

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par Flavie HERPIN

N. Réf. : FH/16.10.2019

Tél. 02 51 47 45 47

Objet : Compte rendu du Comité Technique du 16 octobre 2019

COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE DU 16 OCTOBRE 2019

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Monsieur Michel VIAULT**, titulaire, **Monsieur Sylvain FARCY** titulaire, **Monsieur Gilles RENOIR**, titulaire, **Monsieur Pierre LEFEBVRE**, suppléant, **Monsieur Bernard QUENAULT**, suppléant, étaient présents.

Monsieur Luc BOUARD, titulaire, Monsieur Jacky GODARD, titulaire, Monsieur Jean-Louis BATIOT, titulaire, Madame Anne-Sophie SARDAY, titulaire, Monsieur Yannick DAVID, suppléant, Monsieur Jean-Marie CHAMARD, suppléant, Monsieur Malik ABDALLAH, suppléant, Madame Geneviève POIRIER-COUTANSAIS, suppléante, Monsieur Gilbert OLIER, suppléant et Madame Christine PONSOT, suppléante, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat CFDT :

Monsieur Benoit DÉCHAMP, titulaire et **Madame Laurence BARON**, suppléante, étaient présents.

Monsieur David LEMASSON, titulaire Monsieur Eric BOUDEAU, suppléant et Madame Lydia RICHARD, suppléante et étaient excusés.

- Syndicat CGT :

Madame Christel RAYNAUD, titulaire et **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, suppléant étaient présents.

- Syndicat FO :

Monsieur Frédéric DUBÉ, titulaire, **Monsieur Pascal BARBEAU**, titulaire, **Monsieur Marc REMÉRANT** suppléant et **Madame Isabelle LUCAS**, suppléante étaient présents.

Pour information, Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD, représentante du personnel titulaire au sein du Comité Technique a démissionné de son mandat. Conformément à l'article 6 du décret n°85-565 du 30 mai 1985, Monsieur Frédéric DUBÉ est donc représentant du personnel titulaire et Marc REMÉRANT est désigné comme représentant du personnel suppléant.

- Sans étiquette :

Monsieur Benoit LÉAUTÉ, titulaire était excusé.

- Syndicat SUD :

Monsieur Philippe LARIGNON, titulaire et Madame Zora AMMOUR, titulaire étaient présents.

Monsieur Davy BIRÉ, suppléant et Madame Lydie MORILLEAU-GOBIN, suppléante, étaient excusés.

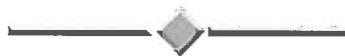
Le nom des membres titulaires, ou remplaçant un titulaire et prenant part au vote, apparaît en gras.

Présidente de séance : **Madame Sylvie DURAND**

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Monsieur Pierre LEFEBVRE**
Secrétaire adjoint : **Monsieur Pascal BARBEAU**, syndicat FO

Madame Flavie HERPIN de la Direction des Ressources Humaines assure l'assistance administrative.



I – APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU 24 JUIN 2019

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite des éclaircissements sur les mouvements de personnel au sein de la Direction Petite Enfance. En effet, cela occasionnerait des modifications de planning qui auraient nécessité un avis du Comité Technique.

Monsieur Gilles RENOIR affirme qu'aucune modification de planning n'a été effectuée. L'infirmière, nouvellement recrutée, intervient sur Abricadabra, Petipatapon et la Farandole en s'adaptant au planning de chaque structure sans impacter le roulement du personnel en place.

Le compte-rendu est approuvé par l'ensemble des représentants.

II – PRÉSENTATION DU DIAGNOSTIC ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Présentation par Madame Olivia DOERLER, chargée de mission égalité femmes-hommes.

Madame Olivia DOERLER présente le diagnostic égalité femmes-hommes concernant la Ville et l'Agglomération de la Roche-sur-Yon. Ce rapport consiste notamment à analyser, par le biais de données statistiques, les éléments différenciant les femmes et les hommes sur plusieurs niveaux : population yonnaise, personnel de la collectivité et bénéficiaires des différentes politiques publiques. Ce rapport a vocation à être régulièrement mis à jour. Enfin, un plan d'actions égalité femmes-hommes sera également rédigé lorsque le gouvernement en aura défini les modalités.

Concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, **Monsieur Gilles RENOIR** confirme l'analyse de Madame Olivia DOERLER. Ces différences s'expliquent notamment par le temps de travail (les femmes travaillent davantage à temps partiel ou temps non complet que les hommes), par l'âge (la moyenne d'âge des femmes dans la collectivité est inférieure à celle des hommes) et par le cadre d'emploi occupé (les femmes occupent des cadres d'emplois dont les grilles indiciaires sont moins favorables que d'autres cadres d'emplois où les hommes sont majoritaires). Il ajoute également que, de manière générale, les hommes négocient davantage leur niveau de rémunération que les femmes. Cela se constate sur les recrutements en externe où un homme peut arriver avec un niveau de salaire plus élevé, négocié dans son ancienne collectivité et qu'il va naturellement souhaiter conserver. De fait, les inégalités de traitement se reproduisent alors. A l'inverse, l'égalité de traitement est respectée pour les recrutements en interne.

Monsieur Michel VIAULT condamne fermement ces inégalités de traitement.

Madame Sylvie DURAND ajoute que cette problématique de recrutement externe se rencontre dans de nombreuses collectivités. Sur des métiers en tension, les collectivités sont obligées d'accepter la négociation.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, regrette que les femmes n'aient pas la culture d'aller négocier leur salaire. Elles se retrouvent donc avec des salaires plus bas. Le fait de vouloir rectifier petit à petit ces inégalités, plutôt vers le haut que vers le bas, est tout à fait louable.

Madame Olivia DOERLER ajoute que ces évolutions prendront du temps car ce sont des évolutions sociétales. Il y a des siècles d'Histoire à rattraper.

Concernant la représentation femmes-hommes dans les instances consultatives, **Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, rappelle que les représentants de la collectivité n'ont pas d'obligation en la matière contrairement aux listes des représentants du personnel, présentées lors des élections, qui devaient être paritaires.

Madame Olivia DOERLER observe que le manque de parité se constate aussi bien au niveau des représentants de la collectivité que des représentants du personnel, notamment pour le CHSCT.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que les femmes sont plus difficiles à mobiliser car elles occupent souvent des fonctions prenantes : agent d'entretien, métiers sociaux...

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, est étonnée de ne pas constater plus de parité dans les instances car le syndicat qu'elle représente avait été attentif à cette thématique lors des dernières élections du personnel pour le mandat 2019-2022. Elle ajoute, concernant la remarque de Benoit DÉCHAMP, que l'obligation de parité sur les listes peut être contournée dans le sens où il n'y a aucune obligation d'alternance de genre sur les listes à présenter. Par conséquent, sur une liste de 10 noms, les 5 premiers candidats pouvaient

être des hommes et les 5 derniers, des femmes (ou inversement). Les 5 premiers avaient plus de chances d'être élu(e)s.

Madame Olivia DOERLER précise que les données datent de l'ancien mandat.

Madame Laurence BARON, pour le syndicat CFDT, explique qu'au sein de la Direction Petite Enfance, des formations sont organisées pour briser les images sexuées dans les jeux de l'enfant. Elle pense qu'une sensibilisation serait également intéressante pour les médiathèques, notamment au niveau des images véhiculées dans la littérature.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, remercie Madame DOERLER pour ce travail. Il ajoute que ce rapport doit continuer de vivre en intégrant un suivi et des mises à jour régulières. Il encourage à continuer le travail pour réduire les écarts de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes.

III – PRÉSENTATION DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Benoit DÉCHAMP, pour le syndicat CFDT, est surpris de ne pas voir apparaître l'article premier de la loi qui rappelle la « *représentation réaffirmée des organisations syndicales dans le dialogue social* ». Il serait important de le mentionner dans le document présenté et envoyé aux directeurs, pour montrer que la collectivité est attachée à cet engagement.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le document présenté est une synthèse et précise que cet article réaffirme la volonté de maintenir un bon dialogue social. Toutefois, cela ne modifie pas l'organisation du dialogue social, de manière concrète. C'est à ce titre que cet article n'a pas été mentionné dans ce document. Il affirme que la collectivité reste engagée pour maintenir un bon dialogue social.

Madame Sylvie DURAND rappelle qu'un des objectifs de la loi le mentionne déjà clairement « *Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif dans le respect des garanties des agents publics* ».

Monsieur Michel VIAULT confirme que les articles présentés à travers ce document déterminent les actions concrètes ainsi que les impacts sur les services.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, regrette plusieurs mesures inscrites dans cette loi. La fusion du CT et du CHSCT ne favorisera pas le dialogue social. Elle regrette le fait que les CAP ne puissent plus donner des avis sur les avancements de grade et les promotions internes.

Madame Sylvie DURAND précise que pour les avancements de grade et les promotions internes, les lignes directrices seront toujours présentées et votées en CT.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, précise que les organisations syndicales regrettent de ne pas avoir de visibilité sur les décisions finales d'avancement et de promotion. Elle ajoute que la mise en œuvre des indemnités de précarité renforcera le statut précaire de nombreux agents. Elle s'interroge également sur « *la possibilité de tenir compte des résultats collectifs d'un service afin de déterminer le montant du régime indemnitaire versé* ».

Monsieur Gilles RENOIR explique que le versement d'un régime indemnitaire en fonction de résultats collectifs est une réaffirmation de ce qui existe actuellement. Ce dispositif aurait pu être mis en place par la collectivité dans le cadre du RIFSEEP. Il consiste à prendre en compte les résultats collectifs afin que l'intégralité des agents

d'un secteur, d'un pôle ou d'un service ayant contribué à l'atteinte de ces objectifs puissent bénéficier d'une hausse de leur régime indemnitaire. Quant à la « prime au mérite », elle est liée au CIA (Complément Individuel Annuel), qui n'a pas non plus été mis en place par la collectivité.

Concernant l'indemnité de précarité, ce dispositif peut avoir deux conséquences positives, soit augmenter la rémunération des agents cumulant plusieurs contrats de courte durée, soit inciter les collectivités à établir des contrats plus longs et donc diminuer la précarité.

Monsieur Benoit DÉCHAMP, pour le syndicat CFTD, constate que cette mesure prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021. Il demande alors si les contrats débutant antérieurement pourront tout de même en bénéficier.

Monsieur Gilles RENOIR répond que les décrets le préciseront. En général, la règle est également appliquée aux contrats en cours.

Monsieur Michel VIAULT tient à préciser que la collectivité ne soutient pas forcément cette nouvelle loi dans son ensemble. Il est seulement présenté aujourd'hui une version synthétique des futures mesures ayant un impact direct sur le fonctionnement et les agents. Il admet que la fusion CT-CHSCT n'est pas pertinente. La collectivité suivra le cadre réglementaire mais continuera de travailler avec les partenaires sociaux, quitte à créer des entités ou des sous-groupes sur différentes thématiques.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise que certains Centres de Gestion ont adopté des mentions sur le texte de loi, qu'ils ont transmis au Président de la République. Cela porte notamment sur le temps de travail pour les métiers pénibles (auxiliaires de soins, de puériculture...). Il souhaite savoir si notre collectivité fera de même.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la loi est votée et que la collectivité est en attente des ordonnances et des décrets pour appliquer ces mesures.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, apprécie la remarque de M. VIAULT et espère que la loi autorisera la création de groupes de travail. Elle demande si, d'ores et déjà et avant les prochaines élections municipales, des groupes de travail peuvent être mis en place pour commencer à échanger sur le temps de travail.

Monsieur Michel VIAULT préfère attendre le renouvellement de l'équipe municipale avant d'entamer ce travail, par respect démocratique. Il assure qu'après les élections, des groupes de travail seront rapidement mis en place.

Madame Sylvie DURAND rejoint les propos de Michel VIAULT.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, souligne un point positif de la loi portant sur la reconnaissance de l'engagement des agents de Police Municipale. Toutefois, elle souhaiterait que cette reconnaissance s'étende à d'autres métiers et filières. Elle reconnaît leurs conditions d'exercice difficiles, surtout dans le contexte social actuel, mais ce ne sont pas les seuls. Par exemple, il existe des difficultés de recrutement dans les EHPAD et rien n'est prévu pour y faire face.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, fait part de l'inquiétude du syndicat qu'elle représente sur ce qui se profile. Elle espère que les échanges constructifs dans la mise en place de protocoles internes perdureront notamment par le biais de réunions préparatoires. Elle espère que la transparence dans les décisions de l'administration sera conservée notamment sur les décisions d'avancements et de promotions.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, complète en indiquant que cette loi de transformation de la fonction publique met à mal le statut du fonctionnaire qui garantit l'intérêt général.

IV – ADHÉSION DE LA COLLECTIVITÉ A L'OFFRE PRÉVOYANCE DU GROUPE TERRITORIA MUTUELLE

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR insiste sur le fait de remplir un nouveau bulletin d'adhésion, que l'agent soit déjà adhérent ou non. Le contrat de prévoyance sera résilié au 31 décembre 2019 et aucune adhésion ne sera renouvelée automatiquement. Les bulletins d'adhésion seront transmis par voie postale, au domicile de chaque agent d'ici la fin octobre. Chaque agent pourra adhérer en ligne ou en version papier.

Il précise également que jusqu'à présent, des questionnaires de santé pouvaient être demandés lorsqu'un agent adhérerait au-delà d'une certaine durée (*6 mois après le début du contrat de prévoyance ou 6 mois après avoir été recruté*). Dorénavant, il n'y aura plus aucun questionnaire de santé pouvant amener à certaines restrictions de prise en charge, autrement dit, avec ce nouveau contrat, chaque agent part de zéro. Toutefois, cette modalité d'adhésion est remplacée par le respect d'un délai de stage lorsque l'agent adhère 6 mois après le début du contrat de prévoyance ou 6 mois après être arrivé dans la collectivité. Ce délai de stage se traduit par le versement des cotisations pendant 6 mois sans pouvoir prétendre aux indemnités versées par Territoria (sauf en cas d'accident).

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, observe que, dans la délibération, le « taux de couverture » est répété deux fois dans le tableau des garanties optionnelles. Sur la deuxième ligne, il devrait être remplacé par « taux de cotisation ».

Monsieur Gilles RENOIR le confirme et rectifiera cet élément.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande les raisons pour lesquelles seulement quatre formules sont présentées sur la garantie incapacité au lieu de huit.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les modalités du contrat de prévoyance couvrent l'ensemble des collectivités de Vendée qui n'ont pas toutes les mêmes règles en termes de régime indemnitaire. Les formules manquantes sur les fiches internes ne correspondent pas à la politique indemnitaire de la collectivité. En effet, le régime indemnitaire versé par la collectivité suit le sort du traitement. Par conséquent, des formules avec franchise ne sont pas adaptées et plus onéreuses.

Madame Laurence BARON, pour le syndicat CFDT, demande si les agents nouvellement recrutés seront reçus pour leur expliquer le dispositif.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'actuellement tous les agents recrutés reçoivent ces explications par leur gestionnaire carrière-paie, et cela continuera d'être fait.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, revient sur une précision apportée lors des réunions d'information prévoyance. Un capital d'un montant de 13 500€ serait versé aux ayants droits (conjoint marié ou pacsé et enfants âgés de moins de 21 ans) en cas de décès de l'agent.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'un capital décès est versé, par la collectivité, aux ayants droits du fonctionnaire décédé en activité et affilié au régime spécial des retraites (CNRACL), sous conditions. Le montant du capital versé (avant l'âge minimum de départ à la retraite du fonctionnaire décédé) est égal à 4 fois le montant forfaitaire du capital-décès mentionné à l'article D. 361-1 du Code de la sécurité sociale en vigueur à la

date du décès (13 844€ au 1^{er} avril 2019). Ce capital peut être majoré en fonction du nombre d'enfant(s) bénéficiaire(s).

Le fonctionnaire affilié au régime général (CARSAT/CPAM/IRCANTEC) peut percevoir également un capital décès versé par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, pour un montant de 3 461€. Un capital complémentaire peut être versé par l'IRCANTEC en fonction du nombre d'enfant(s) bénéficiaire(s).

Monsieur Michel VIAULT ajoute que la DRH prend contact avec les ayants droits de l'agent pour les tenir informés.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
7 POUR : CFDT (2 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) et SUD (2 voix)	6 POUR

V – MODIFICATION DES REGLES INTERNES DE PROGRESSION DE CARRIERE

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande les raisons pour lesquelles le paragraphe, rappelant que les ATSEM peuvent prétendre au cadre d'emplois d'agent de maîtrise en exerçant des fonctions d'encadrement, n'a pas été reporté dans le document final.

Monsieur Gilles RENOIR explique que cette précision porte sur des règles statutaires. Il assure que la collectivité respecte cette règle statutaire mais ne la rappelle pas dans un document destiné à définir les règles internes de progression de carrière.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
7 POUR : CFDT (2 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) et SUD (2 voix)	6 POUR

VI – MODIFICATION DES REGLES D'ATTRIBUTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE AUX AGENTS CONTRACTUELS DU CCAS

Présentation par Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Michel VIAULT ajoute que la création de 10 postes au sein des EHPAD (6 postes d'auxiliaire de soins et 4 postes d'IDE référents) constitue un effort très important de la collectivité. Les élus n'ont pas attendu le résultat des débats engagés sur ce sujet au niveau national et ont souhaité réagir rapidement malgré les difficultés budgétaires liées à un déficit sur le budget EHPAD'YON. Toutefois, des perspectives d'augmentation des dotations versées par l'ARS sur les prochaines années doit permettre d'envisager à plus long terme un budget à l'équilibre.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, remercie la collectivité pour cette décision mais rappelle le caractère d'urgence à renforcer les équipes dans les EHPAD où le personnel est en souffrance.

Monsieur Michel VIAULT rappelle que rares sont les collectivités au niveau national à avoir pris des mesures comparables à celles initiées par La Roche-sur-Yon. La majorité d'entre elles sont encore en attente de décisions gouvernementales visant notamment à assouplir les règles en matière de tarification.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, est consciente des difficultés rencontrées par les collectivités territoriales. Toutefois, elle insiste sur le fait de bien traiter le personnel pour donner le meilleur à nos aînés. Elle regrette que la logique budgétaire prime sur la logique humaine.

Madame Sylvie DURAND partage totalement les propos. Elle admet que c'est une situation nationale dramatique pour les personnes âgées, avec des contraintes financières imposées. C'est pourquoi, les élus ont décidé de créer rapidement des postes supplémentaires pour pallier aux éventuelles difficultés.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, espère que ce renforcement sera bénéfique pour l'ensemble du personnel des EHPAD. Elle fait part des difficultés de recrutement même en CDD. Certains agents quittent leur fonction d'aide-soignant pour aller travailler en usine où les horaires sont fixes à rémunération égale. L'ensemble des maires devrait s'associer pour demander le soutien du gouvernement.

Madame Sylvie DURAND rappelle également qu'il existe d'autres problématiques notamment sur les urgences.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, explique que les jeunes en BAC PRO services à la personne sont invités à ne pas choisir la filière aide-soignante. Un réel problème de qualification se posera d'ici quelques années.

Madame Sylvie DURAND demande si ce sont des professeurs qui tiennent ces propos.

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, répond par l'affirmative.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait le lien avec la réforme des retraites en cours. Il s'inquiète sur le financement d'un hébergement en EHPAD alors même que le montant des pensions va baisser fortement.

Madame Sylvie DURAND rappelle également que le transfert de nombreuses compétences de l'Etat vers les collectivités, depuis plusieurs années, ne s'est pas accompagné d'une hausse des financements. Cela implique une gestion très rigoureuse des budgets.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient à la délibération et demande d'ajouter l'adhésion au COSeL et pas seulement au CNAS comme mentionné.

Monsieur Gilles RENOIR explique que la délibération mentionne les nouvelles mesures prises par la collectivité pour renforcer le pouvoir d'achat des agents. Le COSeL est un dispositif qui existe depuis plusieurs années déjà.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
7 POUR : CFTD (2 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) et SUD (2 voix)	6 POUR

VII – QUESTIONS DIVERSES

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur le compte-rendu du Comité Technique du 19 octobre 2018, lequel évoquait la modification du fonctionnement des astreintes au sein des EHPAD. Après avoir rencontré des infirmiers dans les établissements, il semble qu'une nouvelle astreinte soit effectivement mise en place sur 6 EHPAD (actuellement le CCAS compte 5 EHPAD et il serait ajouté, seulement pour le roulement d'astreinte, l'EHPAD de Saint Florent des Bois). Selon M. JAMONNEAU, c'est un changement de fonctionnement qui doit recueillir un avis préalable du CT.

Monsieur Michel VIAULT confirme que cette mesure est toujours en cours de réflexion et sera présentée en Comité Technique avant mise en œuvre.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur le compte-rendu du CT du 11 mars 2019 évoquant la possibilité de modifier les horaires d'ouverture du service Relations citoyens. En effet, la mise en place d'un système de ticket électronique permettrait d'étudier la fréquentation du public, ce qui permettrait d'ajuster les horaires d'ouverture en conséquence. Il souhaite savoir si cette étude a été menée.

Monsieur Sylvain FARCY répond que le service n'a encore pas assez de recul sur l'outil pour présenter un tel bilan.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande, pour le futur Complexe Aquatique et Patinoire (CAP), à quelle échéance un projet de service pourra être présenté en Comité Technique sachant qu'une première ouverture du complexe est prévue en juillet 2020.

Monsieur Michel VIAULT confirme que les équipes sont mobilisées pour analyser et proposer des solutions. Le travail se fait bien évidemment en concertation avec les agents. Le projet est complexe, considérant l'ensemble des problématiques qui doivent être traitées (ouverture dès juillet 2020 de la partie ludique et des bassins extérieurs, réhabilitation dans un second temps d'une partie des installations actuelles, modification des plannings pour les clubs, les scolaires, le public, les activités ludiques, l'entretien). La question des tarifs doit également être abordée afin d'assurer une accessibilité au plus grand nombre. Sur la gestion du personnel, des postes supplémentaires seront créés et de nouveaux cycles horaires seront étudiés. Par conséquent, un projet d'organisation sera bien présenté en début d'année prochaine lors d'un CT.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si les techniciens de maintenance seront associés à la mise en place et au suivi des machines.

Monsieur Michel VIAULT explique que rien n'est encore défini à ce stade. La gestion technique du bâtiment sera très complexe. Certaines fonctions spécifiques pourront être déléguées à des sociétés extérieures. Une étude sur le coût et les compétences attendues est en cours. En tous cas, la collectivité aura toujours besoin d'agents sur place pour être réactif face à un problème.

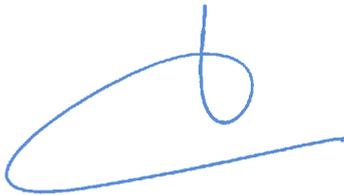
La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 19 / 11 / 2019



Le secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité
Monsieur Pierre LEFEBVRE

Le 20 / 11 / 2019



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Syndicat FO

Monsieur Pascal BARBEAU

Le 27 / 11 / 2019

