

relève de la catégorie C mais qui occupe un poste de catégorie B. Cette situation résulte de plusieurs procédures de recrutement infructueuses.

Madame **BAUSSON** pour F.O. entend que les agents en I.G.P. prennent les avantages et les contraintes du poste qui relève de la catégorie supérieure. Madame BAUSSON s'étonne que des agents de catégorie B qui occupent un poste de catégorie A, bénéficient du système des 12 jours cadres mais également d'un autre système d'A.T.T. relevant de la catégorie B pour des convenances personnelles. Cela pose un problème d'équité de traitement des agents relevant d'une même situation.

Monsieur **GROS** répond que lorsqu'on est sur un travail à 35 heures, cela peut se comprendre. Or, le régime des 12 jours est destiné à compenser le fait que les cadres sont appelés à travailler le soir et ils ne pointent pas car ils ne comptabilisent pas les 35 heures. Il n'est pas problématique que de temps à autre, il puisse y avoir des aménagements de temps de vie personnelle à partir du moment où l'on a la certitude que l'agent remplit l'attente que la collectivité a à son égard et eu égard à son niveau de responsabilité. Si un aménagement a pour conséquence de restreindre l'amplitude et l'investissement au service de la collectivité, cela devient problématique.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que dans ce cas, il convient de traiter tous les agents de la même manière. Des agents en situation d'I.G.P. souhaitent bénéficier du mercredi après midi pour garder leurs enfants et ce droit ne leur est pas accordé. Des agents ont été positionnés en I.G.P. sur des postes de catégorie A et bénéficient des primes afférentes. S'ils souhaitent bénéficier du mercredi après midi, ils doivent poser des demi journées cadres ou payer quelqu'un pour garder les enfants. Il convient de traiter tous les agents de la même manière.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. partage l'avis de Monsieur GROS. Si la personne effectue son travail normalement dans le respect du temps de travail qui lui est impartī, cela n'est pas problématique. Si cet aménagement est accordé à certains, il doit être étudié pour d'autres cadres. Des aménagements différents peuvent être proposés si cela est justifié.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que cette situation est problématique. Il conviendrait de revoir le nombre de jours cadres accordés. De nombreux cadres travaillent de 8 heures à 18 ou 19 heures et ne posent pas de jours cadres et ne bénéficient pas de tels aménagements. Soit on élargit le nombre de jours cadres pour laisser la possibilité aux agents de récupérer leur temps lorsqu'ils le souhaitent, soit on applique le système des 12 jours cadres. Le protocole A.T.T. prévoit que lorsque l'on est soumis au 12 jours cadres, on ne fait plus d'A.T.T.

Monsieur **GROS** répond que cette question va être étudiée.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est intéressé par ce dossier qui a été demandé par le syndicat C.F.D.T. Ce bilan est intéressant notamment pour faire le point par rapport aux promotions internes au titre de l'année 2014 et voir si elles sont cohérentes. Cependant, ce bilan est insuffisant par rapport à la demande du syndicat C.F.D.T. Il est intéressant de comparer l'évolution de profil de poste lors d'une réorganisation par rapport à l'existant. Or, ce bilan ne présente que l'existant. Monsieur RATIER précise à nouveau la demande du syndicat C.F.D.T. « *ce bilan pourrait faire l'objet d'un comparatif avec l'existant dans un souci d'équité entre les services.* » Ce bilan est incomplet. Des services ont évolué avec des changements de profils de poste. Il serait intéressant de comparer ces profils de poste avec ceux qui ont été identifiés en I.G.P. dans un souci d'équité. Cela permettrait d'avoir une vision exhaustive et les profils seraient étudiés collégialement.

Monsieur **PIERRE** propose que les partenaires sociaux disposent de bureaux à la D.R.H. pour travailler de manière collégiale. Monsieur PIERRE estime que Monsieur RATIER remet en cause le travail réalisé par la D.R.H. en voulant vérifier tout ce qui est fait.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souhaite juste avoir un regard transversal sur les évolutions de postes.



Monsieur **GROS** précise que ce document est évolutif. Des agents intègrent le dispositif, d'autres en sortent. Les partenaires sociaux sont associés à ces décisions, ils sont bien partie prenante de ce dispositif.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que ce document est intéressant car il est récent et permet de faire le point à un instant précis. Dans les services, des agents se voient assumer de nouvelles responsabilités confiées par leurs supérieurs hiérarchiques. En cascade, les projets de réorganisation ne sont pas soumis à la Direction Générale et au C.T.P. Monsieur JAMONNEAU demande que les directions fassent des propositions à la D.R.H. pour entériner leur nouvelle organisation et les postes identifiés en I.G.P. Des agents sont actuellement en poste et pourrait être en I.G.P. Cela doit être réalisé automatiquement.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que les directions sont face à un souci d'équité dans la mesure où certaines directions font ce travail et d'autres pas.

Monsieur **LE MAIRE** est surpris que les demandes n'aillent que dans un sens. Un agent occupe peut être un poste surdimensionné pour lui.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond que cela peut être le cas. Il convient d'accompagner les agents dans cette situation. Certains peuvent ne pas intégrer les évolutions par rapport à leurs capacités.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise qu'il s'agit d'un problème de reconnaissance de certains agents compte tenu de leurs missions.

#### **IV – ASTREINTES**

*Présentation par Jean-Michel PIERRE*

Monsieur **MENEGHETTI** précise que les astreintes techniques n'interviendront que sur le bâtiment du multi-accueil PETIPATAPON et non pas sur les extérieurs gérés par les agents de la commune des Clouzeaux. Pour ce qui concerne le multi-accueil de La Chaize-Le-Vicomte, les agents de cette commune interviendront sur le bâtiment et les extérieurs.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souhaite qu'une modification soit apportée à la première page : l'astreinte technique peut être assurée par un technicien froid électro. Madame RENONCOURT estime qu'il s'agit plutôt d'un frigoriste.

Monsieur **MENEGHETTI** précise que l'atelier dans lequel travaille cet agent s'appelle atelier froid électroménager. Les domaines d'intervention sont plus larges : il peut intervenir sur les volets roulants, automatismes... Ces compétences sont plus larges. Il n'est pas que frigoriste, c'est trop restrictif.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souhaite que soit précisé page 2 que le chauffagiste règle les problèmes de chauffage « *et eau chaude sanitaire* ».

Monsieur **MENEGHETTI** répond que partant de ce principe, il convient de rajouter qu'il s'occupe également des régulations, tous les systèmes techniques...

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'il convient de ne pas complexifier le document.

Monsieur **GROS** précise que certaines chaufferies produisent aussi de l'eau chaude.

Monsieur **GUIGNARD** pour S.U.D. estime qu'il convient d'être précis. « *Le chauffagiste intervient essentiellement à la demande de l'agent polyvalent ou du cadre d'astreinte* » : cette précision de la page 2 est fautive. Il intervient par le biais du téléphone portable avec le système de télégestion.



Monsieur **MENEGHETTI** répond que cette affirmation est fausse. Le chauffagiste intervient même s'il est prévenu par la télégestion. Pour autant et pour prévenir tout incident, il prévient l'agent polyvalent lorsqu'il part en intervention dans un souci de sécurité.

Monsieur **LE MAIRE** fait référence à un rapport de parlementaires dans lequel il est question de la diminution de normes et de la complexité administrative. Ceci est le résultat d'une volonté d'être le plus précis possible. Il convient de rester général pour que tout le monde s'y retrouve.

Monsieur **MENEGHETTI** précise que le système d'astreinte en place fonctionne.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'à trop vouloir préciser les choses, cela est trop enfermant.

Monsieur **GUIGNARD** pour S.U.D. ne souhaite pas compliquer le système mais l'améliorer.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. note une incohérence page 8. Pour les agents polyvalents, le rythme d'astreinte est d'une semaine sur 5, hors période de chauffage, sinon une sur six. Or, pour l'atelier chauffage, les agents sont d'astreinte une semaine sur cinq en période de chauffage.

Monsieur **MENEGHETTI** répond que cela sera vérifié.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. soulève également page 8 qu'il est noté pour les agents de l'atelier électricité bâtiments et de l'atelier chauffage, qu'ils peuvent bénéficier d'une indemnisation ou d'une indemnisation. Cela doit être une erreur à modifier.

Monsieur **PIERRE** en convient.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime qu'il est intéressant de mettre la même chose à la Ville qu'à l'Agglomération. Il pose la question du rythme d'astreinte pour les infirmiers dans les E.H.P.A.D. Ce rythme n'est pas précisé.

Monsieur **MANCEAU** répond que le rythme n'était pas identique sur tous les E.H.P.A.D. car il dépendait du nombre d'infirmiers. Maintenant, ce rythme est plus homogène. Monsieur **MANCEAU** précise qu'il existe par ailleurs le règlement intérieur du C.C.A.S. qui précise cette modalité d'astreinte. L'infirmier d'astreinte peut joindre le cadre d'astreinte. Cette astreinte est spécifique aux 5 E.H.P.A.D.

Monsieur **GROS** précise que l'objectif n'est pas de consolider les deux documents.

Monsieur **MENEGHETTI** rappelle qu'il y avait eu un engagement d'une rencontre annuelle avec tous les acteurs de l'astreinte. Les agents d'astreinte technique rencontrent les cadres d'astreinte décisionnelle. Cette rencontre aura lieu vendredi et sera suivie d'un déjeuner afin que les agents apprennent à se connaître.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. s'étonne que dans les modalités de rémunération, il ne soit pas prévu la période couvrant une astreinte du lundi au vendredi. Or, le document initialement adopté en faisait mention.

Monsieur **MENEGHETTI** répond qu'il n'y a pas de besoin sur cette période. Si tel était le cas, la réglementation s'appliquerait.

Monsieur **LE MAIRE** demande que dans tous les documents, un effort de concision soit fait. Un excès de détails complexifie les documents.

**MISE AU VOTE : unanimité**



**V – DELEGATION DE SERVICE PUBLIC PAR VOIE D’AFFERMAGE POUR LA GESTION DU CENTRE D’EXPOSITIONS DES OUDAIRES ET DE L’ESPACE « RENCONTRES » DU BOURG-SOUS-LA-ROCHE**

Présentation par Béatrice BERNARD

**MISE AU VOTE : unanimité**

**QUESTIONS DIVERSES**

1. Monsieur **MANCEAU** donne l'information relative aux créations de postes d'aides-soignants au C.C.A.S. (document joint en annexe). Il précise que deux projets de réorganisation seront présentés au prochain C.T.P. La mobilité interne sera privilégiée sur ces postes et les appels seront lancés à partir de demain. Les recrutements se feront courant janvier.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. se réjouit de ces nouveaux postes. Il constate combien il est difficile d'obtenir ces postes pourtant si nécessaires pour des personnels qui en ont besoin. Les relations entre administration sont parfois très compliquées.

Monsieur **MANCEAU** précise que le déploiement de ces postes peut se faire jusqu'en 2017. Le besoin est tellement criant que la mise en œuvre se fait immédiatement.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande des explications quant aux trois postes réservés.

Monsieur **MANCEAU** répond que des agents des E.H.P.A.D. sont en reclassement. Il s'agit d'auxiliaires de soins qui ont des restrictions médicales. Les postes sont créés au tableau des effectifs mais les agents sont en poste dans d'autres services. Les agents sont en fait payés deux fois car le remplacement n'est pas pris en charge dans le budget. Cette année, un budget supplémentaire a permis de prendre en charge ces personnes en reclassement. Des solutions ont été trouvées au fur et à mesure pour ces agents en lien avec la D.R.H. Trois situations complexes demeurent mais des solutions sont recherchées. Ces postes seront libérés au fur et à mesure. Monsieur **MANCEAU** déplore la non reconnaissance des reclassements par les autorités de tarification et en conséquence la pénibilité du travail.

2. Monsieur **PIERRE** sur la question de l'envoi dématérialisé des documents liés aux instances paritaires, propose d'organiser une rencontre à ce sujet avec les partenaires sociaux dans le respect de l'agenda 21 et du développement durable et en tenant compte de la difficulté pour certains agents d'accéder à une boîte mail. L'objectif est de s'organiser au mieux dans le respect de ces engagements.

3. Monsieur **PIERRE** sur la position de la collectivité sur le prélèvement mensuel sur salaire de la cotisation pour la complémentaire santé rappelle que la cotisation de la mutuelle M.N.T. est actuellement prélevée sur le salaire des agents qui adhèrent à cette mutuelle.

La collectivité a opté pour le système de labellisation. Les agents bénéficient de contrats personnels. Les agents choisissent librement leur mutuelle. Il est donc logique que ce soit l'agent qui gère ce prélèvement en direct avec sa mutuelle. Les agents adhèrent à ce jour à 25 mutuelles différentes. Il sera difficile d'organiser le prélèvement de cotisations pour 25 mutuelles différentes.

Il a été accordé à la M.N.T. un report 3 mois de l'arrêt de prélèvement de la cotisation de façon à faciliter la mise en place du prélèvement pour chaque agent.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souligne que le contrat est toujours individuel. Il l'était et le restera. Elle comprend la complexité de la mise en place d'un tel dispositif.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que le prélèvement à la source est intéressant pour les agents. Les agents étaient sûrs de bénéficier de leur protection sociale complémentaire. A l'avenir, si les agents se voient opposer un refus de prélèvement, ils pourront rencontrer des difficultés avec leur complémentaire santé.



Il comprend que cela représente une charge de travail importante. Cela signifie que les agents se débrouillent avec leur complémentaire santé.

Il semblait néfaste au syndicat C.F.D.T. d'arrêter ce prélèvement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette décision venait rajouter à la confusion des agents par rapport aux mesures mises en œuvre sur la garantie maintien de salaire et la participation employeur à la complémentaire santé.

Monsieur RATIER est satisfait de voir que ce report ait été accordé. Il aurait été préférable que ce report soit de 6 mois pour décaler les choses dans le temps.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que ce report est intéressant. Cependant, le prélèvement à la source est intéressant. Monsieur JAMONNEAU comprend la charge de travail supplémentaire pour la D.R.H. Néanmoins, certains agents vont se trouver en difficulté tous les mois compte tenu des rejets de prélèvement. Le problème est de savoir si les agents vont prioriser la complémentaire santé. Cette situation peut être dangereuse pour les agents. Le report de 3 mois est positif.

Monsieur **PIERRE** répond que si la cotisation est prélevée, il ne s'agit pas d'une question de priorité. Si une aide est accordée par l'employeur, c'est que l'agent a une mutuelle. Si l'agent rencontre un problème de cotisation, la mutuelle ne va pas s'arrêter pour autant.

Il vous est proposé de faire un bilan fin janvier car au 1<sup>er</sup> janvier de nouveaux agents vont entrer dans le dispositif. Les difficultés des agents pourront être abordées à ce moment.

Si le but commun qu'un maximum d'agents bénéficient d'une protection sociale complémentaire n'est pas atteint, une discussion pourra s'engager.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. se préoccupe des agents qui auront des difficultés avec leur banque pour le prélèvement. Des agents sont en grande difficulté et peuvent décider d'arrêter leur complémentaire santé et percevoir tout de même la participation employeur. Ce système n'est pas sain selon Monsieur JAMONNEAU.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise qu'il s'agit d'avoir l'assurance pour les personnels municipaux en difficulté (problèmes de paiement de la cantine, du loyer...) de maintenir leur complémentaire santé et bénéficier de la prise en charge de soins.

Monsieur **PIERRE** partage ce même souhait. Un bilan sera fait à ce sujet fin janvier et il prendra en compte les nouvelles adhésions aux contrats labellisés.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que le report de l'arrêt des prélèvements était indispensable. Le prélèvement à la source fait partie d'un outil permettant l'adhésion d'un maximum d'agents à la protection sociale complémentaire. Monsieur RATIER entend que cette mise en place correspond à une charge de travail importante.

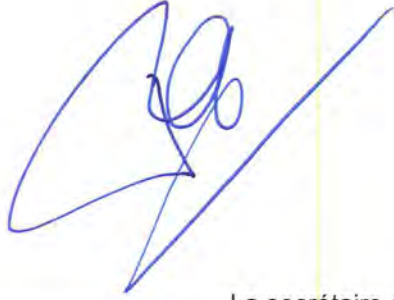
Monsieur **PIERRE** répond que la raison de cette décision n'est pas liée à la charge de travail supplémentaire. Cependant, la complexité d'un tel dispositif ne permet pas de fiabiliser la paie chaque mois. Les problématiques réglées pour la M.N.T. actuellement ne pourront être transposables pour 25 mutuelles.

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'il ne faut pas exclure cette possibilité. Un bilan doit être fait pour connaître les difficultés de ce nouveau système.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime qu'il convient de progresser par étape mais ne pas exclure cette possibilité au moins pour le personnel en difficulté.

Monsieur **PIERRE** estime que si le prélèvement à la source est remis en place, il conviendra de le faire pour l'ensemble des agents. On ne peut pas mettre en exergue les agents en difficulté.

Le Président,  
**Pierre REGNAULT**



Le secrétaire  
Pour les représentants de la collectivité

**Roland GUILLET**



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

**Josiane RENONCOURT**





## Intervention au CTP du 4 décembre 2013

Monsieur le Président du Comité Technique Paritaire,

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

Le gel du point d'indice depuis 3 ans n'est plus acceptable. De plus la nouvelle mesure prise pour les catégorie C a pour seul objectif de ne pas à avoir à rattraper le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et de sortir les personnels du mécanisme de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat).



Non seulement nos salaires de base sont en chute libre (-14% sur le point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 par rapport à l'inflation et - 5% depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010) mais il faut également que nos carrières soient écrasées localement par des orientations budgétaires tel que les ratios que nous contestons auxquels s'ajoute des ponctions supplémentaires (exemple augmentation de la cotisation CNRACL depuis novembre 2012).

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

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

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

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

Quand est-il pour 2014 ? La CGT ne peut évidemment pas se satisfaire d'un **18,10%** pour la catégorie **C**, **14,71%** pour la **B** et encore moins d'un **8,77%** pour les **A**, et s'abstiendra donc sur ce dossier.

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

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

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

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





**Taux de promotion pour les avancements de grade au titre de l'année 2014**  
**Ville - CCAS**

Filière	Grade d'avancement	VILLE			CCAS			
		Taux	Ratio		Taux	Ratio		
			Agents proposés	Nb promouvables		Agents proposés	Nb promouvables	
Administrative	Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	66,7%	2	3	-	-	-	
	Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	18,2%	4	22	-	-	-	
	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	12,5%	2	16	100,0%	1	1	
	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	25,0%	2	8	0,0%	0	1	
	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	7	0,0%	0	2	
	Attaché principal après examen	50,0%	1	2	-	-	-	
	Attaché principal au choix	0,0%	0	6	-	-	-	
Directeur	20,0%	1	5	0,0%	0	3		
Technique	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	100,0%	8	8	-	-	-	
	Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	16,7%	8	48	-	-	-	
	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	4,6%	5	109	9,1%	1	11	
	Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	10,0%	2	20	0,0%	0	2	
	Agent de maîtrise principal	14,3%	2	14	-	-	-	
	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe après examen	33,3%	1	3	-	-	-	
	Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	14,3%	1	7	-	-	-	
	Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	100,0%	1	1	-	-	-	
	Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	14,3%	1	7	-	-	-	
	Ingénieur principal	0,0%	0	8	-	-	-	
	Ingénieur en chef de classe normale	0,0%	0	8	-	-	-	
	Médico-sociale	ASEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	57,9%	11	19	-	-	-
		ASEM principal de 1 <sup>ère</sup> classe	40,0%	2	5	-	-	-
Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>ème</sup> classe		-	-	-	50,0%	12	24	
Auxiliaire de soins principal de 1 <sup>ère</sup> classe		-	-	-	50,0%	1	2	
Assistant socio-éducatif principal		0,0%	0	2	-	-	-	
Infirmier en soins généraux hors classe		-	-	-	7,7%	1	13	
Culturelle	Assistant de conservation principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	0,0%	0	1	-	-	-	
	Assistant d'enseignement artistique principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	50,0%	1	2	-	-	-	
	Professeur hors classe	10,0%	1	10	-	-	-	
Animation	Adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe après examen	100,0%	3	3	-	-	-	
	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	50,0%	1	2	-	-	-	
	Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe au choix	-	-	-	0,0%	0	1	
	Animateur principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	1	-	-	-	
Sportive	Educateur des APS principal de 2 <sup>ème</sup> classe après examen	100,0%	1	1	-	-	-	
	Educateur des APS principal de 1 <sup>ère</sup> classe au choix	0,0%	0	3	-	-	-	



Direction générale Solidarités  
Affaire suivie par : M. Manceau  
Téléphone : 02.51.47.48.83  
Version n°1

## Comité Technique Paritaire Séance du 4 décembre 2013

### INFORMATION

#### Création de postes d'aides-soignants au CCAS

La convention tripartite entre le CCAS, le Conseil Général et l'ARS pour les années 2012 à 2017 a été signée le 4 février 2013.

Les demandes de postes supplémentaires concernant le soin n'avaient pas, à l'époque, été validées par l'ARS.

Seul 1.20 poste d'infirmier pour la résidence Léon Tapon avait été accordé en 2013.

Le CCAS a donc réitéré sa demande en mai 2013 en fonction des besoins des établissements et 14.28 postes d'aides soignants ont été accordés ainsi qu'un poste d'infirmier pour la résidence Léon Tapon et 0.10 ETP de médecin coordonnateur pour le PASA de la résidence André Boutelier.

L'année 2014 sera donc l'année de déploiement de ces nouveaux postes qui seront répartis comme suit :

- 3 postes d'aides soignants à temps complet réservés aux reclassements médicaux. Nous avons trois aides-soignantes en reclassement. Une fois les reclassements aboutis, ces postes seront affectés en priorité à l'EHPAD Léon Tapon.
- 3 postes d'aides-soignants à temps complet à l'EHPAD Léon Tapon. Ces trois aides-soignants intégreront l'équipe service soins de l'EHPAD avec des nouveaux horaires qui ont été validés au CTP du 4 juillet 2013
- 1.15 ETP d'aides-soignants à l'EHPAD Moulin Rouge décomposés comme suit :
  - . 0.80 ETP aide-soignant
  - . 0.15 ETP+. 0.20 ETP aides soignants qui compléteront deux postes sachant qu'il n'y aura pas de changement d'organisation.
- 3.10 ETP d'aides-soignants à l'EHPAD Saint André d'Ornay. 0.10 ETP compléteront un poste d'aide-soignant à 0.90 ETP et 3 postes à temps plein seront affectés sur le secteur du Hameau. Les trois nouveaux postes permettront d'avoir une présence continue sur cette unité fermée, ce qui n'était pas le cas auparavant. L'organisation de ce service est actuellement retravaillée au sein de l'équipe et pourra faire l'objet d'une présentation à un futur CTP au cours du premier trimestre 2014.
- 2.70 ETP aides soignants à l'EHPAD de la Vigne aux Roses :
  - . 0.10 ETP et 0.20 ETP compléteront les équipes de soins existantes afin d'obtenir une homogénéité de temps. Et trois postes d'aides-soignants à 0.80 ETP seront affectés sur le service soin afin de prendre en compte l'augmentation de la dépendance sur cet EHPAD et sur un projet en faveur de personnes Alzheimer ou ayant une maladie apparentée. Ce projet et les trois postes aides-soignants auront pour incidence de modifier l'organisation du service soins qui sera présenté à un futur CTP au cours du premier trimestre 2014.



La Roche-sur-Yon, le 24 décembre 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 décembre 2013

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

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Temps de travail annuel	Christophe GOGÉON	Information
Taux de promotion au titre de l'année 2014	Christophe GOGÉON	Mise en application au 1 <sup>er</sup> janvier 2014
Bilan des I.G.P.	Jean-Michel PIERRE	Information
Astreintes	Jean-Michel PIERRE	Mise en application au 1 <sup>er</sup> janvier 2014
Délégation de service public par voie d'affermage pour la gestion du centre d'expositions des Oudairies et de l'espace « rencontres » du Bourg-sous-La-Roche	Béatrice BERNARD	La convention pourrait être conclue à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2015

Pierre REGNAULT,

