

La Roche-sur-Yon, le 24 décembre 2013

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

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

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

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREIJO**, titulaire, excusée remplacée par Monsieur **MANCEAU**, suppléant, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, excusé remplacé par Monsieur **PARSY**, suppléant, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire.

Etait excusés :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VALIN**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Monsieur **SAUZEAU**, suppléant, Madame **LOWE**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame ROUAULT, titulaire, excusée remplacée par Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur ASRI, titulaire. Monsieur TISSEDRE, suppléant et Monsieur TOUVRON, suppléant étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

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

Madame CALLEAU, suppléante était excusée.

▪ Syndicat S.U.D. :

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

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

▪ Syndicat F.O. :

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

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

Secrétaires de séance :

Secrétaire	: Monsieur GUILLET
Secrétaire adjointe	: Madame RENONCOURT , syndicat S.U.D.



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

Le procès verbal du comité technique paritaire du 11 septembre 2013 est adopté avec l'observation suivante :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite que la phrase mentionnée après le premier dossier (page 3) soit complétée comme suit : « Les membres du C.T.P. acceptent cette demande *malgré un retard dans la communication de la demande auprès des membres*. En conséquence,... » En effet, l'administration avait désigné deux membres en qualité d'expert en dehors du délai imparti.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si les questions diverses adressées avant le C.T.P. seront abordées ?

Monsieur **PIERRE** répond que ces questions seront abordées en fin de séance, à savoir :

- la position de la collectivité sur le prélèvement mensuel sur salaire de la cotisation pour la complémentaire santé,
- l'envoi dématérialisé des documents liés aux instances paritaires.

I – TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL

Présentation par Christophe GOGÉON

II – TAUX DE PROMOTION AU TITRE DE L'ANNEE 2014

Présentation par Christophe GOGÉON

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souhaiterait une valorisation significative des avancements de grade pour les agents relevant de la catégorie C. C'est la raison pour laquelle le syndicat S.U.D. votera contre ces propositions.

Madame **BAUSSON** pour F.O. persiste à dire qu'il est important de valoriser les avancements de grade des agents de catégorie C qui sont rémunérés sur les plus bas salaires. Néanmoins, il s'agit d'un déroulement de carrière classique pour toutes les autres catégories d'emplois. Le syndicat F.O. souhaite également valoriser les agents qui font l'effort de passer un examen, ce qui peut générer en cascade des avancements d'autres agents au choix. Le syndicat F.O. avait demandé une équité de traitement entre la filière administrative et la filière technique pour l'accès au premier grade du cadre d'emplois.

Le syndicat F.O. demande la nomination de plus d'agents au grade de technicien principal de 2^{ème} classe après examen afin de générer d'autres avancements au choix.

Madame **BAUSSON** s'étonne qu'aucun agent ne soit nommé au grade d'ingénieur en chef alors qu'une personne occupe un poste de Directeur Général Adjoint (D.G.A.). Madame **BAUSSON** estime qu'il n'y a pas d'équité de traitement à ce niveau car un agent occupant un poste de D.G.A. a été nommé l'année dernière.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que la première proposition faite aux partenaires sociaux était faible. Le syndicat C.F.D.T. demande à prioriser les agents de catégorie C et notamment les agents lauréats d'un examen professionnel permettant l'accès à l'échelle 4. Le taux devrait être à 100 %. Le syndicat C.F.D.T. avait, cependant, accepté que ces nominations se fassent sur deux années avec un plus grand nombre de nominations la première année.

Monsieur **GROS** précise que la pratique arrêtée par la collectivité pour les agents lauréats de l'examen professionnel pouvant accéder à l'échelle 4 (1^{ère} classe) est de nommer la moitié des agents la première année et l'autre moitié la deuxième année. Cela permet de nommer plus d'agents à l'ancienneté en même temps. Pour la filière administrative au titre de l'année 2014, trois agents ont l'examen professionnel permettant d'accéder au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe. Un agent était proposé initialement pour cet avancement. Finalement, ce sont deux agents qui pourront avancer par ce biais.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime avoir été entendu sur cet avancement. Cependant, le passage de l'échelle 4 à l'échelle 5 (accès au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe et A.T.S.E.M. principal de 2^{ème} classe) reste insuffisant par rapport à la demande du syndicat C.F.D.T. de faire un effort significatif. L'effort réalisé pour les auxiliaires de soins est le même que l'année dernière alors que beaucoup plus d'agents remplissent les conditions pour avancer de grade. Le syndicat C.F.D.T. demande que le taux soit à 50 %, ce qui permet à trois agents supplémentaires d'avancer.

Le taux pour les A.T.S.E.M. peut être plus important également. Ces agents ont fait l'objet d'avancées sociales. Cependant, le choix de la collectivité de privilégier un autre biais que l'avancement de grade pour ces agents n'a pas été partagé par le syndicat C.F.D.T. En effet,

valoriser ces agents par le biais des avancements de grade était l'option soutenue par le syndicat C.F.D.T.

Monsieur RATIER a l'impression que les auxiliaires de soins sont laissées de côté alors qu'elles ont un travail de plus en plus difficile avec des contraintes de travail le week-end, le soir et des coupures. L'avancement de ces agents devrait être priorisé.

Monsieur RATIER a noté le respect de l'engagement de la collectivité pris en 2013 de nommer un agent au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe. Cependant, un taux de 2 / 20 est un peu faible. Monsieur RATIER rappelle la demande du syndicat C.F.D.T. de voter un ratio plus important afin de pouvoir discuter en Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) des différentes possibilités de nomination sans pour autant utiliser ce taux au maximum. Ceci permettrait de débloquer certaines situations. Il serait intéressant d'avancer sur ce sujet avec l'ensemble des partenaires sociaux.

Monsieur RATIER estime que le taux pour l'avancement au grade d'agent de maîtrise principal est faible (2 / 14). Ces agents ont des responsabilités d'encadrement importantes.

Il est étonné qu'aucun avancement ne soit proposé au grade d'ingénieur principal alors que de façon récurrente, une proposition était faite chaque année. Il en est de même pour l'accès à ingénieur en chef alors qu'un agent a des responsabilités supérieures.

Monsieur RATIER rappelle qu'il est préférable de faire avancer un agent qui perçoit l'indemnisation de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (G.I.P.A.) car cela coûte au final moins pour la collectivité. Il espère que cette donnée a été prise en compte.

L'avancement de grade reste un des moyens de reconnaissance des agents. Les agents y sont attachés, la carrière est très importante. Un agent qui prend des responsabilités, doit pouvoir avancer en conséquence.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que les propositions sont insuffisantes pour les agents de catégorie C. Un bon nombre d'agents reste sur le « côté ». Des efforts ont été faits. En 2013, 76 agents de catégorie C ont été promus. Cette année, seuls 59 agents sont proposés. Ceci constitue une baisse relativement importante.

L'effort consenti pour les A.T.S.E.M. est insuffisant. La réforme des rythmes scolaires a été mise en place. En conséquence, les A.T.S.E.M. ont plus de responsabilités. Il convient de reconnaître à juste titre ces agents. Le syndicat C.G.T. demande que le taux soit fixé à 100 % pour ces agents.

Par ailleurs, il est difficile de trouver des personnels compétents pour les missions d'auxiliaire de soins. Il serait intéressant de reconnaître également ces agents et fixer un taux de promotion à 100 %.

Pour ce qui concerne les agents de catégorie C relevant de la filière administrative, ils ont été bloqués pendant de nombreuses années. Les taux restent faibles pour ces agents. Les agents lauréats de l'examen sont valorisés mais il convient de reconnaître également les autres agents. Afin d'éviter de verser l'indemnisation de G.I.P.A., il convient de faire avancer les agents et reconnaître les métiers.

Monsieur **JAMONNEAU** demande que le taux pour les agents de catégorie C soit fixé à 100 %. Il serait intéressant de débloquer la situation des agents de catégorie B et nommer les agents lauréats de l'examen et d'autres par ancienneté.

Monsieur **JAMONNEAU** donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Madame **BAUSSON** pour F.O. rappelle le discours tenu l'année dernière. Madame **BAUSSON** estime qu'il est inacceptable de fixer des taux à 0 %. Ceci ne permet pas d'échanger en C.A.P. notamment pour prévaloir des compétences de certains agents. Pour l'accès au grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe, sur 7 agents, on considère qu'aucun agent n'est compétent ? Il en est de même pour les ingénieurs. C'est bloquant pour des agents en poste qui assument certaines responsabilités. Un taux de 0 % n'est pas entendable car il ne permet pas de mettre en exergue les compétences des agents en C.A.P.

Monsieur **GROS** rappelle que les partenaires sociaux ont été écoutés sur les situations qu'ils estimaient tendues. Les propositions faites s'inscrivent dans un contexte d'augmentation de certains régimes indemnitaires, d'un effort conséquent sur la protection sociale, sur la prévoyance. Compte tenu de ce contexte, il n'est plus possible de produire les mêmes efforts sur l'ensemble des champs. Les partenaires sociaux ont été entendus. Ils ont aussi bien conscience de ce contexte et ont accepté de travailler sur des priorités. Or, ce qui est demandé

en C.T.P. par les partenaires sociaux est d'augmenter les taux un peu partout et ne pas prioriser.

Monsieur GROS souhaite rappeler les chiffres relatifs aux deux principaux grades pour lesquels tous les partenaires sociaux ont mis l'accent : les auxiliaires de soins et les A.T.S.E.M. Il a conscience que les auxiliaires de soins ont un travail difficile en Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (E.H.P.A.D.) et qu'il est demandé aux A.T.S.E.M. un effort supplémentaire dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires. Ces deux catégories de personnel, et ce sont les seules, ont fait l'objet d'un effort significatif en passant de 3 propositions pour l'accès au grade d'A.T.S.E.M. principal de 2^{ème} classe à 8 et de 3 propositions pour l'accès au grade d'auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe à 9. Monsieur GROS rappelle qu'en 2013, le nombre d'avancements pour les A.T.S.E.M. était de 5 et 8 pour les auxiliaires de soins. Les propositions faites cette année sont supérieures. En effet, ces deux grades nécessitent une attention particulière. Monsieur GROS rappelle que la masse salariale sera en augmentation d'un peu moins de 2 millions d'euros en 2014, ce qui est considérable. L'exercice de la responsabilité est de faire des choix, donc pour nommer un peu plus d'agents relevant de la catégorie C, il faut nommer moins d'agents en catégorie A. En conséquence, il est proposé plus d'agents en catégorie C et moins d'agents en catégorie A.

Monsieur **LE MAIRE** précise que la masse salariale augmente de 4,59 % en 2014 et c'est la première fois qu'une telle hausse est enregistrée.

Monsieur **GROS** précise que le contexte national est source d'augmentation des dépenses également et cela vient se cumuler avec les augmentations consenties au niveau local.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que la revalorisation des grilles des agents de catégorie C sera mise en place pour pouvoir répondre à des niveaux proposés inférieurs au S.M.I.C. Cela permet de relativiser les augmentations à venir. Ces mesures seront prises pour pallier à une déficience nationale. Des efforts ont été réalisés sur la protection sociale, le régime indemnitaire des agents de catégorie A et B. L'avancement de grade est un moyen de reconnaissance individuel alors que les autres mesures sont d'ordre collectif.

Monsieur RATIER rappelle qu'un document a été envoyé, récapitulant les demandes du syndicat C.F.D.T. Monsieur RATIER espère que les taux évoluent au cours du C.T.P. comme l'année dernière. Il rappelle les chiffres pour les avancements de grade des années passées :

- pour la filière administrative : 2011 : 16, 2012 : 13, 2013 : 16 et 2014 : 10 propositions,
- pour la filière technique : 2011 : 49, 2012 : 32, 2013 : 27 et 2014 : 22 propositions.

Cela tend vers une diminution des propositions.

Le syndicat C.F.D.T. souhaite qu'une priorité soit accordée aux auxiliaires de soins puis aux A.T.S.E.M. Monsieur RATIER rappelle que 5 A.T.S.E.M. ont bénéficié d'un avancement en 2013 et 8 sont proposées en 2014. Les auxiliaires de soins étaient 8 et 9 sont proposées en 2014. Pour ces agents, il s'agit des conséquences de l'effet 3 tranches donc chaque année, se rajoute un collectif aux agents promouvables. En conséquence, les pourcentages diminuent à chaque fois. L'année prochaine, une nouvelle tranche se rajoutera.

Monsieur **GROS** répond que Monsieur RATIER démontre qu'il convient de regarder les valeurs absolues et non pas les pourcentages. Les pourcentages produisent des effets de virtualité qui n'ont pas de sens.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. répond que ces agents font un travail difficile et attendent 3 ou 4 ans pour avancer au grade supérieur, c'est un manque de reconnaissance de leur travail.

Monsieur **GROS** répond que 3 ou 4 ans d'attente pour passer au grade supérieur en équité entre les autres filières, ce n'est pas indécemment.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que leur travail est difficile. De nombreux remplacements sont à effectuer. Pour elles, l'accès à l'échelle 6 est impossible dans ce cas. Monsieur RATIER réitère la demande d'effort pour ces agents. Il reconnaît les avancées accordées mais elles sont insuffisantes. Si les taux demeurent en l'état, la C.F.D.T. s'abstiendra sur ce dossier.

Monsieur **GROS** insiste sur le fait que les taux ne sont pas significatifs et peuvent s'appuyer sur des effets de tranche ou des règles statutaires. Cela fausse les comparaisons entre filières. Les valeurs absolues sont plus significatives.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle le débat qui consiste à fixer un taux qui ne sera pas utilisé à plein en C.A.P.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que le choix sera alors laissé aux membres de la C.A.P.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que certaines collectivités votent un taux à 100 %. Le débat a lieu ensuite en C.A.P. en fonction des avis.

Monsieur **LE MAIRE** estime que le débat porte ensuite sur des cas particuliers et cela devient difficile.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond que cela relève des prérogatives des membres de la C.A.P.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. précise que le débat en C.T.P. ne porte pas sur les noms mais sur le nombre d'agents proposés. Les noms ne sont pas connus.

Monsieur **LE MAIRE** a entendu les demandes des partenaires sociaux et propose les ajustements suivants :

- + 3 agents pour l'accès au grade d'auxiliaire de soins principal de 2^{ème} classe, ce qui représente un taux de 50 % (12 / 24),
- + 3 agents pour l'accès au grade d'A.T.S.E.M. principal de 2^{ème} classe, ce qui représente un taux de 57 % (11 / 19),
- + 2 agents pour l'accès au grade d'adjoint technique de 1^{ère} classe au choix, ce qui représente un taux de 17 % (8 / 48),
- + 1 agent pour l'accès au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, ce qui représente un taux de 4,6 % (5 / 109).

Cet ajustement représente une augmentation de 9 propositions soit 68 avancements, ce qui se rapproche de ce qui avait été fait l'année dernière (la feuille récapitulant les nouveaux taux est jointe en annexe).

Monsieur **LE MAIRE** rappelle que la masse salariale n'a jamais augmenté dans de telles proportions pour l'année 2014 (+ 4,59 %). Il convient d'en tenir compte.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite revenir sur les agents de maîtrise qui relèvent de l'échelle 5 et sont amenés à encadrer. Quant aux adjoints techniques principaux de 1^{ère} classe, ils relèvent de l'échelle 6. Cela revient à dire que les responsables encadrent des agents qui relèvent d'une échelle statutaire supérieure. Il convient de revaloriser les agents de maîtrise et les faire avancer au grade d'agent de maîtrise principal. Ils pourront être confortés dans leurs responsabilités. Ceci est fréquent notamment au Centre Technique Municipal (C.T.M.).

Monsieur **MENEGHETTI** explique qu'un agent de maîtrise peut être amené à encadrer un agent qui possède un indice de rémunération supérieur au sien. Monsieur **MENEGHETTI** n'est pas hostile à cette proposition mais il convient de s'interroger, en cascade, sur les nominations au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Monsieur **GROS** estime qu'il est facile d'en arriver là lorsqu'on a tout fait pour nommer les agents au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe. Monsieur **GROS** le déplore. Il ne souhaite pas reproduire la même chose en cascade.

Monsieur **LE MAIRE** estime que l'année 2013 a été une bonne année pour le personnel. Il rappelle les mesures mises en œuvre : revalorisations de régime indemnitaire, prévoyance, santé, revalorisation de la catégorie C, retraites...

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souhaite attirer l'attention sur l'avancement au grade d'animateur principal de 1^{ère} classe au choix. Un seul agent remplit les conditions pour cet avancement et il est dommage de ne pas le proposer. Cela doit être vexant pour l'agent.

Monsieur **GROS** répond qu'il ne pense pas qu'il se sente vexé.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que le taux peut être voté et la discussion aurait lieu en C.A.P. ensuite.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. souligne que les animateurs doivent attendre 6 ans pour pouvoir prétendre à un avancement et ceci n'est pas équitable par rapport aux autres filières.

Monsieur **GOGÉON** répond que cette règle statutaire est la même pour toutes les filières sauf pour la filière technique.

Monsieur **GROS** précise qu'il n'y a pas de discrimination. Bien au contraire, la proposition pour l'avancement au grade d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe est de 100 % (3 / 3).

Monsieur **LE MAIRE** relève que quelques taux sont à 100 %.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souligne que compte tenu du contexte, il fallait s'attendre à quelques remarques.

Monsieur **GROS** aurait souhaité que les quelques taux à 100 % soient salués par les partenaires sociaux.

Monsieur **LE MAIRE** estime que la Direction Générale et les élus ont aussi besoin de reconnaissance.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

S.U.D. : Contre

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

III – BILAN DES INADEQUATION GRADE / POSTE (I.G.P.)

Présentation par Jean-Michel PIERRE

Monsieur **PIERRE** rappelle que depuis 2004, 93 postes ont été identifiés en I.G.P. et 56 situations ont été réglées. Actuellement 37 postes sont identifiés en I.G.P. La procédure de reconnaissance d'un poste en catégorie supérieure passe par une demande de la direction concernée. Cette demande est étudiée par la D.R.H. qui émet un avis. La demande est ensuite passée en C.T.P.

Monsieur **GROS** insiste sur le fait qu'il s'agit bien d'un constat de l'existant. Il s'agit d'une information sur la situation actuelle.

Madame **BAUSSON** pour F.O. s'étonne du nombre des I.G.P. reconnues en 2013. Ont-elles fait l'objet de réorganisation ou de nouvel organigramme ? 16 postes ont été reconnus en 2013.

Monsieur **GROS** répond que par principe, ce qui est présenté a été validé en C.T.P. Aucune décision n'a été prise hors C.T.P.

Monsieur **GOGÉON** précise que ces décisions sont actées en C.T.P. Par ailleurs, il existe des situations résultant de mobilités. Le poste a été reconnu depuis plusieurs années et suite à un départ, le candidat retenu par la commission de recrutement relève d'une catégorie inférieure. L'agent se trouve alors en situation d'I.G.P. Il donne l'exemple d'un agent de la D.R.H. qui