

La Roche-sur-Yon, le 4 octobre 2012

Direction Générale  
Moyens et Ressources  
Direction des  
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/13 septembre 2012  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
DU 13 SEPTEMBRE 2012**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREIJO**, titulaire excusée remplacée par Monsieur **PARSY**, suppléant, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, Madame **TARACONAT**, titulaire excusée remplacée par Madame **TRICOIRE**, suppléante, Monsieur **BOURDET**, suppléant.

Etaient excusés :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VALIN**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante, Monsieur **VIGNIER**, suppléant.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame **ROUAULT**, titulaire et Monsieur ASRI, titulaire excusé remplacé par Monsieur **TOUVRON**, suppléant.

Monsieur TISSEDRE, suppléant et Madame SOULARD, suppléante étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

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

Madame CALLEAU, suppléante était excusée.

▪ Syndicat S.U.D. :

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

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

▪ Syndicat F.O. :

Madame BAUSSON, titulaire excusée remplacée par Monsieur **BARBEAU**, suppléant.

Secrétaires de séance :

Secrétaire	: Monsieur <b>YOU</b>
Secrétaire adjoint	: Madame <b>RENONCOURT</b> , syndicat S.U.D.



Le procès verbal du comité technique paritaire du 31 mai 2012 est adopté sans observation.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que soit abordée en question diverse la stabilisation des services de la Direction Générale des Services Urbains (D.G.S.U.), pour faire suite au dernier C.T.P. Monsieur RATIER s'inquiète du départ précipité de la directrice stratégie et planification. Il ne s'agit pas de la D.G.S.U. à proprement parlé mais cette directrice travaillait au sein du même bâtiment.

Monsieur **LE MAIRE** répond que Monsieur GROS pourra répondre en fin de séance s'il le juge utile, cette question n'étant pas inscrite à l'ordre du jour.

## I – MODIFICATION DES INDICATEURS LOCAUX

*Présentation par Hervé PETTON*

Monsieur **GROS** précise que les généralités n'ont pas changé.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souhaite savoir comment l'indicateur « autonomie, technicité » est qualifié ? Comment sont déterminées l'autonomie et la technicité ?

Monsieur **PETTON** répond qu'il a déjà été question de ces notions lors des réunions préparatoires. L'autonomie peut être évaluée par rapport à la capacité d'un agent à travailler seul sur la base des consignes qui lui ont été données. A contrario, un autre agent pourra être amené à travailler constamment en binôme. Il revient à l'encadrant de proximité de faire remonter cette information.

Quant à la technicité, elle figure sur le profil de poste. Il s'agit de la capacité à remplir les missions techniques figurant sur le profil de poste.

C'est l'évaluateur, c'est à dire le supérieur hiérarchique direct, qui est en capacité de formuler un avis pertinent sur la question car il voit l'agent travailler au quotidien.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. rappelle qu'il a été rétorqué par le passé que le supérieur hiérarchique n'était pas suffisamment impartial pour juger les capacités mentionnées ci dessus.

Monsieur **GROS** répond qu'il n'est pas toujours facile de manager.

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.

Par ailleurs, l'accès au grade d'ingénieur en chef comporte une contrainte trop restrictive qui consiste à occuper un emploi fonctionnel. Cela signifie, en conséquence, que la plupart des ingénieurs principaux n'auront jamais accès à ce grade.

Monsieur **PETTON** répond que cette pratique existe également au sein des plus grandes collectivités. L'accès au grade d'ingénieur en chef est corrélé à un niveau de fonction assimilé à un niveau A +. Ce grade correspond au niveau d'administrateur donc dans notre structure au niveau de Directeur Général Adjoint.

Monsieur **GROS** ajoute que ce cadre d'emplois va prochainement évoluer statutairement. Très rapidement, le grade d'ingénieur en chef va devenir un cadre d'emplois en tant que tel. Il sera d'un niveau A +. Ce ne sera plus un grade d'avancement.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. pose la question du devenir des grades d'ingénieur en chef de classe normale et de classe exceptionnelle.

Monsieur **GROS** répond que ces grades formeront un nouveau cadre d'emplois de niveau A +.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite intégrer dans les généralités le fait qu'un agent qui a déposé sa demande de départ en retraite puisse être priorisé pour un avancement de grade avant son départ. C'est ce qui se passe dans la réalité.

Selon Monsieur **GROS**, la réponse a toujours été constante. Ceci constitue une pratique dans la mesure du possible mais elle ne sera pas écrite.

Monsieur **LE MAIRE** ne souhaite pas tout inscrire afin de laisser une certaine souplesse au système. Il convient de se laisser la possibilité de ne pas faire avancer certains agents. En conséquence, Monsieur **LE MAIRE** ne souhaite pas inscrire cette règle dans les indicateurs.

Monsieur **GROS** ajoute que cette pratique peut pénaliser d'autres actifs.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande à ce sujet, qu'une certaine souplesse soit appliquée aux ratios votés en Comité Technique Paritaire afin que les agents qui partent en retraite puissent bénéficier d'un avancement alors qu'ils n'étaient pas prévus initialement. Voter un taux supérieur permet de laisser de la souplesse au système mais le nombre d'agents peut ne pas être aussi important que le taux voté. Les agents partant à la retraite ne prennent alors pas la place d'un autre agent susceptible d'avancer.

Selon Monsieur **LE MAIRE**, la souplesse est la possibilité de faire ou de ne pas faire. Monsieur **LE MAIRE** souligne que de nombreuses collectivités votent un taux de promotion à 100 % et nomment ensuite les agents qu'elles souhaitent.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond que c'est une demande très ancienne de la C.G.T.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. relève que la notion de responsabilités a été enlevée pour l'accès à l'échelle 5 mais elle demeure pour l'accès à certains grades de catégorie B. Monsieur **RATIER** demande que cette notion soit également enlevée pour la catégorie B.

Monsieur **GROS** souligne que les agents de catégorie B peuvent avoir des responsabilités d'encadrement ou de service, il est donc important de faire référence à cette notion.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que la responsabilité d'encadrement est déjà reconnue par un régime indemnitaire. Monsieur **RATIER** estime qu'il n'est pas absolument nécessaire d'avoir des responsabilités pour être nommé. Laisser cet indicateur ne paraît pas cohérent pour l'ensemble du dossier.

Monsieur **PETTON** estime qu'il est important de laisser cet indicateur.

Monsieur **GROS** indique qu'il s'agit d'un indicateur parmi d'autres.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande le respect des règles statutaires pour l'accès aux échelles 5 et 6. Par exemple, l'accès au grade de brigadier doit être ouvert aux agents justifiant de 4 ans d'ancienneté dans leur grade et non 6 comme proposé.

Monsieur **JAMONNEAU** rappelle qu'un indicateur priorisait les responsables de restaurant scolaire pour l'accès aux échelles 4, 5 et 6 dans la mesure où ils n'étaient pas reconnus en qualité d'agents de maîtrise. Monsieur **JAMONNEAU** demande si la collectivité s'est engagée à nommer ces agents au grade d'agent de maîtrise, sachant qu'ils ne peuvent plus bénéficier d'un avancement privilégié ? Monsieur **JAMONNEAU** estime qu'il s'agit d'une situation de discrimination.

Monsieur **GROS** rappelle que le sens de l'action de ce que doivent être les indicateurs par rapport à l'avancement et à la promotion, a été redonné. On ne se situe pas dans la reconnaissance de métiers qui se fait par le biais du régime indemnitaire. Ce système ne paraissait plus cohérent. C'est pourquoi et avec l'accord des partenaires sociaux, la notion des adjoints aux agents de maîtrise a été supprimée. Or, la C.G.T. demande de revenir sur cette logique et de reconnaître le métier de responsable de restaurant scolaire.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. rappelle que cet avantage résultait d'une position de la direction qui interdisait la nomination de ces agents au grade d'agent de maîtrise.

Monsieur **GROS** répond qu'il serait contradictoire de réintroduire cette notion dans la mesure où les indicateurs sont revus et cette notion supprimée.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. est d'accord sur le fond avec cette décision dans la mesure où la collectivité ne s'interdit pas de nommer ces agents en qualité d'agent de maîtrise.

Monsieur **GROS** répond qu'il n'est pas certain que ces postes relèvent du cadre d'emplois des agents de maîtrise. Un agent de maîtrise doit être en capacité d'encadrer une équipe. Il n'est pas possible que par principe, et uniquement à l'ancienneté, un agent puisse avancer au grade d'agent de maîtrise. Un avancement à ce grade est possible dans la mesure où le poste a été

identifié à l'organigramme. Face à ce type de poste, il existe un certain nombre de responsabilités.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. considère que ces agents sont sur des missions de chef d'équipe. Dans les faits, ces agents gèrent le personnel et organisent le travail. La direction s'interdit des nominations au grade d'agent de maîtrise afin de ne pas briser la ligne hiérarchique. Les responsabilités ne peuvent pas être reconnues et en conséquence, un projet de direction ne peut aboutir. Les responsables de secteur étant au grade d'agent de maîtrise, on s'interdisait de nommer les responsables de restaurant scolaire à ce même grade.

Monsieur **GROS** répond qu'un projet de service est en cours d'élaboration et sera présenté en C.T.P. dans les mois à venir.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise, les missions prévues au statut particulier soient mentionnées en totalité et notamment le complément suivant : *« ainsi qu'à la réalisation et à la mise en œuvre du métré des ouvrages, des calques, plans, maquettes, cartes et dessins nécessitant une expérience et une compétence professionnelle étendues. »*

Monsieur **LE MAIRE** refuse d'alourdir ce document d'avantage.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. note que pour l'accès au grade d'attaché principal notamment, une priorisation de l'ancienneté dans l'obtention de l'examen est effectuée par rapport à l'ancienneté dans le cadre d'emplois alors que l'inverse a été acté pour les autres catégories. Monsieur **JAMONNEAU** demande s'il s'agit d'une erreur.

Monsieur **GROS** répond qu'il n'y a pas d'erreur, il s'agit du résultat des discussions avec l'ensemble des partenaires sociaux. Pour les emplois supérieurs de l'administration, l'appréciation est mieux prise en compte contrairement à l'avancement dans le cadre d'emplois des adjoints administratifs.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. pose la question du devenir des adjoints aux agents de maîtrise. Monsieur **BARBEAU** demande s'ils seront toujours considérés en qualité d'encadrants techniques ?

Monsieur **GROS** répond qu'il n'y a pas de changement, seuls les éléments relatifs aux avancements ont été supprimés.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souhaite que les avis formulés pour l'avancement des agents soient explicites et bien indiqués dans la fiche d'entretien. L'agent doit en avoir connaissance explicitement.

Monsieur **PETTON** répond qu'il est favorable à une telle demande. Cela résulte d'une certaine clarté du process d'évaluation. Il existe toujours des cas de dysfonctionnement mais la D.R.H. fait en sorte de les rectifier. Les avis pour les avancements doivent être expliqués à l'agent. Le Directeur Général des Services a signé une note présentant la démarche relative à la procédure d'entretien annuel. Dans le cadre des rencontres de dialogue de gestion avec la D.R.H., cette procédure va être expliquée de nouveau aux responsables des différents services.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

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

**S.U.D. : Contre**

**C.G.T. : Abstention**

Monsieur **LE MAIRE** quitte la séance à 17 heures 45.  
Monsieur **GUILLET** assure en conséquence la présidence.

## II – MISE EN PLACE DE L'A.T.T. AU SEIN DE L'ATELIER ROCHE SERVICES - SERVICE MOYENS GENERAUX DU C.T.M.

*Présentation par Christophe GOGÉON en l'absence des experts désignés*

Monsieur **TOUVRON** pour la C.F.D.T. souhaite savoir comment l'atelier sera organisé en l'absence de l'agent de maîtrise et de l'adjoint à l'agent de maîtrise qui pourra être en A.T.T.

Monsieur **GOGÉON** répond que les absences doivent être organisées entre l'agent de maîtrise et son adjoint.

Monsieur **PETTON** ajoute que l'adjoint à l'agent de maîtrise assure l'intérim. Ils ne peuvent être absents en même temps sinon le système ne fonctionne pas.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que si l'agent de maîtrise est absent, son adjoint modifie-t-il ses horaires afin d'être présent tous les jours ?

Monsieur **GOGÉON** répond qu'il s'agit d'une question typique de management. Il appartient à l'atelier de s'arranger en bonne intelligence. Il convient de s'organiser et prendre leurs responsabilités en conséquence.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle qu'une question avait été posée lors du comité de suivi A.T.T., elle est à ce jour sans réponse. Monsieur **RATIER** demande si les agents de l'atelier ont librement choisi de ne pas pratiquer l'A.T.T.

Monsieur **GOGÉON** répond que seuls quatre agents ont souhaité pratiquer l'A.T.T. au sein de cet atelier.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que cet organisation valide une pratique déjà en place, pratique actée par les agents et le responsable. Il s'agissait de répondre au mieux aux attentes formulées auprès de ce service. Seules quatre personnes sont intéressées par cette organisation. Si d'autres agents veulent y adhérer, ils seront libres de le faire.

Monsieur **GROS** ajoute qu'il a été souhaité que ce dossier soit validé en C.T.P. dans un souci de transparence et de clarté. Cette organisation était effectivement déjà en place.

Monsieur **TOUVRON** pour la C.F.D.T. précise que si un agent effectue l'astreinte au sein de cet atelier, il pourra débiter son astreinte à 17 heures 19 alors que l'astreinte débute normalement à 16 heures 30.

Monsieur **GROS** répond que l'agent effectuerait un astreinte métier et non pas une astreinte polyvalente, cela n'est donc pas gênant pour le service d'astreinte.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. rappelle que le directeur du C.T.M. demande que le texte relatif à l'AT.T. soit modifié.

Monsieur **GROS** répond par l'affirmative.

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

## QUESTIONS DIVERSES

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite aborder la promotion interne des rédacteurs faisant suite à la parution du décret réformant le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux. Le centre de gestion a d'ores et déjà fait un appel pour un dépôt de dossiers pour les agents remplissant les conditions pour cette promotion interne. Les agents potentiellement concernés, sont ceux qui ont été reçus à l'examen professionnel. Monsieur **RATIER** demande que la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) de la Ville se prononce également quant à ces possibilités.

Monsieur **GROS** répond que cette demande concerne la C.A.P., il ne sera donc pas répondu à cette question dans le cadre du C.T.P.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que ces nouvelles modalités de promotion sont mentionnées dans le document afférant aux indicateurs locaux et le centre de gestion a d'ores et déjà entamé un action quant à cette possibilité.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si le profil de poste diffusé sur intranet relatif au Directeur Général Adjoint (D.G.A.) Solidarités est bien celui qui a été validé lors du dernier C.T.P. ? En effet, lors du dernier C.T.P., la dénomination du poste était D.G.A. retraités, personnes âgées. Le profil est-il le même sachant qu'il est désormais mutualisé ?

Monsieur **GROS** répond que le poste est mutualisé mais sur le profil Ville, le poste de D.G.A. a les mêmes contours que le poste validé en C.T.P. Cela nécessiterait peut être une validation en C.T.P. de l'Agglomération.

Monsieur **PETTON** précise qu'il prend bonne note de cette remarque et ne manquera pas de faire état de cette demande auprès de la Directrice Générale de l'Agglomération.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. réitère son inquiétude faisant suite au départ de la directrice stratégie et planification.

Monsieur **GROS** répond qu'il ne faut pas être inquiet pour les agents qui ne le sont pas. Par ailleurs, ce poste n'est pas à la D.G.S.U. Monsieur **GROS** rappelle que le poste était occupé par un agent en contrat à durée déterminée. Le contrat est arrivé à son terme.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que la liste relative aux inadéquations grade poste soit adressée aux partenaires sociaux. Monsieur **JAMONNEAU** demande un bilan à jour sur l'ensemble de la collectivité.

Monsieur **GROS** répond que ce document a déjà été diffusé par le passé, une mise à jour pourra donc être adressée aux partenaires sociaux.

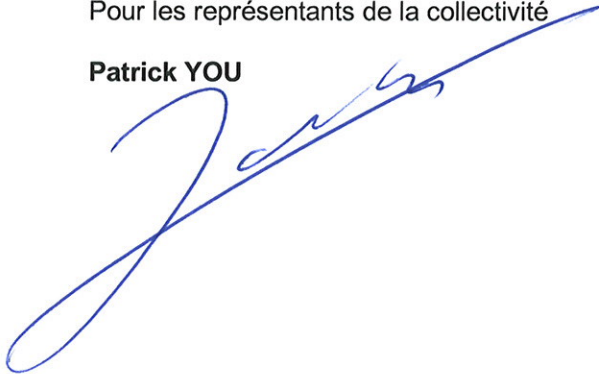
Monsieur **PETTON** souligne qu'il s'agit de sa dernière participation à un C.T.P. Ville. Cela fait quatre ans qu'il travaille à la Ville de La Roche-sur-Yon. Il est ravi des nombreux échanges qu'il a pu avoir avec les partenaires sociaux. Cela a été très formateur. Il prendra ses nouvelles fonctions à la Ville et la Communauté d'Agglomération de Quimper à compter du 1<sup>er</sup> novembre prochain.

Le Président,  
**Pierre REGNAULT**



Le secrétaire  
Pour les représentants de la collectivité

**Patrick YOU**



La secrétaire adjointe  
Pour les représentants du personnel  
Syndicat S.U.D.

**Josiane RENONCOURT**





La Roche-sur-Yon, le 4 octobre 2012

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 13 septembre 2012

### Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 13 septembre 2012

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Modification des indicateurs locaux	Hervé PETTON	Mise en application immédiate
Mise en place de l'A.T.T. au sein de l'atelier Roche services - service moyens généraux du C.T.M.	Serge ROLANDO	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,

