

La Roche-sur-Yon, le 8 décembre 2015

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N. Réf. : CG/EB/CT 04.12.2015
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT

**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
DU 4 DÉCEMBRE 2015**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **BOUARD**, titulaire, Madame **SARDAY**, titulaire, Monsieur **ABDALLAH**, titulaire, excusé, remplacé par Madame **POIRIER-COUTANSAIS**, suppléante, Madame **DURAND**, titulaire, Monsieur **VIAULT**, titulaire, Monsieur **OLIER**, titulaire, Monsieur **FARCY**, titulaire, Monsieur **RENOIR**, titulaire, Madame **BRUNAUD-SEGUIN**, suppléante, Monsieur **LEFEBVRE**, suppléant, Monsieur **QUENAULT**, suppléant, Madame **PONSOT**, suppléante, Monsieur **CIFARELLI**, suppléant.

Etaient excusés :

Monsieur **RAFFIN**, suppléant et Monsieur **PRIEUR**, suppléant.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame CHARTAUD, titulaire, Madame MINGUET, titulaire, Monsieur RATIER, titulaire, Madame SOULARD, suppléante, Monsieur LEFEUVRE, suppléant et Madame RICHARD, suppléante, étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

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

Monsieur RIDEAU, suppléant était excusé.

▪ Syndicat F.O. :

Monsieur **DUBÉ**, titulaire, Monsieur **BARBEAU**, titulaire.

Monsieur KLIN, suppléant et Madame DAVIAUD, suppléante étaient excusés.

▪ Syndicat S.U.D. :

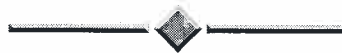
Madame **MORILLEAU-GOBIN**, titulaire.

Monsieur ROBERT, suppléant, était excusé.

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

Secrétaires de séance :

Présidente	: Madame SARDAY
Secrétaire	: Madame DURAND
Secrétaire adjoint	: Monsieur JAMONNEAU , syndicat C.G.T.



Monsieur GOGÉON de la Direction des Ressources Humaines assure l'assistance administrative.

I – SCHÉMA DE MUTUALISATION

Présentation par Michel VIAULT

Arrivée de Monsieur FARCY à 14 heures 10, Madame BRUNAUD-SEGUIN à 14 heures 20, Madame POIRIER-COUTANSAIS à 14 heures 25 et Monsieur LE MAIRE à 14 heures 30.

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

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. ajoute que ceci n'est pas la conception du service public du syndicat C.G.T. Cette organisation engendre un éloignement du service public pour les administrés. Cet échelon n'a pas de sens culturel. Cela a pour but uniquement de rationaliser le service public, notamment sur les coûts de personnel. Cela ne permet pas d'optimiser par le haut les prestations fournies avec une pression sur l'emploi et une diminution de postes. Une telle organisation baisse la qualité du service public auprès des administrés. A terme, on s'achemine vers une mutualisation totale. Monsieur VIAULT a parlé d'un cadre de mutualisation complètement intégré pour les années à venir.

Monsieur **VIAULT** précise qu'il parlait uniquement des compétences. Il convenait de définir la raison pour laquelle il était question des compétences dans le schéma de mutualisation. Ceci est d'ailleurs préconisé par la loi. Le schéma de mutualisation permet de poser la question du bon niveau de leur exercice. Par exemple, les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (E.H.P.A.D.) n'accueillent pas seulement des personnes de la seule commune. Le service de portage ne va pas s'arrêter aux limites d'une commune. Lorsqu'un établissement spécialisé est créé, les personnes sont retenues en fonction du degré de dépendance ou d'une priorité d'ordre social. La réflexion sur les compétences fait partie du schéma de mutualisation et la loi impose de la faire.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. rappelle que le syndicat C.G.T. était opposé à la loi « Notre » au niveau national.

Monsieur **LE MAIRE** estime qu'on se situe à l'opposé de l'éloignement du service public. L'éloignement du service public, c'est, par exemple, lorsqu'un E.H.P.A.D. rencontre des problèmes de personnel (direction ou arrêt de travail) et que cet E.H.P.A.D. n'a pas la ressource pour trouver du personnel remplaçant.

La proximité avec les gens, c'est de leur offrir le meilleur service. Si on associe nos forces, on est forcément plus proches. Si les E.H.P.A.D. de l'Agglomération sont mutualisés, cela permet de créer une bourse du travail. Les échanges sont plus faciles, la qualité du service devient plus efficiente. La mutualisation permet de rapprocher les habitants au niveau d'une Agglomération. On ne réfléchit plus pour 56 000 habitants mais pour 100 000. Il s'agit d'offrir les compétences disponibles à La Roche-sur-Yon aux autres communes de l'Agglomération pour être en capacité d'être plus proche des gens.

La rationalisation est recherchée, l'efficacité aussi, tant au niveau du personnel que des équipements. Seule la Ville de La Roche-sur-Yon dispose d'un matériel conséquent alors que les autres communes n'ont pas forcément les moyens financiers. La mutualisation des outils, permet de rendre plus de services et permet plus de proximité.

Monsieur **LE MAIRE** ne partage pas cette vision de l'éloignement. La mutualisation permet un rapprochement pour rendre plus de services pour plus de gens dans le respect des différences de chacun.

Si les E.H.P.A.D. sont mutualisés, cela ne les prive pas de leur entité, de leur façon de faire. Par ailleurs, les 5 E.H.P.A.D. de La Roche-sur-Yon ont une communauté de vie différente. Néanmoins, on a la capacité de s'entraider, de partager des expériences, du personnel.

La baisse des dotations de l'Etat a permis de réfléchir ensemble. Les réflexions n'auraient pas été engagées sans cela. Cela a amené les collectivités à se dire, on va faire mieux avec moins, ensemble.

Il ne s'agit pas de supprimer du personnel.

Il s'agit avec les moyens dont disposent les collectivités, de fournir un service au plus près des gens.

Le schéma de mutualisation a permis de collaborer avec les communes de l'Agglomération à travers la tenue de plus de 50 réunions de travail. Ce travail décrié au départ, a été mené à son terme par Monsieur VIAULT. Ce travail a permis de rapprocher nos collectivités. Il existera sans

doute une seule commune à l'avenir mais nous ne serons pas là pour le constater. La loi « Notre » nous amène vers un tel objectif. Il convient de prendre les devants pour être constructif et efficace. Il ne s'agit pas de faire moins mais de faire mieux.

Quant à l'interrogation sur le service intégré, il existe plusieurs façons de voir les choses. L'externalisation des services n'est pas un but. On peut faire mieux en interne car nous avons des compétences et de l'expérience. Par exemple, depuis de nombreuses années, la collectivité a payé des cabinets afin de réaliser des études alors qu'en interne, nous disposons de la compétence, de la volonté et du savoir pour les mener. Cela permet de gagner du temps, de l'argent et de la réactivité.

Monsieur LE MAIRE souhaite pour la collectivité, plus d'efficacité et d'efficacités. Pour autant, on dispose désormais de moins d'argent pour cela, il convient donc de trouver des solutions. Le seul bénéfice de cette baisse de dotations est d'avoir amené les collectivités à réfléchir ensemble.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souhaite réitérer son propos. Le syndicat C.G.T. a voté contre la loi « Notre » car cela s'apparente à un éloignement du service public pour les administrés. Cela n'a pas de sens culturel. La culture développée jusqu'à présent est communale. La loi « Notre » et les autres lois, vont toutes dans le même sens : c'est la perte de sens pour l'administré. C'est indirectement et inconsciemment, l'affaiblissement des résistances populaires voire même d'élus pour le maintien des bureaux de poste dans les petites communes, le maintien des stations de gare. Ce n'est pas le rapprochement du service public pour les administrés, c'est l'éloignement. A terme, que vont devenir les conseils départementaux ?

Monsieur **LE MAIRE** ne fait pas de discours politique quant à la loi « Notre » car elle s'impose à nous. Monsieur LE MAIRE, contrairement au syndicat C.G.T., n'a pas le choix de voter pour ou contre la loi « Notre ». Il est élu pour appliquer et faire appliquer les lois. Si le sujet est de débattre quant à la loi « Notre », cela nécessitera quelques heures de débat. Monsieur LE MAIRE partage certains sujets avec le syndicat C.G.T. Le principe de réalité veut que la loi a été votée et il convient de l'appliquer. Monsieur LE MAIRE rejoint le syndicat C.G.T. sur certains aspects. Il donne l'exemple de l'Allemagne où le nombre de communes a été resserré. Les villages ont du mal à vivre.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que le syndicat C.G.T. est présent aujourd'hui car il avait des questionnements. Il a obtenu des réponses quant à la suppression de postes ou à l'externalisation des services. Il saura faire part de ces réponses à l'ensemble du personnel.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. a, malgré tout, quelques craintes comme par exemple, pour le personnel de l'éducation. Créer un pool de titulaires remplaçants pour les E.H.P.A.D. est une bonne chose mais pour les personnels de l'éducation, cela a des implications bien plus importantes. Cela implique des rythmes scolaires uniques et cela a des conséquences sur la qualité du système éducatif que l'on veut promouvoir. Souhaite-t-on l'intérêt de l'enfant ou la recherche d'économies ?

Monsieur **LE MAIRE** répond que ceci ne figure pas dans le schéma de mutualisation présenté. Il s'agit de réflexions à mener. Tout cela est difficile à mettre en œuvre. Il convient de réfléchir à moyen et long terme également. Si un service fonctionne bien pour les Yonnais, pourquoi en priver les autres communes qui n'auront pas la même facilité, la même faculté de dispenser un certain nombre d'activités ? Cela mérite une réflexion plus large. Le temps de transport est à prendre en compte car il rend certaines activités impossibles. Les professionnels doivent en effet se déplacer et cela a des conséquences. Si les activités sont efficaces et intéressantes, pourquoi ne pas les proposer aux autres communes ? Cela requiert un travail plus complexe et plus large sur lequel il conviendra de réfléchir. Ce qui anime l'équipe municipale, c'est le service aux citoyens mais non pas les finances. Les finances doivent s'adapter aux projets et non pas l'inverse. Il convient de définir le projet d'abord.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande pourquoi il est proposé une organisation des rythmes scolaires identique à celle qui a échoué en fin d'année dernière ? Selon lui, il s'agit bien d'une question financière.

Monsieur **LE MAIRE** répond que pour proposer quelque chose d'efficace, il convient que cela soit partagé. Il ne souhaite pas mener une guerre contre tous les acteurs. La discussion a été relancée afin de trouver l'axe qui permette de travailler ensemble et d'être d'accord. On a jamais raison seul. Il convenait de prendre du recul. Ce n'est pas une question de finance mais de projets et de partage.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. est d'accord avec Monsieur LE MAIRE mais il est regrettable de relancer la réflexion à partir d'un point de désaccord entre toutes les parties.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. ne connaît pas l'impact exact de la mise en œuvre concrète du schéma ? cela engendrera-t-il une surcharge de travail (sur la veille juridique par exemple) ? Les inquiétudes reposent sur ces aspects.

Monsieur **LE MAIRE** l'entend. Il n'y a jamais de changement sans anxiété. Il convient d'être intelligent ensemble et de gérer les situations au fur et à mesure.

Monsieur **VIAULT** précise que les interventions seront bordées dans le règlement. Il n'y a aucun intérêt à déstabiliser les services. L'idée est de construire sur le territoire mais pas au détriment de nos services. Le dispositif est souple. Des communes peuvent demander, l'Agglomération ou la ville centre sont en droit de refuser. Les demandes doivent être réalisables et doivent pouvoir s'intégrer au plan de charge des services. Les interventions seront ponctuelles et calibrées.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. rappelle qu'une réunion de présentation a été réalisée et il a obtenu les réponses à ses questions.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

F.O. : 2 POUR,

C.G.T., S.U.D. : 3 ABSTENTIONS.

- par les représentants de la collectivité.

II – NOUVEL ORGANIGRAMME GÉNÉRAL DE LA COLLECTIVITÉ

Présentation par Michel VIAULT

Monsieur **VIAULT** précise qu'il ne s'agit pas d'un bouleversement. Seules 5 à 10 personnes seront impactées par ce nouvel organigramme. Il s'agit d'un organigramme totalement mutualisé. On passe de 8 Directeurs Généraux Adjointes pour la Ville et l'Agglomération à 3. Cet organigramme est construit selon des objectifs communs aux 4 pôles, ce qui permet une plus grande lisibilité. Le rôle des directeurs généraux adjointes est centré sur des missions de coordination, d'animation, d'évaluation, de contrôle et de prospective.

La logique d'action du pôle services à la population est l'administré, du plus petit au plus âgé. On y retrouve une logique sociale et éducative. Ces directions travaillent ensemble et utilisent parfois les mêmes équipements. Le Centre Communal d'Action Sociale gèrera dorénavant toutes les missions qui lui sont dévolues par la loi : aide sociale et les personnes âgées.

Le pôle gestion ressources regroupe les services communs. Ces directions travaillent pour et avec les autres directions. Un nouveau service va travailler sur l'évaluation, la gestion. Il devra mettre en place des tableaux de bord et indicateurs pour suivre nos activités ainsi que les flux financiers à destination des associations et délégués de service public.

Le pôle développement / aménagement / planification est tourné vers le territoire avec l'aménagement du territoire, le développement économique, le commerce, l'emploi, la formation (cette direction prendra en charge le P.L.I.E., les clauses sociales, les chantiers d'insertion), l'habitat et le tourisme. L'office du tourisme bénéficie d'une autonomie juridique et financière mais est subventionné par l'Agglomération.

Le pôle espaces publics / équipements travaillera sur les missions d'équipement, d'espaces publics, le patrimoine. Il convient d'enlever l'intitulé économique à la direction des espaces urbains. La direction environnement, développement durable intégrera le service espaces verts du Centre Technique Municipal. Cette direction travaillera autour du végétal, de

l'environnement, la biodiversité, l'écologie. La dimension paysagère prend tout son sens. Le Centre Technique ne sera plus Municipal mais Mutualisé. Il conserve la plupart de ses missions.

Cet organigramme comporte 3 nouvelles directions pour lesquelles un appel à candidature sera réalisé. En outre, 5 responsables de service environ seront impactés par cette réorganisation.

Chaque direction fera l'objet d'une proposition d'organisation spécifique qui sera présentée lors des deux prochains Comités Techniques. Cette deuxième phase sera plus précise et détaillée. Elle abordera les notions de service, d'effectifs, de poste de travail. L'organigramme définitif et détaillé pourra entrer en vigueur au 1^{er} juin 2016.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande, si lors de la mise en place de l'organigramme détaillé, un temps sera pris pour harmoniser les temps de travail ? Certains agents pointent, d'autres non. Des agents bénéficient d'A.T.T., d'autres non. Il existe également des disparités dans le régime indemnitaire.

Monsieur **VIAULT** répond que ces thématiques ne seront pas étudiées tout de suite compte tenu de la complexité des dossiers. Le régime indemnitaire sera retravaillé en 2016 et il conviendra de faire un point sur le temps de travail parallèlement à cette démarche. L'idée est de mettre en place des cadres clairs et transparents. Actuellement, des applications ne sont pas conformes et homogènes.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rejoint les propos du syndicat F.O. Tous les agents ne sont pas sur un même pied d'égalité. Il existe certaines aberrations.

Monsieur **VIAULT** précise qu'il convient de réactualiser un cadre et de s'y tenir.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de l'intervention jointe en annexe. Pour Monsieur JAMONNEAU, il n'y a pas que le C.T. pour discuter des propositions. Des réunions avec les partenaires sociaux peuvent se tenir en amont.

Monsieur JAMONNEAU s'inquiète quant à la taille du pôle services à la population et propose la création de deux pôles : l'un afférant au sport et à l'éducation (composé des directions éducation, affaires culturelles, sport, jeunesse et petite enfance) et l'autre afférant à la solidarité et la citoyenneté (composé des directions relations citoyens, action sociale, santé, solidarité, développement et animation des quartiers, police municipale et la cuisine centrale). La cuisine centrale était une direction et se retrouve diluée dans une autre direction.

Monsieur **VIAULT** répond qu'elle n'est pas diluée mais rattachée à la direction de l'éducation. Cette configuration existe quasiment dans toutes les collectivités.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que cette nouvelle direction est conséquente dans la mesure où la direction éducation est déjà une grosse direction. Il a comparé des organigrammes de collectivités relevant du même système d'Agglomération où l'on retrouve 5 pôles. Monsieur JAMONNEAU est inquiet pour le Directeur Général Adjoint (D.G.A.) en charge du pôle services à la population compte tenu du nombre de directions qu'il aura à gérer.

Monsieur **VIAULT** répond que les D.G.A. n'ont pas vocation à diriger les directions, ce qui était le cas auparavant. Ils ont pour missions de coordonner en rapport avec les directeurs, avec une logique transversale, de vérifier la cohérence des actions, et d'optimiser les moyens. Il n'appartiendra pas au D.G.A. de diriger les 700 ou 800 agents relevant de ce pôle. Ceci relèvera des directeurs. On revient à une définition des rôles qui sont différents selon les niveaux hiérarchiques.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. l'entend mais le D.G.A. devra arbitrer un certain nombre de dossiers sur l'ensemble de ses directions.

Monsieur **LE MAIRE** intervient afin de rappeler qu'il a demandé à Monsieur VIAULT de travailler sur un organigramme plus resserré et différent dans son organisation. Cette décision fait suite à la mise en lumière de plusieurs dysfonctionnements. Les directeurs avaient peu de liberté de travail car ils avaient un D.G.A. très proche. Si l'on souhaite avoir des directions libres de

travailler, de faire des propositions, d'être efficace, il convient d'avoir un manager général. Les directions auront plus d'indépendance. Le D.G.A. sera là ensuite pour trancher.

Par ailleurs, le service de la police municipale a été rattaché directement au D.G.A. Ces agents relèvent d'un secteur sensible pour lequel les élus ont besoin d'avoir une prise directe. Il a même été envisagé de le placer sous la responsabilité du cabinet. Il manquait pour cela une prise en charge un peu plus administrative de ce service.

Pour ce qui concerne l'harmonisation du temps de travail, ce dossier est attendu par tous. Il convient de mettre en place l'organigramme en place auparavant. Des réunions de préparation seront organisées en amont.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. souligne que les agents vivent mal le fait de ne pas se situer dans leur environnement professionnel. Il est difficile pour les agents de ne pas avoir de projection sur le court terme. Ces éléments sont vecteurs de souffrance psycho-sociale au travail. Des agents ont interpellé le syndicat C.G.T. pour savoir de quelle direction dépendrait La Roche services ? le service logement de la Direction des Interventions Sociales ?

Monsieur **LE MAIRE** a conscience qu'il convient de donner des réponses rapidement mais les choses doivent se construire progressivement.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souligne la volonté de responsabiliser les cadres, ce qui n'était pas dans la culture de l'ancienne municipalité. Cela génère du stress. Si les D.G.A. ne doivent pas se prendre pour des directeurs, il en est de même pour les élus. Ceci est souvent le cas lorsque les élus arrivent sur leurs fonctions. Il est urgent de clarifier le niveau de responsabilité des différents cadres d'autant qu'avec la mutualisation, la charge de travail risque de croître. Par ailleurs, se voir avant un C.T. pourrait éviter un tract.

Monsieur **LE MAIRE** répond qu'il lui appartient de s'occuper des élus. Les cadres sont là pour assumer des responsabilités. Les directeurs doivent assumer leur rôle, c'est la raison pour laquelle ils sont mieux payés que les agents. Pour avoir échangé avec quelques cadres, ils sont en attente par rapport à cela.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. pense que ce qui oppresse le plus les cadres, n'est pas la prise de responsabilité mais la charge de responsabilité supplémentaire. Il prend pour exemple notamment la direction éducation qui devra gérer une structure de plus. Il est aussi question du rapport à la hiérarchie. Auparavant, la prise de responsabilité était vécue dans la crainte. Un travail en amont est nécessaire afin de savoir dans quelle verticalité ils peuvent travailler et dans quel respect de prise de décision ils vont pouvoir évoluer ?

Monsieur **LE MAIRE** répond que cette remarque est pertinente et est entendue par les D.G.A.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de la fin de son intervention (le dernier paragraphe).

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

F.O., S.U.D. : 3 POUR,

C.G.T. : 2 ABSTENTIONS.

- par les représentants de la collectivité.

Monsieur **LE MAIRE** quitte la séance à 15 heures 40.

III – PLAN DE FORMATION 2016 - 2017

Présentation par Vincent **FENDELEUR**

Monsieur **FENDELEUR** précise que le budget dédié à la formation est de 201 000 € auquel il convient de rajouter le 1 % de cotisation patronale, ce qui représente 300 000 € versés au C.N.F.P.T. pour 2015. Pour autant, ce dernier ne reverse pas 300 000 € à la collectivité. Pour optimiser au maximum ce versement de cotisation, une convention sera signée avec le

C.N.F.P.T. pour 2016 / 2017. En 2015, le C.N.F.P.T. a accompagné la collectivité sur 90 % des formations intra, ce qui représente plus de 100 000 € de prise en charge. Le retour sur cotisation est intéressant et l'objectif est de maintenir cet effort sur 2016 / 2017. Sur le département, la Ville de La Roche-sur-Yon est la seule collectivité ayant conventionné avec le C.N.F.P.T.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. estime qu'il convient d'améliorer l'information des agents. Il est indispensable que, lors des entretiens d'évaluation, les agents puissent avoir accès au menu déroulant relatif aux formations internes. Certains évaluateurs ne font toujours pas cette information aux agents.

Monsieur **FENDELEUR** rappelle que, sur la fiche relative à l'entretien professionnel, une page entière est dédiée à la formation compte tenu de l'importance que l'on souhaite y accorder. Le menu déroulant relatif aux formations internes doit être présenté à l'agent. Il ne peut pas être imprimé. Une réflexion est actuellement en cours pour diffuser cette information sur intranet.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. souligne que beaucoup d'agents ne disposent pas d'intranet.

Monsieur **FENDELEUR** répond qu'il a été proposé de diffuser dans les services ne disposant pas d'intranet, les éléments en version papier. Il conviendra d'être plus vigilant l'année prochaine sur cet aspect. D'autant que sur le plan de formation présenté, viendra s'adosser les éléments issus des demandes formulées lors des entretiens professionnels. Les choses ne sont pas figées. Chaque année, en début d'exercice, sont étudiées les demandes individuelles ou collectives des services qui n'ont pas pu être anticipées. De nombreux services et directions ont souhaité inscrire des actions de formation en 2016 et peu en 2017. Il a donc été nécessaire de reporter des actions sur l'année 2017 qui ne pouvaient être absorbées en 2016.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite savoir comment est appréhendée une préparation à un concours ou un examen qui est annulé ? Des agents étaient inscrits au concours d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe qui a été annulé. La préparation a été annulée pour les agents.

Monsieur **FENDELEUR** estime que, préparer un examen ou un concours trop en amont, c'est prendre le risque d'un échec supplémentaire. Passer un concours l'année suivant la préparation est efficace mais attendre une ou deux années supplémentaires, cela devient moins pertinent et l'agent peut perdre des actions de formation dans le cadre de cette préparation. Par ailleurs, la préparation est effectuée par le C.N.F.P.T. et le concours ou l'examen est organisé par le centre de gestion. Ces deux entités doivent mieux communiquer entre elles. La D.R.H. est tributaire du calendrier de préparation aux concours et examens.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'on bloque les agents qui souhaitent passer un concours ou un examen, d'autant qu'une évaluation de leur niveau est réalisée.

Monsieur **RENOIR** répond que ce n'est pas la D.R.H. qui évalue si l'agent peut accéder directement à la préparation ou à une formation complémentaire dite « tremplin » en fonction du niveau de l'agent. L'agent passe des tests auprès du C.N.F.P.T. et c'est ce dernier qui détermine si l'agent peut accéder directement à la préparation ou s'il doit passer par une série d'étapes préalables.

Monsieur **FENDELEUR** confirme que la D.R.H. ne fait pas passer ces tests. Elle vérifie simplement que les agents remplissent les conditions statutaires pour passer tel concours ou tel examen. En effet, désormais, un agent peut s'inscrire à un concours ou un examen mais ce n'est qu'après l'épreuve écrite que le centre de gestion vérifie si l'agent remplit les conditions statutaires pour pouvoir accéder à l'épreuve orale. Le service formation doit gérer cette difficulté en amont et vérifier avant même la préparation que l'agent remplit bien les conditions statutaires.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. salue l'effort de la Ville de maintenir les crédits dédiés à la formation dans le contexte actuel. Monsieur **PARPAILLON** souhaite que la collectivité

s'engage encore plus vis-à-vis de la formation, notamment quant au maintien du taux de cotisation à 1 % que le gouvernement souhaite ramener à 0,8 ou 0,9 %.

Madame **DURAND** répond qu'un amendement a été déposé et l'article de la loi de finances sur ce sujet a été retiré. Le taux de cotisation reste donc à 1 %.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

Madame SARDAY propose de faire passer le prochain dossier plus en amont, Monsieur TERRIEN étant présent.

IV – INTERNALISATION DE L'ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION PEINTURE BÂTIMENTS D'ADÉQUATION AU SEIN DU SERVICE INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE DE LA VILLE

Présentation par Dominique TERRIEN

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande pourquoi l'encadrant technique s'est vu prolonger son contrat au 1^{er} décembre alors qu'un engagement sur une nomination stagiaire avait été pris. Pourquoi le contrat de l'agent a été prolongé alors qu'il occupe un poste pérenne ? Dans le secteur privé, il existe une période d'essai alors que dans la fonction publique territoriale, il existe le stage d'un an pendant lequel l'agent doit démontrer ses capacités à occuper le poste. Cela peut le mettre en difficulté car il occupe un poste d'encadrement d'agents en contrat d'insertion. Cela pose question en termes de hiérarchie et de rapports humains. Cet agent doit être stabilisé. Il a été recruté par cette association et est reconnu pour ses compétences. Il ne doit pas y avoir de rupture avec le passé et les agents en insertion.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. ajoute que ce poste est vital pour les écoles. De nombreuses rénovations sont réalisées y compris sur le temps scolaire. Cet agent a su faire travailler ensemble l'équipe pédagogique et son équipe technique. Ces travaux n'auraient pas pu avoir lieu si cette association n'avait pas été là. Le patrimoine scolaire a besoin de ces rénovations.

Monsieur **VIAULT** répond que le poste n'existe pas, il n'a pas été créé. La collectivité a réagit rapidement pour reprendre l'activité de cette association. Le contrat de l'agent a été prolongé de 6 mois afin de se laisser le temps d'examiner la situation. Il convient de voir comment les chantiers d'insertion fonctionnent. Le poste sera créé mais il faut laisser à la collectivité le temps de s'organiser.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. confirme que le besoin existe, notamment en peinture. Les élus ont pu le constater lors des visites du patrimoine scolaire.

Monsieur **VIAULT** ajoute qu'il convient de voir comment ce chantier peut vivre. Pourquoi cette association n'a pas pu perdurer. Il convient de prendre le temps d'analyser cette situation.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'il existe une incohérence par rapport à la presse. Dans le journal Ouest France du 23 septembre, une élue annonce que la Ville fait une proposition de reprise d'activité et elle propose de reprendre un poste d'encadrant technique. Il s'agit bien d'une volonté de la municipalité.

Madame **SARDAY** ne fera aucun commentaire sur ce qui est écrit dans le journal.

Madame **BRUNAUD-SEGUIN** estime qu'il convient de laisser à la presse, les propos qui lui sont propres.

Madame **SARDAY** ajoute qu'il existe un processus qu'il convient de respecter. C'est la raison pour laquelle ce dossier est présenté aujourd'hui. Une délibération a été prise à ce sujet et le

principe a été acté dans l'urgence. La question va être étudiée. Les droits ont été préservés pour l'agent concerné afin qu'il ne rencontre pas de difficulté par rapport à ses droits au chômage. En conséquence, un contrat de 6 mois lui a été proposé. L'agent a été reçu par la D.R.H. et a bien compris les choses. Il ne s'agit pas d'une remise en cause de ce qui a été annoncé dans la presse.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. précise que l'association Adéquation a fait l'objet d'une liquidation judiciaire, pas uniquement en raison de l'atelier peinture. L'organisation et le choix de fusionner a été à l'origine des problèmes de l'association.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

V – TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL 2016

Présentation par Christophe GOGÉON

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

VI – MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION RELATIVE AUX I.H.T.S.

Présentation par Gilles RENOIR

Monsieur **RENOIR** précise que ce dossier fait suite à une demande du trésorier qui souhaite que soient précisés les emplois ouvrant droit au versement des heures supplémentaires. Monsieur **RENOIR** rappelle que la récupération doit primer. Le plafond réglementaire est de 25 heures par mois avec un dépassement exceptionnel autorisé pour les agents d'astreinte ou lorsque des travaux sont nécessaires pour la sécurité des usagers sur l'espace public (inondation, tempête...).

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

VII – DÉLIBÉRATION RELATIVE AUX AGENTS RECENSEURS

Présentation par Gilles RENOIR

Monsieur **RENOIR** précise qu'il était nécessaire d'actualiser le barème de paiement des indemnités des agents recenseurs conformément à la réglementation. L'opération de recensement est annuelle et réalisée pour l'I.N.S.E.E.

Une dizaine d'agents vont intervenir en janvier. Certains agents ont déjà réalisé des opérations de recensement et sont donc expérimentés. D'autres agents en reclassement au sein de la collectivité, ont été positionnés sur ces postes. Pour ces agents, soit ils réalisent leurs missions sur leur temps de travail, ce qui ne génère pas d'heure supplémentaire, soit ils réalisent ces missions sur quelques heures en plus de leur temps de travail et ils sont rémunérés sur la base d'heures supplémentaires ou complémentaires.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

La Présidente,
Anne-Sophie SARDAY



La secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Sylvie DURAND



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

Benoit JAMONNEAU





Comité Technique du 4 décembre 2015

Interventions

« Schéma de mutualisation »

La CGT des Territoriaux comprend bien que la baisse des dotations de l'état a un impact sur les collectivités. Malgré tout la mutualisation ne doit pas être une variable d'ajustement, une économie sur le dos des salariés avec une baisse de la masse salariale et du pouvoir d'achats des agents.

La CGT vous questionne sur les objectifs de la mutualisation, sont-ils de faire des économies en favorisant l'externalisation des services, ou de faire un service public au rabais en supprimant X postes ou en ne remplaçant pas les départs en retraite ?

Pour la CGT, la mutualisation doit permettre d'intégrer tous les agents dans ce schéma de changement sans oublier de mettre en place un nivellement social par le haut car nous serons très attentifs au maintien des acquis sociaux.

« Nouvel organigramme de la Collectivité »

A la présentation de cet organigramme avec les différents Pôles, la CGT n'a pas suffisamment de visibilité à l'heure actuelle sur l'arborescence de l'ensemble des directions.

Cet organigramme n'étant pas abouti engendre des interrogations, des inquiétudes, de l'angoisse voir du stress auprès d'un bon nombre d'agent. Nous demandons un échéancier.

La CGT des Territoriaux réaffirme que tous les agents de nos 2 collectivités ont entièrement leur place dans cet organigramme toute catégorie confondue sans suppression de poste, sans mise à disposition auprès du centre de gestion.

Tout le monde doit trouver sa place dans le peloton vers la mutualisation, La CGT des Agents Territoriaux Ville-CCAS et La Roche-sur-yon Agglomération n'acceptera aucun abandon sur le bord de la route auquel cas nous changerions de braquet.

La Roche-sur-Yon, le 8 décembre 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 4 décembre 2015

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique du 4 décembre 2015

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Schéma de mutualisation	Michel VIAULT	Mise en application au deuxième trimestre 2016
Nouvel organigramme général de la collectivité	Michel VIAULT	Mise en application au 1 ^{er} janvier 2016
Temps de travail annuel 2016	Christophe GOGÉON	Mise en application au 1 ^{er} janvier 2016
Modification de la délibération relative aux I.H.T.S.	Gilles RENOIR	Mise en application immédiate
Délibération relative aux agents recenseurs	Gilles RENOIR	Mise en application immédiate
Internalisation de l'atelier et chantier d'insertion peinture bâtiment d'adéquation au sein du service insertion par l'activité économique de la Ville	Dominique TERRIEN	Mise en application immédiate

Anne-Sophie SARDAY

