

La Roche-sur-Yon, le 11 février 2013

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 6 février 2013
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 6 FEVRIER 2013**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAUT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Madame **FOUNINI**, titulaire, Madame **AUGEREAU**, titulaire, Madame **GUYAU**, titulaire excusée remplacée par 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 excusée remplacée par Madame **BARRETEAU**, suppléante, Monsieur **ROY**, titulaire

Madame **VANDEVOORDE**, suppléante, était excusée

▪ Syndicat C.G.T. :

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

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire

Madame Gaëlle **TREVIEN-BOUSSARD**, suppléante, était excusée

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire

Madame **HASCOET-BUTON**, suppléante, était excusée

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur Roland GUILLET
Secrétaire adjointe : Madame Corinne CHARROIN



Madame TENAILLEAU et Monsieur GOGÉON de la direction des ressources humaines, assurent l'assistance administrative.

Le compte rendu du CTP du 11 octobre 2012 sera approuvé lors de la prochaine séance, ce document ayant été reçu trop récemment par les membres du CTP.

Monsieur GOGÉON signale que cette diffusion tardive est due à des retards de signatures.

I. – MODIFICATION DES PLANNINGS DU MULTI ACCUEIL DES OURSONS

Présentation de Christophe GOGÉON

Le planning de cette structure a été modifié afin d'équilibrer les journées et harmoniser les amplitudes horaires hebdomadaires : le matin arrivée à 7 heures 15 et départ le soir à 18 heures 45. Ce dossier, soumis au comité de suivi ATT, n'a fait l'objet d'aucune remarque particulière.

Concernant les horaires, Madame **COURANT**, syndicat CGT, n'a aucune remarque à émettre, l'équipe ayant été impliquée dans ce projet. Cependant, elle est surprise de voir apparaître la notion d'éducatrice de jeunes enfants (EJE) « adjointe » dans le planning. En principe, seuls les multi-accueils Ramon et Bacqu'à Sable ont des EJE adjointes.

Monsieur GOGÉON estime que dans ce cas présent, cette appellation est utilisée en terme d'organisation fonctionnelle. En effet, en cas d'absence de la responsable du multi accueil des Oursons, l'éducatrice de jeunes enfants gère la structure.

Pour **Madame COURANT**, syndicat CGT, l'utilisation de ce terme n'est pas appropriée au regard des autres EJE. Selon Madame **COURANT**, l'appellation « adjointe » est réservée à Bacqu'à Sable et Ramon.

Monsieur GOGÉON propose de contacter Madame NEVEU afin de le supprimer.

Madame AUGEREAU partage les remarques émises par Madame **COURANT** car la fiche de poste établie pour les adjointes de direction est différente.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, constate sur le planning, l'absence des deux responsables de cette structure sur un petit laps de temps pendant les semaines impaires les jeudis et vendredis.

Monsieur GOGÉON précise que cette question a été abordée lors du comité de suivi ATT. En cas de problème sur une structure, la direction de la petite enfance est toujours joignable pour répondre à un quelconque souci. Si aucune EJE n'est présente sur la structure, les agents ont toujours la possibilité d'avoir un support par ailleurs.

Monsieur le Président souligne que le problème est toujours le même dans les petites structures, l'élaboration des plannings est toujours complexe.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE SANTE

Monsieur le Président explique que deux choix sont possibles : la convention de participation ou la labellisation.

Madame AUGEREAU rappelle que l'employeur est désormais habilité à apporter une contribution sur la complémentaire santé. La collectivité a accepté ce principe. Restait à définir les modalités : la convention de participation ou la labellisation.

Monsieur le Président souligne que ce dossier a déjà été abordé en CTP Ville et après un long débat, la collectivité s'est rangée au souhait des organisations syndicales, à savoir la labellisation. Il suppose que des échanges ont eu lieu à propos de ce dossier entre les représentants du personnel de ces deux instances et propose de retenir la labellisation également pour l'Agglomération.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, confirme avoir eu le retour.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

III – PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE PREVOYANCE

Monsieur le Président souhaite souligner que la Ville de La Roche-sur-Yon a été précurseur pour ce dossier par rapport à certaines villes. L'Agglomération est affiliée au centre de gestion (CDG). Dans ce cadre, le CDG a déjà procédé à un appel d'offre et va en lancer un nouveau. L'idée proposée est que la Ville, le CCAS et l'Agglomération rejoignent le centre de gestion afin « peser plus lourd » et bénéficier ainsi de tarifs plus intéressants. Il est donc proposé une convention de participation pour le risque prévoyance.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, précise que les agents bénéficient de cette garantie actuellement.

Madame COURANT, syndicat CGT, confirme l'accord de la CGT sur cette proposition mais souligne l'importance de choisir une bonne mutuelle car certaines collectivités locales dénoncent actuellement des contrats avec des mutuelles telles que COLLECTIM.

Monsieur le Président précise que ce choix se fera dans le cadre de l'appel d'offre du centre de gestion.

Pour **Monsieur GOGÉON**, le centre de gestion devrait se rapprocher de la collectivité afin de faire ce choix.

Monsieur le Président rappelle que les organisations syndicales sont également présentes au centre de gestion et suggère de relayer rapidement ces informations par leur intermédiaire. Cependant, il convient d'avoir des arguments très précis pour écarter un dossier dans ce cadre, notamment si le coût est moins élevé que les concurrents. Il convient par ailleurs d'émettre, en amont, ces réserves par écrit.

Madame AUGEREAU précise que si les organisations syndicales ont des éléments, il convient de les transmettre rapidement.

Monsieur GOGÉON précise qu'il existe un cahier des charges encadrant cela.

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, souhaite qu'une bonne communication soit organisée sur ce contrat de prévoyance afin de donner la possibilité aux agents ne bénéficiant pas de cette garantie, de le faire dans les délais impartis, à savoir 6 mois. Actuellement, une trentaine d'agents de l'Agglomération n'adhère pas au contrat.

Monsieur GOGÉON confirme que bien évidemment cet aspect communication est prévu, notamment par le biais du journal interne CONTACT(s). Concrètement, les modalités de communication n'ont pas encore été arrêtées.

Monsieur le Président pense que les organisations syndicales peuvent contribuer également à cette communication et souligne qu'il est important, même lorsque l'on est jeune, d'avoir une prévoyance.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

IV – REORGANISATION DU POLE « ENVIRONNEMENT ET CADRE DE VIE »

Présentation d'Olivier SAUZEAU

La consolidation de la mutualisation du pôle environnement avec la Direction Générale des Services Urbains (DGSU) est intervenue à plusieurs niveaux. Dans le contexte actuel, l'Agglomération travaille en étroite collaboration avec les services de la DGSU notamment, sur la partie ingénierie, projets d'aménagement. Le fonctionnement est satisfaisant mais le départ de la Directrice Générale des Services Urbains offre l'opportunité d'avoir une réflexion plus en amont, afin de consolider cette mutualisation et la rendre encore plus efficiente.

Dans un premier temps, la mutualisation du poste de DGA a été proposée entre les services urbains de la Ville de La Roche-sur-Yon et le pôle environnement de l'Agglomération, ces deux pôles étant les plus techniques des deux collectivités. L'objectif est de renforcer les liens fonctionnels existants et de créer une vraie plate-forme d'ingénierie. Avant cette mutualisation, des ajustements avaient déjà été engagés notamment à la direction patrimoine voirie de la Ville. Un travail avec les services a permis de conforter cette mutualisation. Elle se traduit déjà au niveau du service eau – assainissement qui, jusqu'à présent, intervenait sur l'eau usée et l'eau potable, le pluvial étant géré par un autre service. Il a été proposé de regrouper ces domaines « réseaux humides » au sein d'un même service et de réattribuer à ce service un poste de catégorie B afin que la charge supplémentaire de travail soit supportable. Ce service travaille désormais sur un domaine de compétences et ne répond plus simplement à des logiques de compétences par collectivité.

Jusqu'à présent à la Ville, la DGSU fonctionne avec 3 grandes directions et à l'Agglomération, le pôle environnement fonctionne avec 3 services, ce qui pouvait engendrer des difficultés. Dans la continuité et par cohérence sur l'ensemble des deux collectivités, il est proposé de créer une direction environnement permettant d'avoir un interlocuteur intermédiaire, afin que les services ne soient pas dépourvus dans leur fonctionnement. Suite à la réorganisation de la DGSU, certaines missions réglementaires environnementales ne trouvaient plus d'acteur en capacité de les traiter ou de porter un avis au niveau de la Ville de La Roche-sur-Yon (dossier installations classées, avis réglementaires...). La mutualisation permet de répondre à cette problématique. La création de cette direction commune permet de répondre aux besoins de l'Agglomération en ce qui concerne la gestion des déchets ménagers, l'encadrement du service eau - assainissement et du service préservation de l'environnement. Cela permet également de répondre à des dossiers qui, jusqu'à ce jour, avaient parfois du mal à trouver des réponses au niveau de la Ville. Elle permet également d'alléger la charge de travail de la direction patrimoine et travaux VRD qui se concentrera vraiment sur les travaux, sur l'espace public.

La dernière étape consiste à proposer une plate forme ingénierie Ville/ Agglomération. A la Ville, il existe au sein de la DGSU une cellule « conduite d'opération » et à l'Agglomération, il existe également une cellule « conduite d'opération ingénierie, chargé d'opération » rattachée directement à la Directrice Générale des Services qui travaille également beaucoup avec la DGSU. Afin que la cellule ait les mêmes interlocuteurs dans les deux collectivités et pour asseoir sa légitimité, il a été proposé, en concertation avec les services, de rattacher la cellule « ingénierie projet » à la fois à la DGSU de la Ville et auprès du DGA services urbains environnement de l'Agglomération, ce qui permet à cette cellule d'avoir le même interlocuteur, la même hiérarchie au niveau de l'Agglomération.

Ces trois étapes permettent de conforter et d'améliorer les liens fonctionnels au niveau des échanges et de la mutualisation entre les deux collectivités sur un pôle technique.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

V – AVENANT AUX CONVENTIONS DE MUTUALISATION

Présentation de Magali AUGEREAU

Il existe quelques changements sur les conventions de mutualisation qui restent cependant à la marge.

Les avenants concernent principalement la prise en compte de toute la réorganisation de la DGSU, la mutualisation du directeur de l'environnement et la modification liée au service eau - assainissement, modifications évoquées dans le dossier précédent. La modification de la Direction Générale du Développement et de l'Aménagement du Territoire a également été prise en compte avec la mise en place de trois grands services. Ce dossier « réorganisation du pôle aménagement et habitat » sera présenté dans le point suivant.

Pour l'année 2012 : 107 agents étaient mutualisés soit 26 équivalent temps plein.
Pour l'année 2013 : 104 agents seront mutualisés soit 25 équivalent temps plein.

Cette évolution est à la baisse dans le sens mise à la disposition de la Ville vers l'Agglomération.

Une évolution majeure est à noter avec l'intégration des agents du Centre Municipal de Restauration dans la convention de mutualisation : 4 équivalents temps plein sont mutualisés dans le cadre de la mise en place de la restauration pour les nouveaux multi-accueils.

Dans le sens Agglomération mise à disposition de la Ville :

Pour l'année 2012 : 8 agents étaient mutualisés soit 3,5 équivalent temps plein.
Pour l'année 2013 : 13 agents seront mutualisés soit 5 équivalent temps plein.

Pour **Madame COURANT**, syndicat CGT, il est compliqué à la lecture des tableaux joints, de se représenter le pourcentage de la mutualisation sur une journée de travail. C'est la raison pour laquelle, la CGT s'abstiendra sur le vote de ce dossier même si elle entend bien les explications. Il est très difficile pour les services extérieurs, de comprendre comment se fait la répartition du travail d'un agent mutualisé. Par exemple, Madame COURANT se demande ce que représente la mutualisation à hauteur de 15 % d'un agent à temps complet.

Monsieur GOGÉON, en tant qu'agent mutualisé, explique que le temps passé sur un dossier n'est pas quantifié. La DRH gère de la même manière les agents Ville et Agglomération mais il convient de retenir une base d'évaluation. C'est pour cela que chaque année des avenants sont proposés afin de modifier les conventions. Des indicateurs sont retenus et mis à jour chaque année.

Madame AUGEREAU explique que certains indicateurs sont assez objectifs. Par exemple, les 23 % de mutualisation pour la Direction des Ressources Humaines correspondent au nombre d'agents payés de l'Agglomération sur la totalité du nombre d'agents payés Ville et Agglomération. Pour la Direction des Systèmes d'Information, l'indicateur est le nombre d'ordinateurs. Ces clés de répartition sont difficiles à évaluer pour certains services.

Monsieur le Président précise qu'en matière de gestion du personnel, que l'agent soit Ville ou Agglomération, le temps passé est le même. Cependant, dans d'autres secteurs, des outils vont se mettre en place afin d'enregistrer le temps passé au titre de l'autre collectivité. Par exemple, Monsieur PRIEUR est en charge pour l'Agglomération de l'enseignement supérieur et de la recherche. Au sein de la Ville, il est le directeur de l'éducation. Il doit être

assez simple pour lui d'évaluer le temps passé pour chaque collectivité. Autre exemple, le directeur des sports a passé beaucoup de temps sur les projets de la piscine mais à terme, il y consacrerait moins de temps. Dans ces cas, il est plus pertinent de compter le temps passé. En conclusion, il va falloir affiner ce temps passé, afin que les collectivités ne soient pas lésées.

Madame AUGEREAU explique que les agents évaluent eux-même le temps passé à la mutualisation. Par exemple, Rémi PRIEUR évalue à 15 % le temps consacré au titre de l'Agglomération. La collectivité se fie à l'avis des personnes directement concernées.

Madame COURANT, syndicat CGT, constate que les agents du CMR vont être mutualisés dans le cadre de l'ouverture des multi-accueils. Concernant le nouvel équipement petite enfance au sud du territoire, elle se demande ce que deviendront les cuisinières si le CMR prend en charge les repas de cette nouvelle structure ?

Madame AUGEREAU précise que ces agents seront intégrés à la démarche. Un seul agent ayant un diplôme de cuisinier serait concerné. Il lui sera proposé, avec son accord, d'intégrer le CMR. De plus, même si le CMR « fabrique » les repas, il sera nécessaire d'avoir des agents dans les offices.

Madame COURANT, syndicat CGT, en conclut que les agents actuellement en poste sur la Vigne aux Roses ou les Jaulnières, pourront basculer vers le CMR ou rester sur le site.

Monsieur le Président précise que les choses peuvent évoluer et être revues au cas par cas, afin de trouver des solutions pour le personnel. Une réflexion est également en cours sur Bacqu'à et d'autres structures, pour la prise en charge des repas par le CMR. Pour conclure, la mutualisation relève d'une démarche que l'on adapte en fonction des besoins. Pour ce qui concerne le dossier suivant relatif à l'habitat, la mutualisation est susceptible d'évoluer en lien avec la réforme territoriale dans les mois à venir.

Monsieur ROY, syndicat CFDT, formule les mêmes remarques faites en CTP Ville concernant trois phrases et demande que les modifications soient apportées.

Monsieur GOGÉON répond que les modifications ont bien été prises en compte notamment dans le cadre du passage en conseil municipal et en conseil d'agglomération.

| |
|---|
| <p>MISE AU VOTE : dossier adopté : Administration, CFDT, FO, SUD : POUR CGT : ABSTENTION</p> |
|---|

VI – REORGANISATION DU POLE AMENAGEMENT ET HABITAT

Présentation de Monsieur le Président et Ariane LOWE

En préambule, Madame CHARROIN souhaite informer les membres du CTP, qu'elle est concernée par ce dossier et ne participera pas aux débats.

La Direction Générale du Développement et de l'Aménagement du Territoire (DGDAT) créée en 2009 au sein de la Ville de la Roche-sur-Yon, n'a pas réussi à trouver son positionnement. Un certain nombre de projets urbains devaient relever de l'aménagement du territoire or ils étaient gérés par la DGSU. A l'occasion du départ de la Directrice Générale Adjointe, la question s'est posée de réorganiser complètement la DGDAT mais également de la mutualiser avec l'Agglomération. Une stratégie à long terme pour les projets urbains devait se mettre en place au delà de la commune.

Un des points les plus importants de la réorganisation est la fusion d'une partie du service Observatoire Ville avec le SIG, ce dernier ayant fait l'objet d'un audit. C'est un outil d'observation et de présentation qui peut être amélioré et rendu plus dynamique afin que les élus et les services se l'approprient davantage. Il a donc été proposé de fusionner une partie

Observatoire de la Ville avec le SIG, géré par l'Agglomération, afin d'avoir un outil d'observation, de veille statistique et d'informations géographiques. Ce service permettra de construire et animer les indicateurs territoriaux. Des systèmes de représentation seront alors à notre disposition mais également des indicateurs en charge de la coordination des observatoires existants. Le regroupement de ces deux services permettra de dynamiser le SIG mais aussi d'élargir l'aspect observatoire.

La création d'un service « études, conseil et prospective » permettra d'anticiper l'avenir et d'avoir une stratégie plus pro-active.

Madame LOWE précise que l'on est bien dans une articulation, dans une vision globale par rapport au poste de DGA Aménagement du territoire mutualisé. La réorganisation, côté Ville, a permis de se ré-interroger sur notre manière de voir le territoire et de s'engager dans une vision au niveau de l'Agglomération. Cette réorganisation a impacté l'organigramme de l'Agglomération puisque le poste de DGA aménagement du territoire est mutualisé sur des directions Ville et Agglomération. Le développement du territoire ne s'enferme pas dans des limites communales.

Cette ré-interrogation de l'organigramme Agglomération s'est principalement concentrée sur la question de l'observation du territoire et a impacté le service SIG existant. En effet, l'audit en cours dans ce service, a réaffirmé le fait que le SIG est un outil d'observation du territoire et qu'il existait un enjeu de transversalité très important : faire connaître l'outil à l'ensemble des services et le construire avec les services, construire des indicateurs d'évaluation et d'observation du territoire. Côté observatoire, le même constat a été fait : enjeux importants de transversalité, l'observation et la veille du territoire est à réaliser en lien avec les services. Il est nécessaire de construire des indicateurs afin de comprendre l'évolution des territoires et observer les besoins des territoires. Ces deux dynamiques allaient dans le même sens. Plutôt que diviser deux services et travailler sur deux démarches parallèles, l'idée était de faire un seul service travaillant en transversalité et faisant la promotion du SIG auprès des services non-utilisateurs. Le service veille statistique et informations géographiques a été constitué à partir du service SIG de l'Agglomération et un agent du service observatoire de la Ville. Le volet études et prospectives a été conservé à l'Observatoire. La création d'un poste de catégorie A vient conforter le travail de la prospective non seulement avec le développement et l'aménagement du territoire et le projet urbain mais aussi avec toutes les directions car la prospective touche toutes les politiques publiques. Cela crée les conditions de se redonner une dynamique en terme de prospective pour pouvoir construire des politiques publiques qui anticipent les évolutions du territoire.

Côté Ville, d'autres services ont été créés : service planification et politique foncière et service aménagement. Ils n'impactent pas l'organigramme mais sur la mutualisation des agents.

Lorsque l'organigramme a été repensé pour le Pôle aménagement et habitat, le service habitat a été concerné. Un poste de chargé de mission public spécifique (catégorie A) a été redéployé en interne car ce poste n'était pas utilisé. Le service habitat a connu des évolutions depuis la dernière réorganisation, notamment la prise en régie des aires d'accueil. Deux postes existaient (un de catégorie B et un de catégorie C). L'expérience a montré que cette organisation n'était pas satisfaisante et il était préférable de disposer de deux agents de catégorie C présents sur les aires d'accueil. S'est ensuite posée la question de l'enjeu initial qui consiste à développer un réel projet social en portant ces aires d'accueil en un véritable lieu de vie. Il ne s'agit pas simplement de la gestion de parking. Cette dynamique plus sociale et partenariale sera portée par un cadre A chargé de mission public spécifique qui encadrera également les deux agents de catégorie C. Basé au 24 rue Gosciny, il sera également repositionné sur le guichet unique et pourra prendre en charge un certain nombre de missions d'encadrement et de pilotage des politiques publiques. En effet, « les aides à la pierre » (aides de l'Etat au parc social et aides de l'Agence Nationale de l'Habitat) compétences Agglomération depuis 2006, mais instruites par délégation à l'Etat, ont été reprises en gestion directe pour des questions de lisibilité et de fluidité par rapport aux habitants. Cette reprise s'est effectuée à moyens constants, la charge de travail étant

redéployée auprès des agents. Cette réorganisation correspond à une évolution de la fiche de poste d'un agent de catégorie A.

Monsieur le Président tient à souligner que la DGAT, au niveau de la Ville, ne remplissait pas son rôle et la DGSU connaissait des dysfonctionnements avec l'Agglomération. Cette nouvelle organisation permet de bien mutualiser la DGSU et de créer les conditions avec un travail plus partenarial. La DGAT peut ainsi reprendre toute sa place au niveau de la Ville en priorité, puis fonctionner mieux avec l'Agglomération. Il s'agit de deux réorganisations importantes tant pour la Ville que pour l'Agglomération. Ceci a été fait en concertation avec les agents et a suscité au départ quelques interrogations de leur part. Ces positionnements réalisés créent les conditions pour gérer, en cas de besoin, le futur Plan Local d'Urbanisme (PLU) au niveau intercommunal. Des réformes sont prévues à ce sujet relatives à la politique de la Ville. La Ville de La Roche-sur-Yon sera certainement moins concernée que certaines villes rencontrant de grosses difficultés. Ce dossier devra être géré au niveau de l'Agglomération même si les financements seront adressés à la Ville. Des aides de l'Agglomération et d'autres collectivités seront nécessaires pour la politique de la Ville. Développer une stratégie de travail Ville / Agglomération sur des politiques de ce type, est inéluctable.

Madame LOWE tient à évoquer le dossier d'un point de vue agent. L'intérêt pour les agents du SIG, veille statistique était de s'ouvrir. Ces agents devaient être repositionnés sur une vraie stratégie d'observation du territoire donc une dynamique plus intéressante. Côté études, conseil et prospective, une mission est renforcée. Les agents seront clairement spécialisés sur l'étude et l'accompagnement.

Pour **Monsieur le Président**, cette organisation est beaucoup plus cohérente. Cette direction générale devait faire l'objet d'une réorganisation importante. A présent, cette cohérence existe et le travail entre la Ville et l'Agglomération semble plus harmonieux.

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, souhaite souligner que les profils de postes ont été remis en CTP Ville et non pas en CTP Agglomération.

Monsieur GOGÉON le confirme et propose de les joindre au compte rendu.

Madame BARRETEAU, syndicat CFDT, souligne qu'il est important de différencier les deux entités.

Monsieur le Président rappelle que chaque collectivité a son CTP actuellement. A l'avenir, il serait possible de constituer un CTP commun. De la même manière, il serait possible de ne plus mutualiser certains services, ce qui peut exister parfois lorsque le Maire et le Président sont deux personnes différentes.

| |
|--|
| MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité |
|--|

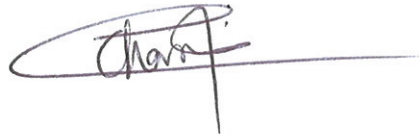
Le président
Pierre REGNAULT



La Secrétaire
ROLAND GUILLET
Pour les représentants de l'Etablissement



La Secrétaire adjointe
CORINNE CHARROIN
Pour les représentants du personnel



Cadre d'emplois

Cadre A ingénieur ou Attaché

Service d'affectation

Direction Générale du Développement et de l'Aménagement du Territoire
Poste Ville de LRSY, mutualisé à 15% sur LRSY Agglomération

Missions

- Pilote et anime le développement d'une culture de l'observation des territoires et du SIG
- Participe à la définition de la politique commerciale de la Ville et en pilote la mise en oeuvre,,
- Pilotage, en lien avec la Direction de la communication, de l'animation des Projets Urbains
- Assure un rôle de conseil et d'expert auprès des élus et des services

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement au DGA de la Direction Générale du Développement et de l'Aménagement du Territoire.

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération et, les services, directions ou élus.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...

Principales responsabilités ou tâches

- Encadre les services de la Direction Observation et Animation du Territoire dans une dynamique de management pas objectif et de transversalité,
- Accompagne les chefs de service dans la mobilisation et la coordination des partenaires externes et internes autour des différents projets,
- Crée et anime un Observatoire collégial à l'échelle intercommunale
- Organise la coordination des différents observatoires externes et internes
- Est l'interlocuteur d'Oryon dans la mise en œuvre des animations commerciale (Marché de Noël, Foire Exposition, ...),
- Pilote le dossier Fisac,
- Pilote la politique de développement commercial de la Ville (Redynamisation du centre Ville... °)
- Participe aux projets d'aménagement structurants au regard des enjeux commerciaux,
- Accompagne la Direction Aménagement Foncier et Urbanisme dans sa mission de planification par le développement d'une démarche prospective

Compétences et qualités requises

- Compétence managériales et organisationnelles : management par objectifs, ingénierie de projet, démarche d'évaluation de politiques publiques, management, pilotage et animation d'équipe
- Compétences techniques : Aménagement du territoire, sciences sociales et humaines, pratiques des outils bureautiques : Excel, Word, Power Point, Access, logiciel de cartographie et connaissance des SIG
- Sens de l'analyse et esprit de synthèse intégrant les apports de différentes disciplines
- Rigueur et méthode.
- Force de proposition et de conviction, qualités rédactionnelles
- Autonomie, initiative, réactivité.
- Sens du travail en transversalité et en équipe projet.

Lieu d'embauche

Site Lafayette – 5, rue Lafayette 85000 La Roche-sur-Yon

Horaires

35 heures hebdomadaires dans le cadre du protocole sur l'ATT.
Congés cadre 12 jours

Avantages liés au poste

Régime indemnitaire de grade et de fonction

Chef de service et Information Géographique et Veille Statistique

Cadre d'emplois

Cadre A – attaché ou ingénieur ou Contractuel

Service d'affectation

Information Géographique et Veille Statistique au sein de la DGDAT

Missions :

Assure le pilotage du service SIG dans une dynamique de projet,
Organise et anime la veille statistique, en lien avec les services de la Ville et de l'Agglomération
Pilote le développement de l'outil SIG dans une démarche d'amélioration continue
Impulse une culture du SIG et de l'Observation du territoire auprès des services

Tâches principales :

- **Management du service**
 - Animation et encadrement de l'équipe (répartition des tâches, plannings, évaluation..., veille à l'atteinte des objectifs...),
 - Définition et animation d'un schéma directeur de développement du SIG
 - Définition d'un schéma directeur d'observation du territoire
 - Gestion administrative et budgétaire du service,
 - Suivi d'activité et bilan d'activité
 - Mobilisation des partenaires institutionnels,
 - Veille technologique et réglementaire.
- **Pilotage de la veille statistique**
 - Pilote et/ou réalise des analyses issues du suivi des indicateurs thématiques pour les différentes directions et a un rôle d'alerte auprès des directions,
 - Pilote et accompagne la construction et l'usage d'indicateurs thématiques spécifiques avec les services,
 - Accompagne les services dans l'utilisation des indicateurs territoriaux,
 - Pilote et gère l'animation autour de l'outil VIGIFONCIER de la SAFER.
- **Développement du SIG**
 - Pilotage de la gestion de projets : conceptualisation, faisabilité, modélisation, élaboration des documents de cadrage en lien avec les services concernés,
 - Définition de procédures en lien avec les thématiques développées et accompagnement des services,
 - Elaboration et suivi de la charte graphique,
 - Pilotage de l'évolution de l'outil (Suivi des logiciels en place, propositions d'amélioration, suivi et mise à jour de l'intranet cartographique, suivi et interfaçage avec les logiciels métiers,
 - Pilote le catalogue et métadonnées.
- **Animation d'une culture de l'observation et du SIG auprès des services**
 - Animation des groupes de référents et utilisateurs, accompagnement des utilisateurs,
 - Organisation de formations,
 - Sensibilisation des agents à l'utilisation de l'information géographique, communication sur le catalogue de données, sur le service..., participe à la commission Développement et aménagement du territoire,

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement à la direction de l'observation et de l'animation des territoires.

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération, les services, les communes de l'agglomération, directions ou élus commanditaires d'études.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...

Lieu d'embauche : Site Agglomération – 24, rue Gosciny 85000 La Roche-sur-Yon

Avantages liés au poste

Régime indemnitaire afférent à la collectivité

Horaires

35 heures hebdomadaires

Congés cadre 12 jours

Cadre d'emplois

Cadre B – Technicien ou rédacteur ou contractuel

Service d'affectation

Service Information Géographique et Veille Statistique au sein de la DGDAT

Missions :

- **Développement du SIG**
 - Prestations d'intégration des données issues de producteurs divers et suivi de leur actualisation,
 - Réalisation de requêtes simples,
 - Extractions de données pour les services et partenaires extérieurs,
 - Prestations d'impressions grand format, et réalisation de cartographies dans le respect de la charte graphique,
 - Assistance aux utilisateurs,
 - Animation des référents et utilisateurs,
 - Gestion et animation du catalogue de données,
 - Coordination de l'élaboration et du suivi du référentiel adresse.

- **Animation et développement de la veille statistique**
 - Construit les indicateurs thématiques et veille à leur actualisation avec les directions,
 - Organise et anime la transversalité de l'observation du territoire : réalisation et animation d'un document partagé, sensibilisation des directions,
 - Exploite et accompagne l'exploitation par les directions des outils de gestion des indicateurs thématiques (CLAMEUR, IMMOWEB, PERVAL...),
 - Cartographies thématiques pour les services dans le cadre d'une programmation planifiée.

- **Recensement**
 - Opération de collecte : organisation du recensement et interlocuteur de l'INSEE
 - Expertise et mise à jour du RIL

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement au Chef du service Information Géographique et Veille Statistique.

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération, les services, les communes de l'agglomération, directions ou élus commanditaires d'études.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...

Lieu d'embauche

Site Agglomération – 24, rue Goscinny 85000 La Roche-sur-Yon

Horaires

35 heures hebdomadaires dans le cadre du protocole sur l'ATT.

Avantages liés au poste

Régime indemnitaire afférent à la collectivité.

Cadre d'emplois

Cadre A – attaché ou ingénieur ou Contractuel

Service d'affectation

Information Géographique et Veille Statistique au sein de la DGDAT

Missions

- **Gestion et administration de la base de données**
 - Définition des utilisateurs et groupes,
 - Procédures d'optimisation, d'indexation, de sauvegarde,
 - Développement de la base (développement de procédures techniques de suivi, de contrôle, de mise à jour, de sauvegarde...),
 - Validation des données,
 - Méthodologie et archivage des données,
 - Structuration et organisation du SIG,
 - Diffusion des données.

- **Développement du SIG**
 - Gestion de projets : conceptualisation, faisabilité, modélisation, élaboration des documents de cadrage en lien avec les services concernés,
 - Elaboration de procédures en lien avec les thématiques développées et accompagnement,
 - Elaboration et suivi de la charte graphique,
 - Suivi des logiciels en place (maintenance évolutive, correctrice), propositions d'amélioration,
 - Suivi et mise à jour de l'intranet cartographique,
 - Suivi et interfaçage avec les logiciels métiers,
 - Manipulation d'outils nomades et transmission aux services concernés,
 - Catalogage et métadonnées,

- **En lien avec le technicien SIG / Observatoire**
 - Définition, intégration et suivi des données de référence,
 - Imports – exports de données,
 - Prestations d'impression,
 - Réalisation de cartographies d'analyse ou de requêtes complexes,
 - Assistance aux utilisateurs,

- **Pilotage et animation**
 - Organisation de formations,
 - Communication sur le catalogue de données, sur le service...
 - Animation des groupes de référents et utilisateurs,
 - Accompagnement des utilisateurs,
 - Sensibilisation à l'utilisation de l'information géographique,

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement au Chef du service Information Géographique et Veille Statistique.

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération, les services, les communes de l'agglomération, directions ou élus commanditaires d'études.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...

Lieu d'embauche

Site Agglomération – 24, rue Goscinny 85000 La Roche-sur-Yon

Avantages liés au poste

Régime indemnitaire afférent à la collectivité.

Horaires

35 heures hebdomadaires

Congés cadre 12 jours.

Chef du service Etude, Conseil et Prospective

Cadre d'emplois : Cadre A ingénieur

Service d'affectation

Service Conseil-Etude et Prospective de la DG DAT (poste Ville de LRSY, mutualisé à 10% sur LRSY Agglomération)

Missions

- Animation d'une réflexion prospective pour accompagner la définition et l'évaluation de l'action et des politiques publiques de la collectivité (Ville de La Roche-sur-Yon et LRSY Agglomération dans le cadre de la mutualisation du poste)
- Repérage, recensement et analyse sur un mode partagé avec les élus et les services des domaines possibles d'investigation et d'études.
- Pilotage et commande d'études dans différents champs d'intervention à des fins diagnostiques, évaluatives et prospectives pour aider à la définition continue de l'action publique et des orientations stratégiques de la collectivité.
- Pilotage d'enquêtes d'évaluation.
- Diffusion et valorisation des études diagnostiques, évaluatives et prospectives
- Pilotage et animation du développement d'une culture de l'observation des territoires et de l'évaluation des politiques publiques au sein de l'Observatoire collégial ;

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement à la direction de l'observation et de l'animation des territoires.

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération et, les services, directions ou élus commanditaires d'études.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...

Principales responsabilités ou tâches

- Formaliser, à l'issue du repérage des besoins, et faire valider un programme (semestriel, annuel ou pluriannuel) d'investigation et d'études, prioriser au regard des attentes et orientations stratégiques de la collectivité
- Identifier, mobiliser et coordonner compétences et acteurs divers autour des différents projets. Etablir des conventions de partenariat. Animer comités techniques et comités de pilotage des différents projets.
- Assurer les respects du plan de charge en termes de production d'études.
- Piloter les études, conduire des études diagnostiques, évaluatives et prospectives
- Piloter le traitement de données nécessaires aux études à réaliser et l'appui méthodologique pour la définition d'indicateurs calculés complexes pour le compte du service de veille statistique et géographique
- Rédiger des rapports d'aide à la décision pour alimenter l'analyse prospective.
- Intervenir en accompagnement méthodologique et technique auprès des services et des directions pour la conception, la mise en œuvre et le suivi d'enquêtes quantitatives ou qualitatives, leur exploitation et leur analyse.
- Animer le développement d'une culture de l'observation et de l'évaluation par le pilotage de l'observatoire collégial

Compétences et qualités requises

- Compétences managériales et organisationnelles : management par objectifs, ingénierie de projet, démarche d'évaluation de politiques publiques, management, pilotage et animation d'équipe
- Compétences techniques : méthodologie des sciences sociales et humaines (statistique, analyse démographique, traitement de données, techniques d'enquêtes...), pratiques des outils bureautiques : Excel, Word, Power Point, Access, logiciel de cartographie et connaissance des SIG et des logiciels de dépouillement d'enquête (notamment SPHINX)
- Sens de l'analyse et esprit de synthèse intégrant les apports de différentes disciplines
- Rigueur et méthode.
- Force de proposition et de conviction, qualités rédactionnelles
- Autonomie, initiative, réactivité.
- Sens du travail en transversalité et en équipe projet.

Lieu d'embauche : Site Lafayette – 5, rue Lafayette 85000 La Roche-sur-Yon

Contraintes et difficultés du poste

Faire adhérer, fédérer les acteurs intentionnels à la démarche d'observation et d'évaluation, Rendre celle-ci pérenne; Respecter les délais de rendu des études et la réalisation du plan de charge.

Avantages liés au poste : Régime indemnitaire de chef de service

Horaires

35 heures hebdomadaires dans le cadre du protocole sur l'ATT.

Congés cadre 12 jours.

Chargé de mission Observation-Evaluation au sein du service Etude, Conseil et Prospective

Cadre d'emplois

Cadre A – attaché ou ingénieur ou Contractuel

Service d'affectation

Service Conseil-Etude et Prospective de la DG DAT

Missions

- Organisation et réalisation de traitements d'informations (issues de bases de données statistiques et/ou géographiques ou d'enquêtes adhoc) pour développer des fonctions d'observation diagnostique, d'évaluation et d'anticipation.
- Conduite d'études dans différents champs d'intervention à des fins diagnostiques, évaluatives et prospectives pour aider à la définition continue de l'action publique et des orientations stratégiques de la collectivité.
- Conception, traitement et analyse d'enquêtes d'évaluation.
- Participation à l'animation du développement de la culture de l'observation des territoires.

Position hiérarchique

Rattaché hiérarchiquement au chef du service Conseil-Etude et Prospective

Relations fonctionnelles

Internes : avec les collaborateurs de la DG DAT de la Ville de LRSY et du Pôle Aménagement-Habitat de LRSY Agglomération, les services, directions ou élus commanditaires d'études.

Externes :

- tous les partenaires extérieurs : acteurs institutionnels, dispositifs locaux d'observation, réseaux d'études, cabinets d'études spécialisés ...
- le « tout public » demandeur d'informations publiques relevant du champ d'intervention du service

Principales responsabilités ou tâches

- Assurer les traitements de données nécessaires aux études à réaliser et intervenir en appui méthodologique pour la définition d'indicateurs calculés complexes pour le compte du service de veille statistique et géographique
- Réaliser les études inscrites au plan de charge annuel à visée diagnostique, évaluative et/ou prospective) relevant de l'observation des territoires yonnais (niveau communal, infra communal et supra communal à l'échelle de la communauté d'agglomération), sur les axes thématiques suivants : population-données sociétales, données sociales, petite-enfance-enfance-jeunesse-personnes âgées- publics en difficultés habitat-foncier, déplacement-transport.
- Rédiger des rapports d'aide à la décision pour alimenter l'analyse prospective.
- Participer à l'animation du développement d'une culture de l'observation et de l'évaluation par la présentation d'études au sein de l'observatoire collégial.
- Intervenir en accompagnement méthodologique et technique auprès des services et des directions pour la conception, la mise en œuvre et le suivi d'enquêtes quantitatives ou qualitatives, leur exploitation et leur analyse.

Compétences et qualités requises

- Compétence statistique, d'analyse démographique, de traitements de données, de techniques d'enquêtes, d'ingénierie de projet et de démarche d'évaluation.
- Sens de l'analyse et esprit synthétique.
- Rigueur et méthode.
- Qualités rédactionnelles et bonne élocution.
- Autonomie, initiative, réactivité.
- Pratique des outils bureautiques : Excel, Word, Power Point, Access, logiciel de cartographie
- Connaissance des SIG et des logiciels de dépouillement d'enquête (notamment SPHINX)
- Sens du travail en transversalité et en équipe projet.

Lieu d'embauche

Site Lafayette – 5, rue Lafayette 85000 La Roche-sur-Yon

Contraintes et difficultés du poste

Respecter les délais de rendu des études.

Avantages liés au poste

Régime indemnitaire de chargé de mission.

Horaires

35 heures hebdomadaires dans le cadre du protocole sur l'ATT.

Congés cadre 12 jours.

La Roche-sur-Yon, le 11 février 2013

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 6 février 2013

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 6 février 2013

| Libellé du dossier | Référent | Suite réservée |
|---|-------------------|---|
| Modification des plannings du multi-accueil des Oursons | Christophe GOGÉON | Mise en application immédiate |
| Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque santé | Magali AUGÉREAU | Mise en application au second semestre 2013 |
| Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance | Magali AUGÉREAU | Mise en application au 1 ^{er} janvier 2014 |
| Réorganisation du pôle environnement et cadre de vie | Olivier SAUZEAU | Mise en application immédiate |
| Avenant aux conventions de mutualisation | Magali AUGÉREAU | Mise en application au 1 ^{er} février 2013 |
| Réorganisation du pôle Aménagement et habitat | Ariane LOWE | Mise en application immédiate |

Pierre REGNAULT,

