

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par Flavie HERPIN

N. Réf. : FH/16.12.2020

Tél. 02 51 47 45 47

Objet : Compte rendu du Comité Technique du 16 décembre 2020

**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE  
DU 16 DECEMBRE 2020**

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Michel VIAULT**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant étaient présents.

**Monsieur Pierre LEFEBVRE**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Laurent FAVREAU**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, **Madame Christine PONSOT**, suppléante, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat CFDT :

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

- Syndicat CGT :

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, suppléant était présent.

**Madame Christel RAYNAUD**, titulaire était excusée.

- Syndicat FO :

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

**Monsieur Frédéric DUBÉ**, titulaire était excusé.

- Sans étiquette :

**Madame Lydia RICHARD**, titulaire était présente.

Monsieur **Éric BOUDEAU**, titulaire était excusé.

- Syndicat SUD :

**Monsieur Philippe LARIGNON**, titulaire et **Monsieur Davy BIRÉ**, suppléant, étaient présents.

Madame Zora AMMOUR, titulaire et Madame Lydie MORILLEAU-GOBIN, suppléante étaient excusées.

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 Jacky GODARD**  
Secrétaire adjoint : **Madame Lydia RICHARD**, sans étiquette

Mesdames Audrey YAOUANC et Flavie HERPIN de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.



### I – Réorganisation du cabinet

*Présentation par Monsieur Christophe DURAND, directeur.*

**Monsieur Christophe DURAND** présente la réorganisation de la direction du Cabinet. Cette réorganisation se traduit par la création d'un service « Démocratie et politique citoyenne » au sein duquel seront affectés les correspondants de quartier, actuellement rattachés à la direction Proximité et citoyenneté. Par conséquent, un poste de responsable de service est créé et le poste actuel de chargé d'accueil est transformé en un poste d'assistante de projets, rattaché directement au service « Démocratie et politique citoyenne ».

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande à ce que la mention du « régime indemnitaire afférent à la collectivité » figure sur les fiches de poste.

*Depuis le Comité Technique, les fiches de poste ont été envoyées aux représentants du personnel via Pléiade.*

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix)</b>  <b>ABSTENTION : CGT (1 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

Le syndicat CGT s'abstient car il émet des doutes concernant ce changement de directives.

## II – Réorganisation de la direction Proximité et citoyenneté

*Présentation par Madame Camille ERNIE, directrice.*

**Madame Camille ERNIE** présente la réorganisation de la direction Proximité et citoyenneté. Aucun changement n'est opéré pour le service relations citoyens.

Les missions du service prévention et médiation sont renforcées à travers la reprise de la gestion du PRE (Programme de Réussite Educative), initialement géré par le service vie des quartiers, associations et concertation. Il a été tenu compte de la nécessité de voir le PRE géré dorénavant par des travailleurs sociaux et non des agents administratifs, comme c'est déjà le cas dans de nombreuses collectivités. Ce rattachement au service prévention et médiation permettra ainsi d'améliorer la gestion de ce dispositif.

La réorganisation du service vie des quartiers, associations et concertation n'est toutefois pas totalement finalisée. Les correspondants de quartiers sont réaffectés à la direction du cabinet, comme évoqué précédemment. En parallèle, l'unité politique de la ville se recentre sur la gestion des relations avec l'AMAQY et les accueils de loisirs. Lui sont également confiées de nouvelles missions liées aux démarches réglementaires effectuées par les particuliers ou les associations. Enfin, un poste d'assistant de catégorie C est supprimé au sein de l'unité CMJ et Conseil des sages. L'activité ne justifiait pas deux postes d'assistant.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande des précisions sur les 5 postes de catégorie A d'éducateurs de prévention. S'il comprend bien, il existe 5 postes permanents d'éducateurs spécialisés dont 1 poste basculerait sur le PRE.

**Madame Camille ERNIE** explique que sur les 5 agents exerçant des fonctions d'éducateurs, un agent est très intéressé par le poste d'éducateur référent PRE. Par conséquent, cet agent basculerait sur ce poste et un nouvel agent serait recruté sur le poste d'éducateur de prévention libéré. Il y a donc bien création d'un poste supplémentaire au sein du service prévention et médiation.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande quand l'agent de catégorie C recruté sur le poste d'assistant PRE prendra ses nouvelles fonctions.

**Madame Camille ERNIE** répond que l'agent prendra ses fonctions en début d'année 2021.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande quelle est la répartition prévue pour le coordonnateur entre ses missions CSLPDR (Conseil Local et de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation) et celles relevant du PRE.

**Madame Camille ERNIE** estime que 70% seront dédiés à la gestion du CSLPDR et 30% au PRE.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, regrette que la réorganisation présentée actuellement en Comité Technique ne soit pas finalisée.

**Madame Camille ERNIE** explique que cette réorganisation, bien qu'elle ne soit pas encore finalisée sur le service vie des quartiers, associations et concertation, devait être présentée en comité technique, de manière à permettre au service prévention et médiation de lancer les nombreuses actions relevant du PRE. Lorsque le PRE sera entièrement transféré au service prévention et médiation, cela dégagera du temps au service vie des quartiers, associations et concertation pour réorganiser le service et redistribuer les missions.

**Madame Cécile DALAIS** confirme qu'un temps supplémentaire de concertation doit être laissé au service Vie des quartiers, associations et concertation.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si des agents en service tremplin sont actuellement affectés au service vie des quartiers, associations et concertation. Si oui, sont-ils associés à la réorganisation et pourront-ils se positionner sur un poste pérenne ?

**Madame Camille ERNIE** le confirme. Ils participent actuellement à la concertation. Toutefois, ils ne pourront pas tous avoir une affectation définitive dans le service puisqu'il n'y aura pas de création de poste. Si des agents confirment leur souhait de mobilité alors les autres agents seront prioritaires sur les postes laissés vacants.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande comment sont réparties les missions réglementation de l'agent, parti en disponibilité.

**Madame Camille ERNIE** explique que 50% de ses missions seront redistribuées, c'est d'ailleurs en partie l'objet de la concertation. Les 50% restants seront assurées par d'autres directions.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants : 8</u>	<u>Nombre de votants : 8</u>
<b>VOTE POUR : CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : CFDT (2 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

### III – Réorganisation de la direction Habitat et hébergement

*Présentation par Monsieur Yoann RAINEAU, directeur aménagement et urbanisme.*

**Monsieur Yoann RAINEAU** présente la fusion de deux directions : la direction habitat et hébergement et la direction aménagement et urbanisme. La nouvelle direction s'intitulera donc direction aménagement, urbanisme, habitat et hébergement.

Cette fusion s'explique par le constat, depuis quelque temps, d'une synergie et de forts liens entre les différentes missions assurées au sein de ces deux directions (habitat et urbanisme ou gens du voyage et question foncière ou encore logement social et document de planification territoriale).

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande quelles seront les missions des deux assistantes de direction actuelles.

**Monsieur Yoann RAINEAU** répond que l'assistante de direction actuelle de la direction habitat et hébergement exerçait des missions d'assistante administrative et d'instructrice des dossiers habitat. Dans la future organisation, elle effectuera des missions d'assistante administrative du responsable de service habitat et hébergement et continuera ses missions d'instructrice. Quant à l'assistante actuelle de la direction de la direction aménagement et urbanisme, il n'y aura aucun changement.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande les fiches de poste de la nouvelle direction.

*Depuis le Comité Technique, les fiches de poste ont été envoyées aux représentants du personnel via Pléiade.*

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

### IV – Prime grand âge

*Présentation par Madame Flavie HERPIN, responsable d'activité du pôle temps de travail, instances consultatives et expertise RH.*

Conformément au cadre réglementaire, **Madame Flavie HERPIN** explique qu'une prime de 118€ bruts par mois sera versée aux auxiliaires de soins exerçant des fonctions d'aide-soignante. Cette prime sera versée sur le salaire de février 2021 avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2020.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande combien d'agents pourront en bénéficier.

**Madame Flavie HERPIN** répond qu'elle se renseignera.

Il est ajouté au compte-rendu, afin de répondre à la question de M. DÉCHAMP, que près de 170 agents titulaires et contractuels, dont certains ont déjà quitté le CCAS, bénéficieront de ce dispositif.

Les représentants du personnel soulignent que la mise en place de cette prime est une belle avancée.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

#### V – Congés annuels 2021

Présentation par Madame Flavie HERPIN, responsable d'activité du pôle temps de travail, instances consultatives et expertise RH.

Madame Flavie HERPIN annonce que 33 jours de congés annuels en 2021 seront octroyés aux agents de la collectivité travaillant à temps complet. La présente note sera adressée à l'ensemble des directeurs.

#### VI – Réorganisation de la direction de la communication et des relations publiques

Présentation par Monsieur Gilles GUÉRIN, directeur de la communication et des relations publiques.

Monsieur Gilles GUÉRIN présente la réorganisation de la direction communication et des relations publiques avec la création d'un service Relations presse. Actuellement, les missions relations presse sont bien exercées sans qu'un service ne soit clairement établi. Pourtant, la création de ce service permettra d'établir une réelle responsabilité en désignant un responsable de service, l'actuelle attachée de presse, et permettra également de définir les véritables orientations stratégiques.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge sur le devenir du poste d'assistant de la chargée de communication grands projets. En effet, ce poste figurait bien à l'organigramme d'un précédent Comité Technique et pourtant, il n'y figure plus dans la note présentée ce jour.

Monsieur Gilles GUÉRIN explique que l'activité ne nécessitait pas le rattachement d'une assistante à la chargée de communication grands projets. Par conséquent, ce poste a glissé et est désormais rattaché au responsable de service communication écrite et réseaux sociaux.

Monsieur Michel VIAULT précise que cette modification était mineure et a permis d'adapter l'organisation de la direction selon les besoins.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, s'interroge sur les relations entre les deux agents du service Relations presse dont l'une est maintenant responsable de l'autre.

Monsieur Gilles GUÉRIN assure que les relations sont excellentes entre les deux agents. En amont de cette création, un travail conjoint a été mené et le projet de service a été co-écrit.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, constate que le point info mairie ne figure pas sur l'organigramme adressé aux membres du Comité Technique.

**Monsieur Gilles GUÉRIN** confirme que le point info mairie est bien rattaché à la chargée de communication grands projets. Cela sera rectifié.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande un organigramme avec les catégories hiérarchiques des postes.

*Depuis le Comité Technique, l'organigramme rectifié a été envoyé aux représentants du personnel via Pléiade.*

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, rappelle qu'il souhaiterait que les anciens et les nouveaux organigrammes soient systématiquement transmis concernant un dossier présentant une réorganisation.

**Madame Sylvie DURAND** en prend bonne note et y veillera.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

#### VII – Création de la SPL « Destination la Roche-sur-Yon »

*Présentation par Monsieur Alexandre ELOUARD, directeur de la SPL « Destination La Roche-sur-Yon ».*

**Monsieur Alexandre ELOUARD** présente la création de la SPL (Société Publique Locale) « Destination La Roche-sur-Yon ». La SPL regroupera entre autres les équipements suivants, actuellement rattachés à la Ville et l'Agglomération de la Roche-sur-Yon : les animaux de la Place Napoléon, la Maison des libellules et le Moulin de Rambourg. Par conséquent, 2 agents des animaux de la Place sur 3 ont accepté d'être mis à disposition. Un agent de la Maison des Libellules a accepté la mise à disposition. Le deuxième agent quitte la collectivité fin décembre 2020.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande comment seront remplacés les 2 agents non mis à disposition.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** explique que les éventuels remplacements seront directement assurés par la SPL.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si ces recrutements seront des saisonniers.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** répond par la négative. Il confirme que les salariés recrutés bénéficieront d'un CDI (contrat à durée indéterminée). Les saisonniers seront recrutés sur la période estivale pour un renfort.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, émet des réserves sur la création d'une structure à deux vitesses entre les salariés de droit public et ceux de droit privé.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** assure que les agents mis à disposition seront soumis aux mêmes droits et avantages que les agents de la collectivité. Pour les salariés du secteur privé, il essaiera d'harmoniser un maximum les pratiques pour que chacun aient les mêmes droits et avantages, tout en veillant au respect du code du travail et de la convention collective.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande si les administrateurs de la SPL sont des élus de la Ville et de l'Agglomération.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** le confirme, 4 élus Ville et 9 élus Agglomération. Les administrateurs sont répartis selon les parts détenues : 70% pour l'Agglomération et 30% pour la Ville.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si, à terme, d'autres actionnaires pourront s'ajouter.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** répond qu'effectivement d'autres actionnaires pourront venir augmenter le capital mais cela sera réservé seulement aux collectivités publiques dans le cadre de la SPL.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande combien de temps les élus siègent au conseil d'administration.

**Monsieur Alexandre ELOUARD** répond que les élus siègent au conseil d'administration (CA) de la SPL pendant la durée de leur mandat. Les administrateurs apportent un capital social et les frais de fonctionnement sont couverts par une subvention annuelle de la Ville et l'Agglomération de la Roche-sur-Yon.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande alors, dans le cadre d'autres actionnaires, comment seront répartis les sièges au CA de la SPL.

**Monsieur Michel VIAULT** répond que selon le capital social apporté par les nouveaux actionnaires, une nouvelle répartition sera calculée proportionnellement.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

#### **VIII – Réorganisation de la direction des affaires juridiques et des assemblées**

*Présentation par Madame Hélène JOLLY, directrice des affaires juridiques et assemblées.*

**Madame Hélène JOLLY** présente la réorganisation de la direction affaires juridiques et assemblées. Cette réorganisation a vocation à :

- redistribuer et redéfinir les missions en lien avec la documentation



- renforcer le service juridique en créant un poste supplémentaire de consultant juridique
- monter en compétence le poste d'assistant de direction (poste catégorie C) en collaborateur de direction (poste de catégorie B)
- développer les missions attribuées à l'unité Courrier (service assemblées).

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si l'agent, actuellement en arrêt et affecté à la direction, a été prévenu de son éventuel basculement en service tremplin. Elle met en garde, de manière générale, sur le fait de bien veiller à prévenir les agents qui basculent en service tremplin. Certains agents ont pu l'apprendre, par le passé, par l'intermédiaire de leur bulletin de salaire, ce qui n'a pas été bien vécu.

**Monsieur Régis ROUSSEL** assure que ce basculement est effectué en toute transparence et en collaboration avec l'agent.

**Madame Hélène JOLLY** répond qu'elle a échangé dernièrement avec l'agent en question. L'agent va se rapprocher de la conseillère en évolution professionnelle afin d'évoquer son avenir professionnel car il ne souhaite plus exercé au sein de la direction des affaires juridiques et assemblées.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, félicite Madame Hélène JOLLY pour son travail sur les fiches de poste. Cette présentation permet de bien voir les évolutions.

**Monsieur Michel VIAULT** félicite également la directrice pour le travail réalisé et ajoute que cette réorganisation permet de faire monter en compétences l'ensemble de la direction notamment au regard de l'augmentation des contentieux et de la complexité de gestion de ces dossiers.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 8 voix</b>

#### IX – Présentation des lignes directrices de gestion

*Présentation par Madame Audrey YAOUANC, responsable de service gestion prospective des ressources humaines et des compétences.*

**Madame Audrey YAOUANC** présente les lignes directrices de gestion introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles sont un nouvel outil de gestion et de formalisation de la politique ressources humaines portée par la collectivité.

Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines, fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et favorisent l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et métiers.

Le document se compose de plusieurs parties. Il rappelle l'ensemble des délibérations adoptées en matière de ressources humaines. Il reprend quelques statistiques issues du bilan social. Il définit la stratégie pluriannuelle RH autour de deux axes principaux :

- un axe santé visant à développer des actions permettant d'assurer le maintien dans l'emploi ;
- un axe emploi visant à favoriser le maintien et le développement des compétences.

**Madame Flavie HERPIN** présente la dernière partie du document qui consiste à intégrer les règles internes de progression de carrière. Deux modifications ont été apportées. Il s'agit de rappeler que la Commission Administrative Paritaire n'émettra plus d'avis sur les avancements de grade et promotions internes proposés par la collectivité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. De plus, il est inscrit les nouveaux critères internes pour bénéficier de la promotion interne sur le cadre d'emplois d'agent de maîtrise.

**Madame Sylvie DURAND** ajoute que ces lignes directrices de gestion sont valables pour une durée de 6 ans correspondant à la durée du mandat mais pourront faire l'objet d'avenant(s) afin de modifier ou d'ajouter des éléments.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande la définition des contractuels sur emplois permanents.

**Monsieur Michel VIAULT** indique que ce sont des contractuels qui occupent des postes permanents inscrits au tableau des effectifs.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, en conclut alors que ce sont des postes qui pourraient être pourvus par des titulaires. Il met en garde sur ces dérives qui remettent en cause la pérennité du statut.

**Madame Audrey YAOUANC** explique que chaque poste permanent vacant fait l'objet d'un appel à candidatures, comme le précise le cadre réglementaire. A l'issue du processus, il n'existe parfois aucune candidature d'un titulaire ou les candidatures ne répondent pas aux compétences attendues. Par conséquent, un contractuel peut être recruté.

**Monsieur Michel VIAULT** rappelle que la collectivité est respectueuse du statut.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande à ce que la collectivité lui transmette la répartition par catégorie hiérarchique des postes de contractuels sur emplois permanents.

**Monsieur Michel VIAULT** s'engage à lui fournir ces éléments.

*Depuis le Comité Technique, la répartition des 115 agents contractuels sur postes permanents au 31 octobre 2020 est la suivante : 42 en catégorie A, 36 en catégorie B et 37 en catégorie C. En catégorie C, les contrats sont majoritairement des auxiliaires de soins ou de puériculture en attente de passer et réussir leur concours pour être titularisés.*

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si les 392 agents contractuels mentionnés à la page 10 du document sont en équivalent temps plein (ETP) ou en nombre d'agents.

**Monsieur Régis ROUSSEL** indique que le chiffre est en nombre d'agents.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si la collectivité dispose du nombre de départs en retraite en 2019 et 2020.

**Madame Audrey YAOUANC** répond par la négative et ajoute que ce n'est pas l'objet du document. Ces chiffres peuvent être retrouvés dans le bilan social présenté au Comité Technique du mois de septembre dernier.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, s'interroge sur le nombre d'apprentis. Il lui semble que la collectivité recrute moins d'apprentis qu'auparavant.

**Monsieur Michel VIAULT** l'infirmes en expliquant qu'en 2015, les apprentis étaient environ 6 ou 7. A l'heure actuelle, ils sont 15.

*Monsieur Bernard QUENAULT quitte la séance à 16h45.*

**Monsieur Marc REMÉRANT**, pour le syndicat FO, demande en quoi consiste le recours plus régulier à l'intérim mentionné au point 21 en page 16.

**Madame Audrey YAOUANC** précise que le recours à l'intérim est utilisé en cas de besoins urgents de remplacement et après avoir étudié toutes les possibilités dans le vivier de candidatures. C'est notamment le cas pour les EHPAD ou les structures dont le taux d'encadrement doit être respecté. Elle ajoute que cette pratique intervient de manière exceptionnelle.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande des précisions sur le terme « mesures nécessaires dans le cadre des contraintes budgétaires » en page 14.

**Madame Sylvie DURAND** explique que les contraintes budgétaires nécessitent de maîtriser la masse salariale. Par conséquent, il est étudié à chaque départ en retraite, le poste laissé vacant. Cette étude identifiera comment le poste peut être restructuré et s'il répond toujours à un besoin. Elle prend l'exemple des postes de documentalistes qui avaient un sens à une époque où l'information passait en version papier. Dorénavant, les informations peuvent être lues et reçues directement par le biais de la messagerie électronique.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, rappelle, qu'a priori l'objectif est de diminuer la masse salariale sur le mandat.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, ajoute qu'il a même été annoncé, lors du dernier Conseil Municipal, la suppression de 100 emplois d'ici la fin du mandat.

**Monsieur Michel VIAULT** corrige les propos de M. DÉCHAMP et M. LARIGNON. La volonté est simplement de maîtriser la masse salariale qui constitue la part la plus importante du budget, 60%.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, s'interroge sur la volonté, parfois, de « faire trainer » certains recrutements pour gagner du temps et faire des économies financières.

**Madame Sylvie DURAND** infirme entièrement les propos de M. LARIGNON. Si des recrutements tardent à se concrétiser, c'est parce que la collectivité rencontre des difficultés à trouver le bon candidat et parfois même, la collectivité ne reçoit aucune candidature.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande quelle sera la méthodologie pour organiser la mise en place d'entretiens de seconde partie de carrière.

**Monsieur Régis ROUSSEL** précise que la méthodologie n'a pas encore été actée. L'objectif est de les mettre en place avant la fin du mandat.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, indique que ces entretiens de seconde partie de carrière sont très attendus et seront une belle opportunité pour les agents.

**Monsieur Michel VIAULT** rappelle également le travail réalisé sur les reclassements professionnels. Il sera à poursuivre, à formaliser et à approfondir afin qu'il perdure et soit de plus en plus performant.

*Monsieur Michel VIAULT quitte la séance à 17h00.*

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaite insister sur la nécessité de préserver la transmission des savoirs en intensifiant les périodes de tuilage qui semblent s'amoinrir au fur et à mesure, voire même qui n'existe plus du tout dans certains services.

**Monsieur Benoît DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, regrette que certains agents n'aient aucune connaissance de la fonction publique territoriale à leur prise de poste.

**Monsieur Régis ROUSSEL** assure que c'est déjà le cas et que la collectivité essaie au maximum de les réaliser. Toutefois, il peut y avoir des problèmes de timing entre le recrutement et le départ de l'agent. Sur les départs en retraite, par exemple, les agents doivent solder leurs congés, leur CET et bénéficier de trois mois de bons et loyaux services. Il est donc difficile de rémunérer deux agents sur un même poste pendant parfois presque 9 mois. De plus, les périodes de tuilage ne sont pas nécessaires sur tous les postes.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande a minima que les périodes de tuilage soient appliquées sur certaines fonctions, afin d'assurer la bonne continuité des dossiers en cours.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, souhaite que les salles de pause ne soient pas supprimées car elles font partie intégrante du bien être au travail et favorisent les échanges entre collègues. Elle demande à y veiller sur le prochain Hôtel de Ville.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 6
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

#### X – Modification de la charte relative au télétravail

*Présentation par Madame Flavie HERPIN, responsable d'activité du pôle temps de travail, instances consultatives et expertise RH.*

Madame Flavie HERPIN présente la nouvelle charte relative au télétravail. Suite à l'expérimentation d'un an et au télétravail qui s'est intensifié pendant la crise sanitaire, la collectivité a souhaité apporter plus de souplesse au dispositif. Par conséquent, les principales modifications apportées portent sur :

- L'ouverture du télétravail aux agents à temps partiel ou temps non complet supérieur ou égal à 80% ;
- la possibilité de demander à tout moment à bénéficier du télétravail sur des périodes pouvant aller de deux mois à 1 an ;
- Une nouvelle répartition des jours télétravaillés (fixes ou flottants) ;
- Un rappel du droit à la déconnexion.

Cette nouvelle charte de télétravail sera effective au 1<sup>er</sup> mars 2021 après son passage dans les assemblées délibérantes du mois de février prochain.

De plus, une nouvelle version de la charte télétravail est distribuée en séance tenant compte des modifications apportées par le syndicat CGT.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, regrette que le document transmis ne reprenne pas l'intégralité de ses modifications. Par conséquent, il propose de détailler l'ensemble des modifications et les membres présents s'accordent pour les acter ou non.

Les modifications apportées en page 3 dans le préambule sont acceptées et intégrées.

Les modifications apportées en page 4 « 1.2 Définition » ne sont pas acceptées. La définition reprise par M. JAMONNEAU correspond à celle du Code du travail. Les agents de la fonction publique territoriale ne sont pas régis par le Code du travail. La définition retenue est celle du décret n°2016-151.

De plus, l'ajout concernant la possibilité de télétravailler de manière ponctuelle n'est également pas acceptée car cela est mentionné dans le « 1.1 Cadre juridique » par le rappel du décret n°2020-154.

Les modifications apportées en page 10 sont partiellement acceptées. Dans le « 6.1 L'égalité de traitement », il est ajouté que les agents en télétravail bénéficient également des services de la médecine préventive.

Dans le « 6.2 respect de la vie privée et droit à la déconnexion », la modification consistant à rappeler que les directeurs et responsables de service s'engagent à limiter l'usage de la messagerie électronique entre 19h30 et 7h30 et le week-end, n'est pas acceptée. Cela fait partie intégrante du droit à la déconnexion, l'important est de préciser, ce qui est déjà le cas, que le fait de n'avoir pu être joint / pas répondu à un courriel en dehors des horaires de travail est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier la moindre sanction. M. JAMONNEAU explique que cet ajout permettait de sensibiliser les directeurs et responsables de service.

Les modifications apportées en page 11 rappelant la nécessité pour l'agent télétravailleur qu'il doit disposer d'une connexion internet n'est pas acceptée. Cela est déjà mentionné dans les critères d'éligibilité « 2.1 Les activités éligibles – b) moyens matériels ».

Les modifications apportées en page 12 sont les suivantes :

- Au temps de repos quotidien de 11h, M. JAMONNEAU souhaite rajouter que le droit à la déconnexion s'applique. Cette modification n'est pas acceptée car le droit à la déconnexion, par définition, s'applique en dehors des heures de travail normalement effectuées, ce qui comprend les temps de repos obligatoires.

- Au « 7.5 Confidentialité, protection des données et sécurité des systèmes d'information », M. JAMONNEAU souhaite rappeler l'existence d'une charte informatique et son respect. Cette modification est apportée.

- Au point 8, M. JAMONNEAU souhaite proposer que l'agent puisse solliciter une visite d'inspection du lieu d'exercice du télétravail par le CHSCT et le CT. Cette modification est apportée mais la visite d'inspection ne pourra être effectuée que par les membres du CHSCT. Cela ne ressort pas de la compétence du CT. Une modification pourra être apportée lors de la fusion de ces deux instances au prochain renouvellement général.

- M. JAMONNEAU propose un autre titre pour le point 9, il est donc acté le titre suivant « Modalités de mise en œuvre et suivi du dispositif ». Il est également ajouté le paragraphe proposé par M. JAMONNEAU sur la date de mise en œuvre et le fait que la présente charte annule et remplace la précédente charte.

Le bilan annuel du télétravail sera réalisé par la direction des ressources humaines et soumis au Comité Technique. Il n'est pas accordé le fait que ce bilan fasse l'objet de réunions préalables avec les représentants du personnel. Ces derniers pourront s'exprimer lors du Comité Technique dédié à cette thématique.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 6
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (2 voix) CGT (1 voix) SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

#### XI – Réorganisation du temps de travail – point d'étape

*Présentation par Madame Flavie HERPIN, responsable d'activité du pôle temps de travail, instances consultatives et expertise RH.*

**Madame Flavie HERPIN** rappelle les objectifs de cette refonte du temps de travail au sein de la collectivité. Il est obligatoire de se mettre en conformité avec la réglementation, notamment sur le passage à 1 607h de travail effectif annuel mais également sur d'autres pratiques et usages qui pouvaient être réglementaires à une époque, qui ne le sont plus aujourd'hui. C'est l'occasion également d'interroger notre organisation du temps de travail et de l'adapter afin d'améliorer la qualité de vie au travail des agents et de répondre, au plus près, aux attentes des usagers.

Le protocole général du temps de travail sera présenté en fin d'année 2021 par le Comité Technique et adopté ensuite par chaque assemblée délibérante, pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2022 sauf pour les agents travaillant en année scolaire pour lesquels les 1 607h seront applicables au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Pour parvenir à ces objectifs, une méthodologie de projet basée sur la concertation a été mise en place. La concertation intervient à plusieurs niveaux.

Un groupe technique a été créé, composé de représentants du personnel, de la direction générale et de la direction des ressources humaines. Ce groupe technique se réunit et continuera de se réunir une fois par mois jusqu'à l'adoption du protocole général. Les réunions ont pour objet de valider collectivement les étapes du projet et prendre les décisions.

Par ailleurs, la DRH a rencontré l'ensemble des directeurs afin de présenter le nouveau projet, de les sensibiliser sur la thématique temps de travail et de les préparer à organiser la phase de concertation avec leurs agents.

Enfin, l'ensemble des agents participeront également à la concertation (1) à travers un questionnaire adressé par la collectivité à chaque agent en début d'année 2021 et la possibilité de participer à des groupes de travail au sein de leur propre direction pour repenser l'organisation temps de travail.

**Monsieur Régis ROUSSEL** ajoute que les deux points actuellement en discussions au sein du groupe technique concernent la validation du questionnaire et la planification des actions pour mener à bien ce projet.

Concernant la préparation du questionnaire, une réunion est programmée le 17 décembre afin d'y intégrer les différentes modifications apportées par les représentants du personnel.

Concernant la planification, il était prévu initialement la validation du protocole général avant l'été 2021 pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> septembre 2021 concernant les agents travaillant en année scolaire. Toutefois, après échanges avec les représentants du personnel, le timing semblait trop restreint pour mener une concertation de qualité. Par conséquent, cela a été repoussé pour la fin d'année 2021.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, évoque le fait que selon le syndicat FO le questionnaire proposé était trop long. Par ailleurs, le souhait des organisations syndicales est de récupérer un maximum de retours sur le questionnaire. Elle est inquiète sur les moyens matériels mis en place car seulement 30% des agents bénéficient d'un poste informatique. Elle demande si on peut se fixer un objectif de 50 voire 80% de retours.

**Monsieur Régis ROUSSEL et Madame Sylvie DURAND** répondent qu'un taux de retour à 80% est illusoire.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande alors quels moyens mettre en place pour s'en rapprocher car le protocole sera validé pour 20 ans.

**Madame Sylvie DURAND** propose qu'un poste informatique soit déployé dans chaque service pour que les agents y aient accès afin de répondre au questionnaire. Toutefois, elle rappelle que chacun est libre d'y répondre ou non.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, propose également d'organiser des temps spécifiques pour répondre au questionnaire surtout pour les agents dans les écoles, au CTM et dans les espaces verts.

**Monsieur Régis ROUSSEL** précise que le questionnaire sera accessible sur n'importe quel outil numérique (ordinateur, tablette, smartphone) tant que l'agent bénéficie d'une connexion internet. Cela facilite également les moyens d'y répondre. En parallèle, la collectivité fera en sorte que l'encadrement soit sensibilisé et mette en œuvre les moyens nécessaires pour y répondre.

**Monsieur Jacky GODARD** demande combien de temps est nécessaire pour répondre au questionnaire.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, répond qu'elle a fait le test et a pris son temps pour bien comprendre les questions. Cela lui a pris 10 à 15 minutes.

**Monsieur Régis ROUSSEL** ajoute que la communication sur le questionnaire sera intensifiée auprès des agents par le biais du Flash RH et auprès de l'encadrement. L'idée est également de laisser du temps pour y répondre.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, précise qu'il sera important de développer la pédagogie afin que chacun comprenne bien les termes techniques liés au temps de travail (exemple : les congés de fractionnement).

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, a déjà participé au déploiement d'un questionnaire et elle avait réussi à atteindre les 80% en se donnant les moyens. Selon elle, cela peut donc être réalisable.

## XII -- Questions diverses

**Monsieur Benoît DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, souhaite revenir sur l'Assemblée Générale du COSeL qui a eu lieu à huis clos entre les membres du Conseil d'Administration. Il alerte les représentants de la collectivité sur le caractère illégal de ce déroulement de l'AG. Il souhaite que celle-ci soit annulée et reportée en bonne et due forme.

Il ajoute également que les chèques CADHOC ont été envoyés à tous les agents ayant des enfants de moins de 16 ans par courrier recommandé avec accusé de réception. Chaque envoi a coûté 5€ qu'il aurait été plus judicieux d'utiliser dans la valeur du chèque CADHOC. Cette pratique est inacceptable et il veillera à ce que les prochains chèques CADHOC soient distribués en interne.

**Madame Sylvie DURAND** rejoint entièrement les propos de M. DÉCHAMP. Elle se renseignera sur la validité d'une AG à huis clos en cette période particulière et fera remonter sa remarque concernant les chèques CADHOC.

*Depuis le Comité Technique, les éléments de réponse apportés à la question de M. DÉCHAMP, sont les suivants.*

*L'ordonnance d'application de la loi d'urgence COVID 19 précise notamment que l'assemblée générale ordinaire ou extraordinaire d'une association peut exceptionnellement se tenir sans que les membres de l'association ne soient physiquement présents, et ce même si aucune clause des statuts ou du règlement intérieur ne le prévoit ou qu'une clause contraire s'y oppose. C'est à ce titre que le COSeL a légitimement organisé son assemblée générale sous cette forme en prenant bien soin de permettre à chaque agent de la collectivité d'avoir accès en amont à l'ensemble des documents pour lesquels un vote était demandé, notamment les différents rapports d'activité ou encore les éléments budgétaires. Cette procédure a par ailleurs été validée par le commissaire au compte de l'association.*

*Concernant l'envoi en recommandé des chèques cadeaux, le choix a été fait de privilégier la sécurité. D'abord la sécurité des agents puisqu'une remise en mains propres des chèques cadeaux aurait conduit à demander à près de 630 agents de se rendre dans les locaux du COSEL sur un laps de temps très court. En période de Covid, ce n'était évidemment pas souhaitable. Ensuite, la sécurité de l'envoi des chèques grâce à la procédure du recommandé. Quant au coût d'un tel envoi, soit un petit peu plus de 3 000 € pris en charge par la collectivité, c'est à mettre en parallèle avec le coût de la location des Oudairies pour l'Arbre de Noël, un petit peu plus de 10 000€ pour la Ville, une somme économisée compte tenu de l'annulation de cet évènement.*



La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 28 / 01 / 2021



Le secrétaire,  
Pour les représentants de la collectivité  
**Monsieur Jacky GODARD**

Le 19 / 02 / 2021



La secrétaire adjointe,  
Pour les représentants du personnel,  
**Madame Lydia RICHARD**

Le 19 / 02 / 2021



