

La Roche-sur-Yon, le 19 août 2013

Direction Générale  
Direction des  
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/4 juillet 2013  
Affaire suivie par Christophe GOGÉON  
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU  
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE  
DU 4 JUILLET 2013**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREJO**, titulaire, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, excusé remplacé par Monsieur **MANCEAU**, suppléant, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire, excusé remplacé par Monsieur **SAUZEAU**, suppléant, Madame **GUIBERT**, suppléante, Monsieur **PARSY**, suppléant.

Était excusée :

Madame **VALIN**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Madame **LOWE**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame **ROUAULT**, titulaire, Monsieur **ASRI**, titulaire.

Messieurs TISSEBRE et TOUVRON et Madame SOULARD, suppléants étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur JAMONNEAU, titulaire, excusé remplacé par Monsieur **PARPAILLON**, suppléant, Madame **RAYNAUD**, titulaire, Madame CALLEAU, suppléante.

▪ Syndicat S.U.D. :

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

Monsieur BORDES et Madame SERIVE, suppléants étaient excusés.

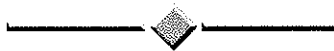
▪ Syndicat F.O. :

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

Le nom des membres titulaires prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

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



Messieurs PIERRE et GOGÉON de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. informe les membres du C.T.P. que Monsieur ASRI arrivera avec un peu de retard.

Le procès verbal du comité technique paritaire du 29 mars 2013 est adopté sans observation.

## I – PROJET DE SERVICE PROPRETE HYGIENE DES BATIMENTS

*Présentation par Daniel TISSEDRÉ*

*Arrivée de Madame GUIBERT à 14 heures 37.*

Monsieur **LE MAIRE** souligne l'évolution importante en matière de temps de travail notamment pour ce qui est des amplitudes horaires et des coupures.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande à quel moment les profils de poste, qui évoluent compte tenu des missions supplémentaires, basculent en catégorie supérieure ?

A chaque réorganisation, un basculement systématique en catégorie supérieure des postes est-il opportun ?

Monsieur **RATIER** demande, qu'avant la fin de l'année, un bilan des postes qui ont évolué en catégorie supérieure soit présenté (bilan des Inadéquations Grade / Poste). Ce bilan pourrait faire l'objet d'un comparatif avec l'existant dans un souci d'équité entre les services.

Monsieur **GROS** répond qu'un bilan pourra être présenté.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. pose la question de l'intérêt du repositionnement du responsable de service vers le Directeur Général Adjoint ?

Les questions des surfaces et de renforcement de l'encadrement sont largement abordées mais qu'en est-il des agents et de leurs difficultés à faire face aux missions qui leur sont données dans un temps imparti. C'est un service où il est constaté un bon nombre d'arrêts de travail des agents. L'origine de ces arrêts serait intéressante à analyser. Il est également constaté un mal-être dans ce service. Un problème de temps de pause a été remonté : certains agents sur certains sites n'ont pas la possibilité d'en prendre en toute discrétion, donnant l'impression qu'ils n'ont rien à faire. Une marge de manœuvre, une amélioration est possible sur ce point afin d'organiser ces temps de pause.

Monsieur **GROS** répond que l'intérêt de disposer d'un réel service permet de supprimer les échelons qui servent moins comme cela a déjà été pratiqué ailleurs. Il a été constaté, depuis plusieurs années, qu'un échelon était peu utile. Compte tenu du nombre d'agents et de la technicité, il a été jugé opportun de placer ce service directement sous l'autorité du D.G.A. du C.T.M. Quant aux difficultés des agents, Monsieur **GROS** rappelle que ce service accueille des agents avec des problématiques de santé depuis de nombreuses années. Ce service a accueilli de nombreux agents en reclassement, ce qui peut expliquer le nombre important d'arrêts de travail. Les agents sont donc plus âgés et en situation de fragilité physique. Le service se trouve face à un cumul de difficultés avec lesquelles il doit composer.

*Arrivée de Monsieur ASRI à 14 heures 50.*

Monsieur **GROS** ajoute que l'absentéisme de ce service a été étudié. Il est important mais pas beaucoup plus que d'autres services municipaux. En conséquence, cela ne constitue pas une difficulté ou une situation de mal-être comme évoqué par Madame **RENONCOURT**.

Pour ce qui concerne les ratios, la collectivité a toujours été transparente quant à cet aspect. La collectivité ne se situe pas au niveau du privé mais cela constituait un objectif à l'origine du dossier et a concouru à la création de ce service. Les usagers ont des attentes de niveau de propreté auxquelles le service doit répondre. La gestion en régie n'exempt pas de répondre aux attentes de qualité.

Monsieur **TISSEDRÉ** précise qu'en terme de ratio, la collectivité se situe à 150 m<sup>2</sup>/heure. Dans le secteur privé, le ratio est en moyenne de 300 m<sup>2</sup>/heure parfois même à 400 voire 450 m<sup>2</sup>/heure pour décrocher des marchés, au détriment des conditions de travail des salariés. Le ratio actuellement en vigueur à la Ville est celui qui était utilisé couramment dans les années 70.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle que le fait de faire travailler les agents en horaire continu pendant la journée a constitué une réelle avancée. Pour ce qui concerne les temps de pause, lorsque les agents signent leur planning de travail, ces derniers déterminent le moment le plus opportun

pour fixer la pause. Ce sont les agents qui déterminent à quel moment ils souhaitent prendre leur pause en fonction des sites. Une fois ces temps de pause arrêtés, ils sont communiqués aux responsables des différents sites par souci de transparence. Monsieur TISSEDRE n'est pas informé d'une quelconque difficulté quant à ces temps de pause. Le travail s'effectue sur sept heures continues, cette organisation ayant été souhaitée par les agents. Pour améliorer les conditions de travail des agents, il serait peut être nécessaire d'augmenter la pause méridienne à 45 minutes au moins pour que les agents puissent se reposer. Les agents n'y sont pas forcément favorables cependant.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. précise que sa question portait sur les conditions matérielles de cette pause et plus particulièrement l'endroit où l'agent fait sa pause. En effet, les agents sont amenés à faire une pause devant les usagers et cela donne l'impression qu'ils ne font rien.

Monsieur **TISSEDRE** répond que c'est la raison pour laquelle il a été demandé aux agents d'organiser leur temps de pause afin qu'ils définissent eux-mêmes le moment et le lieu le plus opportun pour l'organiser. Ces temps sont organisés également en fonction des sites et des espaces disponibles adéquats.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande comment sont assurés les agents qui sont amenés à se déplacer entre les sites avec leur véhicule personnel ?

Monsieur **GROS** répond que si un souci se présentait, la collectivité assumerait.

Monsieur **TISSEDRE** précise que cette réorganisation a été l'occasion de regrouper les sites sur lesquels les agents interviennent. En conséquence, les agents n'ont pas à prendre leur véhicule personnel pendant leur temps de travail. Ces situations sont exceptionnelles et en général, les sites sont desservis par le bus.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. confirme l'expression mal vivre pour les agents de ce service. Monsieur PARPAILLON a interpellé le service hygiène et sécurité et médecine du travail. Un point d'étape sera fait en novembre. Le personnel sera interrogé, sous couvert du secret médical, sur leurs ressentis et leurs conditions de travail.

Par ailleurs, Monsieur PARPAILLON rappelle que la C.G.T. est opposée à ce que les personnels qui effectuent leurs missions en restauration et en entretien, dépendent de deux directions. A un certain moment, les animateurs dépendaient de deux directions et cela paraissait aberrant. En effet, ceci peut engendrer des difficultés de gestion. Monsieur PARPAILLON demande que l'administration revienne sur son refus et reconsidère le rattachement de ces personnels uniquement à la direction éducation.

Monsieur **GROS** laisse la responsabilité des propos à Monsieur PARPAILLON, propos non partagés par l'administration. Ce n'est pas parce que la médecine de travail a été interpellée qu'il convient de justifier des difficultés particulières. Il convient d'attendre le retour du médecin du travail.

Le double positionnement des agents travaillant en restauration et en entretien correspond à une volonté précise et à des besoins tels qu'ils ont pu être exprimés en leur temps et encore à ce jour, à la fois par la direction éducation et à la fois par le service entretien ménager. Ce personnel effectue des missions très opposées. Sur le temps de restauration, il existe une volonté d'avoir un vrai temps pédagogique restauration sous la responsabilité de la direction éducation. Le temps complémentaire en entretien ne correspond pas à la même dimension pédagogique. La direction éducation n'a pas vocation et ne souhaite pas récupérer cette mission qui aurait pour conséquence de détacher les agents du service entretien ménager. Cela ne répondrait en rien à une logique d'organisation de la direction éducation. A l'inverse, un rattachement de ces personnels au service propreté, hygiène des bâtiments ne serait pas non plus pertinent compte tenu de l'aspect pédagogique afférant à la restauration. Ce double rattachement n'est pas une solution idéale mais aucune autre meilleure solution n'a été trouvée.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise qu'il ne préjuge pas des résultats de la médecine du travail quant aux rencontres avec le personnel entretien / restauration. Les agents pourront s'exprimer librement sous couvert du secret médical et en respectant leur anonymat.

Monsieur **GROS** avait cru que Monsieur **PARPAILLON** orientait d'ores et déjà les conclusions de l'enquête menée par la médecine du travail. Il précise que cette enquête sera menée conformément à toute autre enquête de ce type.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle que l'évolution de ce service va vers une amélioration des conditions de travail des agents. Par rapport à d'autres collectivités, la Ville est en pointe en matière de condition de travail notamment pour ce qui est du travail en journée. Cette organisation n'est pas parfaite mais constitue une avancée.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

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

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

**F.O. : Abstention**

## **II – REORGANISATION DE LA DIRECTION DE L'EDUCATION LIEE A LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES A LA RENTREE 2013**

*Présentation par Rémi PRIEUR*

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise qu'à la demande des agents, un préavis de grève a été déposé. Cette grève est fortement suivi, par ailleurs. Pour autant, elle n'a pas pour objet de remettre en cause la mise en œuvre des nouveaux rythmes scolaires. Cette grève porte sur la reconnaissance des métiers, du travail, des heures effectuées et des responsabilités accordées à certains agents.

Les A.T.S.E.M. qui suivent la grève à 50 %, demandent une reconnaissance pécuniaire. Leur régime indemnitaire de métier pourrait être reconnu au niveau 2 compte tenu des ateliers qu'elles devront animer notamment. Elles ne peuvent pas bénéficier de la prime pour les écoles classées en Z.U.S. alors que les enseignants la perçoivent. Elles demandent à bénéficier de la même indemnité que leurs collègues. Par ailleurs, elles n'ont aucun temps de préparation pour les ateliers.

Les A.T.S.E.M. à 80 % demandent, en lien avec la médecine du travail, à raccourcir leur journée de travail. Quatre ou cinq personnes sont concernées. L'une d'entre elles, est en temps partiel de droit pour élever ses enfants. Monsieur **PARPAILLON** demande que cet agent puisse bénéficier du mercredi après-midi.

Pour ce qui concerne les anim'A.T.S.E.M., des temps de concertation avec les responsables de secteur pourraient être ajoutés à leur temps de travail. Par ailleurs, les anim'A.T.S.E.M. du matin pourraient intervenir après la pause méridienne sur les ateliers ou intervenir en renfort sur la préparation des ateliers. En conséquence, elles pourraient être titularisées à 90 % au lieu de 85 %.

Quant aux référents accueil, ils devraient être titulaires à 100 %. Monsieur **PARPAILLON** estime que 15 minutes de préparation d'un atelier est impensable. Or, les agents doivent arriver plus tôt pour accueillir les enfants, il ne reste donc plus que 10 minutes. Ce n'est pas possible de préparer un atelier dans ces conditions ou c'est mal connaître les métiers de l'animation. Il convient d'augmenter le temps de coordination avec les A.T.S.E.M. pendant les petites vacances par exemple. Ils auront sous leur responsabilité la coordination des ateliers mis en place. Cette responsabilité devrait être reconnue et leur temps de titularisation augmenté.

Par ailleurs, Monsieur **PARPAILLON** demande pourquoi les heures de préparation d'accueil pour l'interclasse a diminué ?

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. demande pourquoi les référents ne bénéficient que de 16 heures contre 20 heures pour les animateurs pour les réunions et la préparation de l'interclasse ou sur le temps périscolaire. Il convient de mettre 20 heures également pour les référents.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que si toutes ces heures (préparation, coordination, ménage) sont rajoutées au temps de travail, les agents pourraient être titularisés à 90 %. Cela ne coûterait rien à la collectivité car ces heures sont déjà travaillées. Il avait été demandé un bilan du nombre d'heures supplémentaires réalisées par le personnel de

l'animation dans le cadre du dossier relatif à la précarité. Cela démontrerait qu'il existe un nombre d'heures pérennes qui permettraient d'augmenter le temps de travail en qualité de titulaire des agents, sans engendrer de coût supplémentaire pour la collectivité. Cela pose un problème pour quatre animatrices qui auront du mal à compléter leur temps de travail avec l'A.C.Y.A.Q. et qui auront des difficultés financières.

Le temps de travail des animateurs augmente mais pas au delà de 80 %, ce qui les privent de cotiser pour la C.N.R.A.C.L. (caisse de retraite des agents titulaires à plus de 80 %). La réforme des retraites qui se profile, va entraîner une augmentation de la durée de cotisation. Des heures peuvent être rajoutées et de plus, elles sont déjà réalisées.

Monsieur LE MAIRE a affirmé lors d'une réunion dans une école que les animateurs étaient titulaires à 100 % mais il a rectifié l'information par la suite.

Les responsables chargés de coordination des ateliers ont été appelés directeurs multi-sites dans un premier temps mais cela impliquait une responsabilité pénale. Compte tenu des responsabilités assumées par ces agents, ils devraient être revalorisés en catégorie B. Monsieur PARPAILLON a interrogé la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (D.D.C.S.) au sujet de ces postes. La seule notion qu'ils connaissent est celle de directeur. C'était le cas auparavant : les animateurs et référents étaient déclarés en qualité de directeur. Comment la municipalité va déclarer ces responsables à l'avenir auprès de la D.D.C.S. ? Ce projet a-t-il l'aval de la D.D.C.S. ? La reconnaissance de ce métier va au-delà d'une catégorie C +. Il en est de même pour le responsable en charge des classes maternelles compte tenu des caractéristiques identiques.

Les responsables de restauration scolaire bénéficiaient d'un indicateur local leur permettant d'accéder plus rapidement à l'échelle 6. Or, cet indicateur a été annulé. Pourront-ils dorénavant être nommés agent de maîtrise ? En effet, cet indicateur avait été mis en place car la municipalité refusait de nommer ces agents en qualité d'agent de maîtrise.

Pour les agents qui travaillent 50 % en restauration et 50% en entretien, ils demandent à travailler majoritairement le matin et non pas le soir. Cela favoriserait leurs conditions familiales et contribuerait au bien être au travail. Ils pourraient plus facilement aller à des rendez-vous en après-midi.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. indique que le syndicat F.O. ne votera pas contre un choix politique mais s'abstiendra au vu des points suivants :

- l'information a été faite auprès des agents du terrain. Cependant, tous les agents de la direction et de l'administration n'ont pas eu le même degré d'information.
- La reconnaissance en catégorie A du poste du responsable de la vie scolaire est tout à fait justifiée et demandée depuis plusieurs années. Le syndicat F.O. est plus réservé quant à cette même reconnaissance en catégorie A pour le poste de responsable du service gestion du personnel et de la restauration compte tenu des missions et des responsabilités. Une telle reconnaissance pourrait justifier d'autres transformations de postes de catégorie B en catégorie A au sein de la Ville.
- Les responsables de secteur identifiés en catégorie C +, voient leurs missions et leurs responsabilités évoluer et s'étoffer. F.O. demande qu'un bilan soit effectué pour évaluer si ces postes sont réellement des postes de catégorie C.
- Le syndicat F.O. s'étonne de l'absence de transmission des profils de poste du correspondant des écoles et de l'assistance de gestion. Leurs missions seront nécessairement impactées. En effet, le responsable du service gestion du personnel et de la restauration se voit attribuer la gestion du budget alors que cette mission est exercée par le correspondant des écoles.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. note que ce protocole a fait l'objet d'une large concertation mais dans la rapidité. Cette rapidité étant du fait de la loi cependant. On ne s'est pas donné le temps d'aller au fond des choses. Des postes voient leur temps de travail augmenter un peu mais il aurait été possible d'aller plus loin encore pour que ces agents ne soient plus concernés par la précarité.

Madame **RENONCOURT** déplore également que les profils de poste ne fassent pas apparaître les missions des agents qui interviennent auprès du Conseil Municipal des Jeunes (C.M.J.).

Monsieur **PRIEUR** répond que ces agents ne sont pas impactés quant à ces missions, le profil de poste n'est pas modifié. Les animateurs du C.M.J. ne feront plus de pause méridienne afin

de leur permettre d'avoir 30 à 35 % de leur temps consacré au C.M.J. Le temps horaire est modifié mais le contenu même de leurs missions n'est pas modifié.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. estime que l'on n'est pas sur la même philosophie de poste. Un profil de poste particulier aurait dû être présenté.

Par ailleurs, Madame RENONCOURT estime que les temps de préparation sont insuffisants pour apporter une réponse satisfaisante par rapport à l'objectif envisagé qui est de rendre un bon service auprès des enfants.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. note que les échanges avec les agents ont été bons. La concertation a été suffisante, ce qui peut permettre que les choses se passent mieux.

La formation envisagée pour les A.T.S.E.M. est intéressante.

Les temps de préparation sont insuffisants mais il a été question d'une évolution de ces temps. Un bilan pourra peut être faire évoluer ces temps plus tard.

Monsieur RATIER demande qu'un effort particulier soit fait à destination des animateurs pour qu'ils puissent être nommés à plus de 75 % et affiliés en conséquence à la C.N.R.A.C.L.

Les profils de poste identifiés en catégorie C + relèvent plus du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

Les coordonnateurs sont identifiés en catégorie C + dans l'organigramme or leurs profils de poste mentionnent uniquement la catégorie C. Ces agents pourraient relever du cadre d'emplois des agents de maîtrise sous réserve de passer le concours. Il conviendrait de l'indiquer dans le profil de poste.

Une évaluation des postes qui évoluent sera nécessaire avant la fin de l'année pour étudier les ajustements nécessaires.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. estime que pour les métiers de l'animation, il existe une filière animation. Cette filière récente peut permettre aux agents d'évoluer par concours également. Il existe des fiches métiers. Les coordonnateurs des actions périscolaires sont en catégorie B. Les animateurs relevaient de la filière technique à une certaine époque mais ils ont été ensuite reconnus en filière animation. L'animation est un vrai métier et un métier de passion. Les agents sont très investis, c'est aussi grâce à cet investissement de l'ensemble des agents que cette réforme pourra aboutir. Il est important de revaloriser les métiers et les reconnaître.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande que les postes de responsables soient également ouverts aux référents accueil au regard de la partie animation du poste.

Monsieur **GIRAUDEAU** regrette que les partenaires sociaux réitèrent les questions posées lors de la réunion préparatoire. Des réponses ont alors été apportées. D'ailleurs, certains partenaires sociaux reprennent ces réponses à leur compte. Il a toujours été indiqué que le dispositif ferait l'objet d'une évaluation en fin d'année.

Monsieur GIRAUDEAU salue le travail effectué par Monsieur PRIEUR, en si peu de temps. Le dossier est plutôt complet et précis. Sa démarche et sa méthodologie sont quasi exemplaires. Cette réorganisation donne du sens à tous ceux qui sont concernés par ce projet. On sait où on va demain, avec une cible qui est l'enfant et un deuxième aspect qui sont les agents. Par ailleurs, le médecin du travail a été consulté sur ce dossier. La dimension humaine du dossier a été amplement prise en compte. Ce dossier a fait l'objet d'une large consultation. Pour chaque corps de métier, trois réunions ont été organisées : une en présence du Maire pour présenter dans sa globalité le dossier et deux autres avec les agents où ils ont eu la capacité de pouvoir exprimer leurs désaccords.

*La séance est suspendue à 15 heures 55 pendant 2 minutes compte tenu du bruit excessif en provenance des grévistes qui rend inaudible l'intervention de Monsieur GIRAUDEAU.*

Monsieur **GIRAUDEAU** remercie les partenaires sociaux de ne pas remettre en cause les grands principes de la réorganisation de la direction. Cependant, les conditions d'intervention des différents métiers posent problème.

Le personnel a bien été pris en compte dans cette réorganisation. La reconnaissance n'a pas la seule valeur financière mais aussi la valeur de l'action des agents et ceci est reconnu par les partenaires sociaux. Or, chaque corps de métier est recentré sur son métier.

Ce dossier propose plusieurs avancées en terme de ressources humaines :

- 2 postes de catégorie B reconnus en catégorie A. Cette reconnaissance a été demandée depuis longtemps pour un poste. L'autre poste a été expertisé par la D.R.H. Ce poste comporte des missions d'organisation et d'encadrement et l'agent encadre 240 personnes.
- 1 création d'un poste d'agent de maîtrise. Cette demande, très ancienne, peut être mise en œuvre avec la mise en place des nouveaux rythmes scolaires.
- Les coordonnateurs du service actions périscolaires (S.A.P.) ont une responsabilité complémentaire. Leurs interventions se font essentiellement en animation. Leur rattachement au responsable du S.A.P. va dans le bon sens. Cette responsabilité est reconnue par une indemnité « encadrement de plus de 10 agents ».
- Les A.T.S.E.M. ne souhaitent pas effectuer d'entretien ni aller en centre de loisirs alors que cette mission est prévue dans leur profil de poste, leur fiche métier. C'est la raison pour laquelle un certain nombre d'entre elles étaient à temps partiel. La nouvelle organisation les recentre complètement sur l'enfant. C'est une chance de pouvoir assurer l'encadrement d'enfants. Certains agents sont inquiets. En conséquence, des formations ont été mises en place afin de les rassurer. Parmi toutes les A.T.S.E.M., 11 demandent à revenir à temps complet. Ce qui signifie que les missions qui sont présentées leur conviennent.
- Pour ce qui est de l'animation, la plus grande difficulté repose sur le fait qu'il est nécessaire d'avoir un nombre important d'agents aux mêmes créneaux horaires. C'est la raison pour laquelle il n'est pas possible de nommer des agents à 80 %. Une évaluation sera réalisée et les choses pourront évoluer. Au total, 40 agents vont bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail en qualité de titulaire de 5 à 20 %.

Il convient de regarder le dossier dans sa globalité au lieu de s'arrêter sur les moindres détails. La dimension humaine et les conditions de travail des agents ont vraiment été regardées et prises en compte.

Monsieur **PRIEUR** souhaite apporter des réponses en 4 points :

- Le temps de préparation des animateurs est de 15 minutes par heure, ce qui est énorme. Cela représente 25 % du temps de travail pour une heure d'intervention. Ce niveau a été maintenu. Parfois, cela peut ne pas suffire mais il appartient à l'animateur de s'organiser et il peut regrouper ces temps qui peuvent représenter 2 heures par semaine voire plus.
- Echanges : certains représentants ont qualifié ces échanges de bons, d'autres ont trouvé ce projet trop précipité... Ce projet a été anticipé dès le mois de janvier. Il a été décidé de prendre du temps pour réaliser ce dossier. Par exemple, les A.T.S.E.M. ont été rencontrées 2 fois et elles ont eu 3 semaines à chaque fois pour intégrer les informations et faire un retour. La réforme a été expliquée, les temps de travail ont été exposés. Des retours ont été pris en compte mais pas tous. Même si le temps était contraint, le projet n'a pas été réalisé dans la précipitation.
- La question des directeurs multi-sites et la nouvelle organisation ont été soumises à la D.D.C.S. mais aucun retour n'a encore été fait à ce sujet. En conséquence, l'organisation des accueils périscolaires sera la même que celle des années précédentes à la prochaine rentrée.
- Un certain nombre d'heures de concertation a été arrêté pour les A.T.S.E.M., les anim'A.T.S.E.M., les référents et les animateurs pendant les vacances pour avoir un temps d'échanges. La question des temps de préparation des A.T.S.E.M. se pose car elles enchaînent temps scolaire et temps péri-éducatif. Cette organisation est nouvelle et des ajustements seront nécessaires.

Monsieur **GROS** ajoute que cette organisation mise en œuvre est complexe avec beaucoup d'agents. Des bilans et des ajustements seront nécessaires, cette organisation est amenée à évoluer. Cette dernière permet de mettre en œuvre la réforme. Un bilan devra être réalisé en cours d'année scolaire et il conviendra de s'ajuster.

Monsieur **LE MAIRE** souligne la réactivité exemplaire de la direction de l'éducation et des autres directions concernées par ce dossier. Monsieur LE MAIRE est fier de ce qui est proposé. C'est innovant. Des temps de travail augmentent pour 40 agents. Il est difficile d'attribuer des temps complets pour les agents des écoles.

Une autre avancée porte sur le recentrage des agents sur leur cœur de métier. Ceci constitue une reconnaissance des agents. D'ailleurs, des formations A.T.S.E.M. / enseignants se sont déroulées l'année dernière. Cette réforme va inciter tous les acteurs à travailler en partenariat.



La charte va dans ce sens également. Il convient de travailler ensemble dans l'intérêt de l'enfant. L'objectif de cette réforme est d'améliorer les conditions d'enseignement et d'éducation des jeunes.

Ce qui est proposé a été fait avec beaucoup d'engagement et de professionnalisme mais tout n'est pas réglé pour autant. Tout le monde doit y mettre du sien. Il s'agit d'une obligation de se mettre au service d'une mission.

Cela va permettre de relever la capacité.

Le travail fait dans le cadre du Plan Educatif Local constitue d'un élément d'aide.

Cet engagement est passionnant.

Il est normal que les agents rencontrent des inquiétudes.

Monsieur **GROS** s'associe à Monsieur LE MAIRE pour remercier la direction éducation et les autres directions qui ont passé un temps considérable avec un engagement personnel pour la mise en œuvre de cette réforme. Cette dernière apporte une bonification des métiers. Deux catégories de métier ont particulièrement évolué en terme de niveau de responsabilité et d'engagement :

- les coordonnateurs S.A.P. pour lesquels le niveau attendu C + a été repositionné et harmonisé. La nouvelle responsabilité hiérarchique s'accompagne d'une indemnité complémentaire de 80 € par mois et par agent conformément aux engagements pris.
- Les référents ont également montré un engagement remarquable et ils auront de réelles modifications de leurs missions et de leurs responsabilités demain. Il n'était pas souhaité revaloriser ces agents par le biais d'avancement de grade pour ne pas reproduire les travers accordés à certains métiers. La réforme plaçant les référents à un autre niveau, il est proposé un effort supplémentaire de 240 € de prime par an à rajouter à leur régime indemnitaire.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que la grève a été lancée à la demande des personnels. Monsieur PARPAILLON reconnaît certaines avancées induites par cette réforme.

Il tient à rappeler que les animateurs effectuent des heures complémentaires, d'autres prennent sur leur temps personnel. Les reconnaître à 80 % n'aurait pas d'impact financier pour la collectivité car ces heures sont déjà rémunérées. Il s'agit juste de reconnaître la réalité du travail effectué.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

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

**C.G.T. : Contre**

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

**III – PRESENTATION DES NOUVEAUX PLANNINGS DE LA RESIDENCE TAPON**

*Présentation par Rosemary COUSSEAU.*

*Madame Aurore BROSSARD pour la C.G.T. est également désignée en qualité d'expert.*

Monsieur **MANCEAU** précise que ce dossier est une préfiguration de la réorganisation en vue du transfert de la résidence Tapon sur le nouveau site. Les dotations en personnel pour l'année 2013 ont été attribuées. Le service hôtelier et le service soins sont donc réorganisés.

Les agents ont visité les nouveaux locaux la veille. La chambre témoin est achevée et les agents l'ont fortement appréciée.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que ce dossier a été réalisé en collaboration avec les agents. Ceci est indispensable pour garder une bonne cohésion d'équipe. Les accords relatifs à l'Aménagement du Temps de Travail doivent être respectés. Le syndicat C.F.D.T. avait émis des remarques notamment quant aux transmissions du soir et à la débauche d'un agent à 21 heures. Cet horaire a été modifié dans le planning. La problématique restant à régler concerne le repos nocturne car l'agent commence à 8 heures le lendemain, il ne bénéficie pas des 11 heures de repos minima quotidien.

Il a été constaté une implication de l'ensemble du personnel.

Monsieur **MANCEAU** confirme qu'une modification a été apportée car il n'existait pas de jonction entre l'équipe de jour et l'équipe de nuit. La modification demandée par Monsieur **RATIER** sera apportée.

Monsieur **LE MAIRE** estime que pour les résidents, changer de résidence est un choc. Il convient de les préparer. Cela constitue un véritable enjeu pour eux.

Monsieur **MANCEAU** précise qu'une visite est organisée pour les résidents le 4 septembre. Des modifications interviendront en 2014. Une demande a été faite auprès de l'Agence Régionale de Santé (A.R.S.) pour bénéficier d'un demi poste d'infirmière et 6 postes d'auxiliaire de soins (3 en janvier et 3 en juillet). Il est probable que seuls 3 postes soient attribués. A ce jour, la résidence Tapon comptabilise 5,4 auxiliaires de soins de jour en Equivalent Temps Plein contre 15 pour les autres résidences. En effet, le niveau de dépendance des personnes âgées à la résidence Tapon est moins élevé pour l'instant.

**MISE AU VOTE : unanimité**

#### **IV – REORGANISATION DU SERVICE SOINS DE LA RESIDENCE BOUTELIER**

*Présentation par Véronique BÉRTÉE*

*Mesdames Aurore BROSSARD pour la C.G.T. et Catherine MAROT pour la C.F.D.T. sont également désignées en qualité d'expert*

Monsieur **MANCEAU** indique que cette réorganisation est une étape. La composition des nouvelles équipes sera étudiée par un groupe de travail pluridisciplinaire qui se mettra en place en septembre. Il s'attachera à travailler le côté relationnel pour retrouver une sérénité entre toutes les catégories socioprofessionnelles de la résidence. Le projet a fait l'objet de 2 présentations aux agents, 2 présentations aux partenaires sociaux, parfois plus pour certains. Un certain nombre d'observations et de remarques ont été prises en compte. Les plannings présentés ne constituent qu'une base. Ils ont été modifiés à plusieurs reprises. Ce travail se poursuivra tant sur l'organisation que sur les relations professionnelles entre les différents agents de la résidence pour retrouver une solidarité naturelle au sein d'une équipe. L'objectif premier de cette réorganisation, qui est partagé par tous, est de placer le résident au cœur de notre action.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. s'étonne qu'il ait fallu attendre 9 mois afin de prendre en considération les moyens humains supplémentaires mis à disposition de cette résidence et ce pour le bien être des résidents. La qualité du service public à destination des personnes âgées revêt une importance particulière pour Monsieur **LE MAIRE** (à travers la formation humanité notamment). Aussi, Monsieur **PARPAILLON** souhaite savoir pourquoi ces moyens supplémentaires, si difficiles à obtenir, n'ont pas été mis en œuvre dans cette structure ?

D'autre part, le syndicat C.G.T. est outré par certains propos tenus qui ont été menaçants, du type « des têtes vont tomber ». Il a également été noté un certain manque de respect à l'encontre de la hiérarchie ainsi qu'un manquement à certains devoirs de réserve. Ces comportements sont inacceptables car ils nuisent ou empêchent toute évolution au bénéfice des personnes âgées, pour une meilleure cohérence de gestion et d'organisation des équipes. Il est constaté que moins de douches sont faites aux personnes âgées dans cette résidence par rapport aux autres.

Il est urgent que ces moyens supplémentaires soient pris en compte tant pour un mieux être des personnes âgées que pour de meilleures conditions de travail du personnel et une amélioration des temps de travail.

Le syndicat C.G.T. est donc favorable à ce dossier qui tend vers un meilleur service rendu aux personnes âgées.

Madame **MAROT** pour la C.F.D.T. donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime important de faire ce préambule pour insister sur la pénibilité du travail pour les auxiliaires de soins. La mise en place de cette réorganisation ne s'est pas accompagnée d'une concertation avec les auxiliaires de soins. Le syndicat C.F.D.T. estime que ce projet était voué à l'échec. Une collaboration avec les agents est nécessaire pour

une meilleure cohésion et acceptation du travail engagé. Des groupes de travail vont être mis en place, un travail collectif va donc être engagé et ceci est positif. Cela va sûrement résorber le problème de confrontation au niveau du collectif. Sept agents au niveau du service soins vont bénéficier d'une augmentation de leur temps de travail, ce qui va permettre de réduire la précarité. Cependant, il ne faudrait pas que cette diminution de la précarité se fasse au détriment de la pénibilité.

Les plannings proposés permettent de réduire les coupures. Or, si on comptabilise le nombre de coupures, il peut être constaté qu'un agent à 80 % fait autant de coupures qu'un agent à 100 %. On diminue la précarité mais on augmente le nombre de coupures.

Une collaboration avec les auxiliaires de soins aurait permis d'améliorer cette proposition et éviter des disparités entre les auxiliaires de soins au niveau des plannings (le même nombre de soirs et coupures, 42, sera à réaliser par 3 auxiliaires de soins mais également par 1,8 Equivalent Temps Plein). A partir de 7 heures 30, 4 à 6 aides-soignantes sont présentes sur le planning. Dans la réalité, ce ne sera pas forcément le cas car les agents prennent des congés. Il y aura plutôt 2 à 4 agents présents.

Des erreurs ont été constatées sur les plannings quant aux repos nocturnes qui ne sont pas respectés. Cette version est la 4<sup>ème</sup> mouture et à chaque fois, il est constaté des erreurs. La C.F.D.T. a fait des propositions en concertation avec les agents, elles ne sont pas parfaites mais des points sont à retenir. Il faut continuer à travailler sur les plannings pour arriver à une proposition équilibrée qui convienne à tous. La C.F.D.T. ne peut pas voter pour ces plannings mais est d'accord avec la concertation, le groupe de travail, le changement d'équipe en janvier. Ces plannings constituent une base de travail qui sera étudiée en septembre. Il convient d'attribuer au plus vite le temps de travail supplémentaire autorisé par l'A.R.S. mais sur de meilleures bases.

*Madame GUIBERT quitte la séance à 16 heures 50.*

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souligne, sans aller aussi loin dans le détail, l'effort de résorption de la précarité des agents dans le cadre de ce dossier ainsi qu'une amélioration de la qualité des soins à l'égard des personnes âgées. Madame RENONCOURT demande que des réajustements soient faits après 2 ou 3 mois d'application des nouveaux plannings notamment pour ce qui concerne les coupures. Ce dossier semble constituer une avancée.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. ne nie pas la pénibilité du travail au sein des résidences pour personnes âgées. Contrairement à la C.F.D.T. qui prône les postes à 80 %, la C.G.T. préfère les postes à 100 % avec la liberté pour les agents de solliciter par la suite un temps partiel.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que la C.F.D.T. ne prône pas les postes à 80 % puisque les propositions sont basées sur des postes à 90 % pour partager le temps de travail. Il semblait intéressant de répartir le temps attribué par l'A.R.S. (1,6 E.T.P.) sur des postes à 90 %.

Madame **BROSSARD** pour la C.G.T. affirme que la pénibilité du travail va être réduite le soir. En effet, 3 aides-soignantes étaient présentes et 4 le seront avec la réorganisation, ce qui est un changement total. La répartition des tâches sera plus facile. Pour ce qui est des roulements dans les plannings, la solution envisageable serait de changer de planning tous les ans. Sur 5 ans, tous les agents auront été soumis à l'ensemble des plannings.

Madame **MAROT** pour la C.F.D.T. rappelle qu'il est important de prendre l'ensemble de la structure. Ce qui peut être bon dans un établissement, ne l'est pas forcément pour un autre. Des agents du service hôtelier peuvent apporter leur aide dans certains établissements. Il est important de partir des agents, qui sont le mieux placés au niveau de l'établissement, pour organiser leur temps de travail et servir au mieux les personnes âgées. Madame MAROT demande que les suggestions des agents, qui seront reçus au cours de l'été, puissent être mises en œuvre le plus rapidement possible.

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'il est difficile de travailler dans les résidences pour personnes âgées. Il est primordial que les agents suivent les formations permettant d'adopter les bonnes postures pour aider les personnes âgées. Les problèmes relationnels sont souvent la

conséquence de responsabilités partagées. Il faut prendre le temps de mettre les choses à plat et renouer le dialogue. La tournure d'esprit qui consiste à regarder que ce qui ne va pas, n'est pas adaptée. Il faut trouver des solutions. Il faut mobiliser les intelligences, les compétences et les partenariats. Pour les plannings, il convient de trouver des compromis. Un planning idéal n'existe pas. Il faut trouver des solutions qui permettent de moderniser, de fonctionner et d'adapter les choses. Il faut accepter les évolutions. La qualité du service dépend de la façon dont cela est géré. Il convient de noter ce qui ne va pas mais il faut également imaginer des solutions et des compromis pour travailler ensemble.

Monsieur **PIERRE** précise que les plannings adoptés constituent une base de travail. Des choses seront à rectifier avant leur application.

Monsieur **ASRI** pour la C.F.D.T. déplore les méthodes de travail sur les plannings. Monsieur ASRI considère qu'il s'agit d'un manquement grave que les personnes concernées aient été mise de côté dans le cadre de cette réorganisation. Il se dit offusqué par de telles méthodes. Le dossier aurait dû commencer par cela. Un semblant de respect pourra alors être constaté.

Monsieur **LE MAIRE** répond que lorsqu'on est engagé dans une situation conflictuelle, il convient de trouver des solutions pour que personne ne perde la face. Les attentes de tous doivent être prises en compte.

Monsieur **MANCEAU** précise que le groupe de travail a été mis en place en septembre pour aboutir à cette réorganisation au bout de 9 mois. Ce dossier aurait pu être géré plus simplement en ajoutant deux postes à 80 % au service soins mais ce n'est pas le parti qui a été pris au début. Il a été préféré revoir la globalité du service et de l'organisation du service soins. Par ailleurs, Madame **BERTÉE**, la directrice est arrivée au 1<sup>er</sup> août.

Des réunions ont été mises en place avec le service soins et notamment le 7 mai. Des retours de la part de ce service, ont été faits. Des modifications ont été réalisées notamment pour les plannings du matin. Le nombre de coupures a été diminué. Les plannings ont de nouveau été présentés le 19 juin et il a été tenu compte des remarques formulées. Les plannings ont fait l'objet de 4 modifications, il ne peut pas être dit qu'il n'y a pas eu de volonté de concerter les agents. Cela est la résultante de problèmes relationnels et conflictuels qu'il convient de résoudre.

Madame **BROSSARD** pour la C.G.T. estime qu'il convient de régler avant tout les problèmes relationnels conflictuels qui sont graves au sein de la résidence.

Monsieur **MANCEAU** répond que la volonté de la collectivité est de travailler dès à présent. Les plannings constituent une base de travail.

Monsieur **PIERRE** ajoute qu'un dispositif afférant au bien être au travail a été présenté. Différents processus existent et permettent de travailler ces problèmes relationnels. Pour la résidence Boutelier, un protocole sera adapté.

**MISE AU VOTE : dossier adopté :**

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

**C.F.D.T.: Abstention**

**V – DELEGATION DE SERVICE PUBLIC PAR VOIE DE CONCESSION DE SERVICES POUR LA GESTION D'UNE FOURRIERE AUTOMOBILE**

*Présentation par Philippe ZONGO*

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. pose la question relative au surcoût de 35 000 € et à l'équivalent d'un temps plein : est-il uniquement affecté à cette mission ?

Monsieur **ZONGO** répond qu'un agent affecté au garage consacre 60 % de son temps de travail à cette mission. Un agent administratif consacre quant à lui 40 % de son temps de travail.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande si cela va impacter la police municipale ?

Monsieur **ZONGO** répond que nécessairement. Lorsqu'il y aura une main levée sur décision de l'officier de police judiciaire, ils n'auront plus à saisir les services techniques pour l'enlèvement des véhicules.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande également si l'agent en fonction au garage a été averti quant aux nouvelles missions qui lui seront affectées ?

Monsieur **ZONGO** répond que les missions de cet agent seront désormais affectées au magasin et au garage.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. pose la question du devenir du système de télé surveillance actuellement en place sur la fourrière.

Monsieur **GROS** répond qu'il sera remplacé au sein du C.T.M.

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

Le Président,  
**Pierre REGNAULT**



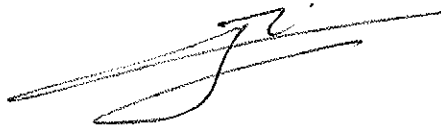
Le secrétaire  
Pour les représentants de la collectivité

**Roland GUILLET**



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

**Hervé RATIER**



## Intervention CFDT au CTP du 4 juillet 2013 – dossier EHPAD BOUTELIER

Depuis de nombreuses années la CFDT intervient régulièrement auprès des différentes instances départementales et nationales au sujet de la dégradation des conditions de travail dans les Etablissements d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). Les conditions de travail sont un facteur indissociable de la qualité de vie des résidents et doivent tenir compte de la pénibilité des missions effectuées par les personnels soignants (AS – AMP et agents sociaux) qui sont souvent déclarés inaptes à leur poste avant 50 ans.

Pour réduire cette pénibilité et améliorer le service rendu auprès des résidents, il y a urgence à encore mieux coordonner l'activité et pour cela l'organisation du travail doit prendre en compte plusieurs dimensions : l'organisation générale de la structure, l'organisation et la coordination de l'activité de l'ensemble des intervenant(e)s par la mise en place et le suivi des services, des plannings,...

Ces différents niveaux de réflexion sur l'organisation du travail sont interdépendants

- Une bonne organisation générale, une bonne répartition des différentes missions auprès des résidents favorisent l'organisation efficiente du travail de chaque intervenant(e) qui pourra exercer son activité dans de meilleures conditions.
- Chaque dysfonctionnement d'un de ces niveaux d'organisation impactera les conditions de travail des intervenant(e)s (**pénibilité, usure, stress, multiplication des déplacements, amplitude horaire quotidienne, difficultés à lier vie au travail et vie hors travail, ...**) et affectera l'image de la structure et la qualité du service rendu aux bénéficiaires.

Les personnels de soins (AMP, Auxiliaires de Soins, Agents Sociaux) qui travaillent directement auprès des personnes âgées, sont confrontés quotidiennement à des risques physiques et à des risques psycho-sociaux. L'exercice de ces métiers majoritairement pratiqués par des femmes (moyenne d'âge 45 ans) exige à la fois un « mental solide » une bonne condition physique, et la mise en œuvre de compétences professionnelles.

Le port de charges lourdes est fréquent lors du travail auprès des personnes âgées dont le niveau de dépendance ne cesse de croître, et nécessite des efforts physiques qui même s'ils peuvent se réaliser parfois à l'aide d'appareils d'aide à la manutention, appellent des compétences spécifiques et des savoir faire adaptés.

Ces interventions se réalisent dans la sphère privée du bénéficiaire : l'écoute, la toilette, l'habillage voire l'accompagnement en fin de vie sont réalisés dans la chambre du résident.

A la pénibilité physique vient alors s'ajouter la pénibilité psychique. Régulièrement les agents des EHPAD sont confrontés aux conditions particulièrement difficiles tant sur le plan physique que mental. Le personnel de soins nous exprime fréquemment son mal être, le sentiment de culpabilité de n'avoir pu effectuer le travail auprès des résidents tel qu'il le souhaite. Il évoque « **les toilettes faites à la chaîne et les repas expédiés** » ainsi que « **la maltraitance institutionnelle** » celle qui s'instaure insidieusement chaque jour par manque de temps, manque de personnel...

L'organisation des plannings de l'ensemble du personnel de soins recrutés pour travailler dans les EHPAD, doit permettre de passer du temps auprès des résidents, c'est dans cet esprit que le nombre de postes d'IDE est pris en charge à 100% par l'ARS et a été augmenté depuis 2005.

Cette présence dans les établissements et d'autant plus importante lorsque le GIR et le nombre de résidents permet d'avoir 4 voir 5 ETP d'IDE. Cela doit se traduire par une présence physique dans une plage horaire la plus large possible. S'il est reconnu que les principales missions d'une IDE référente sont essentiellement consacrées à des tâches administratives, élaboration de plannings, etc. Le suivi des dossiers administratifs des résidents effectué par les autres IDE, ne doit pas prendre la majorité de leur temps, **le temps passé directement auprès des personnes âgées doit être de plus de 50%**. C'est dans cet objectif que ces postes ont été attribués, une IDE présente dans un établissement doit travailler en concertation et venir en soutien des AS. En aidant le personnel de soins, les IDE contribuent à la sécurité des résidents et réduit de

beaucoup la pénibilité des autres agents de soins, elles peuvent répondre ou s'occuper directement des personnes âgées qui ont un malaise, qui ont besoin de soins d'urgence, de se faire hospitaliser, etc. En agissant ainsi, elles libèrent également du stress les AS et AMP. Ces dernières n'ont pas à gérer ces urgences et faire attendre par exemple des résidents pour les coucher. L'IDE peut aussi de par leur présence régler un problème technique dans l'établissement.

Les agents de ces établissements, nous font part de cette surcharge de travail et de l'insécurité lors d'absence d'IDE à des moments précis de la journée tels que les après midi ou le soir pendant le repas, alors qu'elles peuvent être plusieurs en même temps dans d'autres créneaux horaire de la journée.

Pour la sécurité des résidents, pour réduire la pénibilité des agents, il est indispensable que physiquement elles doivent être présentes pour aider le personnel de soins, en particulier le soir jusqu'à 20 h 30 / 21 heures.

L'organisation dans ces établissements qui sont ouverts 365 jours par an, 24 heures sur 24, qui comptent des personnes de plus en plus dépendantes, nécessite une concertation de l'ensemble de ces corps de métiers.

Tous les établissements qui ont accepté d'associer l'ensemble des intervenants auprès des personnes âgées pour l'établissement des plannings, en respectant ou s'appliquant les mêmes règles et exigences quelque soit leur catégorie IDE – AS – AMP ont évité bien des problèmes relationnels et ont amélioré le service rendu auprès des résidents.



La Roche-sur-Yon, le 19 août 2013

Direction Générale  
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 4 juillet 2013

**Suites réservées aux dossiers présentés  
en comité technique paritaire du 4 juillet 2013**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Projet de service propreté hygiène des bâtiments	Daniel TISSEDRE	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction de l'éducation liée à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires à la rentrée 2013	Rémy PRIEUR	Mise en application à la rentrée scolaire 2013
Présentation des nouveaux plannings de la résidence Tapon	Rosemary COUSSEAU	Mise en application au 1 <sup>er</sup> septembre 2013
Réorganisation du service soins de la résidence Boutelier	Véronique BERTEE	Mise en application au 1 <sup>er</sup> septembre 2013
Délégation de service public par voie de concession de services pour la gestion d'une fourrière automobile	Philippe ZONGO	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,

