

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 26 septembre 2014
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 26 SEPTEMBRE 2014**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **DARNICHE**, titulaire, Monsieur **DAVID**, titulaire, Monsieur **BATIOT**, titulaire, excusé, remplacé par Madame **DURAND**, suppléante, Monsieur **PORTÉ**, titulaire, excusé, remplacé par Madame **BARRÉ-IDIER**, suppléante, Madame **AUGEREAU**, titulaire, Monsieur **SAUZEAU**, suppléant

Etaient excusés :

Monsieur **BESSEAU**, suppléant, Monsieur **OLIER**, suppléant

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **MAROT**, titulaire, Monsieur **ROY**, titulaire, Madame **VANDEVOORDE**, suppléante, Madame **BARRETEAU**, suppléante

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire

Madame **GALLAIS**, suppléante était excusée

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire, Madame Gaëlle **TREVIEN-BOUSSARD**, suppléante

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire, Madame **HASCOET-BUTON**, suppléante

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

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Madame Sylvie DURAND
Secrétaire adjointe : Madame Isabelle COURANT



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

Les comptes rendus des comités techniques paritaires des 13 décembre 2013 et 18 février 2014 sont adoptés sans observation.

En préambule, Madame **MAROT**, syndicat CFDT, s'étonne de l'absence de Monsieur le Président de l'Agglomération à ce premier Comité Technique Paritaire (C.T.P.). Elle tient à souligner que cette remarque ne va nullement à l'encontre de Monsieur DARNICHE. A-t-il été acté qu'il ne serait jamais présent à cette instance ? Elle souligne que, par le passé, aussi bien pour la Ville que pour l'Agglomération, le Président était toujours présent. Elle rappelle que les organisations syndicales sont représentatives du personnel car elles sont élues avec un pourcentage nettement supérieur à toutes élections politiques. Le syndicat CFDT souhaite connaître la raison de l'absence de Monsieur le Président qui ne tarit pas d'éloges sur le personnel. Cependant, le syndicat CFDT ne remet pas, une fois de plus, en cause la présidence de Monsieur DARNICHE.

En réponse, Monsieur **DARNICHE** précise qu'il n'est pas acté que le Monsieur le Président n'assiste jamais à cette instance paritaire, mais il a souhaité faire confiance aux personnes ayant la responsabilité du personnel. Il rappelle que la fonction de Maire et de Président est une fonction très lourde et de ce fait, Monsieur le Président délègue, comme c'est le cas d'ailleurs dans pratiquement toutes les agglomérations.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, en prend acte et précise qu'il aurait été souhaitable d'en avoir connaissance avant la séance.

Monsieur **DARNICHE** insiste sur le fait que l'absence de Monsieur le Président n'est pas un manque d'intérêt pour le personnel.

I – RÉORGANISATION DU SERVICE EAU ET ASSAINISSEMENT MUTUALISÉ

Présentation d'Hervé CIFARELLI et Marie-Pierre KEREBEL

Monsieur **CIFARELLI** précise qu'un des gros enjeux de l'Agglomération est la mise en place d'un schéma directeur communautaire, outil permettant aux élus et à la collectivité d'avoir une vision prospective sur le bon système d'assainissement de la collectivité, soit la collecte et le traitement des eaux. C'est l'outil qui va permettre de dimensionner le bon format du système d'assainissement. Il permettra également d'effectuer de la prospective et de définir un programme pluriannuel d'investissement à moyen et long terme.

Il est important de préciser qu'il a été fléché la modernisation de la station d'épuration de la Ville de La Roche-sur-Yon. Il constitue un outil des eaux usées du territoire qui nécessitera une modernisation indispensable et donc un volume d'investissement conséquent qui se chiffrera à plusieurs dizaines de millions d'euros.

L'aspect organisationnel est également à prendre en compte. En effet, un autre enjeu du territoire consiste à regarder comment va s'organiser le contrat de prestation actuellement en cours ainsi que les autres contrats de délégation. A ce jour, sur les 15 communes communautaires, 10 contrats de prestation arrivent à échéance fin

2016 et 3 contrats de délégation de service public sont à échéance en 2021. L'enjeu du service est d'étudier, dès à présent, comment organiser ces échéances. En 2012, la collectivité s'est dotée d'une étude prospective financière, en lien avec un bureau d'étude. L'objectif d'une tarification unique pour les usagers fin 2021 pourrait s'accompagner d'une convergence des modes de gestion. Actuellement, 10 contrats de prestation existent avec 10 tarifs différenciés aux usagers. Il existe également 3 autres contrats de prestation comportant des tarifs différents. Par conséquent, les enjeux techniques et financiers sont importants pour le service.

Sur la compétence assainissement non collectif, il existe, à l'Agglomération, un service dédié le Service Public d'Assainissement Non Collectif (SPANC) effectuant les contrôles d'assainissement en régie. L'idée de cette réorganisation est dans cette logique de contrôle, d'associer l'assainissement non collectif et l'eau pluviale. En d'autres termes, regrouper sur les compétences et sur les postes, des sujets qui sont en réalité communs, afin d'avoir une vision globale et unitaire.

La compétence pluviale a été transférée à l'Agglomération depuis février 2013. C'est un patrimoine connu mais qu'il convient de s'approprier. C'est une compétence qui a été laissée de côté par la collectivité, mais également au niveau national. Les enjeux de ce secteur sont de plus en plus importants parce que des actions réglementaires évoluent. Il existe également une problématique relative à la pollution. Par conséquent, cette thématique fera l'objet d'un schéma directeur ainsi que d'un outil prospectif. Il concernera le service voirie et le Centre Technique Municipal de la Ville ainsi que les partenaires institutionnels.

La compétence Ville eau potable est assurée en délégation de service public avec VEOLIA. Il traite de la partie réseau, adduction eau potable et process industriel de traitement d'eau potable de Moulin Papon. Aujourd'hui, il existe peu de difficulté sur le réseau de collecte et de distribution. Il sera intéressant pour les élus d'avoir un regard sur l'outil productif qui date des années 1970. Un schéma directeur d'eau potable non tracé actuellement pourrait être pertinent dans ce contexte. Actuellement l'usine fonctionne très bien et les qualités de l'eau sont excellentes. Il serait tout de même pertinent de considérer cet outil avant de rencontrer des difficultés. La gestion du barrage doit également être considérée. La collectivité a un partenariat très fort avec la DREAL qui a un regard vigilant sur cet équipement. Le barrage a été surclassé compte tenu des impacts aval sur la Ville. Par ailleurs, des contraintes réglementaires fortes existent sur la gestion de ce barrage.

Un autre enjeu pour le service concerne l'aspect interaction Ville / Agglomération et Communes / Agglomération au vu de la nouvelle compétence gestion des milieux aquatiques, prévention des inondations, compétence à prendre au 1^{er} janvier 2016. A l'heure actuelle, il n'a pas été décidé qui en aurait la charge. Les approches réglementaires ne sont pas très explicites. Cette nouvelle compétence pourrait être financée dans le cadre d'une clarification dédiée. Il convient de trouver le niveau territorial le plus pertinent pour porter cette compétence. Des réflexions sont en cours et des propositions seront faites aux élus à la fin de l'année.

L'objectif de cette réorganisation est de permettre au service une mise en ordre de marche compte tenu de ces enjeux. Il convient d'adapter l'organisation face à l'enjeu du territoire et d'avoir également une meilleure lisibilité sur les actions, les processus. Les profils de poste doivent être adaptés compte tenu de l'évolution des missions. Une plus grande transversalité doit s'intensifier entre les deux pôles. Il convient également de consolider le fonctionnement avec les partenaires internes et externes afin d'identifier les bons interlocuteurs. Cette réorganisation s'accompagne d'une montée en compétences des personnes ressources en interne. La technicité est importante au sein des services et les agents doivent être accompagnés notamment avec un plan de formation. Un des objectifs est également de contenir la masse salariale dans le respect de la mutualisation entre les deux collectivités.

Cette réorganisation a fait l'objet d'échanges avec les agents depuis janvier dernier.

Madame **KEREBEL** précise qu'au sein des pôles, l'idée est d'adapter les missions de chacun aux enjeux, de donner une meilleure lisibilité en interne mais aussi auprès des communes de l'Agglomération.

Le pôle patrimoine a pour missions de gérer :

- les grands équipements,
- les grandes unités de production,
- les programmations de travaux,
- les travaux de renouvellement dans le cadre de Délégation de Service Public eau potable assainissement de la Ville,
- la programmation de travaux sur l'Agglomération en assainissement,
- la mise en œuvre et le suivi des schémas directeurs eaux pluviales ou eaux usées,
- la gestion du barrage,
- les missions assurées en interne,
- toutes les grandes études relatives aux équipements.

Le pôle exploitation, relations usagers gère :

- l'exploitation des ouvrages,
- la conformité en assainissement collectif ou non collectif. A ce jour, le SPANC est l'unité dédiée.
- les avis d'urbanisme,
- les relations usagers sur les problématiques de pollution, d'exploitation du réseau.

Pour Madame **COURANT**, syndicat CGT, le fait que les agents aient été concertés depuis plusieurs mois, est plutôt rassurant. Pour le poste d'assistant administratif et d'accueil, il ne s'agit que d'un renfort pour deux ans. Cet aspect n'a pas été précisé lors de la réunion préparatoire.

En réponse, Monsieur **CIFARELLI** explique que l'assistante administrative est en charge du programme de réhabilitation de l'assainissement et a été recrutée en contrat pour deux ans afin de le mener à bien.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souligne que ce dossier est très technique et peut être compliqué pour des personnes n'ayant pas de connaissances dans ce domaine. Ce dossier est complet et clair. Madame AMMOUR remercie le service.

Monsieur **DARNICHE** s'associe à ces remerciements et souligne qu'il s'agit d'enjeux importants pour l'avenir. C'est un des dossiers importants de l'Agglomération sur lequel les élus se doivent d'être vigilants et ambitieux.

Madame **VANDEVOORDE**, syndicat CFDT, souhaite préciser que la réorganisation semble adaptée aux enjeux mais des questions se posent quant au poste de contrôleur en assainissement non collectif. Pour la CFDT, le service doit se positionner sur le cadre d'emplois précis de ce poste. Il convient de ne pas laisser de choix en fonction de la personne recrutée. Cela semble d'autant plus surprenant qu'il est spécifié dans le profil de poste que « le technicien est placé sous l'autorité du technicien unité de contrôle ». Par déduction, il s'agit d'un profil de technicien. Elle tient à préciser qu'il existe dans la collectivité un système d'Inadéquation Grade Poste (IGP) qui laisse la possibilité à un agent de catégorie inférieure de se positionner sur un poste de catégorie supérieure. Cette IGP conduit à une reconnaissance financière pour l'agent. La CFDT souhaite, par conséquent, que ce système soit maintenu. Si besoin par la suite, rien n'empêche de promouvoir un agent qui serait dans cette situation pour autant que les textes le permettent.

Monsieur **CIFARELLI** considère cette remarque comme pertinente. A ce jour, la personne qui assure les contrôles d'assainissement individuels, ne fait pas seulement des contrôles mais également du suivi de prestation. Ceci constitue une réelle compétence de technicien. Cependant, dans la réorganisation proposée, cet agent ne fera que du terrain. L'ouverture de ce poste au grade d'agent de maîtrise ou de technicien s'explique par le fait que le vivier des candidats sur ces postes est très complexe. Si un technicien est recruté, il sera débutant car il ne fera que du terrain, du contrôle, aucune autre mission ne lui sera dédiée. Après 2 ou 3 ans d'exercice, il souhaitera évoluer. Un agent de maîtrise avec 3 ou 4 ans d'expérience contrôlera le sujet et entrera en autonomie sur ces missions. L'agent de maîtrise organisera son travail, le planifiera et en rendra compte au technicien. Les enjeux sont conséquents, le souhait est de stabiliser le service. C'est la raison pour laquelle ce poste est ouvert aux agents de maîtrise et aux techniciens.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, demande que le statut et la rémunération de cet agent soient bien étudiés par rapport aux missions confiées.

Monsieur **CIFARELLI** rappelle que ce poste relève concrètement de la catégorie C. L'ouverture en catégorie B est liée au marché de l'emploi. Si aucun agent de catégorie C ne postule à ce poste, il conviendra peut être de recruter un technicien débutant. Mais, il est préférable dans un premier temps d'orienter les recherches vers un agent de catégorie C.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souligne que dans le profil de poste, il est demandé un BAC +3.

Monsieur **CIFARELLI** rappelle qu'un contrôleur est de niveau BAC.

Monsieur **PIERRE** explique que cette notion a été modifiée à la suite de la première réunion. Il demande, suite aux difficultés de recrutement déjà rencontrées dans ce service, de laisser une petite latitude pour pouvoir adapter ce recrutement.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, le conçoit.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

Monsieur SAUZEAU quitte la séance à 9 heures 40.

II – BILAN SOCIAL

Présentation de Jean-Michel PIERRE

Tous les deux ans, la collectivité a l'obligation de présenter un bilan social comportant des éléments sur le statut, le nombre d'emplois, la rémunération... Il a été choisi d'en faire une synthèse pour faire ressortir les éléments clés importants. Le bilan social est la première discussion en CTP, mais peut faire également l'objet d'une rencontre avec les partenaires sociaux afin de l'approfondir. Au regard de l'ensemble des éléments que comprend ce bilan, un échange détaillé en séance semble difficile. Une première discussion peut définir la manière d'échanger sur ce document, en définissant les points à aborder lors d'une prochaine rencontre. Dans cette synthèse, des comparatifs sur la répartition ou l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ont été réalisés. Concernant la répartition des femmes par statut, Monsieur PIERRE précise que la nature des métiers à l'Agglomération conduit à ce que 75 % des emplois sont tenus par des femmes, notamment à la petite enfance.

Madame **BARRÉ-IDIER** tient à préciser que ce ne sont pas des emplois féminins mais des emplois tenus par des femmes, ce qui est différent.

Monsieur **PIERRE** conçoit cette observation. Il souligne que certaines comparaisons dans ce bilan se font par rapport aux chiffres de la fonction publique territoriale nationale de 2011.

Concernant la pyramide des âges, les règles de départ en retraite étant variables, les résultats sont plus complexes. On observe fréquemment que des agents prolongent leur carrière parfois jusqu'à 64 ans. De ce fait, Il est plus difficile de travailler sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour l'emploi des travailleurs handicapés des efforts sont à faire. Le taux d'emplois de travailleurs handicapés est de 3,8 % alors qu'un taux réglementaire de 6 % doit être atteint. Au-delà des pénalités engendrées par ce pourcentage en dessous du seuil, il est important d'œuvrer dans ce domaine.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, souligne que ce bilan est très intéressant mais demande s'il ne serait pas possible d'avoir chaque année un comparatif avec l'année N-2 afin d'avoir des tendances. C'est une photographie mais il manque l'évolution.

Monsieur **PIERRE** en prend note mais rappelle que le premier bilan a été effectué juste après la mise en place de l'Agglomération. Un bilan en 2015 permettra d'avoir une véritable comparaison.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, donne lecture de son intervention. Avant de faire des observations sur le document présenté lors de ce CTP concernant le bilan social, Madame MAROT souhaite rappeler les objectifs d'un bilan social, le rôle des représentants du personnel.

Le bilan social, c'est :

- Un outil de dialogue social : lors de sa présentation au CTP ou lors de sa restitution durant les concertations départementales de l'emploi. Il stimule le dialogue à partir de données claires et objectives sur le personnel ainsi que sur sa gestion.
- Un outil de gestion des ressources humaines : il offre une photographie du personnel à un instant précis et permet ainsi de dégager les caractéristiques de la collectivité et du département (personnel vieillissant, proportion d'agents non titulaires...) et permet également de mettre en place des outils de gestion des ressources humaines.
- Un outil de comparaison dans le temps et dans l'espace : il permet, par exemple, de suivre l'évolution de la collectivité par rapport aux années précédentes mais permet également de se comparer aux autres établissements territoriaux.

Concrètement, au cours de ce CTP, nous rappelons que les documents communiqués avec l'ordre du jour sont incomplets et ne permettent pas aux représentants du personnel de :

- pouvoir analyser les données du bilan ;
- de faire une comparaison avec le bilan de 2011,
- d'en tirer des remarques, des revendications.

C'est pourquoi, la CFDT a demandé et obtenu, vendredi dernier en fin d'après-midi, et par mail, l'intégralité des informations devant figurer dans le rapport de ce comité, pour un véritable dialogue social, et permettre aux partenaires sociaux de remplir les missions pour lesquelles ils ont été élus.

Pour comparaison avec l'année 2011, l'intégralité du document avait été envoyé. Pour information, toutes les collectivités sont en possession de l'intégralité de ce document un mois avant. De plus, ces documents doivent être adressés en version papier. Il n'est pas évident de les exploiter par mail et beaucoup de représentants du personnel n'ont pas l'équipement à leur domicile pour les éditer.

La CFDT demande donc, pour les prochaines présentations du bilan social de respecter les règles définies par le législateur, en communiquant l'intégralité des documents et en respectant le délai de transmission prévu par le législateur. En fonction de ce délai très court, la CFDT regrette de ne pouvoir fournir qu'une synthèse comparative et partielle. La CFDT espère qu'à partir de ces données, le débat sera possible avec les représentants de l'établissement, connaître vos objectifs concernant l'état de la collectivité, et vos choix politiques sur la gestion statutaire des agents, les régimes indemnitaires, etc.

Précarité : IND 1.1.1. : Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunéré au 31/12/2013. Depuis des années, le chantier qui est relancé concernant la précarité, nous démontre le bien-fondé de ce travail réalisé qui met la Communauté d'Agglomération en dessous du pourcentage national d'emploi précaire dans les collectivités territoriales. Depuis 2011, des agents ont vu leur temps de travail augmenter. En 2011, 11 agents étaient à moins de 17 heures 30 alors qu'il n'en reste qu'un à ce jour. Les agents de 17 heures 30 à moins de 28 heures sont passés de 6 à 5, et ceux de plus de 28 heures sont passés de 5 à 12.

Toutes filières +autres cas	Temps complet	Temps Non Complet			Tous emplois		
		- de 17H30	17 h 30 à - de 28 h	28 heures ou +	Hommes	Femmes	Total
Année 2011	223	11	6	5	57	188	245
Année 2013	263	1	5	12	64	211	275
Différence	+ 40	-10	-1	+ 7	+ 7	+23	+30

Questions :

- Comment comptez-vous poursuivre le travail entamé pour réduire la précarité, et permettre à chaque agent d'avoir les moyens pour vivre dignement ?
- Comment envisagez-vous la situation des agents non titulaires qui occupent des postes permanents, qui sont au nombre de 10 ?

Avancements, promotions : en 2011, entre le nombre de fonctionnaires avancements de grade et avancements d'échelon, on peut voir que le nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade ou d'échelon a augmenté ...

Année	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Différence Femmes	Différence	Total
2011	Avancement de grade	4	6		
	Avancement d'échelon	18	56		
	Promotion interne au sein de la collectivité		1		

Année	Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e)	Hommes	Différence hommes	Femmes	Différence Femmes	Total
2013	Avancement de grade	4	/	18	+12	+12
	Avancement d'échelon	23	+5	85	+34	+39
	Promotion interne au sein de la collectivité				-1	-1

Depuis 2007, un nouveau système est mis en place pour les avancements de grade, il s'agit de recenser, au niveau local tous les fonctionnaires d'un corps qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un avancement de grade (selon leur valeur professionnelle et leurs acquis d'expériences professionnelles), et de leur appliquer un pourcentage : de 0 à 100 % d'entre eux seront promus.

Monsieur le Président a reconnu dans différents articles de presse, le travail et l'investissement des agents de la collectivité. Actuellement, alors que le point d'indice n'a pas évolué depuis des années, comment comptez-vous permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière ?

Actuellement nombreux sont les agents qui peuvent être promus et sont en attente d'être proposés. Pour cela, il est indispensable que les ratios promus/promouvables soient débattus avec les partenaires sociaux. Quels sont vos engagements sur ce sujet, sur les avancements de grade, les promotions et les régimes indemnitaires ?

Au regard des chiffres concernant

- Les heures supplémentaires : le nombre d'heures supplémentaires effectuées par des agents de catégorie C de la filière Technique et Médico sociale, sont en augmentation très importante notamment pour :

- Adjoint technique en 2011 = 9 h 25 / en 2013 = 1357 heures
- Auxiliaires de puériculture en 2011 = 31 h 50 / en 2013 = 1219 heures

Quelles sont les explications, et comment comptez-vous y remédier ?

- Les apprentis : étaient au nombre de 4 en 2011, ils ne sont plus qu'un en 2013. Votre position sur ce sujet ?

- La pyramide des âges : comment envisagez-vous de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ?

- Suite à la question de la DRH, concernant les départs en retraite et les agents qui reportent leurs dates de départ à la retraite. Il est important de rappeler que nombreux sont des agents (majoritairement des femmes) qui ont une carrière mixte, ou sont des agents ayant commencé à travailler tard, ou avec des temps partiels.

- Travailleurs handicapés :

- Si en 2013, le nombre de travailleurs handicapés a augmenté, aucun montant concernant la passation de marché avec des établissements de travail protégé, n'a été réalisé. Alors qu'en 2011, il y avait un montant de 32 469€, correspondant à 1,48%. Pourquoi, cette année, il n'y a pas de chiffre sur ce marché.

- Le taux de travailleurs handicapés est de 3,8%, si la collectivité avait maintenu à la même hauteur la passation de marché avec des établissements, nous serions à 5,28%, il se rapprocherait des 6%.

- Le chapitre relatif à la prévention :

- Tout le travail effectué en amont pour diminuer les risques psychosociaux, pouvant entraîner, des arrêts de travail, des maladies professionnelles, voire accidents de travail, reclassements médicaux, mise à la retraite d'office, sont des éléments à prendre en compte dans la collectivité. Il est important de réfléchir à court et long terme. Un agent qui effectue un métier à un moment, ne pourra peut être pas l'effectuer tout au long de sa carrière. Il est important de réfléchir sur l'état de santé de cet agent, les formations à mettre en place. Pour la collectivité, les arrêts de congés maladie, longue maladie engendrent des coûts. Il serait bon que les collectivités territoriales aient la même analyse que les entreprises comme Fleury Michon qui a une gestion prévisionnelle pour l'emploi très anticipée. Pour certains métiers, il est certain que les agents ne pourront pas les occuper jusqu'à 60 voire 62 ans.

- Comment comptez-vous poursuivre ou améliorer ce qui a déjà été mis en place ?

Monsieur **PIERRE** relève beaucoup d'interrogations sur des choses qui se font déjà. La rencontre avec la nouvelle équipe municipale a permis de conforter les actions déjà mises en place qui se poursuivront, comme la résorption de la précarité par exemple. Pour ce qui concerne la prévention des risques psycho-sociaux, les partenaires sociaux vont prochainement être contactés pour relancer la qualité de vie au travail afin de poursuivre l'action commencée. La conseillère en orientation professionnelle débutera prochainement les entretiens de mi-carrière, ce qui répond aux inquiétudes évoquées sur la GPEC. En effet, l'allongement des carrières oblige la collectivité à réfléchir à d'éventuelles réorientations professionnelles pour certains agents notamment pour raisons médicales. La discussion relative aux avancements et aux ratios se fera comme chaque année. Pour la reconnaissance des agents, la réorganisation du service Eau et Assainissement en est un parfait exemple puisque le projet permet la montée en compétences d'agents.

Monsieur **PIERRE** reconnaît que la direction des ressources humaines n'a pas été performante sur l'envoi du bilan social, Madame **DURAND** l'a d'ailleurs signifié. Il découvre ce dossier et prend note de toutes ces remarques afin d'être vigilant pour l'avenir.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, rappelle qu'un bilan social doit être transmis avant le mois de juin et la loi prévoit que les partenaires sociaux doivent recevoir ce dossier au minimum un mois avant le comité technique paritaire.

Monsieur **PIERRE** souligne que ce document a été envoyé le 30 juin 2014 à la Direction Générale des Collectivités Locales mais l'organisation a fait que le CTP n'a pu se réunir avant cette date.

Madame **DURAND** souligne que parfois, l'envoi un mois avant l'instance peut être difficile car il arrive qu'il y ait des blocages des logiciels informatiques. Les éditeurs attendant parfois la dernière minute pour envoyer la mise à jour. Le délai d'un mois précis peut être parfois un peu juste. Cependant, l'envoi du bilan normalisé est légal et sera dorénavant adressé ainsi.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaite avoir des précisions quant au passage de marchés des ateliers protégés. Elle demande si c'est un choix de la collectivité.

Monsieur **PIERRE** précise qu'il va vérifier ce point. Effectivement, il existe quelques marchés passés notamment pour la petite enfance. Il pense qu'ils sont comptabilisés.

Pour Monsieur **DARNICHE**, l'important est que l'ensemble des points évoqués soient tous repris et qu'une réponse soit apportée. Il souhaite avoir les éléments de réponse en amont.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, souhaite revenir sur la réorganisation du service eau et assainissement, notamment sur la montée en compétence des agents. Elle rappelle qu'à la Ville et à l'Agglomération, l'IGP est régulièrement utilisée. Un échange aura lieu en fin d'année sur le taux de promotion, il serait alors intéressant d'avoir un bilan des IGP à l'occasion de ces rencontres. Ce dossier IGP est assez obscur. L'IGP est appliquée en fonction des réorganisations, ce qui est positif. Elle ne remet aucunement en cause la montée en compétence des agents. Cependant, en terme de réorganisation et de temps de travail, il n'y a pas de visibilité sur ces pratiques.

Pour compléter les propos de Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaite que soit transmis au moins une fois par an, un document par service, identifiant les postes par catégorie et mentionnant la catégorie des agents les occupant.

Monsieur **PIERRE** rappelle qu'un bilan des IGP a déjà été envoyé aux partenaires sociaux. Il regrette d'entendre le mot « obscur » ce qui laisse entendre que des choses sont cachées et préférerait entendre que le dossier ne semble pas clair.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD** conçoit que le terme est mal choisi.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite savoir si les effectifs annoncés tiennent compte des agents mutualisés. Elle demande des précisions sur la définition de « non-titulaires sur emplois permanents » et « non-titulaires sur emplois non permanents » avec des exemples concrets.

En réponse à la première question, Madame **AUGEREAU** précise qu'il ne s'agit que des agents de l'Agglomération.

Pour ce qui concerne la seconde question, Monsieur **PIERRE** rappelle qu'un emploi qui est inscrit au tableau des effectifs peut être tenu par un agent non titulaire. Il existe également des emplois non permanents tenus par des agents non titulaires qui assurent les remplacements de congés maladie, maternité, besoins occasionnels...

En complément, Monsieur **GOGÉON** précise que, dans ce cas, ce poste n'est pas inscrit au tableau des effectifs.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, donne pour exemple le cas d'un agent de la médiathèque des Pyramides, agent de catégorie B non statutaire car il n'est pas lauréat du concours. Il occupe un emploi permanent et demande combien de temps un agent non titulaire peut être maintenu sur un emploi permanent ?

Monsieur **GOGÉON** explique que des règles statutaires s'appliquent. Tout dépend de la durée du contrat (1 ou 3 ans). Si c'est un contrat de 3 ans, il est obligatoire de procéder à une publicité à l'issue du contrat pour remettre en concurrence les candidats.

Monsieur **PIERRE** précise qu'il existe des agents en contrat à durée indéterminée et que l'an passé, un plan de titularisation a été mis en place afin de les titulariser. Il existe différents cas de figure, les règles sont respectées.

III – PLAN DE FORMATION

Présentation de Dominique PASCREAU

Madame **PASCREAU** précise que certaines informations concernant la Ville et le CCAS ont volontairement été conservées dans ce document, afin d'avoir une perspective Ville / Agglomération. Elle souligne que les demandes d'actions individuelles nécessitent un travail d'analyse important.

Répartition des demandes par objectifs stratégiques :

- les actions collectives :

68 % sur le thème « adapter les compétences aux évolutions » réparties en 11 actions - 166 agents sont concernés, essentiellement des agents de la petite enfance.

- les actions collectives transversales :

47 % sur le thème « développer une culture territoriale commune » réparties en 31 actions - 268 agents sont concernés, les formations portent sur les marchés publics, les contrats d'artistes, les entretiens professionnels, les démarches projets.

38 % sur le thème « prévenir les risques professionnels » réparties en 26 actions - 395 agents concernés en direction des assistants de préventions pour les

habilitations électriques, le CERFITO, les premiers niveaux en piscine et les conduites addictives.

- répartition des actions individuelles :

62 % sur le thème « professionnaliser certaines fonctions et métiers », réparties en 75 actions individuelles recensées pour les deux années, principalement pour les agents des piscines, de la MAIA notamment pour les médiathèques et l'office du tourisme

19 % sur le thème « développer une culture territoriale commune », réparties en 23 actions.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, souhaite savoir qu'est-ce que la MAIA ?

Madame **AUGEREAU** explique qu'il s'agit de la nouvelle mission intégrée consistant à accompagner les personnes atteintes des maladies d'Alzheimer et de Parkinson dans le cadre du travail conduit avec le CLIC Entour'âge. Des ressources humaines complémentaires ont été apportées sur le territoire pour accompagner les familles, notamment pour gérer les situations difficiles.

Madame **BARRÉ-IDIER** précise que le terme MAIA est un anachronisme du québécois, que l'on peut traduire difficilement. MAIA a été conservé même si ce n'est pas une traduction exacte. Les agents gestionnaires suivent des familles particulières. Il s'agit de situations très complexes auxquelles il faut essayer de trouver des solutions. Chaque gestionnaire a un certain nombre de dossiers à suivre qui pourra à terme atteindre les 60 cas.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, apporte une correction sur le nombre de dossiers en charge par chaque gestionnaire de cas, il sera de 25 à 30 et non 60.

Selon Monsieur **DARNICHE**, 40 cas à gérer semble déjà un chiffre considérable.

Madame **PASCREAU** précise que le calendrier des concours, examens professionnels et des préparations est diffusé sur intranet ainsi que dans les services pour ceux n'ayant pas cet accès. Un rendez-vous systématique est organisé avec chaque agent inscrit, afin de lui rappeler les conséquences de cet engagement, faire un point sur son projet professionnel et vérifier également qu'il remplit bien les conditions d'inscription aux concours ou examens. Il lui est également rappelé que l'inscription en préparation concours ne vaut pas inscription.

Concernant les préparations aux concours, Madame **MAROT**, syndicat CFDT, tient à souligner que certains agents ont peur de passer les concours ou examens, compte tenu de difficultés comme d'illettrisme par exemple. Par le passé, il existait une remise à niveau. Elle souhaite savoir si cette possibilité existe toujours et combien d'agents y participent ?

En réponse, Madame **PASCREAU** précise qu'il s'agit de la formation Tremplin et qu'une majorité d'agents passent par cet intermédiaire avant d'intégrer une préparation concours. Actuellement, pour s'inscrire à une préparation concours ou examen, l'agent doit obligatoirement passer des tests de niveau. Selon le résultat, il peut intégrer directement la préparation concours ou suivre une remise à niveau que l'on appelle formation Tremplin. Si l'agent échoue, il n'a alors plus de perspective. Cette situation est souvent mal vécue. Afin d'y remédier et pour suite à la demande des collectivités, le CNFPT réfléchit actuellement à la mise en place d'un cycle qui permettrait à l'agent ayant échoué ses tests, de suivre une remise à niveau qui lui autoriserait à accéder directement à la formation Tremplin.

Monsieur **PIERRE** précise que cet accompagnement répond également aux interrogations émises concernant les évolutions de carrière des agents. Il rappelle à

cette occasion que la collectivité travaille en lien avec Adéquation sur le thème de l'illettrisme pour les personnes en difficultés.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souhaite attirer l'attention sur les difficultés successives rencontrées par les agents souhaitant évoluer : tout d'abord, suivre les préparations puis passer les examens ou concours et enfin, pour les agents ayant réussi ces différentes épreuves, attendre parfois des années avant d'obtenir leur nomination. Elle souligne que certains ont perdu le bénéfice de leur concours. Elle demande à ce que la collectivité valorise ce parcours difficile en nommant les lauréats.

Selon Monsieur **PIERRE**, les agents sont accompagnés mais certains devront changer de poste pour valider leur concours. Il faut être acteur car certains agents ont tendance à attendre les propositions de la collectivité. Il faut une dynamique de la part de la collectivité mais également des agents, qui doivent être volontaristes pour trouver des postes en adéquation avec le concours obtenu.

Selon Madame **AUGEREAU**, il convient de se poser les bonnes questions, dès le départ, lorsqu'on s'engage dans cette démarche qui est parfois longue et concevoir la possibilité qu'il ne soit pas toujours possible de trouver le poste recherché au sein de sa collectivité.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, connaît des agents volontaires pour un changement de poste, qui postulent aux offres d'emploi mais qui se trouvent face à des échecs successifs.

Monsieur **DARNICHE** adhère aux propos de Madame AMMOUR mais souligne la difficulté d'avoir des postes en adéquation. Lui-même a conseillé à des agents de sa commune, de passer un concours autre que celui choisi initialement, ceci afin d'avoir une meilleure progression de carrière. Chaque personne légitimement souhaite progresser mais, parfois il peut y avoir inadéquation. Il est alors nécessaire d'échanger avec ces agents afin de leur expliquer la pertinence d'une formation par rapport à une autre. Monsieur DARNICHE s'étonne qu'il n'y ait que 5 demandes recensées pour les préparations aux concours, ce qui lui semble très peu.

Madame **PASCREAU** souligne que les inscriptions sont actuellement en cours, la date limite de dépôt des dossiers étant le 15 octobre. Tous les agents ne se sont pas encore positionnés sur des préparations concours à l'heure actuelle.

Monsieur **DARNICHE** comprend et souhaiterait avoir les chiffres des années précédentes car seulement 5 demandes semblent signifier le désintéressement des agents sur les préparations concours.

Madame **PASCREAU** propose de les joindre au compte rendu.

Voici les chiffres des agents de l'Agglomération inscrits aux préparations concours ou examens professionnels :

2010 : 3 agents ;

2011 : 4 agents ;

2012 : 4 agents ;

2013 : 8 agents ;

2014 : 19 agents.

Madame **BARRÉ-IDIER** souligne que dans la fonction publique, territoriale ou d'état, lorsqu'on passe un concours, il faut aussi accepter la mobilité. On ne peut pas avoir l'avantage d'un statut sans inconvénient. Il ne faut pas passer de concours si on ne souhaite pas être mobile. C'est la contrepartie.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, tient à préciser que son intervention était très ciblée. Il existe plusieurs types de concours permettant des avancements. Ceux évoqués sont essentiellement les examens professionnels et les concours qui permettent aux agents de catégorie C, échelle 3, d'être nommés à l'échelle 4. Il est fréquent que les agents attendent des années avant d'être promus même s'ils ne changent ni de métier, ni de poste. C'est un simple avancement de grade permettant d'avoir un peu plus chaque mois.

En réponse, Monsieur **GOGÉON** dément les propos de Madame **AMMOUR**. Les agents lauréats d'un concours permettant l'accès à l'échelle 4, sont nommés dans le mois qui suit, voire le mois suivant leur réussite, ce qui est plutôt encourageant pour les agents et un signe de reconnaissance de la collectivité. Concernant les examens professionnels, à la Ville comme à l'Agglomération, la collectivité s'est toujours engagée à nommer les agents l'année suivant le concours, voire l'année d'après mais pas au-delà. Cet engagement ne semble pas remis en cause. .Aucun agent n'a été oublié.

Monsieur **DARNICHE** estime que ces explications sont rassurantes.

Madame **PASCREAU** poursuit sa présentation. Le budget formation consommé est en progression sur les trois dernières années. C'est une évolution positive avec un maintien des moyens ce qui permet de pouvoir réaliser les actions nécessaires. Pour les formations payantes, les crédits non utilisés sont redéployés sur les demandes en attente, afin de donner satisfaction aux agents. Une convention sera signée le 3 décembre prochain avec le CNFPT afin de formaliser un partenariat qui amènera quelques contraintes mais essentiellement des jours supplémentaires de formation. C'est la première convention de ce type signée en Vendée.

Le prochain recensement du plan de formation pourrait se faire sur 3 ans.

Elle souhaite rappeler aux directions qu'il est important que les agents inscrits sur des actions de formation respectent leurs engagements. Certaines formations doivent être annulées, faute de participants. Pour les formations en délégation avec le CNFPT, cette annulation n'a pas de coût pour la collectivité mais est irrespectueux pour notre partenaire. Pour les actions payantes, la collectivité s'est engagée et doit payer. Les formations internes sont assurées par des collègues qui préparent en amont, l'annulation est également un signe d'irrespect.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, précise que les agents parfois ne peuvent participer à une formation pour cause de maladie mais aussi pour raisons de service. Ceci peut être le cas notamment dans les structures petite enfance où il doit être fait appel à un remplaçant, ce qui n'est pas toujours possible et de ce fait, le service se voit contraint de ne pas libérer l'agent.

Madame **PASCREAU** évoque simplement les conséquences pour les formateurs et les éventuels effets budgétaires mais elle comprend aussi les contraintes et les nécessités absolues de service.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, avait noté quelques remarques notamment concernant la lecture des calendriers et la mise en place des formations proposées. La réponse a été apportée en début de séance avec la remise du document complémentaire. Il souligne qu'il aurait été souhaitable de l'avoir en amont.

A l'avenir, Monsieur **DARNICHE** s'engage à remettre aux partenaires sociaux les documents suffisamment tôt.

Concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF), Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, rappelle que le compte DIF est individuel et personnel et trouve dommageable qu'il soit parfois impacté par certaines formations. Cela est d'autant plus vrai que le futur DIF, appelé Compte Personnel de Formation, sera gardé tout au long de la carrière quelle que soit la situation de travail de l'agent : chômage, disponibilité... Le syndicat

CFDT aurait souhaité avoir un bilan succinct du plan de formation mis en place par rapport à celui de 2012 / 2013.

Madame **PASCREAU** rappelle que les bilans sont évoqués en commission formation et il est présenté, aujourd'hui, le plan de formation 2014 / 2015.

Monsieur **PIERRE** précise que le bilan a été présenté en début d'année 2014.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, demande si les formations obligatoires dans le cadre d'un emploi impactent le compteur DIF ? Si oui, pour quelles raisons ?

Madame **PASCREAU** précise que les formations obligatoires telles que les habilitations électriques, les CACES... n'impactent jamais le compteur DIF. Le DIF est impacté, par exemple, lorsqu'un jardinier demande une formation bureautique. Cependant, il ne l'est pas pour l'agent administratif qui intègre un nouveau service avec de nouvelles missions nécessitant une formation bureautique. Le compteur DIF est vraiment axé sur la formation personnelle. Les formations répertoriées dans le catalogue DIF sur les savoir-être, aussi bien utiles pour la collectivité que pour l'agent, n'impactent pas systématiquement le compteur DIF.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, en conclut que, dans son cas personnel, les formations annuelles obligatoires de secouriste n'impactent pas son DIF.

Madame **PASCREAU** le confirme.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, suggère qu'à l'occasion de la nouvelle appellation du DIF, un rappel de ce dispositif puisse être fait aux agents et éventuellement être présenté lors d'un prochain CTP.

Madame **PASCREAU** partage cette proposition car ce nouveau DIF sera transversal ce qui n'est pas le cas actuellement car non compatible avec le privé. Demain, il sera universel.

QUESTIONS DIVERSES

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, demande que des réponses soient apportées à toutes les questions posées au cours de cette instance.

Monsieur **DARNICHE** souligne qu'il s'agit de questions diverses et non de questions principales.

Madame **CHARROIN**, syndicat FO, rappelle que lors d'un précédent CTP, la réorganisation de l'office du tourisme avait été abordée et il avait été demandé à cette occasion qu'un bilan puisse être fait après la première saison touristique, qui correspond également à l'ouverture des nouveaux locaux de l'office. Elle souhaiterait savoir s'il est possible d'inscrire ce dossier à l'ordre du jour d'un prochain CTP.

Monsieur **DARNICHE** conçoit qu'il serait intéressant de faire ce bilan.

Le Président
Monsieur Philippe DARNICHE



La Secrétaire
Madame Sylvie DURAND
Pour les représentants de l'Etablissement



La Secrétaire adjointe
Madame Isabelle COURANT
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.G.T.

La Roche-sur-Yon, le 29 septembre 2014

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 26 septembre 2014

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 26 septembre 2014

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Réorganisation du service Eau et Assainissement	Hervé CIFARELLI et Marie-Pierre KEREBEL	Mise en application immédiate
Bilan social	Jean-Michel PIERRE	Information
Plan de formation 2014 / 2015	Dominique PASCREAU	Mise en application début 2014

Philippe DARNICHE,

