

La Roche-sur-Yon, le 7 avril 2016

Direction des Ressources Humaines
N/Réf. : CT du 24 mars 2016

Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT du 24 mars 2016

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE
DU 24 MARS 2016

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **DARNICHE**, titulaire, Monsieur DAVID, titulaire, excusé, remplacé par Madame **DURAND**, suppléante, Monsieur BATIOU, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **RENOIR**, suppléant, Monsieur **VIAULT**, titulaire, Monsieur **OLIER**, titulaire, Madame PONSOT, suppléante

Monsieur BESSEAU, suppléant et Madame BARRE-IDIER, suppléante étaient excusés

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat CFDT :

Monsieur **LEMASSON**, titulaire, Monsieur **BOUDEAU**, titulaire, Madame BARON, suppléante

Monsieur ROY, suppléant était excusé

▪ Syndicat CGT :

Madame **COURANT**, titulaire, Madame GALLAIS, suppléante

▪ Syndicat FO :

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

▪ Syndicat SUD :

Madame **AMMOUR**, titulaire, Madame OLIVIER, suppléante

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

Secrétaires de séance

Secrétaire : Monsieur Gilles RENOIR
Secrétaire adjointe : Madame AMMOUR, syndicat SUD



Monsieur Christophe GOGÉON de la direction des ressources humaines assure l'assistance administrative.

Monsieur Sylvain FARCY est désigné en qualité d'expert sur l'ensemble des dossiers.

Monsieur **DARNICHE** souhaite la bienvenue à Madame OLIVIER en qualité de représentante du personnel suppléante pour le syndicat SUD. Madame OLIVIER remplace Madame HASCOET qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Monsieur **LEMASSON**, syndicat CFDT, donne lecture de l'intervention jointe au compte-rendu au nom des syndicats CFDT et CGT.

Monsieur **DARNICHE** estime que les propos sont durs. L'écoute et la volonté de dialogue sont permanentes. Monsieur DARNICHE ne comprend pas pourquoi les membres du syndicat CFDT n'ont pas souhaité siéger lors de la dernière séance du Comité Technique. Monsieur DARNICHE préfère avoir une explication plutôt que rompre le dialogue. Il comprend que le syndicat CFDT n'obtienne pas satisfaction sur l'ensemble des dossiers mais l'échange est respectueux et a pour effet de faire avancer au mieux les intérêts réciproques.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, précise que le syndicat CGT est solidaire avec le syndicat CFDT. Quand bien même il est possible de dialoguer au sein de cette instance, des agents ont été malmenés dans certaines directions.

Monsieur **VIAULT** est étonné de la position du syndicat CGT et se souvient de leur abstention de principe lors du vote de l'organigramme général. Cette abstention était une abstention de principe, constructive et positive. Il s'agit ici d'un changement de position.

Monsieur VIAULT ne cautionne pas l'argument asséné par la CFDT de manque de concertation. Dans un courrier réponse aux agents, les différentes étapes de concertation ont été rappelées à la fois sur le schéma de mutualisation et sur l'organigramme. Il rappelle que le projet d'organigramme s'intégrait dans le schéma de mutualisation. La concertation avec les élus de l'ensemble des communes de l'Agglomération devait avoir lieu dans un premier temps. Les dossiers ont ensuite été soumis aux différents Comités Techniques avec une réunion de préparation en amont en lien avec les partenaires sociaux. D'autres réunions spécifiques sur le projet d'organigramme ont eu lieu également.

Monsieur VIAULT rappelle que le processus se déroulait et avait été annoncé en deux phases : une première pour l'organigramme général puis une seconde pour l'organisation détaillée des directions lors du premier semestre 2016.

Un amalgame est fait par le syndicat CFDT, en prétextant un flou dans l'organisation. Or, la méthodologie annoncée a bien été respectée.

Pour ce qui concerne les directeurs ou encadrants malmenés, Monsieur VIAULT rappelle qu'il a toujours annoncé un resserrement des directions. Cette organisation est présente dans de nombreuses autres communes en France et cela paraît logique. En conséquence, des directeurs n'assumeront plus cette fonction dans la nouvelle organisation. La généralisation qui est faite par le syndicat CFDT n'est pas acceptable. Tous les agents qui ont été impactés par cette nouvelle organisation, ont été traités avec respect et humanité. L'article publié dans la presse où le syndicat CFDT s'attaque personnellement au Directeur Général des Services, est inadmissible. Monsieur VIAULT souhaite être sur des rapports plus constructifs et plus collectifs.

I – APPROBATION DU COMPTE-RENDU DES COMITÉS TECHNIQUES DES 6 OCTOBRE ET 26 NOVEMBRE 2015

MISE AU VOTE : comptes rendus adoptés à l'unanimité des deux collèges

II – CHARTE SUR L'UTILISATION DES MOYENS INFORMATIQUES ET DES OUTILS DE TÉLÉCOMMUNICATION

Présentation d'Emmanuel CHOPOT – directeur des systèmes d'information et développement du numérique

Monsieur **CHOPOT** précise qu'il s'agit d'établir de bons usages et de donner des conseils pratiques. Il s'agit d'une mise à jour et d'un ajustement de cette charte.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, estime qu'il aurait été intéressant de mettre en évidence les changements apportés.

Monsieur **CHOPOT** précise que le document a bien été adressé et les modifications sont soulignées.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collèges

III – TRANSFERT DE CERTAINS PERSONNELS COMMUNAUX VERS LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

Présentation de Gilles RENOIR – directeur des ressources humaines

Monsieur **RENOIR** précise que ce dossier fait suite à l'adoption du schéma de mutualisation. Plusieurs services communs vont être créés à l'Agglomération. Conformément à la réglementation, les personnels concernés vont être transférés vers la Communauté d'Agglomération. Ce transfert concerne les agents relevant des directions du pôle gestion ressources ainsi que ceux qui travaillent à la direction de la communication. Aucune incidence n'est à noter pour les agents, notamment concernant la rémunération. Le seuil d'affiliation obligatoire au centre de gestion sera dépassé (350 agents fonctionnaires). La question de l'affiliation de l'Agglomération au centre de gestion sera étudiée. Les partenaires sociaux seront associés à cette réflexion. Des réunions d'information des agents concernés vont être organisées prochainement. Les personnels dépendront de l'Agglomération mais le fonctionnement des services n'en sera pas affecté.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, pose la question de l'équité de traitement entre les agents qui pointent et ceux qui ne pointent pas alors qu'ils font partie du même service et qu'ils dépendent de deux employeurs distincts (Ville et Agglomération). Cette problématique n'a jamais été résolue depuis 2010.

Monsieur **RENOIR** répond que les disparités de traitement sont actuellement recensées entre la Ville et l'Agglomération. L'objectif est que les agents soient traités de la même manière au sein d'une même direction, qu'ils dépendent de la Ville ou de l'Agglomération.

Monsieur **VIAULT** ajoute que l'objectif est d'harmoniser avec un souci d'équité les pratiques au sein d'une même direction. Dans un second temps, un débat de fond doit avoir lieu sur le contrôle des horaires et l'utilisation de la pointeuse.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

IV – MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE DU POINT HALTE DU COTEAU ET DE LA HALTE GARDERIE DE LA MAISON DE LA PETITE ENFANCE

Présentation de Fabienne NEVEU – directrice de la petite enfance

Madame **NEVEU** précise que la halte garderie de la maison de la petite enfance était ouverte du mardi au samedi midi. Les enfants venaient le samedi essentiellement pour des adaptations ou des inscriptions. Par ailleurs, les familles ont exprimé le souhait de bénéficier de journées continues pour l'accueil de leurs enfants. A titre expérimental et depuis le 1^{er} janvier, la structure est ouverte le lundi et le mercredi toute la journée ainsi que le mardi, jeudi et vendredi matin par demi-journées.

Le point halte-garderie du Coteau était ouvert les mardis et vendredis matins et le jeudi toute la journée. Il est désormais proposé aux parents deux journées continues les mardis et jeudis. Les journées sont conséquentes (9 heures 30) mais cette organisation a été validée par les agents. Ces agents ne travaillent qu'à 60 % sur leur demande.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, convient que ces projets ont été discutés avec les équipes et répondent aux demandes des familles. Madame **COURANT** déplore cependant que ce projet ne soit présenté qu'aujourd'hui alors qu'il est effectif depuis le 1^{er} janvier. Une publication a été réalisée dans le Roche Mag.

Madame **NEVEU** répond qu'il s'agit d'un problème de temps. Le dossier était prêt mais le Comité Technique avait déjà été réuni. Un bilan sera réalisé fin juin. Une communication du caractère expérimental dans le Roche Mag aurait été mal perçue et n'aurait pas permis aux familles de se projeter.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, émet une réserve quant à la journée de 9 heures 30 avec seulement 20 minutes de pause. Madame **AMMOUR** demande s'il est possible pour les agents de bénéficier d'une autre pause dans la journée ?

Madame **NEVEU** répond que la structure accueille 12 enfants et 8 pendant le repas. Par ailleurs, les enfants font la sieste en début d'après midi.

Madame **LUCAS**, syndicat FO, attend le bilan du mois de juin afin de savoir ce qu'en pensent les agents.

Monsieur **VIAULT** présente ses excuses quant à la présentation tardive du dossier mais il réitère le fait que ces horaires sont proposés à titre expérimental.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, entend que ce sont les agents qui ont porté ce projet et les agents sont en poste depuis de nombreuses années. Si un poste se libérait, de tels horaires pourraient rendre plus difficile un nouveau recrutement.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
CFDT, FO et SUD : 4 POUR,
CGT : 1 CONTRE

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

V – PRÉSENTATION DES REGLES INTERNES DE PROGRESSION DE CARRIERE

Présentation de Gilles RENOIR – directeur des ressources humaines

Monsieur **RENOIR** précise qu'un document est distribué en séance pour faire suite à la réunion préparatoire au Comité Technique et afin de prendre en compte les remarques formulées par les partenaires sociaux. Les agents doivent remplir des conditions d'âge ou de technicité. Le critère de technicité se base sur le niveau de régime indemnitaire de métier attribué aux agents. Le niveau 2 atteste d'une certaine technicité et permet aux agents de bénéficier d'un avancement. Avec de tels critères, 150 agents pourront avancer de grade à la Ville et au CCAS contre 84 en 2015 et 48 agents pour l'Agglomération contre 20 en 2015.

Monsieur **VIAULT** précise que ce critère de technicité devra être défini plus précisément par métier et par grade. Ce travail sera soumis aux membres du Comité Technique.

Monsieur **LEMASSON**, syndicat CFDT, considère qu'il manque une réunion de travail sur ce dossier. Une réunion de préparation a eu lieu et les partenaires sociaux devaient adresser leurs propositions ensuite. Le dossier est présenté directement en Comité Technique sans réunion de travail supplémentaire.

Monsieur **RENOIR** répond qu'une première réunion s'est tenue. Un document de travail a alors été présenté. Il a été demandé aux organisations syndicales de faire un retour quant à leurs remarques ou demandes de modification. Les quatre partenaires sociaux ont fait un retour. Certaines modifications ont été intégrées au document, d'autres pas. Le document a été présenté dans le cadre de la préparation du Comité Technique. Les remarques des organisations syndicales ont de nouveau été prises en compte, c'est la raison pour laquelle un nouveau document est distribué en séance. Une réunion supplémentaire n'aurait pas été utile.

Monsieur **LEMASSON**, syndicat CFDT, estime que la réunion de présentation des dossiers pour le Comité Technique n'est pas suffisante et une autre réunion aura été nécessaire pour discuter à nouveau de ces critères. Les nouveaux critères ont été connus uniquement lors de la réunion préparatoire au Comité Technique.

Monsieur **VIAULT** estime que les partenaires sociaux ont été vus une première fois. Ils ont eu ensuite le temps nécessaire pour faire leurs retours. Une nouvelle réunion de présentation a eu lieu et les remarques des partenaires sociaux ont été prises en compte. Ceci démontre bien la volonté de concertation de l'administration. Il convient désormais de signaler ce qui ne va pas ou ce que vous souhaitez voir modifier. Comme pour l'organigramme, les partenaires sociaux pouvaient faire des propositions depuis des mois.

Monsieur **LEMASSON**, syndicat CFDT, estime que ce dossier est important pour les agents. Il s'agit de leur avancement de carrière. Monsieur **LEMASSON** déplore le manque de retour sur les propositions faites par les partenaires sociaux. Une réunion pour discuter des propositions avant la réunion préparatoire au Comité Technique aurait été nécessaire. La réunion de préparation au Comité Technique est faite pour présenter les dossiers. Les partenaires sociaux n'ont pas eu le temps de préparer le dossier.

Monsieur **VIAULT** répond que le document proposé est abouti et a pris en compte les observations des partenaires sociaux. Les observations formulées lors de la réunion préparatoire ont été intégrées. Ce dossier va dans le sens des agents. Lors du Comité Technique, il est toujours possible de formuler des requêtes.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, apprécie que les observations formulées lors de la réunion préparatoire aient été intégrées au document. Sur cette problématique, les partenaires sociaux sont d'accord pour dire qu'une réunion supplémentaire aurait été appréciée. Les réunions préparatoires au Comité Technique sont lourdes compte tenu du nombre de dossiers présentés. Madame **TREVIEN-BOUSSARD** espère que la discussion relative au régime indemnitaire ne se résumera pas à seulement deux réunions.

Monsieur **VIAULT** répond qu'il est souvent reproché à l'administration que le travail sur les dossiers dure trop longtemps. Les agents attendent des résultats. Un gros travail a été réalisé sur les avancements de grade et beaucoup d'injustices seront réparées.

Monsieur **DARNICHE** considère que les remarques formulées sont secondaires par rapport à l'essentiel qui a bien été traité. Il n'existe pas de blocage ou de mauvaise volonté de la part des élus ou des services. Les demandes formulées par les partenaires sociaux ont bien été prises en compte.

Monsieur **VIAULT** ajoute que plusieurs réunions seront programmées pour la revalorisation du régime indemnitaire. Cette discussion doit avoir lieu sur l'année 2016.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, rejoint les autres représentants du personnel. A l'issue de la réunion de préparation du Comité Technique, les partenaires sociaux ont convenu qu'il manquait une réunion de concertation sur ce dossier. Madame **AMMOUR** ne pensait pas que les observations formulées allaient être prises en considération. C'est donc une satisfaction. Une réunion plus spécifique aurait été appréciée.

Le syndicat SUD est très satisfait de l'effort réalisé sur ce dossier à l'égard des agents.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, reconnaît que les remarques portent plus sur la forme que le fond. Une réunion supplémentaire aurait été plus adaptée. Une présentation du dossier au mois de mai aurait été possible.

Monsieur **VIAULT** répond que l'avancement des agents serait alors repoussé d'un mois supplémentaire.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souhaitait s'abstenir sur ce dossier mais compte tenu du nouveau document distribué en séance, elle ne va pas participer au vote.

Madame **DURAND** répond qu'en leur qualité d'élus des représentants du personnel, il convient d'assumer ses responsabilités. Ce dossier est important et concerne l'avancement des agents. Leurs paroles risquent d'être remises en question par la suite.

Monsieur **DARNICHE** propose une suspension de séance à 11 heures 10.

La séance reprend à 11 heures 20.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, votera pour ce dossier dans la mesure où les demandes formulées par le syndicat SUD ont été prises en compte dans le document.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, demande que le dossier soit retiré et présenté lors du prochain Comité Technique.

Monsieur **RENOIR** comprend cette demande, cependant, les délais sont contraints. Le centre de gestion de la Vendée demande que les listes des agents proposés à l'avancement de grade, soient adressées avant le 31 mars 2016. Cette demande de report ne peut donc pas être honorée.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, ne souhaite pas que le dossier soit retiré.

MISE AU VOTE : dossier ayant reçu un avis défavorable des représentants du personnel :

- par les représentants du personnel :

FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 CONTRE

- par les représentants de l'établissement : POUR

VI – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Présentation de Céline FICHET – directrice adjointe de la communication

Madame **FICHET** précise que l'actuel responsable du service relations publiques a formulé le souhait de travailler en lien avec la chargée de mission événementiel afin d'avoir une vision plus stratégique. Il est proposé de fusionner la cellule événementiel et le service des relations publiques de façon à proposer une offre plus cohérente, ce qui renforcera la collaboration et la coordination des équipes. Il est proposé de rattacher le service relations publiques à la chargée de mission événementiel pour allier la vision stratégique et la vision opérationnelle.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité des deux collègues

RÉORGANISATION DES DIRECTIONS DU POLE SERVICES A LA POPULATION

VII – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION ÉDUCATION

Présentation de Rémi PRIEUR – directeur de l'éducation

Monsieur **PRIEUR** précise que le principal changement concernant cette direction est le rattachement du Centre Municipal de Restauration. La direction est composée de cinq services et une mission :

- la mission coordination Projet Educatif Local et rythmes scolaires,
- le service vie scolaire,
- le service accueil parents,
- le service actions éducatives périscolaires (nouvelle appellation),
- le service restaurants et écoles maternelles (nouvelle appellation),
- le service Centre Municipal de Restauration.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, n'émet pas de réserve à l'intégration du CMR à cette direction. Cependant et dans le cadre de la lutte contre la précarité, Madame **AMMOUR** a décompté 132 agents en contrat à durée déterminée. Elle demande que la collectivité fasse un effort pour pérenniser certains postes. Il serait intéressant d'intégrer certains agents qui justifient de plusieurs années d'ancienneté.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, demande pourquoi l'assistante en charge de la gestion des remplacements et du suivi administratif des agents (service restaurants et école maternelles) est rattachée au responsable de service et non pas à la Direction des Ressources Humaines.

Monsieur **PRIEUR** répond que les deux agents concernés occupent des missions similaires au sein de la direction en matière de gestion des remplacements notamment. Ce personnel a été rattaché à la DRH pendant 2 années mais au regard de son activité, tournée essentiellement vers la direction éducation, il a été décidé de modifier son rattachement.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, demande pourquoi ces agents ne sont pas rattachés au directeur ?

Monsieur **PRIEUR** répond que deux services gèrent essentiellement le personnel. Les agents sont rattachés au service restaurants et écoles maternelles mais ont un lien fonctionnel avec le service actions éducatives périscolaires. Les consignes au quotidien sont données par les deux responsables de service.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**

FO et SUD : 2 POUR,

CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

VIII – MISE EN PLACE DE LA DIRECTION ACTION SOCIALE, SANTÉ, SOLIDARITÉ

Présentation de David CHAILLOT – directeur action sociale, santé, solidarité

Monsieur **CHAILLOT** précise que cette nouvelle direction résulte d'une fusion de la direction des interventions sociales et de l'insertion et de la direction personnes âgées. Le service insertion par l'activité économique quitte cette direction et est désormais rattaché à la direction développement économique, commerce, emploi, formation. L'activité lutte contre l'habitat indigne, a, quant à elle, été rattachée au service interventions sociales. Cette direction œuvre pour le compte de la Ville, du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et de l'Agglomération.

Au titre de la Ville, elle gère le secteur action sociale, développement social, logement, santé publique, accessibilité. Parmi les interventions sociales, le service gère l'aide alimentaire, le conseil budgétaire, l'assistance juridique et l'aide aux victimes. Ce secteur est composé d'un service (accès aux droits sociaux, conseil budgétaire, logement) et de deux missions : santé publique et accessibilité. Un appel à candidature sera réalisé pour le poste de responsable de service. Par ailleurs, un poste d'assistante sociale à 70 % sera créé.

Au titre de l'Agglomération, la direction gère le CLIC et la MAIA dans le cadre du secteur services aux personnes âgées. Ce secteur est également composé du portage des repas (compétence relevant du CCAS). Le poste d'agent d'accueil et d'animation va être supprimé lors du départ en retraite de l'agent.

Au titre du CCAS, la direction gère le secteur établissements pour personnes âgées (5 EHPAD actuellement).

Une étude sera lancée quant à la mutualisation des EHPAD au niveau du territoire de l'Agglomération.

Le service finances est rattaché au directeur. Les deux agents pourraient intégrer le service mutualisé des finances.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, regrette la création d'un poste à 70 %. Elle préférerait que le poste soit à 80 % afin que l'agent puisse être affilié à la CNRA. Un regard particulier sera porté sur ce service en matière d'organisation et de remplacement d'agent absent. Certains agents ont un mandat syndical et ne peuvent s'absenter pour raison de service.

Monsieur **CHAILLOT** répond que le fonctionnement avec cinq agents d'instruction permettra de conforter l'organisation et aux agents d'assumer leurs différents mandats.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**

FO : 1 POUR,

CFDT, CGT et SUD : 4 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

IX – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES AFFAIRES CULTURELLES

Présentation de Sylvain FARCY – directeur général adjoint du pôle services à la population

Monsieur **FARCY** précise que le nom de la direction a changé. Une logique fonctionnelle apparaît notamment pour le CYEL (Centre Yonnais d'Expression Libre). Le CYEL regroupera, en janvier 2017, le conservatoire et l'école d'art et disposera d'un espace d'exposition. Le CYEL n'aura pas de poste de directeur mais la directrice des affaires culturelles sera présente pour résoudre les problématiques afférentes à cet équipement.

La direction est organisée selon une logique de service.

La responsable de l'école d'art n'assumera plus que ses missions de direction et non plus des missions d'enseignement en parallèle.

Le musée se voit attribuer la mission afférente au patrimoine qui était auparavant rattachée à l'histoire, archives. Une réflexion est actuellement menée sur un espace napoléonien.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, demande si la médiathèque va être réorganisée car l'articulation proposée ne correspond pas à l'organisation actuelle.

Monsieur **FARCY** répond qu'il a été souhaité distinguer la médiathèque Benjamin RABIER des médiathèques de quartier. Des modifications peuvent être apportées si nécessaire.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souligne que les quartiers ne proposent pas uniquement des activités pour la jeunesse mais l'ensemble des activités qu'une médiathèque peut proposer.

Madame AMMOUR demande s'il est possible d'avoir une réponse rapide quant au devenir des médiathèques de quartier et notamment pour ce qui concerne la médiathèque Félix LECLERC. Il a été dit qu'elle fermerait en fin d'été or un travail en amont est réalisé afin d'organiser la rentrée scolaire. En effet, la médiathèque organise des partenariats, les accueils de classe, les activités péri-éducatives... Il serait pertinent de pouvoir anticiper cela le plus en amont possible.

Monsieur **VIAULT** répond que cette réflexion s'intègre avec celle relative à l'évolution de la compétence médiathèque au niveau de l'Agglomération. Une étude est actuellement réalisée pour étendre cette compétence. Les élus ne se sont pas encore prononcés.

Il avait été question de reconstruire la médiathèque du Bourg sous la Roche mais ce scénario n'a pas été retenu.

Pour ce qui concerne la médiathèque de Saint André d'Ornay, la fréquentation n'est pas au niveau attendu. Si dans le cadre de l'extension de la compétence, de nouveaux pôles devaient voir le jour, la médiathèque de St André pourrait être conservée. Rien n'est décidé pour l'instant.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, demande si les agents seront transférés à l'avenir dans ce cadre ?

Monsieur **VIAULT** répond que les agents seraient alors réaffectés. La réflexion n'en est pas encore à ce stade cependant.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

X – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION SPORTS ET JEUNESSE

Présentation de Jean-Marc LUCY – directeur sports et jeunesse

Monsieur **LUCY** précise que la direction est organisée autour de quatre services :

- projet sportif territorial,
- piscines et patinoire,
- équipements et éducation sportive,
- jeunesse et vie étudiante comprenant le 14 bis notamment.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

RÉORGANISATION DES DIRECTIONS DU POLE SERVICES GESTION RESSOURCES

XI – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION FINANCES, COMMANDE PUBLIQUE

Présentation de Régis ROUSSEL – directeur finances, commande publique

Monsieur **ROUSSEL** précise que la direction est désormais mutualisée dans sa globalité. Elle est composée de cinq services :

- le service budget et comptabilité. Il fonctionnera par politique publique et les trois coordinateurs auront des directions dédiées, ce qui permettra d'avoir un interlocuteur unique.
- le service stratégies financières. C'est un service d'expertise. L'objectif est de monter et d'animer un observatoire fiscal. Il sera en charge la coordination du plan pluriannuel d'investissement et des perspectives financières.
- le service gestion et recherche de financements est un nouveau service. Face à des moyens contraints, ce service a pour mission de centraliser l'ensemble des financements des collectivités. Il devra également prospecter afin de trouver de nouvelles ressources.
- le service marchés publics. Un interlocuteur sera dédié à chaque direction.
- le service achats.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, souhaite connaître le périmètre d'intervention de cette direction en lien avec le schéma de mutualisation. Doit-elle travailler pour les communes membres de l'Agglomération ?

Monsieur **ROUSSEL** répond que l'intervention n'est pas étendue aux autres communes membres. Cependant, dans le cadre du schéma de mutualisation, le service stratégies financières, qui est un service d'expertise, pourra conseiller les autres communes.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, demande si des groupements de commande sont organisés avec les autres communes comme le schéma de mutualisation le prévoit ?

Monsieur **ROUSSEL** répond que ces groupements étaient déjà réalisés auparavant mais ils seront plus fréquents à l'avenir.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, sera vigilante et demande qu'un bilan soit réalisé afin de surveiller la charge de travail. Les agents sont inquiets car le périmètre des emplois reste le même. Des renforts seront peut être nécessaires à l'avenir.

Monsieur **VIAULT** répond qu'il sera également vigilant sur cet aspect qui a été formalisé dans le cadre du schéma de mutualisation. A l'heure actuelle, seul le service autorisation du droit des sols est mutualisé entre l'Agglomération, la Ville de La Roche-sur-Yon et les autres communes membres.

Dans un premier temps, il a été décidé d'intervenir ponctuellement dans le cadre de conseils, d'audits ou d'analyses. Cela se mettra en place dans un cadre précis avec des modalités en cours de rédaction. Les services auront la possibilité de répondre dans des délais plus longs compte tenu de leur charge de travail.

Pour ce qui concerne les groupements de commande, une plateforme web sera mise en place. Elle intégrera les dates de renouvellement des principaux marchés.

Les communes sont libres d'adhérer à cela. Elles n'ont aucune obligation en la matière.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

XII – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION DES AFFAIRES JURIDIQUES, ASSEMBLÉES

Présentation de Gérard CHAILLOT – directeur des affaires juridiques, assemblées

Monsieur CHAILLOT précise que la principale modification est la préparation par cette direction du bureau et du conseil communautaire. Elle est composée de trois services :

- le service des assemblées et du courrier, un agent a été réaffecté à ce service,
- le service juridique (conseil, contentieux, assurances),
- le service documentation.

Les communes membres de l'Agglomération peuvent saisir le service juridique pour des conseils ou études juridiques.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

FO et SUD : 2 POUR,

CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

XIII – MISE EN PLACE DU SERVICE SUIVI DE GESTION ÉVALUATION

Présentation de Michel VIAULT – directeur général des services

Monsieur VIAULT précise que ce service nouvellement créé est rattaché directement au DGS. Il aura quatre grandes missions :

- mettre en place une démarche globale d'évaluation de l'ensemble des politiques publiques. Un tableau de bord sera uniformisé pour l'ensemble des services avec des indicateurs d'activités ou financiers. Cela permettra de mesurer l'efficacité des politiques engagées et des services,
- suivre les partenariats avec l'ensemble des partenaires extérieurs : associations, établissements publics,
- réaliser des audits internes,
- évaluer le schéma de mutualisation. Des bilans devront être réalisés régulièrement.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, demande si l'équipe est constituée entièrement ?

Monsieur VIAULT répond qu'un recrutement est en cours.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, estime qu'un tel service était nécessaire notamment pour évaluer le schéma de mutualisation. Il convient de réaliser des économies par ailleurs.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :

FO et SUD : 2 POUR,

CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

XIV – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION AMÉNAGEMENT, URBANISME

Présentation de Yoann RAINEAU – directeur aménagement, urbanisme

Monsieur RAINEAU précise que l'architecture de sa direction n'est pas fondamentalement changée avec trois services existants. Un recrutement est en cours pour un renfort au sein du service autorisation du droit des sols. En effet, le volume d'instruction des autorisations a augmenté de 40 % par rapport aux prévisions initiales. Le service aménagement, paysage voit ses missions modifiées compte tenu de l'intercommunalité et de la mutualisation (zones d'activité économique). Quant au service planification et politique foncière, il aura en charge la gestion du foncier immobilier non bâti et du bâti présentant un caractère stratégique. La gestion quotidienne du bâti est désormais prise en charge par la direction des bâtiments.

Il précise que l'organigramme présenté comporte une erreur. La direction aménagement, urbanisme comptabilise deux agents d'accueil ADS instruction niveau 1, et non 3 comme indiqué.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

XV – MISE EN PLACE DE LA DIRECTION DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, COMMERCE, EMPLOI, FORMATION

Présentation de Laurent HARMAND – directeur développement économique, commerce, emploi, formation

Monsieur **HARMAND** précise que cette direction a été créée à la demande des élus pour définir et conduire la stratégie de développement économique. L'objectif est de créer un environnement propice à l'emploi en favorisant les interactions entre les acteurs de l'emploi, de l'entreprise et de la formation.

Cette direction est structurée autour de trois services :

- le service économie, commerce gère les missions relatives à l'offre économique territoriale, la relation entreprise, animation économique et la partie veille et prospection économique, l'animation commerciale et les relations avec les commerçants, l'accompagnement des porteurs de projets. Un agent d'ORYON va être transféré dans le cadre d'une reprise de l'activité par l'Agglomération. Elle sera assistante commerce en catégorie B et non C comme indiqué. Une assistante réglementation va gérer notamment les enseignes commerciales.
- le service emploi, insertion doit permettre de mettre en relation les demandeurs d'emploi et le monde de l'entreprise. Les missions seront l'accompagnement des demandeurs d'emploi par le PLIE, les clauses d'insertion et les chantiers d'insertion (comprenant 24 à 27 agents en contrat à durée déterminée d'insertion). Des financements notamment européens sont fléchés sur ces postes.
- le service enseignement supérieur, recherche, innovation, filières. Un travail est réalisé sur la structuration de filières. Les filières actuellement développées sont le numérique, la robotique et l'environnement. La Loco est rattachée à ce service.

L'organigramme comporte une petite erreur, le service emploi, insertion comprend un chargé de relations entreprises et non trois comme indiqué.

Monsieur **VIAULT** précise que cette nouvelle direction met en valeur les problématiques afférentes à l'économie, au commerce, à l'emploi et à l'insertion professionnelle. Cette direction est cohérente et performante.

Monsieur **DARNICHE** estime en tant qu'élu que cette direction est stratégique.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- par les représentants du personnel :
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- par les représentants de l'établissement : POUR

Madame TRÉVIEN BOUSSARD quitte la séance pour ce dossier dans la mesure où elle travaille au sein de la direction transports et déplacements durables.

XVI – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION TRANSPORTS ET DÉPLACEMENTS DURABLES

Présentation de Gilles BÉASSE – directeur transports et déplacements durables

Monsieur **BÉASSE** réaffirme le rôle de chef de fil de l'Agglomération en matière de déplacement sur le territoire. Elle assure le transport urbain et le transport collectif, l'éducation aux risques routiers et le pilotage stratégique des déplacements doux. Il est proposé de donner plus de lisibilité et de cohérence à cette direction. Un responsable unique est identifié sur le transport urbain et le transport collectif. Il est proposé de créer une mission mobilité durable conformément au Plan Global de Déplacement (PGD) adopté le 24 septembre 2015. Il s'agit de créer un conseiller en mobilité durable qui animera le PGD, pilotera la future création de la maison de la mobilité. La mission éducation aux risques routiers ne voit pas ses missions modifiées.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, n'a pas de question ou de remarque quant à ce dossier dans la mesure où trois réunions préalables de présentation ont permis de détailler cette nouvelle organisation.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

XVII – RÉORGANISATION DE LA DIRECTION HABITAT ET HÉBERGEMENT

Présentation de Cécile DALAIS – directrice habitat et hébergement

Madame **DALAIS** précise que cette direction a en charge la définition et la conduite de la politique en matière d'habitat public et privé ainsi que la gestion des aires d'accueil des gens du voyage. La loi ALUR renforce le rôle des intercommunalités en matière de politique du peuplement, ce qui nécessite une modification de l'organisation de la direction avec la création d'une mission afférente. Un coordonnateur aura une action transversale qui touchera à la fois le parc public et le parc privé.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, n'a pas de question ou de remarque quant à ce dossier dans la mesure où le dossier présenté en amont était clair.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

XVIII – MISE EN PLACE DE LA MISSION STRATÉGIE ET PROSPECTIVE TERRITORIALE

Présentation de Gilbert OLIER – directeur général adjoint du pôle développement, aménagement, planification

Monsieur **OLIER** précise que cette mission a pour objet de réfléchir à l'avenir du territoire et des politiques publiques afin de fixer un cadre à moyen et long terme. Cette mission constitue un outil d'aide à la décision pour les élus. Le monde des collectivités est en mouvement permanent et de nouveaux partenariats sont à créer avec de nouveaux acteurs comme la Région, les intercommunalités qui changent et qui gagnent en importance. Il s'agit de travailler sur une stratégie et une prospective à 15, 20 ans. Cette mission est composée de trois agents chargés de travailler sur la stratégie territoriale, la prospective et l'économie sociale et solidaire.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
FO et SUD : 2 POUR,
CFDT et CGT : 3 ABSTENTIONS

- **par les représentants de l'établissement : POUR**

QUESTION DIVERSE

Madame **COURANT**, syndicat CGT, demande qu'un agent qui entame un protocole d'assistance médicale à la procréation, puisse bénéficier de temps sur son temps de travail pour se rendre à des examens médicaux. Cette demande fait suite à la loi du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé. Cette question pourrait être inscrite à l'ordre du jour d'un prochain Comité Technique au sujet des autorisations d'absence. Madame **COURANT** remet un document joint au compte rendu.

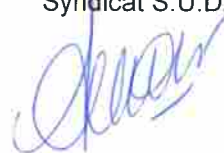
Le Président du Comité Technique
Monsieur Philippe DARNICHE



Le secrétaire
Monsieur Gilles RENOIR
Pour les représentants de l'Etablissement



La secrétaire adjointe
Madame Zora AMMOUR
Pour les représentants du personnel
Syndicat S.U.D.





La Roche-sur-Yon, le 24 mars 2016

Monsieur le Maire-Président,

Les organisations syndicales respectives vous ont interpellé, soit par courrier, soit en vous rencontrant, ou bien encore par l'intermédiaire de l'élue en charge du dialogue social pour vous faire part du désarroi des agents, suite à la mise en place du schéma de mutualisation et de l'organigramme qui en découle, par Pôles et Directions.

Nous vous avons interpellé sur l'aspect fortement anxiogène de cette réorganisation dans un 1^{er} lieu sur les cadres, puis sur l'ensemble du personnel.

En effet, comment s'investir dans des missions lorsque l'on n'est pas certain de les continuer, et/ou qu'elles ne sont pas cadrées pour l'avenir ?

Nous vous avons alerté également sur le déséquilibre entre vos annonces politiques qui prônent le respect des personnes, le dialogue social, la concertation, l'empathie, la transversalité et les réalités de votre administration qui sont à l'opposé (information directive et unilatérale).

Comment accepter d'être invitées à dialoguer et échanger sur un thème au lendemain de son passage en Comité technique ?

Il s'agit en l'espèce d'un profond mépris des organisations syndicales, d'un profond manque de considération qui brise le lien de confiance que nous devrions avoir, alors que vous prônez, vous-même, qu'elle doit être mutuelle et réciproque !

Malgré nos alertes, le décalage est toujours aussi fort.

La bonne parole ne suffit plus, retrouvons ensemble le chemin d'une confiance partagée.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Maire-Président, à l'expression de nos salutations respectueuses.

Parcours AMP et travail

La loi de modernisation de notre système de santé (loi n°2016-41 du 26 Janvier 2016 – Article 87) a créé une autorisation d'absence au bénéfice de la salariée concernée par un parcours d'assistance médicale à la procréation afin de suivre les protocoles de soins.

Le conjoint, partenaire de PACS ou vivant maritalement avec elle peut également bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours AMP.

Ces absences n'entraînent aucune baisse de rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif pour déterminer la durée des congés payés et l'ancienneté.

L'article 1225-16 du code du travail a ainsi été modifié afin d'y intégrer ces nouvelles dispositions.

Si cela ne concerne actuellement que le secteur privé, il serait normal d'en faire également bénéficier les salariés travaillant dans le secteur public.

Pour rappel, un couple sur six est concerné par des difficultés à concevoir naturellement un enfant.

Actuellement, dans le privé comme dans le public, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Il serait donc cohérent que les couples en parcours AMP puissent obtenir les mêmes autorisations.

Le parcours d'aide médicale à la procréation est un parcours éprouvant et très contraignant. De telles dispositions permettraient de le rendre un peu moins pesant.

La Roche-sur-Yon, le 7 avril 2016

Direction des Ressources Humaines
N/Réf. : CT du 24 mars 2016

Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CT du 24 mars 2016

Suites réservées aux dossiers présentés au Comité Technique du 24 mars 2016

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Charte sur l'utilisation des moyens informatiques et des outils de télécommunications	Emmanuel CHOPOT	Mise en application immédiate
Transfert de certains personnels communaux vers la Communauté d'Agglomération	Gilles RENOIR	Mise en œuvre au 1 ^{er} juillet 2016
Modification des horaires d'ouverture du point halte du Coteau et de la halte garderie de la maison de la petite enfance	Fabienne NEVEU	Expérimentation depuis le 1er janvier 2016 – bilan en juin 2016
Présentation des règles internes de progression de carrière	Gilles RENOIR	Mise en œuvre à compter de l'année 2016
Réorganisation de la direction de la communication	Céline FICHET	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction éducation	Rémi PRIEUR	Mise en application immédiate
Mise en place de la direction action sociale, santé, solidarité	David CHAILLOT	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction des affaires culturelles	Sylvain FARCY	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction sports et jeunesse	Jean-Marc LUCY	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction finances, commande publique	Régis ROUSSEL	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction des affaires juridiques, assemblées	Gérard CHAILLOT	Mise en application immédiate
Mise en place du service suivi de gestion évaluation	Michel VIAULT	Mise en application immédiate

Réorganisation de la direction aménagement, urbanisme	Yoann RAINEAU	Mise en application immédiate
Mise en place de la direction développement économique, commerce, emploi formation	Laurent HARMAND	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction transports et déplacements durables	Gilles BÉASSE	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction habitat et hébergement	Cécile DALAIS	Mise en application immédiate
Mise en place de la mission stratégie et prospective territoriale	Gilbert OLIER	Mise en application immédiate

Philippe DARNICHE,
Président du Comité Technique

