensation.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. déplore le fait que l'indemnité différentielle n'est pas prise en compte pour la retraite. Monsieur **JAMONNEAU** rappelle que la C.G.T. avait demandé un bilan relatif à la G.I.P.A. sur plusieurs années et notamment depuis 2008.

Monsieur **GROS** répond que le bilan demandé et envoyé sur l'année 2012 est tout à fait légitime. Cette question a été abordée lors des réunions préparatoires. Cet élément ne figure pas en tant que tel dans les indicateurs locaux. Il ne serait pas incohérent de les y faire figurer. Il convient d'en tenir compte et c'est ce qui a été fait pour la préparation de ce dossier. Les agents ayant bénéficié de la G.I.P.A. ont tous été identifiés.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que la C.G.T. avait évoqué la problématique des agents de maîtrise qui relèvent de l'échelle 5. Or, dans certaines équipes, les adjoints aux agents de maîtrise ont eu la possibilité d'accéder rapidement à l'échelle 6. Ceci crée des frustrations car les adjoints aux agents de maîtrise touchent plus qu'un agent de maîtrise or les responsabilités ne sont pas les mêmes. Monsieur **JAMONNEAU** demande que ce différentiel soit réglé en proposant de faire bénéficier les agents de maîtrise d'un avancement au grade d'agent de maîtrise principal.

Monsieur **GROS** reconnaît que l'avancement de carrière accéléré des adjoints aux agents de maîtrise a été favorisé jusqu'à présent et ceci constitue une erreur. On est revenu sur cette erreur en modifiant les indicateurs locaux. Il ne serait pas pertinent de corriger une erreur avec une autre erreur.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que faire avancer les agents de maîtrise au grade supérieur ne constituerait pas une erreur. Il s'agit de reconnaître leur travail et les faire avancer dans leur carrière.

Monsieur **GROS** préfère que l'on reconnaisse les agents de maîtrise dans leur carrière d'agent de maîtrise. Il n'est pas d'accord de faire gagner aux agents de maîtrise ce que les adjoints ont déjà gagné dans le cadre de leur avancement de grade.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. réitère la demande d'effort par la collectivité. Par rapport à l'intervention de début de séance, Monsieur PARPAILLON souhaite revenir sur le vote du budget du gouvernement pour 2013 qui acte une hausse de la T.V.A. qui pénalisera les ménages. Ceci renforce la demande des partenaires sociaux de favoriser les bas salaires. Depuis deux ans, les dossiers de surendettement augmentent de 20 % par année en Vendée. Ceci vient accréditer la demande de la C.G.T. de fixer les taux à 100 % pour les agents de catégorie C et notamment les A.T.S.E.M. mais aussi les personnels des résidences pour personnes âgées qui sont bien souvent à temps partiel ou les animatrices accueil qui ne travaillent également pas à temps complet. Cette demande est tout aussi valable pour les agents qui travaillent à 100 %.

Monsieur **LE MAIRE** répond que le contexte national n'est pas flamboyant et le bilan retrouvé par le gouvernement est catastrophique. Il faut créer les conditions pour retrouver la croissance dans le pays. L'augmentation de la T.V.A. semble la solution la moins injuste possible. Après avoir écouté les partenaires sociaux, Monsieur LE MAIRE propose les ajustements suivants :

- 2 possibilités supplémentaires (soit un total de 8 sur 17) pour l'avancement au grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe après examen, le taux atteint approcherait les 50 %,
- 2 possibilités supplémentaires (soit 8 agents sur 11) pour l'avancement au grade d'adjoint d'animation de 1<sup>ère</sup> classe après examen,
- 2 possibilités supplémentaires pour l'avancement au grade d'A.T.S.E.M. principal de 2<sup>ème</sup> classe soit 5 sur 11 agents remplissant les conditions,
- 1 possibilité supplémentaire pour l'avancement au grade d' d'A.T.S.E.M. principal de 1<sup>ère</sup> classe soit 2 sur 3 agents remplissant les conditions,
- 3 possibilités supplémentaires pour l'avancement au grade d'auxiliaire de soins principal de 2<sup>ème</sup> classe soit 8 sur 18 agents remplissant les conditions,
- 1 possibilité supplémentaire pour les agents de maîtrise principaux, ce qui porte le taux à 3/13,
- 1 possibilité supplémentaire pour l'avancement au grade de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe soit 1 agent sur 6,
- 2 possibilités supplémentaires pour l'avancement au grade d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe au choix, ce qui constitue la possibilité maximale autorisée par le statut soit un total de 6 sur 21 agents remplissant les conditions,
- 2 possibilités supplémentaires pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe soit 5 agents sur 16,
- 1 possibilité supplémentaire pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe, soit 6 agents sur 97,
- 1 possibilité supplémentaire pour l'avancement au grade d'adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe au C.C.A.S., ce qui porte le taux à 50 % (1 sur 2 agents),
- 2 possibilités supplémentaires pour l'avancement au grade d'adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe au choix, ce qui porte le ratio à 8/45.

Monsieur **GUIGNARD** pour S.U.D. insiste pour augmenter le taux pour l'accès au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe. Monsieur GUIGNARD rappelle que tous les ans, il est question de ces agents qui sont bloqués dans leur carrière. Ces agents se donnent tous les jours pour la collectivité. Ils sont démotivés par le peu d'avancements proposés sur ce grade.

Monsieur **LE MAIRE** en a bien conscience de l'implication de ces agents mais il faut arbitrer.

Monsieur **GROS** relativise le propos de Monsieur GUIGNARD car il estime que les agents de la filière technique avancent plus rapidement que les agents des autres filières. C'est la raison pour laquelle les indicateurs locaux ont été modifiés.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande qu'un effort soit fait pour les rédacteurs principaux dans la mesure où il a été consenti pour les techniciens dans un souci d'équité entre les filières. Elle pose la question du ratio pour les agents de la police municipale.

Monsieur **GOGÉON** précise que les propositions supplémentaires vont concerner 20 agents pour un total de 83 avancements au titre de l'année 2013. Monsieur GOGÉON rappelle que le taux de promotion pour la police municipale n'a pas à être soumis au C.T.P., ce qui constitue une particularité pour cette filière.

Monsieur **LE MAIRE** précise que le contexte des collectivités locales va être financièrement difficile. Il faut que le territoire se développe sans aggraver la fiscalité.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. répond que chaque citoyen aura à fournir un effort également. Les impôts locaux ne diminuent pas, la C.S.G. va augmenter et les salaires sont gelés. Les agents auront inéluctablement des problèmes financiers.

Monsieur **LE MAIRE** répond que le territoire français résiste face à la crise. Mais ce n'est pas le cas ailleurs en Europe. La France est dans un cadre contraint. Il faut créer les conditions pour que la croissance revienne nationalement et localement. Il convient de ne pas casser le service public local mais de le moderniser.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

**Administration, C.F.D.T., F.O. : Pour**

**C.G.T., S.U.D. : Abstention**

### **III – PROJET DE SERVICE POPULATION / ACCUEIL / STANDARD**

*Présentation par Anne-Marie PETIT*

Madame **PETIT** précise que l'ouverture de la cité Mitterrand de 17 heures à 17 heures 30 est rétablie contrairement à ce qui est indiqué dans le document. Les directeurs n'étaient pas favorables à cette proposition, ceci constituant une perte de repère. Les deux points de ce dossier à valider sont :

- la reconnaissance du poste de responsable de service en catégorie A,
- l'ajout d'une hôtesse dans le roulement du planning d'ouverture de l'accueil de la mairie centrale le samedi matin.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. s'étonne du maintien des deux agents d'accueil de La Fayette sur l'accueil de la mairie centrale le samedi matin.

Monsieur **GROS** répond que ce point a été ré-examiné. Il a été décidé de le maintenir en l'état de façon à limiter les contraintes d'un maximum d'agents.

Monsieur **MALLARD** est surpris de cette réaction. Il est étonné que l'on ne puisse pas partager un principe de solidarité. Un roulement est organisé sur sept semaines avec sept agents au lieu de l'organiser sur cinq semaines avec cinq agents.

Monsieur **ASRI** pour la C.F.D.T. s'étonne du fait que les agents rattachés actuellement au Centre Technique Municipal (C.T.M.) et qui seront ensuite affectés à La Fayette ne soient pas concernés par ce roulement du samedi matin. Seuls deux agents seront impactés alors que d'autres vont les rejoindre.

Madame **PETIT** répond que l'on continue avec les deux mêmes personnes.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. ajoute que le principe de solidarité ne joue pas à plein.

Monsieur **GROS** comprend que la C.F.D.T. propose de rajouter deux agents en plus dans le roulement du samedi matin.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. rappelle que les agents qui seront affectés le samedi matin à l'accueil de l'hôtel de Ville généreront des heures à récupérer sur l'autre service. La solidarité a ses limites. Il serait plus pertinent de prendre des agents de la même direction.

Monsieur **GROS** précise que c'est un service qui tourne tous les samedis matins dans son intégralité. Tous les agents du service accueil, état civil travaillent le samedi matin.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que le dossier de la réorganisation de la Direction Générale des Services Urbains a été soumis au C.T.P. d'octobre 2011. Monsieur **LE MAIRE** avait proposé d'adopter le dossier en l'état et en parallèle de réfléchir quant à l'opportunité d'une autre organisation au vu de ce que les agents avaient à dire. La Direction des Ressources Humaines regardera en détail le travail effectué par les agents d'accueil. Les partenaires sociaux n'ont pas été destinataires de cette étude. Il n'est pas opportun d'enlever des agents d'un service pour satisfaire un autre service.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. ajoute que cette mission pose problème dans la mesure où elles effectuent des tâches toutes les six semaines uniquement. Elles n'effectuent plus ces tâches au quotidien. Les agents se sont trouvés en difficulté deux fois face au public en n'étant pas en mesure de répondre à la demande des usagers. Dans le cadre de Qualiville, cela est réellement problématique.

Monsieur **GROS** répond à Monsieur **JAMONNEAU** que le travail réalisé sur l'accueil (trafic téléphonique, charge de travail) amène au dossier qui sera présenté ensuite sur la réorganisation de Roche Services. Une enquête a donc été menée. Un travail a été réalisé avec le service et il amène à une nouvelle proposition.

Madame **PETIT** ne peut pas entendre les arguments de Madame **CALLEAU** dans la mesure où depuis 2010, les agents ont été intégrés au périmètre de la démarche Qualité. Une procédure existe, il suffit juste de la suivre. Cette procédure consiste à mettre un agent qui n'a jamais effectué les missions afin qu'il puisse répondre au mieux à l'utilisateur.

Madame **PETIT** ajoute que ces agents effectuent les samedis matins depuis 2000.

Madame **PETIT** connaît les problèmes rencontrés par les agents car elle est en possession de rapports.

Il ne s'agit pas de tâches que les agents ne savent pas faire mais bien de tâches que les agents ne veulent pas faire.

Tous les agents ont été formés à la Gestion Electronique des Documents (G.E.D.) et savent y accéder. Cela fait partie de la démarche Qualité.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. répond qu'il est difficile d'effectuer des missions que les agents ne pratiquent pas régulièrement.

Monsieur **GROS** répond que les agents effectuent l'accueil à l'hôtel de Ville le samedi matin depuis douze ans.

Madame **PETIT** soulève le fait que l'agent d'accueil de la cité Mitterrand effectue rarement des renforts à l'hôtel de Ville. Cette situation n'a jamais posé de problème. Certaines affirmations sont incompréhensibles.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souligne que l'agent n'a pas volontairement répondu à l'utilisateur au risque de se faire agresser et de faire intervenir le vigile. Monsieur **PARPAILLON** exprime le mal vivre de ces agents d'accueil lorsqu'ils sont à l'hôtel de Ville. La C.G.T. attendait le retour de l'enquête menée sur les agents d'accueil. La C.G.T. aurait souhaité que l'administration constate à travers cette enquête les difficultés rencontrées par certains agents.

Monsieur **LE MAIRE** peut comprendre que les changements dérangent toujours. Le changement perturbe. Le travail d'accueil du public est important. Les agents qui ont envie de faire ce travail s'y sentent bien car ils sont en contact avec les usagers, ce qui constitue une richesse humaine. Un poste d'accueil est valorisant dans la mesure où ils sont en contact avec le public. A titre de comparaison, un agent qui travaille en résidence pour personnes âgées doit

aimer le contact avec les personnes âgées, sinon il doit changer de travail. A partir du moment où l'agent aime ce qu'il fait et que des procédures permettent de sécuriser son travail, il ne doit pas y avoir de problème. Tout le problème résulte dans le fait de travailler le samedi matin. Les agents sont amenés à effectuer un samedi matin toutes les sept semaines, ce qui ne constitue pas une contrainte énorme. Les agents qui travaillent en résidence pour personnes âgées travaillent tous les week-ends ou la nuit. C'est l'intérêt général du service au public qui doit commander.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. répond qu'il ne s'agit pas d'un problème du travail le samedi matin car les agents l'ont toujours fait lorsqu'ils étaient rattachés à la direction de Madame PETIT. Les agents effectuent désormais des missions plus techniques (arrêtés, D.I.C.T.) en sus de l'accueil physique et téléphonique. Les tâches sont complètement différentes.

Monsieur **GROS** répond que les agents sont toujours dans une démarche d'accueil et de qualité. Il s'agit bien de leur métier.

Monsieur **LE MAIRE** précise que des agents sont en recherche de mobilité afin d'effectuer d'autres missions, cela permet aux agents de se renouveler. Il convient de positiver. Il ne faut pas entretenir les agents dans le fait que le changement sera moins bien. L'accueil des usagers est un métier difficile mais c'est un des postes les plus valorisant de la fonction publique. Un travail a été réalisé depuis un an. Ce n'est pas révolutionnaire mais peut être dérangent. La mission des partenaires sociaux est aussi d'accompagner le changement et ne pas toujours freiner.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. a rencontré Monsieur GROS et lui avait précisé que les agents d'accueil n'avaient pas été consultés sur le nombre de roulements. Ils étaient eux même étonnés que les agents de La Fayette continuent à être associés à ce roulement du samedi matin.

Madame **PETIT** regrette que l'on ne parle pas des autres agents d'accueil et notamment ceux qui effectuent leurs missions à l'hôtel de Ville. La personne qui effectuait des horaires atypiques a souhaité retrouver des horaires plus classiques et intégrer le roulement le samedi matin. Si les partenaires sociaux ont entendu que les agents étaient prêts à effectuer le samedi matin uniquement sur la base d'un roulement avec cinq personnes, c'est parce qu'ils ne souhaitaient plus de problème. Les agents subissent des pressions. Ils souhaitent que ce problème soit réglé pour ne plus en parler.

Monsieur **LE MAIRE** ajoute que le mal vivre dont il est question parfois, peut venir des agents et non pas de l'encadrement. Lorsque les agents ne souhaitent pas que les choses changent, cela ne crée pas une démarche dynamique.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise qu'en début de réflexion, il avait été entendu que la cinquième personne qui intégrait le roulement du samedi matin permettait aux agents de La Fayette de ne plus participer à ce roulement. Cette option n'a pas été retenue dans la mesure où il est plus facile de fonctionner avec sept personnes qu'avec cinq. Il serait intéressant d'être en possession du compte rendu du comité de suivi A.T.T. car il avait été abordé le fait que le service accueil soit intégré au service population à terme. Des évolutions pourraient être envisagées dans ce cadre.

Monsieur **GROS** répond que tous les agents de l'état civil font déjà de l'accueil le samedi matin.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise qu'un accueil commun pour l'ensemble de l'hôtel de Ville pourrait être mis en place le samedi matin.

Monsieur **LE MAIRE** se rappelle d'une grève vers 2004 au service population. On parlait de malaise. L'arrivée de Madame PETIT ainsi que le travail réalisé par les agents amènent à un sentiment que ce service fonctionne bien. Ce service doit continuer à s'adapter et se moderniser. Il convient de ne pas freiner cette dynamique. Tous les services devraient avoir une telle reconnaissance par le public. Il doit pas y avoir de pressions entre les agents. La démarche Qualité constitue une reconnaissance du travail réalisé.



Monsieur **GROS** ajoute qu'il a personnellement reçu les deux agents d'accueil qui travaillent à La Fayette avec leur responsable de service. Il a entendu les agents mais ne change pas d'avis pour autant quant au roulement du samedi matin. En revanche, il avait demandé qu'il y ait une personne supplémentaire dans ce roulement pour diminuer la charge de travail. C'est ce qui est proposé aujourd'hui. Les agents n'ont pas exprimé de satisfaction quant à cette position. Ils ont cependant été satisfaits de cette avancée.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que ces deux agents ne sont pas dans un état d'esprit de générer du mal vivre. Il convient de ne pas se focaliser sur ces agents. Ils ne se sont pas exprimés par rapport aux collègues mais par rapport à leur malaise à travailler le samedi matin. Ils ont même exprimé qu'ils se plieraient à la décision de leurs collègues. Ils ont le souci du travail des autres.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. estime qu'il aurait été préférable qu'ils soient associés à la réflexion relative au roulement du samedi matin.

Monsieur **LE MAIRE** estime que les agents ont suffisamment été écoutés. L'employeur doit faire des propositions en analysant tous les paramètres. Les propositions sont débattues au sein de cette instance. Puis les mesures sont mises en œuvre et les agents doivent s'y conformer. Il n'appartient pas au salarié de décider de l'organisation du travail. Le travail a été réalisé. L'ambiance au sein d'une structure dépend avant tout des agents qui la composent.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande pourquoi il a été attendu le départ de l'ancien responsable de service pour identifier son poste en catégorie A ? C'est dommage pour l'agent qui part.

Madame **PETIT** répond que le poste n'était pas reconnu antérieurement en qualité de responsable de service.

Monsieur **GROS** ajoute que le profil évolue. Ce chef de service intègre une nouvelle activité qu'est l'accueil, ce qui n'était pas le cas précédemment. Une mission supplémentaire s'est ajoutée.

Monsieur **LE MAIRE** insiste sur le fait que le service doit s'adapter. Des évaluations doivent être réalisées pour s'adapter. Il ne faut pas refuser le changement par principe.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que les heures réalisées le samedi matin ne sont pas intégrées au planning. Ceci est contradictoire dans la mesure où des notes sont diffusées pour limiter le nombre d'heures supplémentaires (écrêtage en 2013). Les agents vont réaliser des heures en plus, qui vont être supportées par l'autre service. C'est la raison pour laquelle la C.F.D.T. ne va pas voter en faveur de ce dossier. Une organisation ne peut pas être mise en place et impacter un autre service, d'autant que ce même service va subir une modification.

Monsieur **GROS** précise qu'il n'y a pas de changement par rapport à la situation actuelle. Sur la façon de procéder, il n'y a pas de changement.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite connaître les raisons pour lesquelles les heures du samedi matin ne sont pas intégrées au planning mais récupérables dans le cycle. Monsieur RATIER demande si le service ne peut pas faire autrement ? Les agents qui travaillent le week-end dans d'autres services, ont leur récupération identifiée dans le planning. Cela ne génère pas d'heures supplémentaires.

Madame **PETIT** répond qu'il a été difficile de mettre en place un cycle de douze semaines compte tenu des temps de travail de chaque agent. En accord avec les agents, il a été acté le fait que ces heures réalisées le samedi matin (3 heures 15) seraient récupérées sur le cycle. C'est une facilité accordée aux agents. Il est simplement demandé aux agents de ne pas récupérer ces heures lorsqu'ils effectuent la fermeture et l'ouverture de l'hôtel de Ville. Il convient de ne pas trop figer les choses.

Monsieur **GROS** précise que cela apporte de la souplesse dans la gestion.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande ce qu'il en est pour les deux autres agents. Car ce système ne concerne que les cinq agents de l'hôtel de Ville. On ne se pose pas la question de savoir comment l'autre service va être impacté.

Monsieur **GROS** répond que cela alimente la banque de temps. Le système est plus facile à gérer dès lors qu'un plus grand nombre d'agents est concerné.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande si les plannings seront modifiés compte tenu du fait que l'accueil de la cité Mitterrand continuera à fermer à 17 heures 30 au lieu de 17 heures ? Ces deux heures supplémentaires vont modifier les plannings.

Madame **PETIT** répond que cela représente trois jours sur douze semaines. Une liberté de récupération sera laissée aux agents dans un premier temps.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. constate que le standard est intégré sous l'autorité du responsable du service population / accueil / standard.

Madame **PETIT** répond qu'effectivement le standard est positionné au sein de ce service. Par ailleurs, un seul horaire est proposé pour simplifier la gestion. Cet agent n'est pas impacté par cette modification.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

**Administration : Pour**

**C.F.D.T., C.G.T., S.U.D., F.O. : Abstention**

Monsieur **GOGÉON** précise que le compte rendu du comité de suivi A.T.T. n'a pas été diffusé dans la mesure où l'ensemble des partenaires sociaux ne l'a pas validé. Une relance a été effectuée hier.

**IV – PROJET DE LA DIRECTION DES FINANCES**

*Présentation par Julien LEAL*

Madame **BAUSSON** pour F.O. se dit satisfaite de cette réorganisation. Madame **BAUSSON** souhaite savoir si le pôle stratégie financière remplace l'ancien poste de catégorie A responsable du service dépenses ? Ce poste n'avait pas été remplacé.

Monsieur **GROS** répond que ce poste est effectivement utilisé mais il ne s'agit pas de la même configuration.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que le terme pôle utilisé peut porter à confusion. Il existe deux pôles : stratégie financière et politiques publiques. Ils se déclinent ensuite à nouveau en pôles. Les termes directions, services ou unités sont plus souvent utilisés.

Madame **BAUSSON** s'étonne de ne pas voir figurer les profils de poste des agents de catégorie C, d'autant que certains agents ont vu leurs missions évoluer. Ceci permettrait d'afficher l'évolution de certains postes.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. constate que le document de départ fait état de 17 agents dont trois agents mis à disposition de l'Agglomération (un agent de catégorie A, un de catégorie B et un de catégorie C). Lorsque l'on comptabilise l'ensemble des postes, il semble manquer un agent.

Monsieur **LEAL** répond que quatre agents composent le pôle financier de l'Agglomération. Seuls trois agents Ville sont mis à disposition. Le quatrième agent est un agent qui dépend de l'Agglomération.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite connaître la catégorie de l'agent du pôle C.C.A.S. Logiquement, il s'agit d'un agent de catégorie B.

Monsieur **LEAL** répond qu'il n'a pas indiqué la catégorie de l'agent car il n'y a pas de lien hiérarchique mais un lien fonctionnel. L'agent dépend du C.C.A.S.

Monsieur **GROS** précise qu'en matière de procédures et de façon de faire, il est souhaité un rapprochement entre la Ville et le C.C.A.S. afin que tous parlent le même langage sur la base des mêmes procédures, avec les mêmes objectifs. Ce rapprochement est cohérent dans la mesure où il est question des politiques publiques. Il est logique d'identifier une politique publique C.C.A.S. personnes âgées.

Monsieur **MALLARD** confirme qu'il paraît nécessaire d'établir des relations de travail plus étroites entre la cellule financière du C.C.A.S. et la direction des finances de la Ville.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'en terme de continuité, il aurait été préférable d'avoir un pôle C.C.A.S. identifié avec les deux agents qui le constituent.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. pose la question du remplacement de l'ancien responsable du service dépenses (poste de catégorie A) ?

Monsieur **GROS** répond que le recrutement est en cours. Le courrier de recrutement devrait être signé. Le profil a été calé en fonction du C.T.P.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. pour clarifier l'organisation, précise que ce recrutement est effectué sur le pôle stratégies financières. L'ancien responsable du service recettes va avoir la responsabilité du pôle politiques publiques.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que les profils de poste figurant au dossier ne font pas mention du régime indemnitaire.

Monsieur **LEAL** répond qu'il s'agit d'un oubli.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande pourquoi certains profils de poste sont calibrés sur un niveau de qualification Bac + 2 ?

Monsieur **GROS** répond qu'une exigence de compétences requiert un certain niveau d'acquis technique correspondant à certain niveau de qualification. Ce n'est pas une obligation mais il convient d'avoir un niveau équivalent.

Monsieur **GOGÉON** précise qu'au delà de la qualification, les acquis de l'expérience valident un niveau de qualification.

Madame **BAUSSON** pour F.O. constate qu'on est en présence sur ce dossier d'un service mutualisé. Trois agents sont mis à disposition de l'Agglomération et un agent dépend directement de l'Agglomération. Ce système crée des inégalités de traitement en terme de gestion du temps. Certains pointent contrairement aux autres. Cette question n'a pas encore été traitée.

Monsieur **LE MAIRE** répond que le pointage n'est pas un progrès. Une réflexion doit être entreprise car le pointage ne permet pas de créer une dynamique. Il constitue une contrainte plus qu'un progrès.

Monsieur **GOGÉON** précise que ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain comité de suivi A.T.T.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que pour les agents, il s'agit d'un confort remarquable donc d'un progrès.

Monsieur **LE MAIRE** pense que ce sentiment n'est pas partagé par l'ensemble des agents.

<b>MISE AU VOTE : unanimité</b>
---------------------------------

## V – REORGANISATION DE LA DIRECTION GENERALE

*Présentation par Emmanuel GROS*

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande s'il y a une idée sous-jacente à cette réorganisation ?

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande, en d'autres termes, si la reconnaissance du C.T.M. en direction générale entraîne un bouleversement dans son organisation actuelle ? Par ailleurs, Monsieur **PARPAILLON** demande si la collectivité s'oriente vers un Centre Technique d'Agglomération (C.T.A.) ?

Monsieur **GROS** répond que les besoins des communes membres se situent sur l'ingénierie. Il convient de répondre à la problématique suivante : comment on peut remplir un service demain par les communes alors qu'il est actuellement assuré par l'Etat ? Les communes ont toutes leurs agents d'entretien et leurs agents techniques. La demande n'est pas là.

Monsieur **LE MAIRE** précise, qu'à contrario, les agents du C.T.M. interviendront sur les multi-accueils qui ne se situent pas sur la commune de La Roche-sur-Yon. La création d'un C.T.A. n'est pas à l'ordre du jour. Il convient de combler le retard pris sur les dossiers de la Communauté d'Agglomération. On doit avancer notamment sur les questions de mutualisation.

Monsieur **GROS** complète son propos en indiquant que des développements futurs vont intervenir. Développer une meilleure identification de l'ingénierie amène à clarifier certaines fonctions sur la Direction Technique des Bâtiments (dossier suivant). Ce même type de dossier sera présenté lors d'un prochain C.T.P. pour la Direction Patrimoine V.R.D. Pour ce qui concerne le C.T.M., un dossier relatif à Roche services va être présenté ensuite. Ce dossier a des implications sur l'organisation du service moyens généraux du C.T.M. En conséquence, un dossier de réorganisation des moyens généraux et de l'administration du C.T.M. sera présenté lors d'un prochain C.T.P.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. pose la question de l'accueil et du secrétariat du C.T.M. compte tenu du transfert du Centre de Gestion des Demandes d'Intervention (C.G.D.I.) du C.T.M. vers les services de la rue La Fayette.

Monsieur **GROS** propose de poser cette question au moment opportun.

Monsieur **LE MAIRE** précise que ces évolutions permettent de valoriser les services techniques de la Ville.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. estime que la mutualisation du poste de Directeur Général Adjoint des Services Urbains est une bonne chose. Elle estime, par ailleurs, que la mutualisation de l'assistance de gestion serait possible.

Le reconnaissance du C.T.M. en Direction Générale Adjointe ne résoudra pas les problèmes de transversalité entre les services urbains et le C.T.M. On ne permet pas de créer les passerelles nécessaires.

Monsieur **LE MAIRE** pense le contraire et que cela permettra d'améliorer les choses.

Par ailleurs, Madame **RENONCOURT** pour S.U.D., estime que la création d'un nouveau poste de D.G.A. ne semble plus répondre aux impératifs budgétaires.

Monsieur **GROS** répond qu'il ne s'agit pas d'un poste supplémentaire.

Monsieur **LE MAIRE** ajoute que la reconnaissance du C.T.M. en Direction Générale souligne l'importance du C.T.M.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si les responsables de service du C.T.M. vont devenir directeurs compte tenu de sa reconnaissance en Direction Générale Adjointe.

Monsieur **LE MAIRE** répond par la négative.

Monsieur **GIRAUDEAU** estime effectivement que cette reconnaissance est une bonne chose. La participation du directeur du C.T.M. à la Direction Générale permettra d'établir une meilleure passerelle avec les services urbains. Monsieur GIRAUDEAU rappelle que sa direction générale est composée de trois services et trois directions. On ne va donc pas imposer une organisation au C.T.M qui n'existe pas par ailleurs.

Monsieur **LE MAIRE** ajoute qu'il s'agit de mettre en place une meilleure articulation interne et externe avec l'Agglomération.

Madame **BAUSSON** pour F.O. avait le sentiment d'avoir un état dans l'état avec le C.T.M. F.O. espère que ce nouveau fonctionnement apportera plus de transversalité. Les profils de poste des D.G.A. ne font pas ressortir de socle commun. Il n'est pas noté les mêmes connaissances, compétences..., ce qui peut être gênant.

Monsieur **GROS** répond qu'ils seront complétés et joints au compte rendu.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. pose la question du recrutement du Directeur Général des Services Urbains.

Monsieur **GROS** répond que l'information figure dans le rapport de présentation. Il s'agit d'un D.G.A. de l'Agglomération qui sera mutualisé. Pour ce qui concerne la mutualisation de l'assistance de gestion, une identification plus fine sera étudiée en 2013.

Monsieur **LE MAIRE** ajoute qu'il convient d'ajuster les conventions de mutualisation au fur et à mesure en fonction des besoins.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

**Administration, C.G.T. : Pour**

**C.F.D.T., S.U.D., F.O. : Abstention**

## **VI – REORGANISATION DE LA MISSION ACCUEIL DES SERVICES URBAINS**

*Présentation par Emmanuel GROS*

Monsieur **GROS** précise que la Roche services sera intégrée dans le périmètre de la démarche qualité. La totalité du périmètre accueil, service à l'usager répondra vraiment à la démarche qualité. Ceci valorise véritablement ce qui est fait.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. s'interroge sur ce rapprochement dans le mesure où 90 % des demandes traitées par le C.G.D.I. concernent le C.T.M.

Monsieur **GROS** répond que ce n'est pas le cas. Le traitement des demandes ne sera pas ralenti. Un grand nombre des demandes ne concerne pas le C.T.M. Les chiffres détenus par la C.G.T. ne sont pas complets. Il existe une perte de contact avec les agents du C.T.M. mais à contrario, un gain pour les échanges avec les agents de la rue La Fayette.

Madame **CALLEAU** précise que la majorité des demandes concerne le C.T.M. Cependant, un bon nombre de demandes n'est pas traité par le C.G.D.I. mais le sera à l'avenir et concernera les services urbains.

Monsieur **GROS** ajoute que c'est la raison pour laquelle il affirme que les chiffres sont partiels.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. craint que le Service d'Intervention Rapide soit encore plus sollicité.

Madame **CALLEAU** répond que les demandes non traitées ne constituent pas des demandes urgentes pour lesquelles le S.I.R. serait amené à intervenir.

Monsieur **GROS** ajoute qu'il s'agit de mieux identifier l'interlocuteur pour mieux traiter la demande.

Madame **CALLEAU** pose la question de l'accueil et du secrétariat du C.T.M. qui étaient assurés par les collègues du C.G.D.I. qui partent sur le site de la rue La Fayette. Madame **CALLEAU** propose qu'un collègue du C.G.D.I. reste sur place pour assurer ces missions. Ce changement de lieu de travail peut générer un certain stress.

Monsieur **GROS** répond que les agents qui composent l'équipe actuelle ont déjà connus des mobilités, ils ne devraient pas être inquiets.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

**Administration, C.F.D.T., S.U.D. : Pour**

**C.G.T., F.O. : Abstention**

## **VII – REORGANISATION DE LA DIRECTION TECHNIQUE BATIMENTS**

*Présentation par Cyrille RAFFIN*

Madame **BAUSSON** pour F.O. se dit satisfaite de cette réorganisation. F.O. a suffisamment pointé, à de maintes reprises, les difficultés à Monsieur LE MAIRE et Monsieur le Directeur Général des Services sur cette direction. Cet organigramme permet une meilleure lisibilité des missions de chacun. On sait qui fait quoi. Cela n'enlève pas la charge de travail importante des agents. Cette direction est très impactée par tous les projets. Les différents recrutements intervenus dans cette direction ont cependant permis de diminuer cette charge de travail.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souligne la lisibilité de l'organigramme. On sait à qui on doit s'adresser. Monsieur **JAMONNEAU** aurait souhaité avoir les profils de poste des recrutements en cours : à savoir celui de préventionniste et celui de technicien bâtiments. Il s'interroge sur le profil de préventionniste et son positionnement par rapport à l'ingénieur en place au service hygiène et sécurité.

Monsieur **GROS** répond que sous le terme préventionniste, on ne se situe pas sur les mêmes champs.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souhaite souligner que le nombre de postes de technicien à la Ville de La Roche-sur-Yon se situe en dessous de la moyenne des villes de taille comparable au regard du patrimoine à entretenir. Un effort en terme de création de poste a été consenti mais reste insuffisant.

Par ailleurs, Monsieur **PARPAILLON** demande si l'ingénieur du service hygiène et sécurité a été consulté sur le profil de poste de préventionniste et notamment pour ce qui concerne le processus incendie ?

Monsieur **RAFFIN** répond que le profil de poste a été mis en ligne sur intranet, il est donc disponible. Le poste de préventionniste aura pour mission le suivi de la commission de sécurité mais également de mettre en place une méthodologie de travail en amont du passage de la commission de sécurité, en partenariat avec les directions gestionnaires afin de mettre en œuvre l'esprit de prévention bâtiments. Ce profil ne se situe pas sur la prévention des personnes qui travaillent au sein des bâtiments. L'axe prioritaire est sur la prévention des bâtiments. Il convient de sensibiliser les usagers par le biais des directions gestionnaires pour améliorer la prévention au quotidien. Le préventionniste devra intervenir également en aval pour être plus acteur pour lever les prescriptions éventuelles inscrites aux procès verbaux. Son intervention sera axée prioritairement sur les bâtiments municipaux mais également sur les bâtiments privés.

Monsieur **LE MAIRE** souhaite que le passage de la commission de sécurité soit anticipé afin de créer les conditions pour être en conformité.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. suppose que cet agent aura en charge l'aspect sensibilisation également et pas uniquement sur l'aspect purement bâtiments.

Monsieur **RAFFIN** répond qu'effectuer de la prévention en amont avec les directions gestionnaires, c'est inculquer l'esprit de prévention aux collègues exploitant de sites et faire preuve de pédagogie pour qu'ils acquièrent les bons réflexes au quotidien quant à l'évacuation de ces sites. Il convient de rassurer les collègues mais également les rendre responsables et acteurs de la prévention.

Monsieur **GROS** ajoute que cela permettra de mieux faire le lien avec le plan de maintenance. Il doit exister et être pris en compte dans nos actions de prévention.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que sur l'aspect sensibilisation et prévention, il convient de solliciter l'ingénieur en charge de l'hygiène et la sécurité déjà en poste au sein de la collectivité. Ce rôle lui incombe également. Cela ne doit pas générer de frustration.

Monsieur **RAFFIN** répond qu'il y a suffisamment de travail pour ces deux agents sur la Ville.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite qu'une certaine coordination se mette en place entre ces deux services.

Monsieur **RAFFIN** ajoute que de nombreuses actions préventives sont réalisées par les agents du C.T.M. Le préventionniste sera encore plus présent aux côtés des agents du C.T.M. afin de les accompagner et de vérifier leurs travaux.

Monsieur **LE MAIRE** note que la charge de travail est importante et c'est heureux. Cela signifie que la collectivité investit. Globalement, les collectivités en France investiront plus dans la maintenance que dans le neuf. Certaines collectivités ont réduit par quatre leurs investissements.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. a bien compris que le poste de l'ingénieur en hygiène et sécurité n'était pas remis en cause. Il existait initialement une crainte de remise en cause de ses missions.

<b>MISE AU VOTE : unanimité</b>
---------------------------------

## QUESTIONS DIVERSES

*Monsieur MENEGHETTI est désigné en qualité d'expert.*

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Monsieur **LE MAIRE** répond qu'il en a été informé. Il s'agit d'un concours de circonstances malheureux qui n'a pas permis aux membres représentants l'administration de siéger. Il va être fait en sorte que cela ne se renouvelle pas. Les élus sont beaucoup sollicités. On ne peut que regretter cet incident.

Par ailleurs, Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'il est anormal de demander aux agents de l'atelier propreté hygiène des bâtiments (P.H.B.) de signer leurs plannings qui figent le temps de pause. Cela va à l'encontre du protocole d'accord A.T.T. Ce point aurait dû être étudié en comité de suivi A.T.T. Si cette pratique est confortée, il conviendra de la généraliser à l'ensemble des services.

Monsieur **GROS** estime qu'il n'est pas problématique de demander aux agents le moment le plus opportun pour effectuer leur pause pendant leur journée de travail.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que cette question relève de la compétence du comité de suivi A.T.T.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. rappelle que le code du travail prévoit que la pause de vingt minutes doit intervenir avant la sixième heure de travail. Monsieur **PARPAILLON** demande comment l'agent doit réagir si ce temps de pause intervient pendant une tâche qui n'est pas encore finie. Si l'agent prend sa pause alors qu'il devrait travailler, cela le met face à une situation d'inconfort.

Monsieur **MENEGHETTI** répond qu'il a effectivement demandé aux responsables de l'atelier P.H.B. de vérifier que les agents prenaient bien leur vingt minutes de pause. Cette demande permet aux agents de clarifier ce moment de pause et d'indiquer aux responsables d'établissement que l'agent est bien dans son temps de pause. L'objectif de cette clarification est bien de protéger l'agent. Par ailleurs, l'agent peut modifier son temps de pause après en avoir prévenu son supérieur hiérarchique. Ce qui est attendu des agents, c'est de ne pas changer ce temps de pause de façon autonome et anarchique. Le responsable du bâtiment est en droit de savoir comment cela fonctionne et doit en être informé.

Monsieur **GROS** précise que les plannings ne sont pas modifiés pour autant.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. réitère le fait qu'il est nécessaire d'étendre cette pratique aux autres services auxquels s'applique cette pause de vingt minutes.

Monsieur **GROS** répond que d'une manière générale, cela serait nécessaire. Cependant, les agents de cet atelier ont la particularité de travailler seuls dans une multitude de sites.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. estime que cela pose un problème de confiance de part et d'autre. Cette situation engendre de l'incompréhension et de mauvaises analyses. La question de la perception de la hiérarchie et de l'agent se pose. Cela remet en cause le badgeage également.

Madame **BAUSSON** pour F.O. précise qu'elle n'a jamais remis en cause le badgeage de par ses questions.

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'il serait intéressant de parler de la question du badgeage. Il n'est pas sûr que cela ait constitué un réel progrès dans l'esprit du service au public.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que le temps de pause constitue un temps de travail. Le fait de demander aux agents leur souhait en matière de temps de pause permet de



bien identifier ce moment et de les rassurer. Il est important d'apporter de la souplesse au système. Certains services n'ont pas la possibilité de permettre cette souplesse compte tenu du besoin de l'équipe et tous les agents ne peuvent pas prendre leur pause en même temps. En résidence pour personnes âgées, on est même confronté à une certaine rigidité du temps de pause où cela se joue à la minute près.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que l'on se situe dans la rigidité à l'atelier P.H.B. On ne pourra rien demandé à l'agent pendant son temps de pause.

Monsieur **GIRAUDEAU** estime qu'il s'agit d'une bonne chose. Cela permet d'autoriser l'agent à prendre vingt minutes de pause pour être en accord avec la législation. Si cette proposition est faite, c'est très probablement à cause des abus. En terme d'organisation du travail, connaître le temps de pause d'un agent va dans le bon sens. Il s'agit d'une démarche participative.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. ne comprend pas que l'on puisse demander à un agent de signer son temps de pause.

Monsieur **MENEGHETTI** répond que cela fait partie de la feuille de planning. Des propositions sont faites aux agents. Une discussion s'engage avec l'agent ensuite. L'agent peut modifier ce temps de pause s'il prévient en amont afin de prévenir le responsable du site. Il s'agit de protéger l'agent.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que cela permet une plus grande lisibilité pour les agents qui sont mis à disposition d'autres organismes qui ne sont pas organisés sur le même mode de fonctionnement. Ce moment de pause est identifié et l'agent est dans son droit. Dans les structures petite enfance, ces temps de pause sont figés et il convient de s'y conformer, cela fait partie de l'organisation du travail. Si les agents le vivent comme une certaine surveillance, c'est peut être dû à un certain manque de lisibilité.

Monsieur **MENEGHETTI** précise qu'il a lui même contrôlé les feuilles de planning présentées aux agents. Les feuilles ne sont pas pré-remplies et les horaires se mettent de façon manuscrite. Il a demandé qu'une certaine souplesse soit mise en œuvre sur ce principe.

Monsieur **LE MAIRE** annonce qu'une réflexion est lancée sur l'organisation de la semaine scolaire sur 4 jours et demi. Monsieur **LE MAIRE** souhaite que cette organisation soit mise en œuvre dès la rentrée 2013. Un travail conséquent a été réalisé dans le cadre du Projet Educatif Local. De nombreux partenaires sont associés à cette réflexion : les services municipaux, l'éducation nationale, l'A.C.Y.A.Q., les parents d'élèves, les accueils de centre de loisirs... De nombreuses autres collectivités n'ont pas à leur actif lancé cette réflexion en amont. La réflexion sur le P.E.L. a permis de donner une certaine lisibilité. Il convient de travailler en partenariat avec l'éducation nationale en défendant les prérogatives de l'enfant, des familles et du service public. Il convient de construire ensemble. Quatre jours et demi pour l'enfant, c'est mieux. On est intellectuellement et techniquement prêt. Il convient de vivre ce changement sans angoisse. Les partenaires sociaux seront associés à la réflexion. Il faudra faire preuve de bon sens et de pragmatisme.

Le Président,  
**Pierre REGNAULT**



Le secrétaire  
Pour les représentants de la collectivité

**Roland GUILLET**



Le secrétaire adjoint  
Pour les représentants du personnel  
Syndicat C.F.D.T.  
**Hervé RATIER**



**Taux de promotion pour les avancements de grade au titre de l'année 2013**  
**Ville - CCAS**

Filière	Grade d'avancement	VILLE		CCAS				
		Taux	Agents proposés	Ratio Nb promouvables	Taux	Agents proposés	Ratio Nb promouvables	
	Echeion spécial catégorie C	25,0%	3	12	25,0%	1	4	
Administrative	Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	100,0%	3	3	-	-	-	
	Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	28,6%	6	21	20,0%	1	5	
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	31,3%	5	16	-	-	-	
	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	25,0%	2	8	0,0%	0	1	
	Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	14,3%	1	7	100,0%	1	1	
	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	9	0,0%	0	1	
	Attaché principal après examen	50,0%	1	2	-	-	-	
	Attaché principal au choix	0,0%	0	3	0,0%	0	1	
	Directeur	20,0%	1	5	0,0%	0	1	
	Technique	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	47,1%	8	17	-	-	-
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe au choix		17,8%	8	45	-	-	-	
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe		6,2%	6	97	8,4%	1	12	
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe		10,5%	2	19	50,0%	1	2	
Agent de maîtrise principal		23,1%	3	13	-	-	-	
Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix		16,7%	1	6	-	-	-	
Ingénieur principal		12,5%	1	8	-	-	-	
Ingénieur en chef de classe normale		9,1%	1	11	-	-	-	
Médico-sociale		Agent social de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	-	-	-	25,0%	1	4
		ASEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	45,5%	5	11	-	-	-
	ASEM principal de 1 <sup>ère</sup> classe	66,7%	2	3	-	-	-	
	Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>ème</sup> classe	-	-	-	44,5%	8	18	
	Auxiliaire de soins principal de 1 <sup>ère</sup> classe	-	-	-	0,0%	0	2	
	Assistant socio-éducatif principal	0,0%	0	2	-	-	-	
	Infirmier de classe supérieure	-	-	-	50,0%	1	2	
	Psychologue hors classe	0,0%	0	1	-	-	-	
Culturelle	Assistant d'enseignement artistique principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	2	-	-	-	
	Professeur d'enseignement artistique hors classe	10,0%	1	10	-	-	-	
Animation	Adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	72,7%	8	11	-	-	-	
	Adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	50,0%	1	2	-	-	-	
	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0,0%	0	1	-	-	-	
	Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	-	-	-	0,0%	0	1	
	Animateur principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	1	-	-	-	
Sportive	Educateur des APS principal 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	3	-	-	-	

# Directeur Général adjoint des Services Urbains

Rapprochement métier CNFPT : 02/A/01 - DIRECTEUR GENERAL ADJOINT

## **Cadre d'emplois :**

Catégorie A - Ingénieur territorial

## **Service d'affectation :**

Direction Générale des Services Urbains

## **Missions :**

Participe à l'élaboration et contrôle de la mise en œuvre de la politique municipale d'équipement et d'aménagement.

Assure la coordination des services techniques de la collectivité, chargés de la gestion du patrimoine, de la création d'équipements publics d'infrastructure et de superstructure de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire communal.

Dirige l'ensemble des services de la Direction Générale des Services Urbains (environ 50 agents) : Direction Technique des Bâtiments, Patrimoine –VRD, Direction Usages des Espaces Publics, cellule Assistance de Gestion, « La Roche services ».

## **Position hiérarchique :**

Placé sous la double responsabilité hiérarchique des directeurs généraux des services de la Ville et de l'Agglomération

## **Relations fonctionnelles :**

En interne :

Le Maire-Président et les élus chargés des différents secteurs d'activité  
L'ensemble des services de la ville et de l'Agglomération

En externe :

Les administrations de l'Etat, la région et le département  
Les entreprises prestataires de la ville  
Les concessionnaires

## **Principales responsabilités :**

- Elaboration, avec les équipes de direction, des plans d'équipement des structures, réseaux et installations nécessaires au développement de la ville et de l'Agglomération.
- Définition, à partir des décisions des élus, des objectifs des services techniques
- Mise en place de l'organisation permettant de répondre aux objectifs compte tenu des contraintes politiques, financières et techniques
- Direction des services techniques et mise en place de dispositifs de contrôle de gestion et d'activité
- Pilotage des études techniques dans tous les domaines relevant de son champ d'activités.
- Développement et contrôle de la qualité des prestations délivrées par les services techniques
- Assurer une meilleure prise en considération du rôle et des missions des correspondants de quartier (rôle d'interface ascendant et descendant) ;
- Construire avec l'appui de la Direction Générale du Développement et de l'Aménagement, des référentiels et Cahiers des Charges visant à donner du sens et renforcer la cohérence dans la conception et la mise en œuvre du paysage urbain.

**Compétences, qualités requises :**

**SAVOIRS :**

- Analyser les besoins de la collectivité en matière d'équipement et d'aménagement
- Informer les différents responsables de la collectivité des contraintes techniques inhérentes à certains choix
- Maîtriser les normes et les techniques de construction ou d'exploitation d'équipements urbains
- Superviser les études, analyses, projets et travaux conduits par les services techniques
- Contrôler la gestion
- Gérer le budget de sa direction générale
- Gérer des équipements
- Piloter un projet

**SAVOIR-FAIRE, SAVOIR-ETRE :**

- Etre à l'écoute du personnel et de ses représentants,
- Esprit d'analyse, de méthode et de rigueur,
- Savoir communiquer et faire preuve de pédagogie,
- Sens des relations humaines et de diplomatie,
- Capacité d'initiative,
- Capacité à animer des équipes, savoir gérer des conflits
- Faire preuve d'autorité,
- Qualité rédactionnelle
- Servir d'aide à la décision (auprès des élus, de la DG)

**Lieu d'embauche :**

Service Lafayette

**Contraintes et difficultés :**

- Disponibilité,
- Participer en tant que cadre à un service d'astreinte,

**Avantages liés au poste :**

- RI Grade
- RI fonction : délégué
- NBI

**Temps de travail / Horaires :**

Cadre 12 jours

# Directeur Général Adjoint du CTM

Rapprochement métier CNFPT : 02/A/01 - DIRECTEUR GENERAL ADJOINT

## **Cadre d'emplois :**

Catégorie A - Ingénieur territorial

## **Service d'affectation :**

Direction Générale du Centre Technique Municipal

## **Missions :**

Animer et diriger l'ensemble des services du Centre **Technique** Municipal comportant plus de 270 agents, 5 services **sur les secteurs** d'activités suivants : la voirie - les espaces verts - le bâtiment  
- les moyens généraux et administration du C.T.M

## **Position hiérarchique :**

Rattaché directement au Directeur Général des Services

## **Relations fonctionnelles :**

En interne :

Le Maire et les élus chargés de ce secteur d'activité

L'ensemble des services municipaux

Les services communautaires

En externe :

Les administrations de l'Etat, la région et le département

Les entreprises prestataires de la ville

## **Principales responsabilités :**

- Définir et mettre en oeuvre les moyens techniques **et humains** pour répondre à l'attente des usagers et de la collectivité,
- Assurer la maintenance et l'entretien du patrimoine municipal et l'organisation matérielle des manifestations,
- Veiller à l'application stricte des règles de sécurité à la fois pour la protection des agents et des usagers, à ce titre il sera membre du Comité Hygiène et Sécurité,
- Mettre en adéquation les moyens humains et techniques avec les diverses tâches et missions qui sont confiées au Centre Technique Municipal,
- Mettre en oeuvre la gestion prévisionnelle des effectifs, des postes et des moyens matériels dans les différents secteurs d'intervention,
- Elaborer le budget du Centre Technique Municipal en liaison avec les chefs de service,
- Favoriser les actions d'insertions par le travail (**organisation** de chantiers collectifs),
- Participer à l'élaboration des projets de ville dans un souci de prise en compte du patrimoine dans sa maintenance future,
- Participer à la démarche engagée en faveur de la proximité.

## **Compétences, qualités requises :**

SAVOIRS :

- Dans les métiers du bâtiment, du génie civil et du parc véhicules et engins,
- Dans la gestion du personnel,
- Des textes en matière d'hygiène et de sécurité,
- Des règles de comptabilité publique,
- Des procédures d'achat public et du Code des Marchés Publics,

- En informatique souhaitée.
- Gérer le budget de sa direction générale
- Piloter un projet
- Superviser les études, analyses, projets et travaux conduits par les services du C.T.M
- Contrôler la gestion

**SAVOIR-FAIRE, SAVOIR-ETRE :**

- Etre à l'écoute du personnel et de ses représentants,
- Esprit d'analyse, de méthode et de rigueur,
- Savoir communiquer et faire preuve de pédagogie,
- Sens des relations humaines et de diplomatie,
- Capacité d'initiative,
- Capacité à animer des équipes, savoir gérer des conflits
- Faire preuve d'autorité,
- Qualité rédactionnelle
- Servir d'aide à la décision (auprès des élus, de la DG)

**Lieu d'embauche :**

Centre Technique Municipal

**Contraintes et difficultés :**

- Disponibilité,
- Participer en tant que cadre à un service d'astreinte,
- Gestion d'un nombre important d'agents.

**Avantages liés au poste :**

RI Grade  
RI Fonction : délégué  
NBI

**Temps de travail / Horaires :**

Cadre 12 jours

## Intervention au CTP du 12 décembre 2012

Monsieur le Président du Comité Technique Paritaire,

Depuis plusieurs années, le contexte économique et politique accroît de façon alarmante l'appauvrissement des salariés, tout particulièrement dans la fonction publique. Depuis 6 mois la nouvelle majorité n'a pris aucune mesure rompant avec la politique salariale désastreuse de ses prédécesseurs.

La dernière augmentation de salaire en juillet a été de 2% du SMIC. Un agent à l'échelle 3 n'a perçu en plus que 26 € net mensuel, pour ne plus être en dessous du salaire minimum (perte de 7% en 5 ans), nous sommes bien dans la paupérisation de la Fonction Publique Territoriale.



Non seulement nos salaires de base sont en chute libre (-13,09% sur le point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000) mais il faut également que nos carrières soient écrasées localement par des orientations budgétaires que nous contestons (les fameux ratios) auxquels s'ajoute des ponctions supplémentaires (exemple augmentation de la cotisation CNRACL en novembre). Nous vous demandons de veiller à ce qu'aucun agent à temps plein de la collectivité n'ait un salaire en dessous du SMIC.

L'effet prime (Régime Indemnitaire) en 20 ans a doublé. Seulement, primes et traitement indiciaire ce n'est pas du tout la même chose. Et OUI !!! Pour le calcul des pensions de retraites des fonctionnaires, les primes c'est quasiment zéro. C'est une arme de guerre contre la grille indiciaire et la Fonction Publique de carrière.

Pour La CGT, il n'est pas question que les agents de la Fonction Publique soient sacrifiés sur l'autel de la résorption de la dette publique détenue par les marchés et les spéculateurs.

Aussi, compte tenu de tous ces facteurs, vous comprendrez aisément Monsieur le Maire que La CGT ne peut pas s'inscrire dans un processus qui restreint davantage ce que permet encore le statut de la Fonction Publique Territoriale.

La CGT estime que les ratios proposés vont à l'encontre d'une carrière plus linéaire et reconnaissante des savoirs acquis par l'ancienneté.

Quand est-il en 2012 ? La CGT ne peut évidemment pas se satisfaire d'un **17,17%** pour la catégorie **C**, **11,43%** pour la **B** et encore moins d'un **11,63%** pour les **A**, et s'abstiendra donc sur ce dossier.

Nous vous demandons, Monsieur le Président, de faire un effort significatif envers les personnels, effort particulièrement attendu en cette période de rigueur supportée en grande partie par les ménages.

Vous avez conscience, Monsieur le Président, de la faiblesse des salaires et vous avez aujourd'hui la possibilité d'y remédier en partie.

Nous réitérons donc notre demande d'avancement à 100 % pour tous les personnels qui le peuvent.

Nous vous rappelons également notre souhait que la Ville de La ROCHE-SUR-YON fixe un ratio à 100% en CTP pour donner du sens à la CAP qui suivra.







## **Communiqué du syndicat CGT des territoriaux Ville-CCAS et La Roche-sur-Yon Agglomération**

Le CHS, Comité d'Hygiène et de Sécurité, a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail ainsi qu'à la protection de la santé et à la sécurité des agents de la collectivité.

Sa transformation en CHSCT, fixée par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale démontre l'importance accordée à cette instance au niveau national.

Localement, la discussion autour « du bien-être au travail » fait également ressortir son rôle déterminant au sein de la collectivité comme l'affirme la CGT, tout comme nous revendiquons la reconnaissance formelle et la prise en compte des recommandations tant du CHS que du service Hygiène et sécurité.

Très récemment, le CHS n'a pas pu se réunir du fait de l'absence du/des élu(s) et du/des représentant(s) de l'administration, le quorum n'étant pas atteint.

Monsieur le Maire, la CGT des territoriaux Ville-CCAS et La Roche-sur-Yon Agglomération vous demande de bien vouloir rappeler à vos collaborateurs l'importance d'y assister, qu'ils soient élus ou représentants de l'administration, au regard du respect dû à cette instance et pour les personnels qui y siègent.

L'annulation du CHS a été vécue par les représentants syndicaux comme un grave manque de considération.

Ce communiqué est élaboré dans la volonté de replacer à sa juste place cette instance, dans un esprit de dialogue participatif pour la production d'un travail sérieux au bénéfice de la collectivité et de ses agents.

Veuillez agréer, monsieur le président du CTP, l'expression de nos sentiments respectueux

Fait à La Roche-sur-Yon, le 12 décembre 2012.

La Roche-sur-Yon, le 11 janvier 2013

Direction Générale  
Moyens et Ressources  
Direction des  
Ressources Humaines

**AUX MEMBRES DU C.T.P.**

N/Réf. : CG/EB  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 12 décembre 2012

**Suites réservées aux dossiers présentés  
en comité technique paritaire du 12 décembre 2012**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Temps de travail annuel 2013	Christophe GOGÉON	Mise en application au 1 <sup>er</sup> janvier 2013
Taux de promotion au titre de l'année 2013	Christophe GOGÉON	Mise en application en 2013
Projet de service population / accueil / standard	Anne-Marie PETIT	Mise en application immédiate
Projet de la direction des finances	Julien LEAL	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction générale	Emmanuel GROS	Mise en application au 1 <sup>er</sup> février 2013
Réorganisation de la mission accueil des services urbains	Emmanuel GROS	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction technique des bâtiments	Cyrille RAFFIN	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,