

La Roche-sur-Yon, le 3 juillet 2015

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N. Réf. : CG/EB/CT 19.06.2015
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT

**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
DU 19 JUIN 2015**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur BOUARD, titulaire, excusé, remplacé par Madame **POIRIER-COUTANSAIS**, suppléante, Monsieur FERRÉ, titulaire, excusé, remplacé par Madame **BRUNAUD-SEGUIN**, suppléante, Monsieur PORTÉ, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **LEFEBVRE**, suppléant, Madame **DURAND**, titulaire, Monsieur **VIAULT**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, Monsieur MENEGHETTI, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **MANCEAU**, suppléant.

Etaient excusés :

Mesdames LOWE et PETIT et Monsieur QUENAULT, suppléants.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **CHARTAUD**, titulaire, Madame **MINGUET**, titulaire, Monsieur **RATIER**, titulaire, excusé, remplacé par Madame **SOULARD**, suppléante, Madame **RICHARD**, suppléante.

Monsieur **LEFEUVRE**, suppléant étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **RAYNAUD**, titulaire, excusée, remplacée par Monsieur **RIDEAU**, suppléant, Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Monsieur **PARPAILLON**, suppléant.

▪ Syndicat F.O. :

Monsieur **DUBÉ**, titulaire, Monsieur **BARBEAU**, titulaire, Monsieur **KLIN**, suppléant.

Madame **DAVIAUD**, suppléante était excusée.

▪ Syndicat S.U.D. :

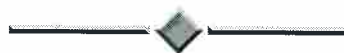
Madame **MORILLEAU-GOBIN**, titulaire, Monsieur **ROBERT**, suppléant.

Le nom des membres titulaires ou remplaçant un titulaire et prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Madame BRUNAUD-SEGUIN**
Secrétaire adjointe : **Madame MINGUET**, syndicat C.F.D.T.

En l'absence de Monsieur **PORTÉ**, Madame **DURAND** assure la présidence.



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

En préalable, Madame **DURAND** demande aux membres que Suzanne **LUCAS**, administrateur stagiaire de l'Institut National des Etudes Territoriales (I.N.E.T.) puisse assister à la séance.

Monsieur **VIAULT** précise que Madame **LUCAS** effectue un stage pratique au sein de notre collectivité suite à sa réussite au concours d'administrateur dans le cadre de sa scolarité. Sa mission consiste à accompagner le Directeur Général des Services sur l'ensemble de ses missions. Elle est soumise à l'obligation de discrétion professionnelle et de réserve. Son expérience lui a fait connaître l'échelon régional et elle souhaite mieux connaître l'échelon communal et intercommunal.

Les membres, à l'unanimité, accèdent à la demande de Madame **DURAND**.

Les procès verbaux des comités techniques des 3 et 26 février 2015 sont adoptés avec les observations suivantes :

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. rappelle que, lors de la séance du 26 février, il avait été envisagé qu'un courrier relatif aux évolutions du Compte Epargne-Temps soit adressé aux agents. Cet envoi n'a pas été réalisé avec les bulletins de salaire, ce qui permettrait de toucher un maximum d'agents. Madame CHARTAUD souhaite que cet envoi se fasse au même titre que l'information au sujet de l'envoi des feuillets d'arrêt de travail.

Monsieur **GOGÉON** répond qu'il a réalisé une note. Cette dernière a été adressée aux organisations syndicales pour validation mais le retour a été tardif. Il a demandé quelques améliorations à la direction de la communication également. Le dossier est en cours. Les agents ont déjà reçus une information relative à l'envoi des feuillets d'arrêt de travail avec les bulletins de paie de mai. La note n'est pas encore finalisée mais elle sera bien adressée aux agents comme convenu.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite aborder deux questions diverses :

- la transmission du courrier relatif aux arrêts de travail,
- les ateliers liés aux activités bien-être au travail ne seraient pas reconduits à la rentrée.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. souhaite aborder également en question diverse la question des agents du Pôle d'Activités et de Soins Adaptés (P.A.S.A.) de l'Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (E.H.P.A.D.) Boutelier.

Madame **DURAND** répond que ces questions seront abordées en fin de séance.

I – AVENANTS AUX CONVENTIONS DE MUTUALISATION

Présentation par Jean-Michel PIERRE

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

C.F.D.T., F.O. et S.U.D. : 6 POUR,

C.G.T. : 2 ABSTENTIONS.

- par les représentants de la collectivité.

II – SCHÉMA DE MUTUALISATION

Présentation par Michel VIAULT

Monsieur **VIAULT** présente un point d'étape sur le schéma de mutualisation.

Un diagnostic a été réalisé avec les effectifs, les coûts, les organisations des communes, la situation financière des communes, le recensement des attentes des communes au regard de la mutualisation...

Les orientations ont été validées par les élus sur la méthode de travail et les trois thématiques de groupes de travail : transfert de compétences, services communs et services mutualisés.

Un rapport de synthèse sera ensuite réalisé avec un organigramme et les différents dispositifs envisagés.

Un comité de pilotage a été créé. Il est composé d'élus et valide l'état d'avancement des travaux et la méthodologie employée. 17 groupes de travail ont été mis en place avec 4 élus, 4 cadres territoriaux et 6 agents. Une étude de faisabilité des pistes de mutualisation sera réalisée dans chaque groupe de travail jusqu'à fin octobre.

Les organisations syndicales seront associées à ces travaux (point d'étape, rendu des groupes de travail et comités techniques).

Des propositions de mutualisation seront faites. L'objectif est également de disposer d'un organigramme mutualisé entre la Ville et l'Agglomération.

La mutualisation doit être un dispositif souple et non contraignant pour les communes membres afin de pouvoir bénéficier d'un certain nombre d'interventions.

Le conseil d'Agglomération devra approuver le projet de schéma de mutualisation en décembre 2015. Les autres conseils municipaux devront se prononcer dans un délai de 3 mois avant l'adoption définitive du schéma en mars 2016. Ce calendrier respecte par ailleurs la loi.

Pour ce qui concerne le transfert de compétences, presque toutes les communes ont abordé le transfert des E.H.P.A.D. compte tenu des difficultés de gestion de ces établissements. Une mutualisation permettrait de meilleurs échanges et faciliterait la gestion (absentéisme, formation...). Plus globalement, la compétence personnes âgées pourrait être transférée. Des entités telles que le C.L.I.C. (Centre Local d'Information et de Coordination) ou la M.A.I.A. (Maison pour l'Autonomie et l'Intégration des malades d'Alzheimer) gèrent déjà des compétences au niveau du territoire.

Un autre transfert de compétences pourrait concerner le schéma d'organisation des équipements sportifs et sport de haut niveau. Il s'agit d'effectuer le recensement des équipements sportifs au niveau communautaire et d'étudier la meilleure optimisation de ces équipements. Les clubs sportifs fonctionnent déjà au niveau du territoire. Cela n'entraîne pas le transfert de la gestion des équipements cependant. Les clubs ayant des équipes de haut niveau (national voire international) pourrait être gérés au niveau communautaire.

Le transport pédagogique concerne l'accompagnement des élèves vers des équipements sportifs, culturels... pendant le temps scolaire.

Le dernier groupe concerne l'enseignement musical. Des communes sont dépourvues de structures d'enseignement musical. Un réseau pourrait être créé sur le territoire. Les musiques actuelles sont gérées par une association. Des prestations pourraient être délivrées aux communes dans ce domaine. La construction d'une nouvelle salle dédiée aux musiques actuelles pourrait être de dimension communautaire.

Arrivée de Bernard QUENAULT à 14 heures 30.

Des groupes de travail relatifs aux services communs sont constitués sans les élus qui estiment que ces services existent déjà mais peuvent offrir des prestations aux autres communes comme, par exemple, la création d'un observatoire fiscal, la recherche de financements et de subventions. Les communes ont besoin de soutien et d'expertise. La Ville et l'Agglomération se sont portées acquéreuses d'un logiciel de prospective financière pour pouvoir maîtriser l'évolution des budgets. Les autres thèmes abordés porteront sur les ressources humaines, la formation notamment, le juridique, l'informatique, la communication et l'ingénierie. Des groupements de commandes seront également proposés aux communes.

Des mutualisations, des partenariats peuvent être mis en place avec les communes, en matière de voirie, bâtiments, culture, éducation et périscolaire, prévention, administration générale et bonnes pratiques et le Centre Technique intercommunal et communal.

Les politiques publiques doivent être réfléchies et organisées au niveau du territoire car il correspond au bassin de vie, au bassin d'emploi.

Madame **DURAND** insiste sur le fait que les partenaires sociaux seront informés de la suite donnée à ce dossier.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que Monsieur VIAULT a présenté l'aspect non contraignant pour les communes. Cependant, dans le schéma présenté, un effort financier conséquent est demandé en terme de personnel, en terme d'économie. Le plus gros effort portera-t-il sur la Ville et l'Agglomération de La Roche-sur-Yon ?

Monsieur **VIAULT** répond par la négative. Les communes ont peu d'effectifs. Les communes ont besoin de leurs effectifs. Il s'agit de délivrer des prestations pour les communes sans délivrer de moyens complémentaires.

Parfois, cela existe déjà. Par exemple, des communes appellent déjà le service état civil de la Ville de La Roche-sur-Yon sur des cas particuliers. Il s'agit déjà de mutualisation. Il convient de formaliser cela.

Cependant, l'évolution de la masse salariale est une préoccupation compte tenu des baisses des dotations de l'Etat. En effet, cette baisse de la Dotation Globale de Fonctionnement représente 23 millions d'euros entre 2013 et 2017 pour l'ensemble des communes du territoire. Il convient donc de trouver des solutions pour pouvoir continuer de mettre en œuvre les politiques publiques et pouvoir investir sans dégrader le budget.

D'ici, deux ou trois ans, une commune sur deux sera en grande difficulté financière voire sous tutelle de l'Etat.

La mutualisation peut constituer une réponse à cette problématique financière en permettant d'optimiser les moyens et sans réduire les effectifs. Il s'agit de trouver des marges de manœuvre en mutualisant les ressources.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. a noté le non remplacement des départs en retraite. En terme de prospective, sur les années à venir, 68 départs ne seront pas remplacés sur l'ensemble du territoire. Monsieur JAMONNEAU demande pourquoi deux communes n'ont pas fourni leurs chiffres en terme d'effectif ?

Monsieur **VIAULT** répond que les chiffres ont été adressés pour une commune et l'autre devrait les fournir rapidement.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. a noté qu'un pic de création d'emplois intervenait en 2017. Est-ce lié à l'ouverture du centre culturel ?

Monsieur **VIAULT** répond que cela correspond à l'ouverture du centre culturel mais également à l'ouverture du nouveau multi-accueil de Dompierre-sur-Yon. Il y aura alors des créations d'emplois.

Par la suite, la mutualisation permettra de maîtriser la masse salariale. Cette dernière évolue de 3 % chaque année compte tenu du G.V.T. (glissement vieillissement technicité), des revalorisations indiciaires (en 2014 et 2015 pour les agents de catégorie C). Cela est paradoxal car l'Etat impose des dépenses supplémentaires de part ces revalorisations salariales mais réduit les dotations aux collectivités. A effectif constant, cette augmentation représente pour la Ville et l'Agglomération, 1,8 millions d'euros. Par ailleurs, les dotations diminuent de 4 millions d'euros par an en moyenne. Il convient donc de trouver chaque année 6 millions d'euros.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. entend ces difficultés. Il tient à préciser que ces revalorisations permettent aux agents de bénéficier d'une rémunération alignée sur le S.M.I.C. Le syndicat C.G.T. souhaite que le point d'indice soit augmenté. Monsieur JAMONNEAU comprend qu'il s'agit de prospective mais il restera vigilant quant à ces évolutions.

Monsieur **VIAULT** estime que cela relève du rôle des organisations syndicales. La loi de 2010 relative à la mutualisation ainsi que la loi du 27 février 2014 dite loi M.A.P.T.A.M. mentionnent clairement la recherche d'économies. Les chambres régionales des comptes qui vont auditer les intercommunalités vont examiner, avant tout, les économies engendrées. Il n'existe pas d'objectif de réduction de postes mais de maîtrise salariale. Un bon dispositif de mutualisation peut aider à cette démarche.

Madame **DURAND** ajoute que la réflexion sur les communes nouvelles va aboutir à des fusions de communes de façon assez conséquente sur la Vendée. Cette démarche permet de mutualiser et réduire les dépenses, notamment liées à la masse salariale.

Monsieur **VIAULT** précise que des efforts doivent être réalisés à tous les niveaux mais le plus gros poste de dépense (60 %) est dédié au personnel. Il convient d'être vigilant. La mutualisation permet notamment de maintenir l'emploi globalement. Cependant, il n'est pas possible de garantir le remplacement de tous les départs en retraite. Cette analyse sera faite service par service. Une mesure générale de réduction de 5 % ne sera pas annoncée, ni même le non remplacement d'un agent sur deux partant en retraite. Une analyse fine sera réalisée par rapport à l'évolution des besoins.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. précise qu'il est question de gestion du personnel, de réalisation des feuilles de paie... N'empiète-t-on pas sur les missions du centre de gestion ?

Monsieur **VIAULT** répond que le centre de gestion ne fait pas tout, notamment sur le temps de travail, les horaires des agents... Les communes continuent à gérer cela. Le centre de gestion applique les données qui lui sont adressées. Rien ne sera imposé aux communes, elles devront décider d'intégrer le dispositif ou non.

Madame **DURAND** ajoute qu'à ce stade, il est question de propositions uniquement. Certaines communes sont obligatoirement affiliées au centre de gestion et la paie constitue une prestation facultative.

Pas de mise au vote, s'agissant d'une information

III – RÉGIME INDEMNITAIRE

Présentation par Jean-Michel PIERRE

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. s'étonne que les négociations sur le régime indemnitaire ne s'ouvrent qu'en 2016. Lors du Comité Technique du 3 février 2015, Monsieur **PORTÉ** avait annoncé une ouverture des négociations en 2015.

Monsieur **PIERRE** répond que la priorité est d'aboutir dans un premier temps sur le schéma de mutualisation en 2015. Il sera plus aisé de parler de régime indemnitaire après la mutualisation de tous les agents.

Madame **DURAND** confirme qu'il convient d'adopter le schéma de mutualisation avant d'engager les négociations sur le régime indemnitaire. Madame **DURAND** s'engage à revoir ce régime indemnitaire.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. en prend acte. Le fait d'utiliser l'expression dans les années à venir ne présage pas d'une mise en œuvre rapide (2016 ne serait qu'une année de discussion). Dans cette attente, les salaires diminuent compte tenu de la hausse des prélèvements. Monsieur **PARPAILLON** espère une harmonisation des régimes indemnitaires à la hausse. Convient-il d'attendre que l'ensemble des communes adhèrent formellement au schéma de mutualisation avant d'harmoniser les régimes indemnitaires ?

Monsieur **VIAULT** répond que le plus gros chantier est celui de l'harmonisation des régimes indemnitaires entre la Ville et l'Agglomération. Il convient d'attendre le nouvel organigramme fin 2015 pour connaître le périmètre des directions et de savoir quels services seront mutualisés. Le régime indemnitaire devra être équitable (selon le grade et la fonction), appliqué de la même manière sur l'ensemble de la nouvelle organisation. Des revalorisations seront possibles. La contrainte de la masse salariale sera à prendre en compte. L'objectif d'harmonisation et d'équité sera recherché. Un travail préparatoire peut déjà commencer et la négociation peut aller rapidement. En fonction d'un grade, trois niveaux de responsabilité peuvent être définis. La pénibilité peut être prise en compte.

Madame **DURAND** assure que ce dossier sera ouvert. Le régime indemnitaire doit être équitable entre la Ville et l'Agglomération de La Roche-sur-Yon, cela relève du bien être au travail. Il n'est pas aisé d'équilibrer les régimes indemnitaires entre les filières compte tenu des spécificités de chacune (en terme de taux de montant et de coefficient). Il convient de définir des critères objectifs.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que cette équité pourrait être traitée de façon différenciée en amont des négociations.

Monsieur **VIAULT** répond que ces aspects peuvent être traités ensemble aussi. Un diagnostic doit d'abord être réalisé avant les rencontres.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. pense que la D.R.H. doit déjà avoir travaillé le sujet. Depuis la création de l'Agglomération en 2010, des disparités ont été constatées notamment au niveau de la petite enfance entre les agents issus de la Ville centre et les autres communes.

Monsieur **PIERRE** répond que de nombreuses choses ont été réglées notamment sur la petite enfance.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande si la question des Inadéquations Grade / Poste (I.G.P.) sera étudiée ?

Monsieur **VIAULT** répond que ce concept relève du régime indemnitaire, il sera donc étudié. Cela n'empêche pas de regarder ponctuellement les situations très inéquitables.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise qu'en terme de régime indemnitaire, la Nouvelle Bonification Indiciaire (N.B.I.) est attribuée à certains agents mais pas à d'autres. Il existe des disparités.

Madame **DURAND** répond que la N.B.I. n'est pas un régime indemnitaire. Elle est attribuée selon certaines fonctions assumées par les agents. La N.B.I. est soumise à cotisation retraite. Madame DURAND ajoute qu'il n'est pas possible de tricher avec son attribution.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que certains en bénéficient alors que d'autres occupent les mêmes fonctions mais bénéficient d'un régime indemnitaire de substitution.

Monsieur **PIERRE** estime que le syndicat C.G.T. accuse la D.R.H. d'une gestion approximative et ceci est inacceptable. La N.B.I. est mise en œuvre conformément aux textes.

Monsieur **VIAULT** ajoute que des erreurs sont possibles. Il convient de signaler ces cas à la D.R.H. Les textes définissent les conditions d'attribution. La place laissée à l'interprétation est très faible. Par exemple, la N.B.I. accueil est attribuée aux agents effectuant de l'accueil à titre principal (au delà de 50 % du temps de travail de l'agent).

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. répond qu'il interpellera sur certains cas litigieux. En aucun cas, Monsieur PARPAILLON accusait la D.R.H. d'une démarche volontaire.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que les agents identifiés en I.G.P. bénéficient de promotion interne dès lors que cela est possible.

Monsieur **VIAULT** répond que dès qu'un agent est identifié en I.G.P., il peut être nommé suite à concours ou examen ou par le biais de la promotion interne. Il convient de régulariser la situation.

Monsieur QUENAULT quitte la séance à 15 heures 10.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. demande ce qu'il advient de l'agent s'il ne réussit pas un concours ?

Monsieur **VIAULT** ne voit pas pourquoi on ne nommerait pas l'agent s'il donne satisfaction. Le système d'I.G.P. a un effet pervers dans la mesure où l'agent doit faire le maximum pour accéder au cadre d'emplois supérieur.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'il n'est pas tolérable qu'un agent de catégorie C qui occupe un poste de catégorie B, par exemple, bénéficie du régime indemnitaire lié au grade supérieur et non pas celui lié à la fonction. Ces agents occupent des fonctions supérieures sur le terrain et se sentent démotivés par rapport à cet aspect.

Madame **DURAND** répond que le régime indemnitaire sera remis à plat notamment pour ces raisons.

Monsieur **VIAULT** ajoute que cela sera réglé dans ce cadre.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. demande qu'un état des agents concernés par l'I.G.P. par cadre d'emplois soit adressé aux organisations syndicales en septembre par exemple.

Monsieur **VIAULT** répond par la positive, dans le cadre d'une version non nominative. Un état a déjà été transmis en la matière.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

- par les représentants du personnel,
- par les représentants de la collectivité.

IV – PÉRENNISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Présentation par Christophe GOGÉON

Monsieur **GOGÉON** précise qu'une colonne commentaires a été rajoutée dans la rubrique évaluation des objectifs de l'année écoulée, faisant suite à la demande des organisations syndicales.

Monsieur **PIERRE** ajoute que l'entretien professionnel est un moment d'échange. C'est aussi un moment pour dire à l'agent les points à améliorer. La plupart du temps, le compte-rendu d'entretien ne fait pas ressortir ces éléments or il constitue un document de référence sur lequel s'appuie la hiérarchie et les organisations syndicales. Il ne faut pas hésiter à mettre en lumière les difficultés rencontrées.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande si les évaluateurs seront évalués avant les agents ?

Monsieur **PIERRE** répond que la campagne va débuter mi-septembre afin que ce calendrier puisse être respecté.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. regrette que la date d'entrée dans la fonction publique des agents ainsi que la date d'ancienneté dans le grade aient été enlevées. Cela permettait d'échanger avec le supérieur hiérarchique et cela empêchait les agents de déranger la D.R.H.

Monsieur **GOGÉON** répond que ces dates n'étaient pas souvent exactes compte tenu du logiciel et en fonction de la reprise de carrière de l'agent. Ces données engendraient beaucoup d'interpellations alors que les dates étaient exactes au niveau de la D.R.H. Ces éléments polluaient l'entretien.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T., en réponse à Monsieur **PIERRE**, n'est pas opposé à ce que l'entretien constitue un débat contradictoire. Cependant, l'agent doit être prévenu suffisamment en amont pour effectuer un entretien dans les meilleures conditions possibles. Il arrive que les agents soient prévenus 30 minutes avant l'entretien. Si l'agent refuse, son supérieur hiérarchique peut l'en incriminer.

Monsieur **GOGÉON** est tout à fait d'accord avec Monsieur **PARPAILLON**. Pour que l'entretien se déroule le mieux possible, l'agent doit être prévenu en amont et cela est prévu par les textes. En effet, l'entretien doit être fixé 8 jours à l'avance.

Monsieur **PIERRE** ajoute que l'entretien reste un échange qui doit être préparé de part et d'autre.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. estime que chacun doit développer ses arguments au cours de l'entretien mais avec pédagogie. On ne doit pas être dans le jugement mais l'évaluateur doit rester objectif.

Monsieur **PIERRE** répond que les entretiens se déroulent dans le cadre d'une bienveillance de l'évaluateur et de l'évalué.

Monsieur **GOGÉON** souhaite nuancer le propos de Madame MORILLEAU-GOBIN car les missions de management sont les plus difficiles à exercer. Il n'est pas toujours aisé d'être pédagogue. Il n'est pas facile de faire passer des messages à l'agent évalué lors de cet entretien et des maladroites peuvent être commises.

Monsieur **PIERRE** ajoute que si l'évaluateur n'est pas toujours adroit, il ne fait pas preuve de maltraitance vis-à-vis de l'agent. Le manager peut rappeler aux agents leurs devoirs, il ne s'agit pas alors de harcèlement.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

Monsieur **VIAULT** répond que l'entretien professionnel à la Ville et à l'Agglomération ne se situe pas dans cet état d'esprit. La fiche est tournée vers l'avenir, la bonne intégration de l'agent dans le collectif. Il ne s'effectue pas dans un mode de jugement, de remise en cause. Un bilan est effectué autour des atouts de l'agent et de ses points d'amélioration. Le plus important est que l'agent soit bien intégré dans une équipe qui fonctionne bien. A cet effet, la place de la formation est importante ainsi que les souhaits en terme d'évolution de l'agent. Lors de la réunion des cadres, Monsieur VIAULT a demandé aux cadres d'être objectif, sincère et d'avoir du courage pour dire les choses mais avec courtoisie. L'entretien individuel ne fait pas perdre de vue l'aspect collectif de l'équipe, bien au contraire.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaitait rappeler les orientations du syndicat C.G.T. et ce que devait être un entretien professionnel. Des choses positives sont mises en place pour les agents mais il est important d'éviter certains écueils.

Monsieur **VIAULT** répond que le management de la collectivité se situe bien dans la réussite collective. Il n'y a pas de réussite individuelle sans réussite collective.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. a pris bonne note que les entretiens devaient se faire dans la courtoisie et le respect, valeurs pour lesquelles Monsieur PARPAILLON sera vigilant.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. demande des précisions quant au profil 5 qui est hors normes. Quels agents sont concernés par ce profil ?

Monsieur **GOGÉON** rappelle que ce profil avait été mis en place notamment pour les agents qui relèvent de la filière médico-sociale et la filière culturelle. Ces agents ne se retrouvaient pas dans les autres profils définis. Le profil déterminé lors de l'entretien est celui qui a été défini en 2014. L'évaluateur a la possibilité de le changer parmi les 5 profils existants s'il lui semble que le profil attribué à l'agent n'est pas adéquat. Cela apporte de la souplesse au dispositif.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. demande comment le critère 13 peut s'expliquer : discrétion et confidentialité ? Ce critère semble transversal et pourrait s'appliquer à tous les profils.

Monsieur **GOGÉON** répond que ce critère est prépondérant notamment pour les agents relevant de la filière médico-sociale. Des choix ont été réalisés afin de simplifier cette grille d'évaluation.

Monsieur **PIERRE** ajoute que certains postes sont plus soumis à ces obligations que d'autres.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que cela s'applique également aux agents du service de médiation sociale.

Madame **DURAND** précise que la confidentialité fait partie des devoirs du fonctionnaire.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. estime que le critère du profil 4, qui porte sur la capacité de l'agent à s'exprimer par écrit ou par oral, peut mettre certains agents en difficulté.

Monsieur **PIERRE** répond que des actions ont été mises en place notamment par rapport à l'illettrisme. Il ne s'agit pas de juger l'agent mais de travailler avec lui ses points d'amélioration. L'entretien est confidentiel et cela ne constitue pas une problématique.

Monsieur **GOGÉON** ajoute que ce critère peut constituer une porte d'entrée pour l'évaluateur pour aborder ce thème.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. insiste sur le fait que certains agents sont mis en difficulté sur cet aspect.

Madame **CHARTAUD** demande si des réunions d'information seront réalisées auprès des évaluateurs comme l'année dernière pour qu'ils aient le même niveau d'information ?

Monsieur **GOGÉON** répond que ce dispositif a été présenté lors de la dernière conférence d'encadrement. L'ensemble des directeurs et responsables de service ont eu cette information. Les directeurs pourront solliciter la D.R.H. afin d'intervenir en réunion de direction pour présenter ce dispositif.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. trouve intéressant certains commentaires ou messages passés lors de ces présentations auprès de certains évaluateurs.

Monsieur **GOGÉON** le reconnaît.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. revient sur le critère afférent à la capacité de l'agent à s'exprimer par écrit ou par oral. Il estime que tout dépend du déroulé de l'entretien. Ce critère est important car il permet de proposer des remises à niveau voire des préparations aux concours. Cela permet à l'agent de démontrer sa volonté de s'investir dans la collectivité.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande à compter de quelle notification l'agent peut effectuer un « pré-recours » car il dispose d'un délai de 15 jours ?

Monsieur **GOGÉON** précise que la première notification à l'agent doit se faire dans les 15 jours qui suivent l'entretien. En effet, certains évaluateurs préfèrent prendre des notes lors de l'entretien puis compléter le compte-rendu informatiquement. Le compte-rendu est ensuite validé par la ligne hiérarchique jusqu'au Directeur Général des Services. Il est de nouveau notifié à l'agent pour que ce dernier puisse avoir les commentaires et avis sur l'avancement de grade et promotion interne. Le délai de 15 jours court à compter de ce moment.

Le terme notification signifie que l'agent a pris connaissance de son compte-rendu d'évaluation. Certains agents refusent de signer ce compte-rendu. Il appartient alors à l'évaluateur de signer en lieu et place de l'agent évalué, en n'omettant pas de le mentionner. La notification signifie que l'agent en a eu connaissance mais il peut ne pas être d'accord avec les termes utilisés dans le compte-rendu.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que certains champs n'apparaissaient pas en totalité à l'impression. Qu'en est-il ?

Monsieur **GOGÉON** répond que ce problème était lié à l'utilisation d'excel. Ce problème devrait être réglé compte tenu de l'agrandissement des espaces de saisie.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande si la politique de la collectivité en terme d'évaluation est bien d'évaluer le plus grand nombre d'agents ?

Monsieur **GOGÉON** répond, en effet, que statutairement, seuls les agents titulaires doivent être évalués. Or, la pratique interne n'a pas changé et les agents stagiaires et non titulaires seront également évalués.

Madame **DURAND** rappelle que l'entretien professionnel constitue un moment privilégié d'échange. Il est important de bien considérer ce moment et de bien le préparer aussi bien par l'évaluateur que par l'agent évalué. C'est un moment dédié à l'agent qui peut aborder son évolution de carrière, sa place dans le service...

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

- par les représentants du personnel,
- par les représentants de la collectivité.

V – RÉORGANISATION DE L'ORGANIGRAMME DU SERVICE POPULATION

Présentation par Anne-Marie PETIT

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. rappelle que ce dossier a été présenté en amont aux organisations syndicales, ce qui facilite l'appréhension du dossier. Le profil de poste du coordonnateur population mentionne la mission d'évaluation des agents or il n'est pas fait mention du régime indemnitaire de fonction d'encadrement. Il évaluera à terme 19 agents, ce qui est assez conséquent. Il percevra la N.B.I. accueil dans la mesure où il est partie intégrante du planning d'accueil des usagers.

Monsieur **PIERRE** répond qu'il est question de l'organisation. Les conséquences pour les personnes seront étudiées ensuite.

Madame **PETIT** répond que cet agent va occuper les missions définies au profil de poste progressivement. Il est lauréat du concours de rédacteur et va suivre des formations afférentes à son nouveau poste et cadre statutaire. Il ne fera pas les évaluations seul, la première année.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. estime que lorsqu'on prend un nouveau poste, les missions sont remplies progressivement. Un accompagnement doit se faire les premières années. Cependant, le régime indemnitaire est attribué en fonction du niveau du poste, et ce poste relève du régime indemnitaire de fonction d'encadrement en plus de sa N.B.I.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande s'il effectuera ses missions d'accueil à 100 % ?

Madame **PETIT** répond qu'il assurera les missions du poste en polyvalence. Il effectuera de l'accueil à plus de 50 % mais également de la coordination.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'il existe également la N.B.I. encadrement. Quelle N.B.I. est la plus intéressante pour l'agent ?

Madame **DURAND** rappelle qu'il est question d'organisation en C.T. Le cas individuel de l'agent sera traité ultérieurement.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. rappelle qu'il est question ici d'un profil de poste défini en fonction des missions assurées par l'agent qui sera en poste. Le profil présenté n'est pas complet pour ce qui concerne le régime indemnitaire.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
C.G.T., F.O. et S.U.D. : 5 POUR,
C.F.D.T. : 3 ABSTENTIONS.
- par les représentants de la collectivité.

VI – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION TECHNIQUE DES BATIMENTS

Présentation par Cyrille RAFFIN

Monsieur **RAFFIN** précise que cette réorganisation se compose de 3 dossiers. Tout d'abord, il s'agit de fusionner 2 pôles opérationnels (maîtrise d'œuvre interne et conduite d'opérations) afin de constituer un service modernisation des bâtiments. Les missions des agents ne sont pas modifiées mais il s'agit de mettre en avant le plan pluriannuel de modernisation des bâtiments.

La conduite d'opérations concerne les projets les plus importants de plus de 600 000 € hors taxes. La construction de la maison de quartier du Pont Morineau et de la maison de la santé se fait sous forme de conduite d'opérations. La maîtrise d'œuvre interne s'élève à 3 millions d'euros par an et est dédiée à la modernisation des bâtiments. Les chantiers sont suivis de A à Z par la direction. Cette organisation permettra de mieux répondre à la mise en œuvre du schéma de mutualisation

Le service énergie – gestion technique des bâtiments s'inscrit dans la dynamique du territoire à énergie positive pour la croissance verte.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si la technicienne prévisionniste est bien un agent de catégorie B occupant un poste de catégorie A ?

Monsieur **RAFFIN** répond que l'agent est bien de catégorie B sur un poste identifié en catégorie A, ingénieur.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que le poste aurait dû être fléché en catégorie A.

Monsieur **VIALT** précise que certaines collectivités pourvoient ce type de poste par un agent de catégorie B.

Monsieur **RAFFIN** ajoute que le patrimoine de la Ville, du C.C.A.S. et de l'Agglomération représente 335 000 m². Seules deux personnes suivent ce patrimoine en terme énergétique. Les actions à mener sont nombreuses mais le service est sous-dimensionné. Les agents de ce service assurent également des missions de maîtrise d'œuvre interne.

Le technicien à recruter aura une mission ciblée à 100 % sur les économies d'énergie sur l'ensemble du territoire de l'Agglomération. Ce poste pourra bénéficier de subventions de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (A.D.E.M.E.). Cette dernière exige que la personne qui occupe ces missions soit un agent non titulaire. Le contrat peut être fait sur 3 années, renouvelable sur 3 autres années. L'A.D.E.M.E. pourra verser une aide de 24 000 € par an pour ce poste et 15 000 € la première année pour faciliter la mise en place en terme de matériel, mobilier, véhicule. Une aide complémentaire de 20 000 € par an au plus (50 % des dépenses) existe pour tous les supports pédagogiques de communication à destination des communes qui pourraient être mis en place.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. espère que l'agent qui occupe ce poste bénéficiera de revalorisation de rémunération basée sur la moyenne des augmentations au sein de la collectivité, d'autant qu'il permettra à la collectivité d'effectuer des économies.

Monsieur **PIERRE** répond que les négociations auront lieu avec la personne qui occupera le poste. On ne revalorise pas la rémunération d'un agent parce qu'il permet de rapporter de l'argent à la collectivité. Au delà des économies réalisées, il est bon de souligner la démarche de développement durable engagée ainsi que les économies d'énergie. L'agent pourra bénéficier de revalorisation au même titre que les autres agents. Il pourra quitter la collectivité s'il le souhaite, passer des concours et postuler ailleurs. Ce poste est justifié sur une longue période.

Monsieur **RAFFIN** précise que le profil recherché et arrêté en lien avec l'A.D.E.M.E., est un agent ayant une qualification au niveau d'un bac + 2. L'idéal serait d'avoir un candidat qui a une expérience de 3 ans. Monsieur **RAFFIN** pense que de nombreux jeunes diplômés vont se porter candidats. Au delà de la qualification et de l'expérience, le candidat devra posséder un bon relationnel. Il devra faire preuve de pédagogie et aura de nombreuses actions de communication à mener. Il devra expliquer, traduire, convaincre... Il est à noter que l'A.D.E.M.E. ne participera pas au jury de recrutement.

Monsieur **PIERRE** ajoute que ce technicien ne manquera pas de sensibiliser l'ensemble des agents aux actions en faveur des économies d'énergie telles qu'éteindre les lumières, l'ordinateur...

Monsieur **RAFFIN** précise que l'addition d'actions individuelles produit des effets non négligeables.

L'A.D.E.M.E. souhaite créer un réseau avec les conseillers en énergie partagée sur le territoire de la région (3 rencontres par an au niveau de la région et une rencontre par an au niveau national). L'agent pourra effectuer des actions de benchmarking. L'agent bénéficiera, à son arrivée, d'une formation animée et financée par l'A.D.E.M.E. Cette dernière aura un regard sur les missions menées par le technicien. Un bilan leur sera adressé une fois par an pour évaluer les actions menées auprès des différentes communes notamment. Il s'agit d'un suivi partenarial.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. demande si d'autres postes peuvent être financés également par l'A.D.E.M.E. sur la même collectivité ?

Monsieur **RAFFIN** répond par la positive. Par ailleurs, l'A.D.E.M.E. finance également des postes axés sur la mobilité durable.

Le poste de technicien en économie partagée doit faire l'objet d'une délibération du conseil d'Agglomération. Un courrier officiel sera adressé. Des devis seront envoyés en septembre quant à la mise en place du poste (mobilier, véhicule...) et les projets d'actions de communication.

Le troisième point de ce dossier est la transformation d'un poste de technicien, suite à un départ en retraite, en un poste d'ingénieur, responsable de service. Il sera en appui du directeur et des techniciens. Il devra également assurer des missions de conduite d'opérations et de prospective et planification stratégique et transversale.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

- par les représentants du personnel,
- par les représentants de la collectivité.

QUESTIONS DIVERSES

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. rappelle que l'E.H.P.A.D. Boutelier a ouvert une unité spécialisée pour les personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer : le Pôle d'Activités et de Soins Adaptés (P.A.S.A.). Cette unité a pu obtenir une labellisation et ouvrir notamment grâce à la formation d'assistant en soins de gérontologie de trois agents. Cette formation permet aux agents de percevoir une prime. Or, ces agents ne perçoivent pas cette prime de 90 € depuis 3 ans. Une rencontre avec Monsieur VIAULT a été organisée. Quelle suite sera donnée à ce dossier ? En outre, cette prime pourrait être prise en charge par l'assurance maladie.

Monsieur **PIERRE** répond que deux problématiques étaient soulevées à Boutelier : les repas et la prime P.A.S.A. Pour ce qui concerne les repas, la problématique est réglée. Pour ce qui concerne la prime, le C.C.A.S. va délibérer au 1^{er} juillet 2015 afin de permettre le versement de cette prime.

Monsieur **MANCEAU** rappelle que le premier dossier présenté à ce C.T. permet de mettre en œuvre cette prime.

Monsieur **PIERRE** précise que la délibération du C.C.A.S. fait référence au décret du 22 juin 2010 qui permet de verser cette prime.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. demande si un effet rétroactif est possible ?

Monsieur **MANCEAU** répond par la négative.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. évoque à nouveau la valorisation insuffisante du travail du dimanche pour les agents des E.H.P.A.D. Le taux maximal n'est pas appliqué alors qu'il l'est dans la plupart des établissements de Vendée. En effet, ce personnel est souvent sollicité.

Monsieur **PIERRE** répond que cette question sera réétudiée dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire.

Monsieur **MANCEAU** rappelle que tous les aides-soignants sont concernés. Cela doit être étudié dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire commune aux trois collectivités. La contre-partie de l'augmentation de cette indemnité consiste à réviser le règlement intérieur. Ce dernier fait référence à un mode de récupération exponentiel à La Roche-sur-Yon.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. interpelle l'administration au sujet de la note de service adressée aux agents quant à l'envoi des arrêts de travail. Certains agents ont adressé leur arrêt de travail par courrier mais ont tout de même reçu un courrier d'avertissement menaçant d'une sanction par la suite. Le nécessaire a été fait en temps et en heure et les agents se trouvent pénalisés.

Monsieur **PIERRE** demande combien d'agents sont concernés par ce type de courrier ? Par ailleurs, ils ne sont pas dans le cadre d'une sanction. Les enveloppes sont conservées dès lors qu'il s'agit de l'envoi des arrêts de travail. Les agents de la D.R.H. font preuve de souplesse et sont toujours prêts à en discuter. Il convient de ne pas faire une généralité de deux cas particuliers.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. fait état de 5 cas. Il convient d'être vigilant à bien garder l'enveloppe qui comporte le cachet de la poste.

Monsieur **GOGÉON** précise que ce dispositif a été mis en place suite à la parution d'un décret. La collectivité n'a pas le choix. Jusqu'à l'envoi de la note dans les bulletins de salaire, les agents de la D.R.H. ont fait preuve d'une grande souplesse. Dorénavant, les agents ont été

informés et ont tous les moyens nécessaires pour faire parvenir leurs arrêts de travail sous 48 heures. L'enveloppe est agrafée avec le feuillet d'arrêt de travail ou la date de réception est mentionnée sur le feuillet. Les agents de la D.R.H. sont plus exigeants désormais.

Monsieur **MANCEAU** précise qu'il y a eu quelques incompréhensions au début. Les arrêts étaient adressés aux E.H.P.A.D. puis envoyés par enveloppe navette à la D.R.H. Monsieur **MANCEAU** a rappelé les consignes aux directeurs.

Monsieur **GOGÉON** souligne que les agents adressent effectivement leurs feuillets d'arrêt de travail dans les services alors qu'ils doivent être adressés à la D.R.H. Il a été demandé aux services d'agrafer l'enveloppe avec le feuillet ou d'apposer la date en l'absence d'enveloppe.

Monsieur **MANCEAU** précise que des précautions seront prises avant de supprimer une partie de la rémunération.

Monsieur **GOGÉON** ajoute qu'un tel cas de figure ne s'est pas encore produit.

Madame **DURAND** précise que la mise en place de toute nouvelle procédure prend du temps. Il convient de faire preuve de souplesse de part et d'autre et l'administration a fait preuve de souplesse.

Monsieur **VIAULT** ajoute que les agents sanctionnés seront les récidivistes ou ceux pour lesquels l'arrêt n'est pas avéré.

Monsieur **GOGÉON** précise que tous les arrêts de travail sont saisis à la D.R.H. Les responsables de service sont ensuite informés de l'arrêt de l'agent ainsi que la durée de cet arrêt. Cela permet aussi de vérifier que l'agent a bien envoyé son arrêt.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si le dispositif relevant du bien-être au travail est reconduit à la rentrée entre 12 et 14 heures ?

Monsieur **PIERRE** répond que le dispositif sport santé existe depuis un an. Monsieur **PIERRE** s'étonne de cette demande car, à de nombreuses reprises, les organisations syndicales ont reproché d'avoir mis en place un dispositif qui ne bénéficie qu'à un certain nombre d'agents (seuls les agents administratifs pouvaient en bénéficier). Il a même été dit que ces activités étaient réservées à des « bobos ».

Le 2 juin dernier, une journée « je prends à cœur ma santé » a été organisée. Plus de 200 personnes ont assisté à cette journée. C'était une journée profitable et intéressante en terme de prévention.

Monsieur **VIAULT** a demandé comment organiser ces activités à la rentrée. Un bilan doit être réalisé pour voir quelles activités fonctionnent le mieux et s'adressent à un plus grand nombre. Toutes les activités ne seront pas reconduites à l'identique.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que ces activités soient ouvertes à une grande partie du personnel. Il ne doit pas y avoir de « freins » dans certaines directions.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que les réticences se situent dans les directions où les tâches sont organisées comme les E.H.P.A.D. ou les écoles où les déplacements sont difficiles. Ces secteurs devraient en bénéficier le plus car les agents issus de ces secteurs sont souvent confrontés à des reclassements pour raisons médicales. Les agents du secteur administratif y ont accès tout comme les autres agents.

Monsieur **PIERRE** répond que c'est la raison pour laquelle la journée du 2 juin a été organisée. Les agents de tous secteurs pouvaient y participer.

Madame **MINGUET** pour la C.F.D.T. estime que beaucoup de jugements de valeur sont portés sur ces activités. Elle demande quelles sont les activités qui profitent au plus grand nombre ?

Ce n'est pas en supprimant des activités que le dispositif va se renforcer. Cela permet d'élargir le panel.

Monsieur **PIERRE** s'étonne que les organisations syndicales fassent état de suppression alors que rien n'a été annoncé.

Monsieur **VIAULT** précise qu'un bilan sera réalisé afin d'étudier où les problèmes se posent. Les agents qui ne peuvent pas y participer sont dans des directions où des problèmes d'organisation se posent. A contrario, on ne peut pas mettre en péril l'organisation d'un service pour ces activités. Une continuité de service s'impose avant toute chose. Il doit être possible de trouver des horaires, des organisations qui rendent ces activités accessibles. Monsieur VIAULT a eu de bonnes remontées quant à ce dispositif. Il n'y a pas d'objectif de suppression. .

La Présidente,
Sylvie DURAND



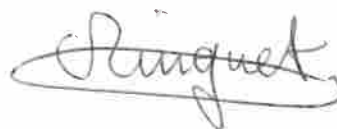
La secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Nathalie BRUNAUD-SEGUIN



La secrétaire adjointe
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.F.D.T.

Claudine MINGUET



Intervention CT du 19 juin 2015

Dossier « Pérennisation de l'entretien Professionnel »

Sur le dispositif de l'entretien professionnel, la CGT a constaté des obstacles :

- Le non-respect du délai de remise du compte rendu aux agents ;
- Des objectifs imposés aux agents sans consultation ;
- Des appréciations et remarques subjectives visant à faire le procès des personnes ;

La CGT constate que l'entretien professionnel tel qu'il est pratiqué aujourd'hui conduit à :

- l'accentuation de la gestion locale et l'instrumentalisation de la carrière ;
- l'individualisation de la rémunération et du régime indemnitaire ;
- l'augmentation des situations de souffrance au travail.

La CGT n'est pas opposée à l'entretien professionnel et elle défend une démarche d'évaluation formative. L'évaluation doit être un outil de mesure au service de la progression des savoirs et savoir-faire acquis au travail qui évolue en fonction des besoins de formation des fonctionnaires et dont la finalité est d'obtenir davantage d'efficacité sociale.

Parce que le travail ne résulte pas uniquement d'une production individuelle, mais résulte d'une volonté collective d'aboutir, la question d'espace d'échange et de dialogue par service sur les pratiques professionnelles sont essentielles et participent, dans un climat de bienveillance qui doit être garanti par la hiérarchie, à la réalisation d'un travail de qualité.

Pour la CGT, l'entretien professionnel doit permettre de :

- mesurer l'activité professionnelle de l'agent au regard des missions qui lui sont confiées et allouées pour gagner en efficacité sociale ;
- concourir positivement à l'évolution professionnelle de l'agent ;
- enfin, exprimer les besoins professionnels de l'agent formalisé dans le plan annuel de formation de la collectivité.

Le dispositif de l'entretien professionnel est conçu comme un outil de gestion d'amélioration de la performance individuelle. Cette conception de l'évaluation conduit à rendre responsables les individus sans interroger les modes d'organisations génératrices de dysfonctionnements et impacte durablement le service public.

Nous savons que bien souvent les conflits professionnels résultent souvent de problèmes d'organisation du travail, de défaut de communication des informations, voire d'atteinte aux droits et à la dignité des personnes.

Ce dispositif a individualisé les rapports au travail et conduit à favoriser la rémunération au mérite tel que l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et de l'engagement professionnel (IFSEEP). La CGT ne peut pas être d'accord avec cette finalité.

La CGT demande une déconnexion totale entre l'entretien professionnel et la rémunération sans quoi l'évaluation du travail continuera à être l'objet d'enjeux d'aliénation des droits des individus, de pouvoir et domination au détriment de la qualité du service public.

Merci de votre attention.

La Roche-sur-Yon, le 3 juillet 2015

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

AUX MEMBRES DU C.T.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CT du 19 juin 2015

**Suites réservées aux dossiers présentés
en comité technique du 19 juin 2015**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Avenants aux conventions de mutualisation	Jean-Michel PIERRE	Mise en application au 1 ^{er} mai et 1 ^{er} juillet 2015
Schéma de mutualisation	Michel VIAULT	Information
Régime indemnitaire	Jean-Michel PIERRE	Mise en application après délibération des conseils
Pérennisation de l'entretien professionnel	Christophe GOGÉON	Mise en application à compter de septembre 2015
Réorganisation de l'organigramme du service population	Anne-Marie PETIT	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction technique des bâtiments	Cyrille RAFFIN	Mise en application immédiate

Sylvie DURAND,

