

La Roche-sur-Yon, le 23 novembre 2015

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N. Réf. : CG/EB/CT 16.10.2015
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT

**COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
DU 16 OCTOBRE 2015**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **BOUARD**, titulaire, Madame **SARDAY**, titulaire, Monsieur **ABDALLAH**, titulaire, Madame **DURAND**, titulaire, Monsieur **VIAULT**, titulaire, Monsieur **OLIER**, titulaire, Monsieur **FARCY**, titulaire, Monsieur **RENOIR**, titulaire, Madame **POIRIER-COUTANSAIS**, suppléante, Monsieur **LEFEBVRE**, suppléant, Monsieur **QUENAULT**, suppléant, Monsieur **CIFARELLI**, suppléant, Monsieur **PRIEUR**, suppléant.

Etaient excusés :

Madame **BRUNAUD-SEGUIN**, suppléante, Madame **PONSOT**, suppléante, Monsieur **RAFFIN**, suppléant.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat C.F.D.T. :

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

Madame **SOULARD**, suppléante et Monsieur **LEFEUVRE**, suppléant, étaient excusés.

- Syndicat C.G.T. :

Madame **RAYNAUD**, titulaire, Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Monsieur **RIDEAU**, suppléant,

Monsieur **PARPAILLON**, suppléant était excusé.

- Syndicat F.O. :

Monsieur **DUBÉ**, titulaire, Monsieur **BARBEAU**, titulaire, Monsieur **KLIN**, suppléant, Madame **DAVIAUD**, suppléante.

- Syndicat S.U.D. :

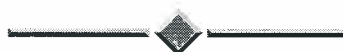
Madame **MORILLEAU-GOBIN**, titulaire.

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.

Madame **SARDAY** souhaite la bienvenue aux nouveaux membres : Malik **ABDALLAH**, Christine **PONSOT**, Gilbert **OLIER**, Hervé **CIFARELLI**, Sylvain **FARCY**, Gilles **RENOIR**, Cyrille **RAFFIN**, Rémi **PRIEUR** ainsi que Anne-Sophie **SARDAY** elle-même.

Le procès verbal du comité technique du 19 juin 2015 est adopté sans observation.

I – TAUX DE PROMOTION

Présentation par Gilles RENOIR

Monsieur **RENOIR** précise que l'adoption de taux inférieurs à 100 % ne permettait pas à certains agents d'être nommés alors même que la manière de servir et les missions exercées le justifiaient. Il est proposé d'adopter des taux à 100 % et de revenir à une pratique statutaire. Le profil de poste doit être pris en compte ainsi que l'évaluation de l'agent. Pour autant, 100 % des agents ne seront pas nommés conformément au statut et afin de tenir compte des contraintes budgétaires.

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

Monsieur **VIAULT** précise qu'il convient de distinguer les avancements de grade et les avancements d'échelon. Ces derniers sont basés sur une logique d'ancienneté sur les mêmes missions de l'agent. Pour ce qui concerne l'avancement de grade, le statut prévoit que l'agent peut évoluer en fonction des missions afférentes à son grade. Pour autant, certains avancements ne posent pas de difficulté et ne requiert pas d'évolution dans les missions comme par exemple l'avancement à la première classe en catégorie C. En revanche, pour l'accès aux grades de principal, le statut prévoit une évolution dans les missions de l'agent en terme de responsabilités ou d'encadrement. Les taux à 100 % permettent de n'écarter personne. La situation de l'ensemble des agents promouvables sera examinée. Il appartient ensuite au directeur de proposer les agents qui remplissent les critères de qualité de service et d'aptitude à occuper les missions du grade supérieur. Cela peut se faire sur le même poste dans la mesure où son supérieur étudie la possibilité de faire évoluer les missions de l'agent en même temps qu'il évolue de grade. Si le poste ne peut pas évoluer, l'agent peut occuper un autre poste au sein du service ou de la direction ou encore d'une autre direction.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. souligne que le syndicat C.F.D.T. n'était pas défavorable à ces taux dans la mesure où cela permettait le dialogue social et de privilégier certains grades ou filières. Le syndicat C.F.D.T. prend acte de ce nouveau dispositif. Madame **CHARTAUD** demande si ce dispositif sera remis en question chaque année ?

Monsieur **RENOIR** répond que cela est précisé dans la délibération qui sera adoptée. Les taux fixés à compter du 1^{er} janvier 2016 seront renouvelés tous les ans sauf délibération contraire prise après avis du Comité Technique.

Monsieur **VIAULT** s'étonne des propos de Madame **CHARTAUD** et souligne que la discussion avec les partenaires sociaux n'a jamais été remise en cause.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. répond que l'ancien système semblait plus ouvert. Les débats permettaient de privilégier certains avancements. Par exemple, l'année dernière, le syndicat C.F.D.T. avait demandé que la filière médico-sociale soit favorisée en terme d'avancement.

Monsieur **VIAULT** confirme que le dialogue ne sera pas modifié avec les partenaires sociaux pour ce qui concerne les avancements de grade.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. espère que le dialogue social perdurera dans le cadre de cette nouvelle procédure. Le syndicat C.F.D.T. comptabilisera les évolutions dans les propositions afin de s'assurer qu'il ne s'agit pas d'une règle d'affichage. Les agents y croient beaucoup plus cette année. Le syndicat C.F.D.T. est soucieux de l'équité entre les agents des différentes directions.

Monsieur **VIAULT** confirme ce souci d'équité mais également de transparence. Les explications seront données quant à la proposition ou non de tel ou tel agent.

Madame **DURAND** ajoute que l'adoption de taux à 100 % n'enlève rien au dialogue social. A contrario, cela permet d'étudier l'ensemble des dossiers des agents remplissant les conditions pour un avancement ou une promotion interne.

Monsieur **LE MAIRE** souhaite souligner la volonté de l'équipe municipale et de la direction générale d'être à l'écoute et de participer au dialogue social. Le principe est de discuter de tout et d'être en capacité d'en parler même si un accord n'est pas toujours trouvé. Il convient de ne pas laisser supposer que les choses soient arrêtées sans discussion préalable.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que les ratios qui étaient votés auparavant, ne favorisaient pas le dialogue social. Monsieur JAMONNEAU donne l'exemple d'un taux arrêtant le nombre d'avancements possible à 9 pour les A.S.E.M. en 2015. L'un de ces agents ayant été absent, n'a pu être proposé à l'avancement. Cette possibilité perdue n'a pu être redéployée sur une autre filière compte tenu des ratios votés.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. regrette le calendrier tardif pour la refonte des critères définis pour départager les agents promouvables. La réunion a lieu lors de la deuxième quinzaine de novembre et cela semble tard.

Madame **SARDAY** rappelle que Monsieur VIAULT est arrivé en début d'année et Monsieur RENOIR, cet été. Certains dossiers nécessitent du temps et ne peuvent être soumis plus rapidement aux partenaires sociaux.

Monsieur **RENOIR** rappelle que la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) sera fixée dans le courant du premier trimestre 2016, ce qui laisse suffisamment de temps pour examiner ces critères. Il appartient à la collectivité de fixer la date de la C.A.P., ce qui laisse de la souplesse quant à la réflexion. Ceci ne sera pas le cas pour l'Agglomération dans la mesure où elle est affiliée au centre de gestion et contrainte par les délais.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

II – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Présentation par Gilles RENOIR

Monsieur **RENOIR** précise que cette réorganisation fait suite à un conflit interne. Le pôle prévention sécurité est rattaché directement au D.R.H. et le pôle prévention médecine professionnelle est rattaché au D.G.S. Cette organisation n'est pas idéale mais a permis d'apaiser les tensions. Les profils de poste de deux assistantes sont modifiés. Le déménagement de certains agents aura lieu pendant les vacances de la Toussaint. L'ensemble des agents impactés par cette réorganisation a été reçu. Cette organisation permet, malgré tout, de conserver la qualité du service public.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que, lors du C.T. du 30 janvier 2013, le syndicat C.G.T. avait voté contre l'organisation de la D.R.H. et notamment quant à la hiérarchisation proposée des services. Le temps a donné raison au syndicat C.G.T.

Monsieur **VIAULT** précise que le rattachement du médecin au D.G.S. est purement administratif. Le D.G.S. ne possède aucune compétence d'ordre médical.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
C.F.D.T., C.G.T., F.O. : 7 POUR,
S.U.D. : 1 CONTRE.
- par les représentants de la collectivité.

Madame MINGUET qui travaille au service achats quitte la séance pour ce dossier.

III – RÉORGANISATION DU SERVICE ACHATS

Présentation par Delphine GANTIER

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite savoir si ce poste est déjà pourvu et si le départ en mobilité d'un agent de catégorie C sera remplacé ?

Madame **GANTIER** répond que le poste de catégorie B est déjà pourvu. Quant au poste de catégorie C, l'agent n'est pas remplacé.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. souligne que la création d'un poste en catégorie B pour soutenir la responsable semble logique. Pour autant, la charge de travail demeure et l'agent de catégorie B ne prend pas les missions des agents de catégorie C. Le syndicat C.F.D.T. demande que le poste de catégorie C, qui est gelé, soit pourvu dans le cadre d'un appel à candidature interne.

Monsieur **VIAULT** répond que, dans la cadre de la mutualisation, une réflexion est engagée quant à la réorganisation des services et notamment la direction des finances et de la commande publique. Il existe une organisation à la Ville et une autre à l'Agglomération. Ces directions seront mutualisées dans les semaines à venir dans le cadre du schéma de mutualisation. La direction des finances va évoluer avec de nouvelles missions et de nouveaux périmètres. Par ailleurs, la Ville est confrontée à de fortes contraintes budgétaires qui amènent à une vigilance accrue sur les remplacements d'agents lors de leur départ.

Madame MINGUET réintègre la séance.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

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

C.F.D.T., C.G.T. : 5 ABSTENTIONS.

- par les représentants de la collectivité.

IV – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Présentation par Yan BALAT

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. s'étonne que le poste de directeur adjoint n'ait pas fait l'objet d'un appel à candidature interne. Des agents de catégorie A auraient peut être désiré poser leur candidature.

Monsieur **VIAULT** répond que cette réorganisation est particulière dans la mesure où le directeur de la communication est devenu également directeur de cabinet mutualisé. Le choix s'est opéré naturellement dans la mesure où la responsable de service avait les compétences nécessaires à ce type de poste et assumait déjà ce type de missions. Ce choix reste exceptionnel et un appel à candidature est normalement proposé dans ce type de situation.

Monsieur **LE MAIRE** précise que sur la forme, il s'agit de valider une situation qui existait depuis un certain temps. La responsable de service occupait déjà ces missions sans en avoir la reconnaissance. Ceci constitue l'exception à la règle.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. l'entend mais il aurait été préférable qu'une concertation quant à cette réorganisation, ait lieu avec l'ensemble des agents de la direction quand bien même la personne retenue possède toutes les compétences requises.

Monsieur **BALAT** précise que ce poste a été annoncé. Pour autant, aucun agent n'est venu le rencontrer pour échanger sur une possible candidature sur ce poste.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond que la remarque portait plus sur la réorganisation dans sa globalité. Une échange avec l'ensemble des agents de la direction aurait été intéressant et notamment pour ce qui concerne la proposition de la nomination de la directrice adjointe.

Monsieur **LE MAIRE** entend les arguments de Monsieur JAMONNEAU et demande aux directeurs d'échanger avec les agents avant une présentation du dossier en C.T. Il s'agit ici de la validation d'un existant.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. souligne que la notion de directeur adjoint refait surface. Un autre directeur adjoint est en poste au cabinet du Maire. Ce niveau a disparu de l'organigramme depuis 6 ou 7 ans. Madame CHARTAUD demande si ce type de poste sera de nouveau en vigueur au sein du nouvel organigramme ?

Monsieur **LE MAIRE** répond que l'organigramme est en cours de construction et doit être validé par les élus avant d'être présenté aux partenaires sociaux. Monsieur LE MAIRE a souhaité avoir à ses côtés une personne en capacité à gérer le cabinet et la communication. La tâche étant lourde, il s'appuie sur 2 directeurs adjoints. Cette configuration s'applique à ces directions mais n'a pas vocation à s'étendre au reste de la collectivité.

Monsieur **VIAULT** précise que les postes de directeur adjoint au cabinet sont fréquents.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

- par les représentants de la collectivité.

V – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION

Présentation par Emmanuel CHOPOT

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que lors du Comité Technique Paritaire du 29 mars 2013, il avait été validé un organigramme comportant un poste de directeur des systèmes d'information ayant des missions de directeur général adjoint. Un poste de directeur adjoint avait alors été créé. Ce qui est actuellement présenté vient en contradiction avec le dossier acté en C.T.P. du 29 mars 2013. Le directeur adjoint se retrouve chargé de mission numérique. Comment l'intéressé vit ce changement ?

Madame **SARDAY** demande à Monsieur CHOPOT de présenter le deuxième volet du dossier au sujet du chargé de mission numérique.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. lit le rapport de présentation de la réorganisation de la direction des systèmes d'information lors du C.T.P. du 29 mars 2013 :

« Dans le choix d'organisation effectué par la ville de créer une direction générale des moyens et permettre au directeur de s'investir dans sa fonction de DGA, particulièrement sur le champ des achats, il est proposé de créer un poste de directeur adjoint, hors périmètre « aménagement numérique du territoire » qui reste attaché au poste de directeur.

Ce scénario d'organisation permettra ainsi au DSI de suivre :

- *L'aménagement numérique du territoire*
- *Les sites web*
- *La vision de l'architecture système*
- *La gestion de la relation citoyenne*

Le directeur adjoint aura en charge :

- *Le suivi quotidien de la DSI*
- *Sera chef de projet pour les dossiers « l'environnement numérique de travail » (ENT)*

Le poste de directeur conserve en direct certains périmètres importants pour la collectivité :

- *le suivi de l'aménagement numérique du territoire. Ce domaine, à la fois ville et agglomération, représente une dimension hautement stratégique.*
- *le suivi des sites Web, domaine politiquement stratégique, et ayant également des impacts sur certains axes du système d'information.*
- *la vision directe de l'architecture système.*

Le poste de directeur adjoint se voit confier en direct certains domaines moins sensibles mais essentiels dans la gestion quotidienne de la direction :

- *le maintien en condition opérationnelle du système d'information.*
- *la gestion des affaires courantes, et à ce titre le directeur adjoint aura pour mission de représenter le Directeur des Systèmes d'Information sur le quotidien pour 50% de son temps.*
- *le pilotage des projets constituant l'environnement numérique de travail (GED, Parapheur...).*

Le chef de service Etudes et Suivi des logiciels métiers aura pour mission...».

Cette présentation actait une organisation différente. Ce nouveau dossier sème le trouble, notamment au vu du chargé de mission numérique qui vient de l'Agglomération alors qu'un poste existait déjà sur cette mission. Cette dernière relevait du D.G.A. de l'époque.

Monsieur **OLIER** précise que le directeur est parti au moment de la mise en œuvre du déploiement de la fibre. Il a alors été décidé de recruter un chargé de mission au niveau de l'Agglomération pour prendre le relais et négocier avec Orange. Cet agent était isolé au niveau de l'Agglomération et il a été décidé de l'intégrer à la direction des systèmes d'information dans le cadre d'une logique métier.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que ces modifications n'ont pas été validées en C.T.

Monsieur **VIAULT** répond qu'on ne va pas refaire le passé. Il convient de tout mettre à plat et en cohérence. Il existe un chargé de mission à l'Agglomération et une direction des systèmes d'information qui doit prendre en charge l'action du numérique. Il est logique de l'intégrer dans la direction.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite savoir sur quelle strate se situe le directeur adjoint et comment il a pris le fait de ne plus être directeur adjoint ?

Monsieur **VIAULT** répond qu'il n'y a plus de directeur adjoint. Ce dernier a fait office de directeur des systèmes d'information. A sa demande, il a souhaité ne plus occuper cette mission. Il se situe dans une situation transitoire et prendra en charge le poste de responsable du service études et suivi des logiciels métiers au sein de cette direction au moment du départ en retraite dans quelques mois de l'actuelle responsable du service. Il épaulé actuellement le directeur dans le cadre de ses missions. Cette situation résulte d'un accord entre la direction générale et l'agent. Tout se passe bien.

Monsieur **LE MAIRE** doit quitter la séance compte tenu de ses obligations. Il siège en C.T. pour la première fois mais pas pour la dernière. Monsieur LE MAIRE a souhaité donner une nouvelle dynamique et réorganiser l'équipe afin de gagner en transparence et en efficacité. Le dialogue doit être permanent même si on n'est pas toujours d'accord. On peut discuter de tout. Après avoir mis en place une équipe, il convient d'établir des règles qui conviennent à tous. Le même niveau de réponse doit être apporté à tous. Monsieur LE MAIRE a confié cette mission à Monsieur VIAULT, Monsieur RENOIR et Madame SARDAY.

Monsieur LE MAIRE quitte la séance à 15 heures 30.

Madame **CHARTAUD** pour la C.F.D.T. estime que dans une organisation, un électron libre n'est pas toujours efficient. Le nouveau directeur a pris les choses en main et réunit toutes les compétences pour avoir une organisation optimale.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité :

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

VI – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION ÉDUCATION

Présentation par Rémi PRIEUR

Un document annexé au compte rendu est distribué en séance afin de mieux cerner l'organisation.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. demande que le courrier, en date du 27 mars 2015, que le syndicat C.G.T., avait adressé à Monsieur LE MAIRE à ce sujet soit annexé au compte rendu. Ce courrier fait état d'une demande de reconnaissance des responsables de site périscolaire en catégorie B. Madame RAYNAUD précise que la D.D.C.S. et le C.N.F.P.T. reconnaissent ces postes en qualité de directeur d'accueil périscolaire. Le temps de travail de ces agents est de 85 % or le syndicat C.G.T. demande que ce temps de travail tende vers un 100 % en instituant un temps de présence le mercredi matin.

Madame **SARDAY** accepte que ce courrier soit annexé.

Monsieur **PRIEUR** précise que les responsables de site périscolaire ont des fonctions similaires à celles des directeurs d'accueil périscolaire mais ils n'ont pas la responsabilité hiérarchique des animateurs. En outre, ils n'assument pas la gestion financière de la structure. Ils sont amenés à gérer quelques crédits d'une centaine d'euros mais n'assurent pas la gestion financière de la structure d'accueil de loisirs. Compte tenu de l'absence de ces deux éléments, les responsables ne se situent pas sur des missions d'agents de catégorie B.

Pour ce qui concerne le temps de travail, les référents ont exprimé le souhait de travailler à 100 %. A l'issue d'échanges et d'un accord avec les référents, ces derniers ont été déchargés de certaines missions. En effet, il leur était difficile d'assumer l'ensemble de leur mission. En conséquence, les heures d'animation qu'ils assuraient, ont été redéployées sur des temps administratifs ou de coordination. Une augmentation de leur temps de travail ne se justifie pas.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. entend l'argument relatif à la gestion financière des accueils mais s'interroge quant à la notion obligatoire d'encadrement pour être reconnu en catégorie B. Il existe des primes pour cela. Quoi qu'il en soit, ces agents sont en première ligne avec le personnel, la logistique et le fonctionnement. Ils sont amenés à faire le lien entre les enseignants et les responsables de site périscolaire. Par ailleurs, ils doivent être titulaires ou s'inscrire à la formation B.A.F.D. qui est l'équivalent de directeur de centre de loisirs.

Monsieur **PRIEUR** ajoute qu'il a souhaité une harmonisation des organisations. Les responsables de secteur périscolaire ont les mêmes responsabilités que les responsables maternelle ou restauration. La même logique a été dupliquée. Les deux services sont proches et ont une organisation équivalente sur des métiers différents. Les responsables de restaurant scolaire n'encadrent pas de personnel. Ils ont un rôle de coordination d'équipe, d'animation d'équipe, ils sont garants du service rendu. Le personnel est encadré par les responsables de secteur. Il existe une cohérence d'ensemble.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si les agents à 85 % sont présents le mercredi matin ?

Monsieur **PRIEUR** répond qu'il est demandé au personnel d'être présent le mercredi matin en fonction de l'effectif. Il existe quelques souplesses cependant. Il est demandé aux agents d'être

présents du temps d'accueil au temps de garde pour que les enfants ne se retrouvent pas seuls après la classe le mercredi.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. reprend l'appellation de la fiche C.N.F.P.T. de responsable de structure d'accueil. Les missions sont bien détaillées et sont importantes.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. souligne que le schéma fonctionnel présenté est intéressant mais incompréhensible pour les agents de terrain. Ils doivent contacter soit le responsable de site périscolaire soit le responsable de secteur restauration, tout n'est pas clair. Il espère que les agents ont été avertis quant à ce fonctionnement.

Monsieur **PRIEUR** reconnaît qu'une certaine confusion existait auparavant. Ce schéma a vocation à clarifier les interlocuteurs compétents en fonction de telle ou telle situation.

Madame **MORILLEAU-GOBIN** pour S.U.D. salue l'avancée quant au profil de poste des référents et la nouvelle appellation de ces derniers. Elle regrette, cependant, que le seuil des gros groupes scolaires ait été fixé à 10 classes. N'y a-t-il pas de différence entre les groupes scolaires qui ont 3 classes et ceux qui en ont 8 ou 9 ?

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. rappelle que lors d'un C.T. en 2014, il avait été demandé que le profil de l'assistante de gestion soit revu. Qu'en est-il ?

Monsieur **PRIEUR** répond par la positive. Ce poste a fait l'objet d'une validation lors d'un second passage en C.T. de l'organisation de la direction éducation. Ce poste n'avait pas été priorisé dans le plan de développement et d'organisation de la direction. Ce poste est spécifique et a fait l'objet d'une analyse métier par la D.R.H.

Monsieur **RIDEAU** pour la C.G.T. précise que le schéma présenté a permis de clarifier le fonctionnement sur le terrain. Il a permis de rassurer les agents.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

S.U.D. : 1 POUR,

C.F.D.T., C.G.T., F.O. : 7 ABSTENTIONS.

- par les représentants de la collectivité.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. reconnaît les avancées mais la démarche n'est pas allée à son terme car les postes n'ont pas été reconnus en catégorie B et le temps de travail n'a pas été augmenté à 100 %.

QUESTIONS DIVERSES

DON DE JOURS DE REPOS

Présentation par Gilles RENOIR

Sur le modèle de ce qui existe pour le privé, le don de jours de repos est applicable à la fonction publique. Lorsqu'un agent a un enfant gravement malade, il existe la possibilité de faire un don de jours de congés ou de R.T.T. au sein de la même collectivité, afin que cet agent puisse rester auprès de son enfant sans qu'il perde de rémunération. Ce dispositif est applicable depuis le mois de mai dernier. L'agent doit formuler une demande écrite accompagnée d'un certificat médical. Cette demande est entérinée par le médecin du travail. Une information sera effectuée au niveau de la collectivité de façon anonyme. Les agents pourront effectuer un don qui sera anonyme et irréversible. L'agent pourra bénéficier alors jusqu'à 90 jours supplémentaires par an.

MODIFICATION DES AVENANTS 4 ET 5 AUX CONVENTIONS DE MISE A DISPOSITION DE SERVICES ENTRE LA VILLE DE LA ROCHE-SUR-YON ET LA ROCHE-SUR-YON AGGLOMÉRATION

Présentation par Christophe GOGÉON

Ce dossier fait suite au dernier C.T. et à la nomination du directeur de la communication en qualité de directeur de cabinet également au niveau de l'Agglomération. La version validée en conseils est conforme à ces modifications. Cette même version a été présentée au C.T. de l'Agglomération.

INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE

Présentation par Gilles RENOIR

Cette indemnité concerne une soixantaine d'agents. Elle avait été mise en place en 1998 suite au transfert d'une cotisation de sécurité sociale sur la C.S.G. et C.R.D.S. qui avait entraîné une baisse de la rémunération des agents. Les collectivités avaient la possibilité de mettre en œuvre cette indemnité exceptionnelle qui compensait cette baisse de rémunération. Un décret publié en mai dernier vient modifier le fonctionnement de cette indemnité : une dégressivité sera mise en place pour les agents ayant un indice majoré supérieur à 400 dès qu'ils bénéficieront d'un avancement d'échelon ou de grade.

Monsieur **BARBEAU** pour F.O. demande si ces agents seront prévenus ?

Monsieur **RENOIR** répond qu'une information directe sera effectuée auprès des bénéficiaires.

Madame **DURAND** précise qu'un agent peut subir une neutralisation d'un avancement d'échelon par la dégressivité de cette indemnité exceptionnelle.

STAGIAIRISATION

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite aborder la situation des agents qui se voient proposer un contrat à durée déterminée avant une nomination stagiaire. Selon lui, la période de stage est l'équivalent d'une période d'essai, il n'est donc pas nécessaire de proposer un C.D.D. préalable à une stagiairisation. Il s'agit d'une mesure d'ordre statutaire. Si le stage d'une durée d'un an, se déroule bien, l'agent est alors titularisé. Des agents se sont vus proposer des C.D.D. sur des emplois permanents, or ils auraient dû être stagiairisés. Il appartient ensuite aux membres de la Commission Administrative Paritaire d'être saisis si le stage n'est pas probant. Ces postes ont fait l'objet d'appels à candidature interne ou externe. Cette période d'essai déguisée est contraire au statut.

Monsieur **VIAULT** répond que Monsieur **JAMONNEAU** évoque un cas particulier qui a été réglé. Il convient de ne pas en faire une généralité. Le statut est toujours respecté et les agents sont nommés stagiaires sur les emplois permanents.

Monsieur **RENOIR** précise que lorsqu'une collectivité recrute un agent de catégorie C, le statut prévoit deux possibilités : soit l'agent est nommé stagiaire, soit il est recruté de façon contractuelle.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond qu'il ne comprend pas pourquoi un C.D.D. a été fait à un agent qui aurait pu être nommé stagiaire.

COMITÉ DE SUIVI A.T.T.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si le comité de suivi A.T.T. existe toujours ?

Monsieur **RENOIR** précise qu'un comité de suivi A.T.T. était saisi sur toutes les questions afférentes au temps de travail avant chaque C.T. L'idée est de simplifier l'organisation. En effet, un comité de suivi A.T.T. était suivi d'une réunion de présentation aux partenaires sociaux des dossiers soumis au C.T. et enfin les dossiers étaient présentés au C.T. L'idée est de regrouper le comité de suivi et la réunion de présentation aux partenaires sociaux. Les questions restent abordées de la même manière et toujours dans le respect du dialogue social.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle que ce comité de suivi est lié au C.T. De façon plus précise, la réorganisation du service bâtiments du Centre Technique Municipal a été présentée lors du dernier C.T. Ce service est passé d'une organisation par secteur à une organisation par atelier. Or l'A.T.T. n'a pas été harmonisé par atelier. Certains agents se voient accordés des possibilités d'A.T.T. Or, certains ateliers se voient opposés un passage préalable en C.T. pour la mise en place d'A.T.T. Monsieur **JAMONNEAU** demande qu'un dossier relatif à l'A.T.T. de l'ensemble des ateliers du service bâtiments soit présenté en C.T.

Monsieur **RENOIR** répond qu'une réflexion est actuellement en cours quant à l'A.T.T. du service bâtiments. La D.R.H. n'a pas encore été saisie sur ce dossier et aucune validation n'est actée. Ce dossier pourra être présenté aux membres du C.T. une fois ces validations effectuées.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que certains agents souhaitent bénéficier de cycles A.T.T. Or une cohérence est nécessaire au sein de chaque atelier. Une validation doit être actée en C.T. avant la mise en place de ces cycles. Certains agents se sont vus accorder le bénéfice de cycles A.T.T. de façon isolée.

Monsieur **VIAULT** est d'accord avec Monsieur **JAMONNEAU** quant à la procédure mais il n'a pas été saisi d'une telle demande du C.T.M.

PRÉAVIS DE GREVE

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite aborder la question de la diffusion des notes d'information quant aux préavis de grève déposés.

Monsieur **RENOIR** a compris que le syndicat C.G.T. souhaitait que l'encadrement informe les agents lorsqu'un préavis de grève était déposé par une organisation syndicale. Si telle est la question, Monsieur **RENOIR** estime qu'il s'agit du rôle des organisations syndicales.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise qu'une note de la D.R.H. diffusée à l'encadrement demande qu'un recensement des agents grévistes soit réalisé après chaque mouvement de grève. Une situation particulière s'est produite récemment, à savoir un agent

s'est déclaré gréviste auprès de sa responsable. Cette dernière n'a pas souhaité solliciter les autres agents quant à ce mouvement dans la mesure où elle n'est pas syndiquée. Il s'agit peut être d'un problème de diffusion de l'information via la Gestion Electronique des Documents.

Monsieur **RENOIR** répond qu'il est de la responsabilité d'un encadrant de gérer son équipe et de savoir à quel titre un agent censé travaillé est absent. Si l'agent est malade, il doit pouvoir apporter un justificatif. S'il est gréviste, il doit se déclarer préalablement et l'encadrant doit prévenir la D.R.H. qui opérera ensuite les retenues sur traitement en conséquence. Monsieur **RENOIR** indique que la réglementation est rappelée aux encadrants. La situation abordée par Monsieur **JAMONNEAU** est vraisemblablement isolée.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. répond par la négative. Il a eu écho d'autres situations.

MOTION EN FAVEUR DU MAINTIEN DU 1 % DE COTISATION OBLIGATOIRE DU C.N.F.P.T.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite soumettre au vote des membres du C.T. une motion en faveur du maintien de la cotisation C.N.F.P.T. à 1 %.

Monsieur **RENOIR** explique que, dans le cadre du projet de la loi de finances 2016, le gouvernement propose de baisser le taux de cotisation du C.N.F.P.T. de 1 % à 0,80 % de la masse salariale.

Madame **DURAND** précise que ce taux passerait à 0,9 %.

Monsieur **RENOIR** précise qu'il ne s'agit que d'un projet, les discussions sont en cours.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. donne lecture de la motion jointe en annexe.

Madame **SARDAY** propose d'annexer cette motion au compte rendu mais ne la soumet pas au vote. Madame **SARDAY** prend bonne note que cette motion est soutenue par l'ensemble des organisations syndicales locales.

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





La Roche-sur-Yon le lundi 5 octobre 2015

Intervention CT du 16 octobre 2015

La CGT des Territoriaux souhaite faire une déclaration en préalable à la discussion sur votre proposition sur les ratios.

Sur la période de 2011 à 2015, en matière d'avancement de grade un constat simple s'impose, toutes catégories et grades confondus **20,80%** seulement des agents de La Roche-sur-Yon Ville/CCAS qui remplissaient les conditions pour passer au grade supérieur ont été nommés. Cela est dû à la faiblesse des pourcentages arrêtés par la collectivité qui limitait le nombre des avancements de grade : «les fameux ratios».

C'est la raison pour laquelle depuis des années la CGT des Territoriaux revendiquait que ces «ratios» soient portés à 100%.

Nous avons donc accueilli favorablement l'annonce de cette augmentation mais la collectivité doit s'engager à utiliser toutes les possibilités d'avancement de grade offertes par cette augmentation. On n'ose pas penser que la collectivité aurait déjà décidé de «la largeur du tuyau» dans lequel les avancements de grades circuleraient tout en demandant aux organisations syndicales d'en déterminer le débit.

Si tel était le cas, nous le précisons tout de suite que notre préférence va vers le très haut débit !!!

Avec le blocage quasi permanent de nos salaires en chute libre depuis des années (-14% sur le point d'indice depuis le 1^{er} janvier 2000 par rapport à l'inflation et - 4.82% depuis le 1^{er} juillet 2010) les avancements de grade sont désormais un des seuls moyens pour les agents de voir leur rémunération augmenter.

C'est pourquoi La CGT revendique auprès de la collectivité une augmentation maximum du nombre des avancements de grade. Nous espérons que cette volonté sera pérenne de sorte que les agents soient nommés dès qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

Merci de votre attention

SERVICE ACTIONS PÉRISCOLAIRES

RESPONSABLE DU SERVICE ACTIONS PÉRISCOLAIRES

ASSISTANT ADMINISTRATIF

ASSISTANT COMPTABLE

RESPONSABLE DE SECTEUR
PÉRISCOLAIRE
(Coordinateur)
Secteur Nord-Ouest

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Jean Roy

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) A. Malraux

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Pyramides

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Rivoli

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) J. Yole

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SECTEUR
PÉRISCOLAIRE
(Coordinateur)
Secteur Nord-Est

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) V. Hugo

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Montesson

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) J. Moulin

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Montjoie

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) F. Tristan

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SECTEUR
PÉRISCOLAIRE
(Coordinateur)
Secteur Sud-Ouest

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Marcel Pagnol

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Moulin Rouge

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Pont Boileau

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SECTEUR
PÉRISCOLAIRE
(Coordinateur)
Secteur Sud-Est

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Leonce Guard

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Laennec

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Angelière

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires

RESPONSABLE DE SITE PÉRISCOLAIRE (ex referent) Geneaulière

* animateurs titulaires
* animateurs auxiliaires



La Roche-sur-Yon, le 27 mars 2015

à

Monsieur Luc Bouard,
Maire de la Ville de la Roche-sur-Yon

Monsieur le Maire,

La collectivité, depuis de nombreuses années, déclare auprès de la DDCS les accueils périscolaires comme accueil de loisirs (ACM).

A ce titre, les dispositifs du code de l'action sociale et des familles s'appliquent, notamment l'obligation de déclaration, ce qui implique de spécifier comme « directeur d'accueil » un responsable pour chaque structure opérant comme ACM.

L'instauration des nouveaux rythmes scolaires a elle obligé la collectivité à accueillir les enfants des écoles publiques yonnaises au sein d'ateliers péri-éducatif.

Tant les accueils que ces ateliers, du fait que la municipalité a opté pour un service de qualité dans l'intérêt de l'éveil de l'enfant, sont au regard de la réforme de même nature regroupés sous l'appellation Accueil Périscolaire.

Les conditions d'organisation des NAP (nouvelles activités périscolaires) ou encore TAP (temps d'activité périscolaire) sont donc les mêmes que pour les accueils matin et soir.

En effet, le temps périscolaire supplémentaire, induit par la réforme, est de la même nature que les temps périscolaires existants avant la réforme (non obligatoire).

D'autre part, pour bénéficier d'un allègement des taux d'encadrement (que nous dénonçons au plan national) tels que définis par l'art. R.227.1 du code de l'action sociale et des familles, il appartient à la collectivité d'élaborer un PEDT (Projet Educatif Territorial) comme le prévoit l'article 66 de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école du 8 juillet 2013.

Le PEDT est un outil de collaboration locale dont l'objectif est de mobiliser toutes les ressources d'un territoire afin de garantir la continuité éducative entre les projets des écoles. Il a pour but de favoriser les échanges entre les acteurs éducatifs (parents, enseignants, animateurs...), tout en respectant le domaine de compétences de chacun d'entre eux, et de contribuer à une politique de réussite éducative et à la lutte contre les inégalités scolaires ou d'accès aux pratiques des loisirs éducatifs.

L'article L555-1 du code de l'éducation précise que « le projet éducatif territorial vise notamment à favoriser, pendant le temps libre des élèves, leur égal accès aux pratiques et activités culturelles et sportives et aux nouvelles technologies de l'information et de la communication ».

L'évaluation du PEDT est réalisée par le comité de pilotage, chaque année et à l'issue de la durée de la convention, afin de permettre aux partenaires de vérifier si les objectifs opérationnels et stratégiques visés sont atteints, de questionner la pertinence du projet et de le faire évoluer en fonction des nouveaux besoins.

Notre structure syndicale restera vigilante sur la mise en œuvre du PEDT et sur son évaluation (qui devra être transmis au préfet et au recteur d'académie), notamment qu'il respecte bien le fondamental, à savoir le développement personnel de l'enfant, son épanouissement et son implication dans la vie collective.

Ainsi, à titre expérimental pour une durée de trois ans (décret du 2 août 2013), le taux d'encadrement pour les élèves de moins de six ans passe à un adulte pour 14 enfants (contre un pour dix) et pour les élèves de plus de six ans à un pour dix huit (contre un pour quatorze).

Donc, seules les collectivités ayant opté pour un PEDT peuvent bénéficier de cet allègement, ce qui est le cas pour la Ville de La Roche-sur-Yon.

Toujours par dérogation, le décret prévoit que les personnes prenant part ponctuellement à l'encadrement des activités de ces accueils sont comptabilisées, pendant le temps où elles y participent effectivement, dans le calcul de ces taux d'encadrements.

Autrement dit, les coordinateurs de la direction éducation peuvent donc, ponctuellement, être comptabilisés dans le taux d'encadrement à la condition de participer effectivement aux activités, mais ne peuvent pas être compris dans les effectifs minima.

Avec l'évolution de la journée éducative et le passage à cinq jours d'école, il convenait également de clarifier la frontière entre les accueils périscolaires et extrascolaires.

Depuis le décret du 3 novembre 2014, sont considérés comme accueils périscolaires les accueils de loisirs périscolaires qui ont lieu durant les journées avec écoles incluant les accueils du matin&soir et les NAP et considère comme temps extrascolaire celui qui a lieu les jours sans écoles.

Ce même décret modifie également le nombre d'enfant pouvant être accueillis en accueil de loisirs périscolaire, à savoir la totalité de l'effectif maximum de l'école à laquelle il s'adosse au lieu du plafond de 300 mineurs. Cette mesure est de nature à éviter l'ouverture d'un second accueil de loisirs et le recrutement d'un second directeur dès lors que ce seuil est atteint.

Ce plafond de 300 mineurs s'applique malgré tout dans deux cas, lorsque l'accueil se déroule sur plusieurs sites (accueil multi-sites) ou lorsqu'il regroupe des enfants de plusieurs écoles.

En conclusion, la loi détermine en accueil de loisirs périscolaires l'ensemble des temps d'accueil des enfants mineurs sur le temps d'école, y compris la NAP.

Les activités périscolaires, dans le cadre d'un accueil de loisirs (donc hors système de garderie), sont soumises à déclaration et doivent se conformer à des règles spécifiques, notamment en matière de qualification des intervenants et de taux d'encadrement. Elles peuvent alors en contrepartie bénéficier de financements de la caisse d'allocations familiales.

La municipalité est dans ce cadre.

D'autre part, sont nécessairement déclarés « directeur d'accueil » auprès de la DDCS les référents d'accueil.

A ce titre, l'arrêté du 13 février 2013 relatif aux seuils mentionnés aux articles R.227-14, R.227-17 et R.227-18 du code de l'action sociale et des familles, dans sa version consolidée au 03 mars arrête :

« dans les accueils de loisirs organisés pour un effectif d'au plus cinquante mineurs, le directeur peut, en application de l'article R.227-17, être inclus dans l'effectif d'encadrement ».

A contrario, au-delà de cinquante mineurs accueillis, ce ne peut plus être le cas.

Aussi, je vous saurais gré monsieur le Maire de bien vouloir respecter la réglementation en sortant de l'effectif chaque personne déclarée comme directeur auprès de la DDCS dès lors que l'effectif est supérieur à cinquante mineurs. Pour la collectivité, il s'agit des référents d'accueil de loisirs.

Le syndicat CGT de la ville de La Roche-sur-Yon n'a cessé de réclamer que celles-ci soient détachées d'atelier pour mener, avec efficacité et sérieux, leurs missions de coordination au sein de leur structure, pour être disponible auprès des familles, pour l'accompagnement des animateur(trices)

les plus jeunes notamment, ce dans l'intérêt évident du bien être de l'enfant et de la qualité du service public rendue aux élèves et parents d'élèves, en complémentarité avec les équipes enseignantes.

D'ailleurs, le législateur, en apportant cette restriction, à bien conscience de cette nécessité.

A notre courrier du 19 avril 2012 demandant la reconnaissance de ces postes en catégorie B au regard des missions exercées, l'ancienne municipalité nous a renvoyé sur l'article R.227-14.

Si nous actons le fait, notamment si un PEDT est existant, que la seule détention d'un BAFA suffit pour occuper ce poste (selon les effectifs accueillis), il demeure que nous estimons, au regard des missions, de la déclaration auprès de la DDSCS, du fait que seule la notion de directeur figure dans le code de la cohésion sociale et des familles, que ces fonctions relèvent logiquement de la catégorie B.

Si nous devons comparer les missions exercées et les responsabilités assumées, les risques encourus, du poste de « référent d'accueil » à d'autres postes qui ont évolués récemment en catégorie B, comment pourrait-il en être autrement ?

Quelles sont-elles ses missions ?

- Interlocuteur privilégié auprès des familles, soit être le relais d'information, recueillir les demandes mais également les doléances, les orienter, les rencontrer, ...
- Même chose avec les enseignants et les différents partenaires, soit à nouveau être l'interlocuteur, être en capacité de recueillir et transmettre les informations utiles et nécessaires sur le suivi de l'enfant, le choix des activités et l'organisation de celles-ci, ...
- De veiller à la sécurité des enfants
- De proposer et mettre en œuvre les projets d'animation
- D'accompagner les nouveaux arrivants et attribuer les missions,...
- Organiser le bon déroulement de la pause méridienne, de veiller à la sécurité physique et psychologique de l'enfant sur ce temps, ...
- D'organiser et de coordonner le travail des équipes d'animation
- De proposer et mettre en œuvre les projets d'animation autour de l'écriture d'un projet pédagogique
- De mettre en œuvre les préconisations consécutives aux visites de la PMI et aux exercices d'évacuation en matière d'hygiène et de sécurité
- D'effectuer l'ensemble des tâches administratives
- Eventuellement, d'accompagner et évaluer les stagiaires accueillis (faire le lien avec le tuteur du stagiaire)

Ce ne sont là que les principales missions non exhaustives assurées par les référents d'accueils périscolaires.

De fait, le lien de subordination avec les animateurs est établi, de fait l'autorité est établie, de fait ils ont à évaluer les animateurs, mais sans aucune reconnaissance de la part de votre administration qui ne le reconnaît pas officiellement.

Ce sont pourtant bien des missions attribuées au rôle de directeur d'accueil de loisirs.

Etre l'interface avec les familles, les acteurs éducatifs, les coordinateurs, être le garant de la cohésion du projet éducatif en continuité du projet d'école et éducatif de la collectivité, sans oublier le rôle de formateur auprès des moins expérimentés, que de responsabilités non reconnues à leurs justes valeurs.

L'Association des Maires de France, dans sa note actualisée au 27 janvier 2015, n'emploie pas d'autre terme pour qualifier ce poste.

Pourquoi pour ces personnels ne pas évoquer les facteurs de stress et de fatigues ?

Pourquoi ne pas mettre l'accent sur la complexité de la mise en œuvre de l'ensemble de ces missions ?

Pourquoi ne pas reconnaître l'évidente nécessité d'un temps plein pour atténuer ces facteurs stress et fatigues sources de Burn Out ?

Il ne s'agit pas uniquement du bien être des enfants, de la satisfaction des familles, il s'agit également du bien être des personnels municipaux qui affrontent au quotidien les activités à mener, la cohésion pédagogique avec les enseignants, les familles, mais aussi toutes la gestion des signalements d'enfants en nombre croissant, signalement qui expose nos agents, victime de plus d'agressions verbales et physiques de plus en plus fréquentes.

Je vous ai déjà alerté dans un précédent courrier sur la situation des référents d'accueil qui est préoccupante. Il est urgent d'apporter dans les meilleurs délais des réponses à leurs espérances.

Dans l'attente d'une réponse, je sollicite un rendez-vous, accompagné de monsieur Philippe Parpaillon, correspondant syndical pour le secteur scolaire (éventuellement avec une animatrice), dans un délai raisonnable pour en débattre et vous exposer notre ressenti sur ce dossier.

Veillez agréer, Monsieur le Maire, l'expression de mes sentiments respectueux.

Benoit JAMONNEAU

Secrétaire Général
La CGT des Agents Territoriaux
Ville-CCAS et La Roche-sur-Yon Agglomération

MOTION à voter lors de la séance du CT du 16 octobre 2015

Suite à la proposition de Marylise LEBRANCHU, ministre de la Fonction publique, reprise dans le projet de loi de finances pour 2016, d'une baisse de la cotisation au CNFPT de 20 %, passant le niveau de la cotisation obligatoire des collectivités au titre de la formation de 1 à 0,8 % (*ce qui représente 70 millions d'euros, soit la moitié du budget formation de l'établissement*), les élus du CT, réunis le 16 octobre 2015, demandent, à l'unanimité des présents, **le maintien du 1% alloué au service public de la formation des agents de la fonction publique territoriale, étape vers la conquête du 3 % et exige du gouvernement qu'il retire cette disposition inscrite à l'article 62 du PLF 2016.**

Cet étranglement financier du CNFPT le mettrait dans l'incapacité d'assurer correctement sa mission de service public de la formation des agents de la fonction publique territoriale.

Le droit à la formation est un élément essentiel du développement du service public, du Statut de la fonction publique territoriale, garant de la séparation du grade et de l'emploi, outil au service de la carrière des agents. Il est de plus financé par du salaire socialisé. Il ne saurait faire l'objet d'aucune économie.

Les élus du Comité Technique rappellent qu'il convient d'améliorer les conditions de formation des fonctionnaires territoriaux, notamment en réévaluant les durées des formations obligatoires d'intégration et de professionnalisation.

Notre demande est soutenue par l'intersyndicale CGT, CFDT, FO et SUD de la Ville-CCAS de La Roche-sur-Yon et de La Roche-sur-Yon Agglomération.

La Roche-sur-Yon, le 23 novembre 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 16 octobre 2015

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique du 16 octobre 2015

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Taux de promotion	Gilles RENOIR	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2016
Réorganisation de la Direction des Ressources Humaines	Gilles RENOIR	Mise en application immédiate
Réorganisation du Service Achats	Delphine GANTIER	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction de la Communication	Yan BALAT	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction des Systèmes d'Information	Emmanuel CHOPOT	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction de l'Education	Rémi PRIEUR	Mise en application immédiate

Anne-Sophie SARDAY,

