

Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT du 18 juin 2015

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE

DU 18 JUIN 2015

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **DARNICHE**, titulaire, Monsieur **DAVID**, titulaire, excusé, remplacée par Madame **DURAND**, suppléante, Monsieur **BATIOT**, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **OLIER**, suppléant, Monsieur **VIAULT**, titulaire

Etaient excusés :

Monsieur **PORTÉ**, titulaire, Monsieur **BESSEAU**, suppléant, Madame **BARRÉ-IDIER**, suppléante et Monsieur **SAUZEAU**, suppléant

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **LEMASSON**, titulaire et Monsieur **BOUDEAU**, titulaire

Madame **BARON** Laurence, suppléante et Monsieur **ROY**, suppléant étaient excusés

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire, excusée, remplacée par Madame **GALLAIS**, suppléante

▪ Syndicat F.O. :

Madame **TRÉVIEN-BOUSSARD**, titulaire et Madame **LUCAS**, suppléante

▪ Syndicat S.U.D. :

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

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

Secrétaires de séance

Secrétaire : Madame Sylvie DURAND
Secrétaire adjointe : Monsieur Eric BOUDEAU, syndicat CFDT



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

Les comptes-rendus des comités techniques des 29 janvier et 13 mars 2015 sont adoptés sans observation.

I – CONVENTION DE MUTUALISATION AGGLOMÉRATION / VILLE

Présentation de Jean-Michel PIERRE

Arrivée de Monsieur VIAULT à 14 heures 10.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, informe que le syndicat s'abstiendra sur le vote de ce dossier. Comme toujours sur ce type de dossier, le syndicat CGT s'interroge sur les modalités de calcul de répartition des pourcentages de mise à disposition.

Monsieur PIERRE rappelle que se sont des ajustements et qu'il est difficile de déterminer le temps exact passé pour une mission, cela constitue une base.

Monsieur VIAULT précise que dans le prochain schéma de mutualisation, ces critères de répartition seront affinés. Dans la mesure du possible, il conviendra de raisonner globalement, sur le coût d'un service et ensuite définir des indicateurs les plus objectifs possibles : les effectifs, le budget, le nombre de procédures pour les marchés, la répartition du parc pour la direction des systèmes d'information... Il ne sera certainement pas aisé d'obtenir un pourcentage exact. Ce point sera précisé dans le cadre du schéma de mutualisation et des conventions établies entre la Ville, l'Agglomération et les autres communes membres.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, entend ces explications et verra le moment venu.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
CFDT, FO et SUD : 4 POUR,
CGT : 1 ABSTENTION.
- **par les représentants de l'établissement : POUR.**

II – SCHÉMA DE MUTUALISATION

Présentation de Michel VIAULT

En complément du dossier joint, Monsieur VIAULT précise qu'il s'agit d'un point d'étape et de rendu sur l'état d'avancement du schéma de mutualisation. Ce même point a été réalisé auprès des élus et de l'encadrement. Un diagnostic est en cours pour faire un état de l'existant sur l'ensemble des communes et de l'Agglomération. Comme le prévoit la loi, il a été procédé au recensement des données : diagnostic des coûts salariaux, diagnostic de l'organisation des collectivités (organigrammes, modes de gestion ...) puis au recensement des attentes des communes membres par le biais de visites dans chaque commune. Un questionnaire leur avait été adressé en amont afin de formaliser leurs demandes, leurs besoins, leurs attentes et

également leurs suggestions. La partie diagnostic est pratiquement achevée. La restitution pourra être réalisée prochainement.

Les élus communautaires ont dégagé les grandes orientations qui précisent le cadre général du schéma de mutualisation. Ce dispositif durera jusqu'à début 2016.

Un comité technique a été constitué, composé des représentants de l'administration de l'Agglomération et des autres communes. Il a un rôle technique, administratif et d'accompagnement aux décisions des élus.

Un comité de pilotage (COPIL) a également été créé, composé de 6 élus et présidé par Monsieur DARNICHE. Le COPIL se réunit à chaque étape du schéma de mutualisation pour valider l'état d'avancement, les différentes propositions faites.

La phase qui a débuté en juin se terminera en octobre. Il est demandé aux communes de l'Agglomération, de regarder de manière très précise les formes de mutualisation imaginables et réalisables. Il s'agit de dresser des scénarios de faisabilité avec un examen de tous les aspects. Cette action est technique et organisationnelle. 17 groupes de travail (qui étudient mais ne décident pas) ont été créés pour réfléchir sur 3 grandes thématiques :

- transfert de compétences,
- services communs,
- et services mutualisés.

Pour ce qui concerne le transfert de compétences, de nombreuses communes ont abordé le transfert des Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (E.H.P.A.D.) compte tenu des difficultés de gestion de ces établissements. 5 E.H.P.A.D. sont gérés par le C.C.A.S. de La Roche-sur-Yon et 5 E.H.P.A.D. sont gérés par les autres communes. Il existe une problématique d'harmonie et de souplesse dans la gestion de ces établissements (gestion du personnel ...).

Un transfert de compétences a également été abordé en terme de transport pédagogique (sorties scolaires pendant le temps scolaire).

La compétence sport a aussi été abordée avec deux axes : sports de haut niveau (3 clubs sur La Roche-sur-Yon en phase d'accéder au niveau national) et l'optimisation des équipements sportifs. Il s'agit d'évaluer l'utilisation de ces équipements afin de les optimiser au mieux.

Le dernier transfert de compétence potentiel concerne la culture. Une réflexion relative à l'enseignement musical et la musique actuelle est engagée. La musique actuelle est gérée par une association. L'éventualité d'un équipement de dimension communautaire est soulevée.

Six groupes de travail relatifs aux services communs ont été constitués (services transversaux, généraux et fonctionnels). La loi précise que ces directions sont communautaires. Par conséquent, elles seront prochainement placées au niveau de l'Agglomération et interviendront pour le compte des communes. Par exemple, la direction des finances peut intervenir pour le compte des communes sur l'observatoire fiscal, la recherche de subventions... L'objectif est d'étudier ce que ces directions peuvent apporter aux communes qui le souhaitent.

Le dernier axe de travail concerne toutes les autres mutualisations possibles, abordées par secteur.

Les groupes de travail ont été constitués de 14 personnes : 4 élus, 4 cadres territoriaux en rapport avec les thématiques de chaque groupe ainsi que des agents proposés par les directions qui ont une vision de terrain. Il est prévu durant ces 5 mois, un maximum de 5 réunions. Fin octobre, une synthèse de l'ensemble sera établie, avec des propositions étudiées par rapport à leur faisabilité.

Chaque groupe de travail doit fournir après chaque séance un compte rendu afin de permettre le suivi de l'évolution des réflexions et des études de chaque groupe.

Les organisations syndicales seront associées, dès la rentrée. Un point complet sera fait sur l'avancée du dossier. Les organisations syndicales seront sollicitées fin octobre, début novembre ainsi qu'avant la validation définitive du dispositif. En décembre, voire janvier, ce dossier sera présenté lors d'un Comité Technique.

Une délibération approuvera, dans un premier temps, un projet de mutualisation. Ensuite, les conseils municipaux des communes seront saisis pour avis. Les communes auront 3 mois pour se prononcer puis le conseil communautaire approuvera définitivement le schéma de mutualisation.

Monsieur DARNICHE précise que l'on est au début d'un processus.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, souhaite savoir s'il s'agit bien de 14 membres par groupe thématique.

Monsieur VIAULT le confirme mais certains groupes peuvent être composés différemment. Les élus n'ont pas souhaité prendre part aux groupes « services communs » car l'étude est technique et organisationnelle. Par conséquent, ces groupes sont constitués de personnels de l'Agglomération et des communes de l'Agglomération.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, souhaite savoir comment seront sollicités les agents pour participer à ces groupes de travail ?

Monsieur VIAULT précise que les agents ont été associés par les directeurs, les chefs de service. Environ 6 agents composent un groupe.

Monsieur DARNICHE rappelle que l'on est au début d'un processus. L'intérêt de cette démarche est, à terme, non seulement de garder une qualité de travail, mais aussi de faire des économies substantielles, notamment afin d'éviter des dépenses inutiles. Tous les élus sont confrontés à cette réflexion. Une méthode de travail est nécessaire. A ce jour, l'avis des communes, des élus et des services a été sollicité pour savoir si cette démarche semblait cohérente mais également pour recenser les sujets pouvant aboutir à un accord. Cette réflexion devra être permanente. Le simple fait d'être en Agglomération a rapproché les élus quant à un nombre important de décisions. L'objectif est d'arriver à des décisions à la fin du premier trimestre 2016. Les élus sont attachés à ce dossier du fait de sa pertinence évidente et des économies engendrées. Les élus des communes continueront de mener leurs actions en fonction des projets locaux. C'est le début « d'une grande aventure » dont on ne connaît pas les aboutissants à ce jour. Ce projet devrait être riche.

Madame HASCOET, syndicat SUD, rappelle que le passage en Agglomération s'est concrétisé par un transfert de compétences. Elle demande si une étude a été réalisée sur les éventuelles économies engendrées par ce passage ?

Selon **Monsieur DARNICHE**, l'économie a, tout d'abord, été un enrichissement. En formant l'Agglomération, les dotations versées par l'Etat ont été plus conséquentes, ce qui a permis d'obtenir des moyens supplémentaires mais aussi une volonté de travailler ensemble au-delà des clivages politiques. Monsieur DARNICHE souhaite poursuivre dans cette voie voire amplifier ce phénomène. Les communes se sont même senties renforcées. L'Economie, compétence obligatoire de l'Agglomération, était gérée auparavant par chaque commune pour son territoire. Légitimement, les communes ayant fait des efforts devaient être récompensées proportionnellement. L'allocation de compensation équivaut à ce qu'était la taxe professionnelle perçue par les communes. Sur la commune de Mouilleron-le-Captif par exemple, le développement de l'axe nord de la Roche-sur-Yon, fait dès 1983, a permis à la

commune de développer des projets qui n'auraient pu voir le jour sans ces rentrées financières. Tout cela tend à démontrer que les communes ne sont pas affaiblies. Des limites existent cependant. Par exemple, l'Allemagne a supprimé par mesure d'économie, beaucoup de communes. Cela a engendré le développement des cités dortoirs. La vie associative s'en trouve affaiblie, les habitants se désengagent. L'Ouest de la France est riche en actions associatives. L'Agglomération a démarré avec du retard par rapport à d'autres départements. Il convient de ne pas se précipiter. Le chantier mis en place à ce jour, sera un chantier enrichissant et utile pour l'ensemble des populations.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, souhaite avoir des précisions quant au tableau chiffré du dossier notamment pour ce qui concerne les suppressions indiquées : s'agit-il de départs en retraite ? Par ailleurs, à quoi correspondent les créations.

Monsieur VIAULT précise que ces tableaux constituent des premiers éléments du diagnostic. Les créations correspondent à des constructions d'équipements qui vont nécessiter des postes supplémentaires, notamment le pôle culturel, la rénovation du multi-accueil. Concernant les suppressions, il s'agit des perspectives liées à des départs en retraite qu'il ne serait peut être pas nécessaire de remplacer. Il s'agit d'une vision de prévision. Le but des groupes de travail est de voir comment les effectifs vont évoluer en fonction des mutualisations.

Monsieur LEMASSON, syndicat CFDT, s'interroge sur le faible nombre de créations de postes alors que le budget est en augmentation.

Monsieur VIAULT souligne que le budget correspondant à la masse salariale augmente chaque année d'environ 2,5 à 3 % même sans effectif supplémentaire. Ceci étant engendré par les avancements d'échelon et de grade, les revalorisations indiciaires (annoncées par le gouvernement) mais également toutes les revalorisations des taux de cotisation des différents régimes de retraite, de santé... En conséquence, à effectif constant, la masse salariale augmente de 3 % chaque année. Pour la masse salariale Ville Agglomération qui est d'environ 52 millions d'euros, cela représente environ 1,8 million d'euros par an. Parallèlement, les dotations de l'Etat diminuent de manière drastique, ce qui correspond à un manque à gagner de 23 millions d'euros sur le territoire de 2013 à 2017 : 11,5 millions pour la Ville et 8,5 millions pour l'Agglomération mais aussi 3 millions pour l'ensemble des autres communes.

Il existe une problématique financière importante et le schéma de mutualisation constitue un élément structurant et primordial pour essayer de gérer cette situation au mieux, tout en évitant de supprimer des postes.

Dans les deux années à venir, des villes seront en très grande difficulté budgétaire. Il convient de travailler afin de maintenir des services et s'engager dans une gestion rigoureuse, sans doublon et veiller à ce que chaque emploi soit bien utilisé. La mutualisation permet globalement d'économiser des postes. Par exemple, la direction des systèmes informatiques compte 17 agents actuellement. Sans cette mutualisation, 25 agents seraient nécessaires pour cette direction. Il en est de même pour la DRH : quand 10 agents gèrent des paies pour 1 400 agents, il est possible de gérer 200 à 300 dossiers supplémentaires sans quasiment de moyens supplémentaires. La DRH gère déjà 1 900 bulletins du fait de la mutualisation. La collectivité n'est pas dans une logique de suppression de poste mais de rationalisation et de gestion anticipée. Le non remplacement faisant suite au départ d'un agent, se fera au cas par cas, direction par direction, service par service, avec toujours en regard l'efficacité du service public. Ce dossier sera transparent.

Monsieur DARNICHE souligne que l'on reparlera de ce dossier en septembre.

Monsieur VIAULT le confirme, 3 voire 4 réunions sur ce sujet seront organisées.

Monsieur PIERRE rappelle que s'agissant d'un point d'information, un vote ne sera pas requis sur ce dossier.

III – RÉGIME INDEMNITAIRE

Présentation de Jean-Michel PIERRE

Depuis quelques mois, plusieurs cadres d'emplois ont évolué. Les délibérations existantes ne permettent pas le versement des régimes indemnitaires prévus dans le cadre des textes réglementaires, ce qui pose parfois des difficultés dans le processus de recrutement. Cette nouvelle délibération permettra de se référer aux textes réglementaires et d'avoir plus de souplesse. Cette modification n'engendre pas de changement pour les agents actuellement en poste dans la collectivité mais permettra d'engager des discussions sur une évolution du régime indemnitaire.

Comme cela a déjà été évoqué lors de précédentes rencontres avec les partenaires sociaux, **Monsieur VIAULT** confirme que la collectivité s'engage dans une démarche de révision et de refonte du régime indemnitaire. La mutualisation l'oblige car dans une organisation mutualisée, un régime indemnitaire doit être harmonisé et équitable.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, approuve cette notion d'équité.

Madame HASCOET, syndicat SUD, souhaite savoir comment cela se passe lors des mutations d'une collectivité à une autre, dans le cas de régimes indemnitaires différents ?

Monsieur VIAULT répond que, dans un tel cas, il est nécessaire de redéfinir les niveaux des régimes indemnitaires. Il est difficile de négocier au cas par cas, le régime indemnitaire doit être cadré, avec 2 ou 3 montants par grade selon les niveaux de responsabilité. D'autres critères peuvent être également retenus comme la pénibilité, la disponibilité... critères qui correspondent au travail des agents. Il est important que chaque agent soit traité équitablement. Il n'est pas juste ni bon pour le climat de gestion que des agents avec le même grade, les mêmes fonctions aient un régime indemnitaire différent, ce n'est pas compréhensible pour les agents.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

- **par les représentants du personnel,**
- **par les représentants de l'établissement.**

IV – PÉRENNISATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Présentation de Christophe GOGÉON

Ce dossier a été présenté aux partenaires sociaux lundi dernier. Le décret relatif à l'évaluation a été repris et appliqué à la procédure d'entretien professionnel. Des modifications ont été apportées à ce document suite à cette rencontre.

Monsieur PIERRE souligne qu'il s'agit d'un « toilettage ». La DRH rappelle régulièrement aux évaluateurs, que l'entretien d'évaluation sert à évaluer le travail et qu'il est important de noter les points positifs et les points négatifs. Bien souvent ces derniers ne sont pas précisés sur ce document et en cas de difficulté d'un agent dans son service, l'administration n'a pas les éléments. Ne pas noter les difficultés rencontrées avec un agent, n'est favorable pour aucune des parties.

Le message que la DRH souhaite diffuser, est que cet entretien est un échange et que les points à améliorer doivent véritablement être indiqués. Indiquer les difficultés, permettra à l'agent d'évoluer et évitera des situations professionnelles difficiles.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souhaite souligner que l'ancien imprimé comportait les dates d'entrée dans la fonction publique et d'ancienneté de

l'agent. Ces données n'y figurent plus. Bien que ces dates soient souvent erronées, elle estime, toutefois, que ces informations sont intéressantes pour l'évalué.

En réponse, **Monsieur GOGÉON** reconnaît que ces dates, alimentées par une extraction du logiciel de la DRH : CIVITAS, sont très souvent erronées. Les retours sont, par conséquent, plutôt négatifs car l'agent signale ces erreurs. De ce fait, il a été décidé de ne pas les faire figurer sur ce document.

Pour **Madame TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, ces dates ont de l'importance notamment pour les tableaux d'avancement.

Monsieur GOGÉON le conçoit. Cependant, lors de l'entretien professionnel, les questions d'avancement et de promotion interne doivent être abordées. Les différentes dates peuvent être vérifiées à ce moment.

Monsieur VIAULT confirme que ces dates sont reprises pour l'avancement et qu'elles n'ont pas d'intérêt sur la procédure d'évaluation et d'entretien professionnel.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, estime qu'il est indispensable que les évaluateurs soient évalués en amont, avant d'évaluer leurs agents. Ceci n'a pas toujours été le cas l'an passé. Il est important d'être attentif au respect de cette chronologie. De plus, étant sur des formats informatiques, il est nécessaire de vérifier que les évaluateurs maîtrisent suffisamment l'informatique pour la saisie des évaluations. Dans certains secteurs, cette évaluation a encore été faite l'an dernier sur format papier.

Monsieur GOGÉON s'étonne de cette dernière remarque. Il n'a pas eu de retour papier, tout a été bien fait sur informatique.

Monsieur PIERRE pense que certains entretiens ont pu être faits sur papier dans un premier temps puis saisis sur informatique ensuite.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, rappelle que dans ce cas, il faut que les agents puissent relire le document après saisie.

Monsieur PIERRE souligne que la DRH est vigilante sur ce point afin qu'il n'y ait pas de doute entre l'évaluateur et l'évalué.

Monsieur GOGÉON précise que la nouvelle fiche répond à ce problème car il convient désormais d'imprimer l'ensemble du classeur. Le compte-rendu doit être notifié à l'agent. Un compte-rendu ne doit pas être complété au crayon papier afin d'éviter les modifications lors de la retranscription. Ce point de vigilance a été rappelé avec insistance aux directeurs.

Madame TREVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, rappelle l'importance du respect du retour des fiches dans les temps impartis. Les agents doivent être en mesure d'effectuer un recours en Commission Administrative Paritaire. Ces instances se réunissent en janvier, février.

Monsieur GOGÉON a insisté également sur ce point auprès des directeurs. Il a proposé aux cadres, de profiter de la période estivale pour programmer leurs entretiens. **Monsieur GOGÉON** compte sur **Monsieur VIAULT** pour programmer ses entretiens dès septembre.

Monsieur VIAULT le confirme.

Monsieur PIERRE souligne que toute la procédure est envoyée mi septembre, ce qui permettra la programmation des entretiens assez rapidement.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, donne lecture d'une intervention d'ordre général, sur la position de la CGT quant aux entretiens professionnels. Cette intervention est jointe en annexe.

Suite à la lecture de cette intervention, **Monsieur VIAULT** précise que même s'il est récemment arrivé dans la collectivité, il n'a pas connaissance de connexion entre l'évaluation et la rémunération.

Selon **Madame GALLAIS**, syndicat CGT, cela n'existe pas actuellement mais elle s'interroge sur les réflexions engagées pour la mise en place de la rémunération au mérite.

Monsieur VIAULT répond que cela n'a pas été évoqué jusqu'à présent et ce n'est pas d'actualité. Concernant l'aspect restrictif de l'évaluation individuelle, les critères d'évaluation comportent de nombreux critères collectifs : la capacité de travail en équipe, l'intégration, les relations... ceci est largement pris en compte autant que les capacités individuelles. L'entretien individuel n'a pas pour objectif de juger la capacité individuelle de l'agent, c'est évaluer dans une idée de concertation, d'échanges, de pistes de progrès mais toujours en étant conscient du collectif. Il est préférable d'avoir un agent moins « bon » individuellement mais capable de travailler en équipe.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, souligne que la fiche recense les objectifs individuels lors de l'entretien. Dans les objectifs de l'année à venir, apparaissent des objectifs de la direction et du service mais l'évaluateur fixe des objectifs individuels.

Monsieur VIAULT souligne que ces objectifs individuels découlent des objectifs collectifs. Les objectifs vont concerner une équipe et tous les agents du même métier, du même niveau, vont voir ces objectifs déclinés. L'objectif est collectif à la base.

Monsieur PIERRE pense qu'il est difficile de rejeter la faute en permanence sur le collectif si l'agent n'a pas atteint ses objectifs individuels. Il est nécessaire que l'agent s'investisse personnellement pour atteindre des résultats collectifs. Il va être difficile de faire avancer les choses s'il ne faut pas toucher à l'individu, à l'organisation du collectif. Il se demande comment avancer dans ces conditions ?

Madame GALLAIS, syndicat CGT, pense qu'il est possible d'avancer en travaillant sur les objectifs de service, en faisant, notamment, des bilans.

Monsieur PIERRE estime qu'il convient d'accepter certaines remises en cause d'organisations de travail telles qu'elles sont aujourd'hui.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, n'y est pas défavorable.

Monsieur VIAULT partage les propos du syndicat CGT sur cet aspect, on est sur une approche collective. On ne réussit pas individuellement mais collectivement. L'action d'un service ne se juge pas sur un agent mais sur l'ensemble du travail des agents. Toutefois, il est important de réaliser une évaluation au niveau individuel. Les deux approches sont liées.

Monsieur PIERRE rappelle qu'il est nécessaire que chacun soit prudent quant aux termes employés, notamment lorsque l'on parle de souffrance au travail. Incontestablement, certaines situations sont difficiles mais il ne faut pas tout ramener à cette problématique.

Monsieur GOGÉON souligne que l'on a parfois tendance à négliger les cadres qui sont, dans certains cas, « incriminés » à tort. Par exemple, un agent a fait l'objet d'un avis favorable à sa titularisation, malgré quelques remarques sur la manière de servir. L'agent a contesté ces observations. Dans ce cas, le cadre a joué son rôle et

le recours n'est pas envisageable. C'est une évaluation favorable à la titularisation comportant des points de vigilance. Il convient de ne pas tomber dans ce travers du mal-être au travail. La prise de recul est nécessaire.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, estime que l'entretien d'évaluation est un moment privilégié par rapport à notre positionnement dans le service, dans l'équipe et non une remise en cause de notre façon de travailler, de notre savoir-faire. Cette évaluation ne peut être que positive. Si l'agent fait l'objet de remarques négatives, le supérieur hiérarchique doit pouvoir être en capacité de lui expliquer les raisons et lui donner des solutions. C'est pour le bien de l'agent et non pour le mettre en difficulté. Les formations prévues pour les évaluateurs ont pour but de faire passer ce message. L'évaluation doit être considérée comme quelque chose qui fait avancer. L'agent doit pouvoir s'expliquer et échanger avec son évaluateur.

Monsieur DARNICHE adhère à ces propos.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, se questionne sur les délais de recours. Elle aimerait savoir si ce délai commence à compter de la notification à l'agent mentionnée au paragraphe 10 ou celle mentionnée au paragraphe 12 ?

En réponse, **Monsieur GOGÉON** précise que la première notification doit intervenir 15 jours au maximum après l'entretien. Un évaluateur peut saisir le document après l'entretien et dispose d'un délai de 15 jours. Pour ce qui concerne le recours, l'agent doit disposer de la totalité de son compte-rendu, contenant notamment l'avis sur l'avancement de grade, la promotion interne et la totalité des appréciations de la hiérarchie. Il a alors 15 jours pour formuler son recours.

Monsieur PIERRE le confirme. Le recours éventuel doit être posé sur toutes les appréciations de quelque niveau que ce soit.

Monsieur GOGÉON souligne que la DRH fait en sorte de limiter au maximum les recours en CAP. Les situations sont réglées en amont dans la mesure du possible. Cela permet d'apaiser les choses.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
CFDT, FO et SUD : 4 POUR,
CGT : 1 ABSTENTION.
- **par les représentants de l'établissement : POUR.**

Madame AMMOUR quitte la séance à 15 heures 20 pour raisons de service

IV – CHOIX DU MODE DE GESTION DE L'EXPLOITATION DU RÉSEAU DE TRANSPORT URBAIN DE LA ROCHE-SUR-YON AGGLOMERATION

Présentation de Gilles BÉASSE et Maxime BOURGIER

Pour compléter les propos de Monsieur BÉASSE, **Monsieur OLIER** souligne que l'on est au début d'un processus de longue durée : le renouvellement de la Délégation de Service Public (DSP) qui prendra fin le 31 décembre 2016. Ce processus commence en amont car une année est nécessaire au moins. Il débute par la consultation obligatoire des comités techniques et des commissions consultatives des services publics locaux. Ces consultations sont obligatoires avant une première délibération de principe qui sera présentée au conseil communautaire du 30 juin. La DSP actuelle fonctionne plutôt bien, mais les élus ont souhaité ne pas s'interdire l'étude d'autres modes de gestion, notamment la régie à autonomie financière (ce qui existe à l'office du tourisme depuis début juin) et la société publique locale (SPL) composée au minimum de 2 actionnaires publics. Il semble intéressant de maîtriser à la fois le

réseau et la gestion du personnel. Cependant, cette solution amène également des contraintes financières : il s'agit d'intégrer une centaine de personnes ayant un métier particulier. Une expérience importante en la matière est nécessaire.

Le groupe RATP gère actuellement la DSP.

En SPL et en régie, la collectivité se retrouve seule. Certaines collectivités choisissent de franchir le pas sur la base de deux intérêts : la maîtrise directe du réseau et le choix financier.

Le processus lancé aujourd'hui, donne la possibilité d'étudier les trois dispositifs. Le processus de DSP étant long, il est mis en place dès à présent. Cependant, les élus ne s'interdisent pas de l'arrêter à tout moment, notamment si lors du dépôt des offres, la DSP n'est vraiment pas concurrentielle par rapport aux deux autres modes.

Monsieur DARNICHE souligne que l'ouverture a été retenue, compte tenu des enjeux. Des éléments complémentaires permettront d'arrêter une position. Le dossier a été présenté au dernier bureau et les élus ont été favorables à l'unanimité à cette posture. Les approches faites dans l'étude, montrent que financièrement, les écarts ne sont pas très importants. L'appel d'offre peut changer totalement les choses mais ce n'est qu'un avis.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

- par les représentants du personnel,
- par les représentants de l'établissement.

IV – QUESTIONS DIVERSES

Madame GALLAIS, syndicat CGT, souhaite signaler que le syndicat a eu plusieurs retours par rapport aux arrêts de travail, parvenus en retard à la DRH. Plusieurs agents concernés ont reçu un courrier leur rappelant que les arrêts de travail devaient être adressés en temps et en heure. Ceci pose question notamment par rapport au cachet de la poste.

Monsieur GOGÉON répond qu'un décret impose dorénavant l'obligation d'adresser un courrier d'avertissement aux agents ayant fait parvenir un arrêt de travail après 48 heures. Jusqu'à présent, la DRH a fait preuve de souplesse. Une information a été jointe avec le bulletin de salaire en proposant plusieurs possibilités pour l'envoi de cet arrêt : prise de photo du formulaire, scan... S'il y a contestation, les agents peuvent se rapprocher de la DRH. Les enveloppes sont conservées avec chaque arrêt, la date de réception est apposée sur l'arrêt. Monsieur GOGÉON signale avoir été contacté par un agent assez agressif qui pensait que le courrier d'information joint au bulletin de salaire, était un avertissement.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, ne remet pas en cause cette procédure.

Monsieur PIERRE souligne qu'il existe une différence entre la date de l'envoi par courrier postal et la date de réception, le document peut arriver 3 ou 4 jours après avoir été posté. La DRH tient compte de la date du cachet de la poste.

Madame HASCOET, syndicat SUD, fait remarquer que lors d'une hospitalisation, il n'est pas remis d'arrêt au malade.

Monsieur GOGÉON précise que ce cas fait partie des exceptions reprise sur la note d'information. La DRH fait preuve le plus souvent possible de souplesse.

Le Président du Comité Technique
Monsieur Philippe DARNICHE



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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sylvie Durand', with a long horizontal stroke extending to the right.

Le Secrétaire adjoint
Monsieur Eric BOUDEAU
Pour les représentants du personnel
Syndicat CFDT

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eric Boudeau', with a long horizontal stroke extending to the right.

La Roche-sur-Yon, le 25 juin 2015

AUX MEMBRES DU COMITÉ TECHNIQUE

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CT du 18 juin 2015

Suites réservées aux dossiers présentés au Comité Technique du 18 juin 2015

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Convention de mutualisation Agglomération / Ville	Jean-Michel PIERRE	Mise en application au 1 ^{er} mai 2015 et au 1 ^{er} juillet 2015
Schéma de mutualisation	Michel VIAULT	Information
Régime indemnitaire	Jean-Michel PIERRE	Mise en application immédiate
Pérennisation de l'entretien professionnel	Christophe GOGÉON	Mise en application à compter de septembre 2015
Choix du mode de gestion de l'exploitation du réseau de transport urbain de La Roche-sur-Yon Agglomération	Gilles BÉASSE et Maxime BOURGIER	Mise en œuvre du mode de gestion au 1 ^{er} janvier 2017

Philippe DARNICHE,
Président du Comité Technique



Intervention CT du 18 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.