

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Gilles RENOIR

N. Réf : GR/14.10.2022

Tél. 02 51 47 45 47

## PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 14 OCTOBRE 2022

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Christophe GHEERAERT**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

**Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Madame Angélique PASQUEREAU**, suppléante, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Pascal LUMEAU**, suppléant, **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

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

- Pour la CGT :

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

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

- Pour FO :

**Monsieur Frédéric DUBÉ**, titulaire, et **Madame Isabelle LUCAS**, titulaire, étaient présents.

**Monsieur Marc REMÉRANT**, suppléant, et **Monsieur Olivier PÉROUX**, suppléant, étaient excusés.

- Pour SUD :

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

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

- Sans étiquette :

**Madame Lydia RICHARD**, titulaire, et **Monsieur Éric BOUDEAU**, titulaire, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Manuel GUIBERT

Secrétaire adjoint : Monsieur Benoit JAMONNEAU, du syndicat CGT

\* \* \*

**Madame Sylvie DURAND** salue les membres du comité et, après avoir désigné les secrétaires, ouvre la séance.

### Point n° 1 : Approbation du compte rendu du comité technique du 21 juin 2022

**Madame Sylvie DURAND** demande aux élus du personnel s'ils ont des remarques.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que, au niveau du point sur le temps de travail, le vote de la CGT était un contre, et non une abstention.

**Monsieur Gilles RENOIR** s'excuse pour cette erreur et assure qu'elle sera corrigée.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, informe ensuite les représentants de l'administration qu'un gros mouvement syndical se met en place pour le 18 octobre.

**Madame Sylvie DURAND** le remercie pour cette information.

Enfin, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si une réponse sera apportée à la question qu'il avait posée lors de la dernière séance concernant les titres repas. Il rappelle qu'il avait cité le texte de la Commission nationale des titres restaurant (CNTR), qui indique clairement que, si une aide est apportée à certains personnels, elle doit être donnée à tous les agents. Dans ce cadre, il s'interroge sur ce qui a été mis en place par l'administration pour les agents qui ne bénéficient ni de titres repas ni d'avantages en nature.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que, en matière de repas, la collectivité offre actuellement trois possibilités : l'octroi des titres repas, le bénéfice des avantages en nature ou l'accès au restaurant

inter-administratif. Les agents qui n'ont pas l'ancienneté requise, conformément au règlement intérieur, pour bénéficier des titres repas ont donc bien la possibilité de déjeuner au RIA.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** considère que le compte rendu est approuvé.

**Le procès-verbal du 21 juin 2022 est approuvé à l'unanimité.**

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au premier dossier.

### **Point n° 2 : Fonctionnement du secteur des cimetières au sein de la Ville de La Roche-sur-Yon**

*Dossier présenté par Madame Sandrine SERT, responsable du service relations citoyens, et Madame Elisabeth BAUSSON, responsable du secteur des cimetières.*

**Monsieur Gilles RENOIR** suggère à **Mesdames Sandrine SERT** et **Elisabeth BAUSSON** de se présenter avant de commencer leur intervention.

**Madame Sandrine SERT** indique qu'elle est la responsable du service relations citoyens depuis le mois de mai. Ce service encadre notamment le secteur des cimetières.

**Madame Elisabeth BAUSSON** ajoute qu'elle est la responsable du secteur des cimetières.

**Madame Sandrine SERT** précise que le projet de réorganisation du secteur des cimetières lui tient très à cœur. À l'origine, cette unité était composée d'agents techniques fossoyeurs et d'agents techniques jardiniers, qui entretenaient les espaces verts des cimetières. En 2018, une nouvelle réglementation est venue restreindre l'usage des produits phytosanitaires, et les agents ont alors rencontré des difficultés pour assurer le même niveau de qualité d'entretien des espaces verts des cimetières à effectif constant. Un plan de verdissement des cimetières ayant été lancé en parallèle, le choix a été fait de transférer les deux agents jardiniers de l'unité cimetières vers le service nature en ville.

Ce transfert de personnel s'est accompagné de la charge de travail correspondante. L'objectif du service nature en ville était de remettre à niveau l'entretien de ces cimetières, mais aussi de lancer et pérenniser le plan de verdissement. Cet objectif a été atteint. Aujourd'hui, la collectivité a de très beaux cimetières. Toutefois, les deux agents transférés ne pouvant pas assurer l'ensemble de ces missions seuls, le service nature en ville s'est également appuyé sur un marché, qui a été confié à la CAJEV. Il y a donc une externalisation partielle de la prestation pilotée par le service nature en ville.

Après quelques années, les services se sont rendus compte que de ne pas placer cette activité d'entretien des espaces verts des cimetières sous l'autorité du secteur des cimetières entraînait un certain nombre de dysfonctionnements, et que la coordination de l'équipe globale était plus efficace

avant. C'est pourquoi l'administration propose de transférer deux agents du service nature en ville vers le secteur des cimetières et de créer un poste d'agent de maîtrise pour encadrer cette équipe.

**Madame Sandrine SERT** propose ensuite à **Madame Elisabeth BAUSSON** d'illustrer les dysfonctionnements qui ont été observés, auxquels la réorganisation du service devrait mettre un terme.

**Madame Elisabeth BAUSSON** explique qu'il y a des difficultés de synchronologie entre ce qui concerne l'inhumation des défunts et la partie paysagère. Par exemple, l'engazonnement tarde parfois, et des familles se plaignent que la prestation qui leur a été vendue n'est pas assurée. Un autre problème est que l'entreprise extérieure s'occupe de l'entretien avec une logique de rendement et ne prend pas toujours en compte la réalité du terrain, notamment le respect qui est dû aux usagers. Ces derniers sont très affectés lorsqu'ils constatent de petits dégâts sur leur concession, ou qu'ils trouvent la tombe de leur proche salie par une pelouse coupée qui n'est pas soufflée.

Malheureusement, comme le secteur des cimetières n'a pas de lien direct avec l'entreprise, intervenir rapidement reste compliqué. Au niveau du circuit hiérarchique, les agents du terrain appellent **Madame BAUSSON**, qui appelle ensuite le responsable du service nature en ville, qui appelle à son tour le responsable de la CAJEV. Ce manque de réactivité sur le terrain impacte fortement les usagers. Les cimetières ne s'entretiennent peut-être pas comme des jardins publics, mais la CAJEV a répondu à un marché avec des conditions, qu'elle devrait respecter.

**Madame Sandrine SERT** ajoute qu'un autre axe majeur dans le projet de réorganisation du secteur porte sur la nécessité d'intensifier la fréquence des reprises. Quand les concessions arrivent à échéance et qu'elles ne sont pas renouvelées ou à l'état d'abandon, la collectivité doit les reprendre. Il y a un certain retard à ce niveau, parfois très important, dans les différents cimetières gérés par la Ville. Ces concessions, qui ne sont pas reprises par la Ville, ne peuvent pas être concédées à d'autres usagers, il y a donc une déperdition très importante d'emplacements à offrir aux personnes qui souhaitent se faire inhumer, de l'ordre de plusieurs centaines de concessions.

Ainsi, le nouvel agent de maîtrise sera chargé de coordonner cette action, avec un plan de reprise géographiquement bien identifié, au regard des urgences que chacun des cimetières génère. Cet enjeu est vraiment très important.

**Madame Sylvie DURAND** les remercie pour leur présentation, et laisse la parole aux membres du comité qui auraient des questions.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, déplore que certaines missions au sein de la collectivité soient externalisées, alors qu'elles pourraient être assurées en interne. Si l'administration pouvait initialement justifier cette externalisation en prétextant des économies, dans les faits, les prestations de l'entreprise extérieure n'apportent pas satisfaction aux usagers, et elle manque de réactivité. Dans un secteur aussi sensible, qui touche au deuil, les tâches qui peuvent être faites en régie ne doivent pas être confiées à des prestataires extérieurs.

**Madame Sandrine SERT** explique que, au moment où cette décision a été prise, il y avait une pénurie de personnel. Elle précise également que tout l'entretien des espaces verts des cimetières n'est pas externalisé, seulement une partie, et que le marché arrive à échéance en 2024.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** conclut que l'administration pourra réfléchir à nouveau à cette question au terme du marché.

**Madame Sylvie DURAND**, ayant suivi le projet d'externalisation à l'époque où elle a été décidée, confirme qu'il y avait bien une pénurie de personnel. Malheureusement, étant donné la superficie des cimetières, il était nécessaire alors d'externaliser une partie des missions vers une entreprise pour répondre aux besoins des usagers.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, considère malgré tout que l'administration aurait dû faire l'effort d'embaucher de nouveaux agents, par exemple un agent de maîtrise, pour éviter ce genre de difficultés. Quoi qu'il en soit, ce qui est fait est fait, et la collectivité doit maintenant essayer de construire une nouvelle organisation pour que l'entretien des cimetières soit satisfaisant. Il demande ensuite si les deux agents qui seront transférés du service nature en ville vers le secteur des cimetières seront bien recrutés via un appel à candidatures, comme l'agent de maîtrise.

**Madame Sandrine SERT** le confirme.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande s'il y a bien trois fossoyeurs au sein du secteur des cimetières.

**Madame Sandrine SERT** le confirme aussi, et précise que le recrutement du troisième fossoyeur est en cours et qu'il arrivera dans les prochaines semaines.

**Madame Elisabeth BAUSSON** rappelle qu'il y aura deux équipes au sein de l'unité technique, une équipe de jardiniers et une équipe de fossoyeurs, chacune avec leurs missions propres. L'administration ne voulait pas obliger des agents à accepter ce transfert, l'objectif étant plutôt qu'ils aient envie de travailler au sein des cimetières. Au niveau du recrutement, les candidatures internes, que ce soit pour les jardiniers ou le fossoyeur, étaient toutes assorties d'un stage découverte afin que les agents se rendent bien compte de ce que ce travail implique. Bien sûr, il n'est pas question que les jardiniers assurent des missions de fossoyage. Ils garderont leurs missions de jardinage, mais cette organisation permettra une meilleure réactivité et une meilleure communication entre les agents, notamment pour l'engazonnement des concessions qui viennent d'être creusées. De cette façon, le service rendu aux usagers sera de meilleure qualité et plus rapide.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, s'interroge sur la façon dont les tensions entre les différents agents seront gérées.

**Madame Elisabeth BAUSSON** explique qu'elle a insisté auprès de la direction des ressources humaines (DRH) pour que le transfert se fasse sur la base du volontariat, justement pour éviter ces difficultés.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, ne comprend pas pourquoi le service nature en ville n'est pas représenté pour présenter ce dossier, alors que c'est lui qui est actuellement responsable des jardiniers et que les agents de ce service qui travaillent aux cimetières se demandent ce qui se passera pour eux. Surtout, il demande pourquoi ce sont les jardiniers qui sont transférés dans un autre service, avec une nouvelle hiérarchie qui ne connaît rien aux jardins et aux espaces verts et qui ne saura pas les guider ou leur dire ce qu'ils doivent faire. Les problèmes que rencontre la collectivité dans les



cimetières sont clairement causés par une mésentente entre les fossoyeurs et le service nature en ville.

**Madame Sandrine SERT** assure que les jardiniers qui intégreront le secteur des cimetières seront expérimentés. Un ou deux agents du service nature en ville seront peut-être intéressés par ce transfert. Par ailleurs, dans le profil de recrutement pour l'agent de maîtrise, il est précisé que des connaissances en matière d'espaces verts sont souhaitées. Cet agent aura comme rôle de distribuer les tâches et de créer une harmonie au sein de son équipe.

**Monsieur Davy BIRÉ** conclut que l'agent de maîtrise sera en charge des jardiniers et des fossoyeurs.

**Madame Sandrine SERT** le confirme. Il y a une complémentarité dans l'organisation des deux équipes.

**Monsieur Davy BIRÉ** souligne que ce sont des métiers très différents.

**Madame Sandrine SERT** le concède, mais précise que le propre d'un agent de maîtrise est de gérer des profils d'agents différents.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, déduit de ces échanges que toutes les difficultés ont pour origine sous-jacente une incompatibilité de travail entre des fossoyeurs et des jardiniers.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle que la collectivité adapte le service public pour qu'il soit le plus efficace possible. A ce titre, si une organisation ne fonctionne pas, elle doit essayer d'en trouver une autre. S'il existe effectivement quelques frictions historiques entre le service nature en ville et le secteur des cimetières, avec ce dossier, l'administration propose de donner les moyens aux cimetières d'intégrer deux jardiniers professionnels pour que ce soit une entité « indépendante », avec des fossoyeurs, des jardiniers volontaires et un agent de maîtrise. Ce n'est pas un retour en arrière, mais plutôt une adaptation. Maintenant, il faut laisser sa chance à cette nouvelle organisation. Si elle ne fonctionne pas, l'administration recherchera une nouvelle solution.

Surtout, **Monsieur Christophe GHEERAERT** insiste sur le fait qu'un poste est créé, celui d'agent de maîtrise.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, confirme qu'elle se réjouit de cette création de poste, d'autant plus que l'appel à candidatures est ouvert en externe.

**Monsieur Gilles RENOIR** rappelle qu'il est également ouvert en interne.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** souligne que l'idéal serait que les candidats soient des personnes extérieures, qui ne viennent ni du secteur des cimetières ni du service nature en ville.

**Madame Isabelle LUCAS** abonde dans le sens du Directeur général des services. Si les élus de son syndicat sont moins impliqués que d'autres dans l'organisation des cimetières, ils entendent tout de même parler de ces frictions au sein de la direction environnement et se réjouissent donc de cette création de poste, qui va dans le bon sens. Elle espère que l'agent de maîtrise saura manager les deux équipes, qui auront des missions très différentes, et que le recrutement sera fructueux.

**Madame Sylvie DURAND** indique que l'administration ne peut que déplorer la mésentente entre les agents. Ils ne peuvent pas choisir leurs collègues, mais le travail des fossoyeurs et celui des jardiniers est complémentaire. Personne ne leur demande de passer des vacances ensemble, seulement de faire des efforts chacun de leur côté pour travailler en collaboration.

**Madame Elisabeth BAUSSON** ajoute qu'elle est arrivée trois ans plus tôt pour assurer le remplacement d'un responsable technique, qui intervenait beaucoup sur le terrain pour gérer les agents sur leurs postes de fossoyeurs. N'ayant aucune compétence technique, elle est beaucoup moins sur le terrain que ne l'était son prédécesseur, ce qui a pu engendrer des fonctionnements plus cloisonnés, où chacun se débrouillait avec ses missions. Elle déplore cet état de fait, qu'elle avait prédit, car il a pu favoriser les animosités entre les agents, qui ont simplement géré leurs missions de leur côté, sans réunir les métiers sur le terrain.

Dans ce cadre, elle demande depuis longtemps la création d'un poste d'agent de maîtrise, non seulement pour gérer cette équipe, mais aussi pour rester proche des agents sur le terrain. Ce recrutement a donc pour objectif de ramener une transversalité entre les pratiques, et de ménager le respect des uns et des autres.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaite connaître le nombre de cimetières que la collectivité gère.

**Madame Elisabeth BAUSSON** répond qu'il y en a quatre.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT ; remarque que deux jardiniers ne seront peut-être pas suffisants pour tous les entretenir.

**Madame Sandrine SERT** répète qu'une partie des missions sont externalisées, puisque le marché avec la CAJEV se poursuit jusqu'en 2024.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souligne que, vu les problématiques avec ce prestataire, notamment les dégâts sur les tombes, le manque de respect pour les concessions, etc., la collectivité devrait dénoncer ce marché plutôt que de le conserver, et recruter du personnel compétent pour assurer un service public de qualité. En ne faisant rien, l'administration fait perdurer cette situation et, en conséquence, continuera de recevoir des réclamations des usagers.

**Madame Sylvie DURAND** précise que la proposition qui est faite au comité technique vise justement à faire en sorte qu'il n'y ait plus de réclamation et que le secteur retrouve une certaine harmonie.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, considère que ce sera compliqué si la CAJEV continue à intervenir.

**Madame Sylvie DURAND** souligne que l'agent de maîtrise aura aussi pour rôle d'encadrer et d'accompagner la CAJEV.

**Madame Elisabeth BAUSSON** ajoute que le responsable des serres intervient déjà auprès de l'entreprise, mais qu'il y a un manque de réactivité sur le terrain. Malheureusement, il est arrivé que des usagers engagent des contentieux contre la Ville à cause de gros dégâts sur leur concession, la collectivité étant incapable de prouver que l'entreprise était en faute.

**Madame Sandrine SERT** précise que ces contentieux restent rares. Elle confirme qu'il est bien indiqué dans le profil de l'agent de maîtrise qu'il sera chargé du suivi de ce prestataire, et elle comptera sur cet agent pour faire un retour des dysfonctionnements éventuels et opérer les ajustements nécessaires.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, demande si cet agent de maîtrise aura aussi une vue sur le travail des marbriers, qui arrachent souvent les pelouses avec leurs engins lorsqu'ils viennent placer les pierres dans les cimetières, alors qu'elles poussent très lentement.

**Madame Sandrine SERT** répond que c'est l'objectif.

**Madame Elisabeth BAUSSON** indique que la réorganisation du secteur est assortie de la mise en place d'un nouveau règlement des cimetières, avec des cadres, des fiches travaux, des obligations, etc. En tant que responsable, elle fera de son mieux pour que tout fonctionne correctement, mais il n'est pas impossible que des ajustements soient nécessaires.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, conclut que l'administration reviendra vers le comité technique avant 2024 pour proposer de renforcer l'équipe quand le marché avec la CAJEV se terminera, et ainsi proposer un service public de qualité.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond que toutes les options seront ouvertes. L'important est d'assurer la continuité du service public. Si l'administration doit confier une partie des missions à une entreprise privée pour cela, elle n'hésitera pas. Tous les prestataires ne font pas un travail de mauvaise qualité, au même titre que le service assuré par la collectivité n'est pas toujours parfait. Il faut simplement trouver un équilibre.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, explique que le problème majeur avec le prestataire est que les jardiniers ne sont pas toujours très professionnels, qu'ils changent constamment, qu'ils ne viennent pas toujours à la même heure, etc., et donc que c'est compliqué de leur donner des instructions. Par exemple, le service nature en ville avait planté près de 800 plantes vivaces dans les cimetières et avait positionné des petits bâtonnets pour savoir où elles étaient placées. Les jardiniers du prestataire, quand ils sont intervenus, ont passé un rotofil à ras du sol, et ainsi gâché tout le travail des agents.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, comprend que ce sujet d'externalisation des missions soit sensible pour les agents du service nature en ville, qui ont vu tout leur travail être ruiné à plusieurs reprises.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** concède que l'objectif de l'administration n'est pas de faire travailler les agents pour rien, mais il ne faut pas généraliser ces difficultés quand elles peuvent être dues à quelques employés seulement ou à une entreprise spécifique.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, souligne que la situation était la même avec les deux derniers prestataires.



Les représentants syndicaux n'ayant pas d'autres questions, **Madame Sylvie DURAND** remercie **Madame Sandrine SERT** et **Madame Elisabeth BAUSSON**.

Ces dernières quittent la séance.

**Madame Sylvie DURAND** soumet le dossier pour avis.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 5	Collège des représentants de la collectivité : 7
<u>Nombre de votants</u> : 4	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : FO (2 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : CGT (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

**Madame Sylvie DURAND** remercie les votants et propose de passer au dossier suivant.

### **Point n° 3 : Conditions de recrutement d'agents mineurs au sein des EHPAD**

*Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que les difficultés de recrutement pour presque tous les métiers exercés au sein des EHPAD, constatées depuis plusieurs années, s'accroissent depuis plusieurs mois. Dans ce cadre, l'administration souhaite avoir la possibilité de recourir à des agents contractuels mineurs, entre 16 et 18 ans, comme le permet le Code du travail. Bien évidemment, ces recrutements de jeunes mineurs seront conditionnés par le suivi de formations spécifiques liées à ces métiers, notamment d'aide-soignant. Ces jeunes connaissent souvent les établissements, puisque beaucoup d'entre eux ont déjà régulièrement des stages de plus ou moins longue durée dans les EHPAD. Enfin, il peut arriver qu'à la fin de leur formation, ils ne soient pas encore majeurs. Il convient donc de pouvoir s'appuyer sur cette ressource.

Jusqu'à présent, l'administration ne pouvait pas s'appuyer sur ces jeunes pour renforcer les équipes des EHPAD, qui en ont pourtant besoin. Conformément au Code du travail, un cadre s'impose à elle en termes de conditions de travail, et il sera bien sûr mis en œuvre, sous la surveillance attentive de la DRH et en lien avec les équipes de direction. Ces contraintes portent notamment sur le temps de repos, avec deux jours consécutifs dans la semaine, le temps maximum de travail, ou encore l'interdiction du travail de nuit.

**Madame Sylvie DURAND** demande aux élus du personnel s'ils ont des questions.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, déplore que l'administration veuille recruter des mineurs pour pallier le manque d'attractivité des métiers dans les EHPAD, notamment en raison des rémunérations trop faibles, alors qu'ils devraient continuer leurs études et renforcer leur formation et leur savoir. La condition de diplôme est intéressante, mais, à 16 ou 17 ans, le seul diplôme qu'ils peuvent avoir est un CAP, et ils manqueront d'expérience. Dans les EHPAD, les agents approchent des personnes âgées. Ils ont donc besoin d'un minimum de fibre, et les stages existent pour permettre aux jeunes de découvrir s'ils ont cette fibre ou non.

Pour lui, ces dispositions visent seulement à pallier une déficience. Embaucher des jeunes saisonniers a du sens, pour leur donner du travail en période de vacances et compenser le manque de personnel pendant l'été. Elargir le dispositif à de plus longues périodes n'en a pas, car ces jeunes n'ont pas vocation à remplacer des professionnels sur le long terme. La priorité des jeunes doit être l'enseignement et la formation, et non d'être placés sur un emploi qu'ils ne maîtrisent pas. Pour toutes ces raisons, le syndicat CGT se positionnera contre ce dossier.

**Monsieur JAMONNEAU** ajoute que c'est un secteur sensible pour les jeunes, car, à part s'ils travaillent dans les cuisines, ils devront côtoyer des personnes âgées tous les jours. Les embaucher sera également une charge de travail supplémentaire pour les agents titulaires, qui devront les encadrer, alors que, par manque de temps, ils se défont déjà régulièrement sur eux et les envoient faire des tâches seuls. C'est la réalité sur le terrain.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si ces jeunes feront partie des recrutements pour l'équipe de renfort du CIAS.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise que l'administration n'est pas non plus favorable à l'emploi de mineurs dans des secteurs aussi sensibles que les EHPAD. Néanmoins, si elle ne l'avait pas fait pendant l'été, les agents auraient été en difficulté pour assurer la continuité de service et respecter les règles liées à l'accompagnement des personnes âgées. Il abonde dans le sens de Monsieur JAMONNEAU. Plus le jeune passe de temps en études, plus il aura de diplômes et plus son insertion professionnelle et personnelle sera facilitée. Néanmoins, si des jeunes souhaitent travailler l'été ou pendant trois ou quatre mois, l'administration doit avoir la possibilité de les employer.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, comprend l'intérêt d'avoir recours à des jeunes pendant la période estivale, mais il répète qu'il n'est pas favorable à leur emploi sur de plus longues périodes, comme le dossier le propose.

**Monsieur Christophe GHEERAERT**, en réponse à Isabelle LUCAS, rappelle que les élus ont validé, dans le cadre du transfert des EHPAD au sein du CIAS, la création immédiate d'une équipe de renfort de 26 agents, qui sera financée par l'argent économisé grâce au non-recours aux intérimaires dans les différents établissements. Initialement, ce transfert devait avoir lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2023, mais l'administration s'est rendu compte qu'il y avait de trop grands risques pour le personnel. De façon très pragmatique, les élus ont donc décidé de repousser le transfert du personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2024, mais de commencer le transfert de compétence du point de vue opérationnel dès maintenant. Cette équipe de renfort, pour laquelle les recrutements seront prochainement lancés, sera portée par les EHPAD de La Roche-sur-Yon et à travers des conventions spécifiques par les EHPAD des autres communes.

C'est du travail administratif en plus, mais la collectivité l'a déjà engagé, comme elle l'avait fait pour la brigade petite enfance.

Enfin, il ajoute que des mineurs pourraient éventuellement faire partie de cette brigade de remplacement, mais il faudra qu'ils soient diplômés.

**Monsieur Gilles RENOIR** concède que la collectivité ne pourra pas régler les problèmes d'attractivité et de recrutement au sein des EHPAD avec ce seul dispositif. Toutefois, la réglementation permet aux jeunes de travailler entre 16 et 18 ans, et certains, à 17 ans, sont effectivement diplômés et peuvent avoir vocation à postuler sur des postes permanents au sein des EHPAD. Aujourd'hui, face aux difficultés de recrutement, la collectivité se retrouve parfois dans l'obligation d'embaucher des personnes sans expérience, qui sont certes majeures, mais qui n'ont pas la fibre, qui ne connaissent rien au métier. Souvent, elles ne restent pas longtemps et sont une charge pour leurs collègues, qui ont leurs propres missions à assumer.

Dans ce cadre, même si l'administration n'est confrontée à cette situation que très rarement, elle veut avoir la possibilité de recruter un jeune de 17 ans qui est diplômé, et qui a montré, par les stages qu'il a effectués au sein de l'établissement, qu'il a envie de travailler dans ce secteur. Un tel candidat aura donc toute légitimité à être recruté sur un emploi permanent.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, indique qu'un diplômé mineur ne peut avoir qu'un CAP, puisque le BEP se termine à 18 ans. L'administration peut l'embaucher, mais elle doit lui permettre de continuer ses études.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que l'objectif de la collectivité n'est pas d'empêcher des jeunes de se former et qu'elle les accompagnera dans cette voie. L'idée de ce dispositif est simplement de permettre à des jeunes qui, à 17 ans ou 17 ans et demi, veulent travailler et ont la formation pour être recrutés, de pouvoir être recrutés au sein de nos EHPAD. Ces jeunes n'ont certes pas l'expérience d'une auxiliaire de soin qui exerce depuis 20 ans, mais ils ont des compétences et sont légitimes à travailler dans les établissements de l'agglomération. Il ajoute que l'administration ne compte évidemment pas recruter 26 jeunes pour construire l'équipe de renfort du CIAS.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, indique qu'il sera vigilant sur le fait que l'administration respecte bien la législation pour l'emploi de ces jeunes, notamment les jours de repos consécutifs et le temps de travail. Les jeunes peuvent être plus vulnérables et malléables que des professionnels titulaires, et ne doivent pas être une variable d'ajustement. Même si cela peut sembler caricatural, il sera important que l'encadrement prenne soin d'eux et leur fasse comprendre qu'ils travaillent avec de l'humain, même s'ils doivent travailler vite.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que la collectivité sera également très attentive.

**Madame Sylvie DURAND** indique que, à titre personnel, elle portera un œil attentif sur les jeunes qui seront recrutés. Comme Monsieur JAMONNEAU l'évoquait, les agents titulaires leur renvoient parfois certaines tâches et, l'ayant vécu personnellement lorsqu'elle était plus jeune au cours d'un été, elle confirme qu'il sera important pour l'administration d'y être vigilante.

En l'absence d'autres remarques, elle soumet le dossier pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 5	Collège des représentants de la collectivité : 7
Nombre de votants : 4	Nombre de votants : 7
<b>VOTE POUR : FO (2 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : SUD (1 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : CGT (1 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

**Point n° 4 : Mise en œuvre d'une prime de revalorisation pour certains personnels du CCAS**

*Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que ce dossier s'inscrit dans la continuité du Ségur de la santé. Un certain nombre de dispositions, et notamment des revalorisations salariales, ont été mises en œuvre d'abord au niveau de la fonction publique hospitalière, puis dans la fonction publique territoriale et le monde associatif. Néanmoins, certains secteurs avaient été oubliés. Afin de remédier à cette situation, deux décrets, parus fin avril 2022, permettent désormais à des agents de bénéficier de l'équivalent de ce qui avait été accordé aux premiers bénéficiaires. Sont ainsi concernés les médecins coordinateurs des EHPAD, à qui sera versée une prime dite spécifique.

De même, de nombreux agents ne pouvaient pas bénéficier du complément indemnitaire attribué aux agents qui travaillent au sein des EHPAD. Ces décrets permettent désormais l'attribution sous conditions d'une prime d'un montant équivalent, dite prime de revalorisation, à l'ensemble des agents du CCAS mais également à ceux travaillant dans le secteur médico-social au sein des conseils départementaux.

Malheureusement, les agents qui ont des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et qui travaillent au sein de la Ville ou de l'Agglomération, ne pourront pas bénéficier de cette revalorisation, conformément à la réglementation. Pour La Roche-sur-Yon, seuls les agents du CCAS sont donc concernés. Le personnel des EHPAD, bénéficiant déjà de ce complément indemnitaire, ne sont visés par cette prime de revalorisation, laquelle sera par contre attribuée aux agents du portage des repas.

Les deux décrets autorisent également la collectivité à mettre en place une rétroactivité dans le cadre de l'octroi de cette prime. Après son passage en comité technique, le dossier sera donc présenté au Conseil d'administration du CCAS pour une mise en œuvre au mois de décembre 2022, avec un effet rétroactif depuis le mois d'avril dernier.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Gilles RENOIR pour sa présentation et laisse la parole aux élus du personnel qui ont des questions.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, se réjouit que cette prime soit accordée à de nouveaux agents. Pour rappel, la CGT avait adressé un courrier à Monsieur le Maire en date du 13 mai 2022 pour l'informer de la mise en place de ces décrets et lui demander de les mettre en application pour l'ensemble des personnels concernés. L'attente était plus longue que prévu, mais c'est une bonne chose qu'ils puissent tous en bénéficier.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, se réjouit également de cette mesure, d'autant plus que la collectivité applique la rétroactivité depuis le mois d'avril.

En l'absence d'autres remarques des représentants syndicaux, **Madame Sylvie DURAND** soumet le dossier pour avis.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 5	Collège des représentants de la collectivité : 7
<u>Nombre de votants</u> : 4	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : CGT (1 voix) ; FO (2 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

### Point n° 6 : Gestion de l'apprentissage au sein de la collectivité

*Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.*

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que l'objectif de ce dossier est de présenter un bilan de l'action de la collectivité en matière d'apprentissage, considérant les efforts importants qui sont faits depuis plusieurs années à ce niveau. Au sein de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS, un total de 90 apprentis ont été pris en charge depuis une dizaine d'années. En 2012, cinq à six apprentis seulement étaient accueillis. Mais ce nombre a plus que doublé en 2022, année pendant laquelle la collectivité a accueilli quinze apprentis. La volonté de la collectivité est de faire en sorte que cette augmentation se poursuive, avec comme principal objectif d'accueillir une quarantaine d'apprentis au sein de la collectivité en 2026/2027.

Un tableau présentant la répartition des services qui accueillent les apprentis est proposé aux membres du Comité technique. Environ sept apprentis sur dix travaillent au sein du service nature en ville ou encore des EHPAD. Ce sont des voies de recrutement intéressantes pour la collectivité, qui forme des jeunes, les initie au fonctionnement de la collectivité, et souvent les recrute au terme de leur apprentissage. Ce ne sont pas les seuls secteurs concernés. On retrouve la petite enfance, la cuisine, la mécanique, la menuiserie, etc. La grande majorité des apprentis ont des niveaux infra bac, mais de



plus en plus de jeunes accueillis suivent des formations en alternance à des niveaux bac +2 ou bac +3. Certains services de la collectivité peuvent même accueillir des étudiants de niveau master.

L'objectif pour l'administration est de créer un vivier de recrutement sur des compétences qui peuvent manquer au sein des services, tout cela dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs. Elle s'engage aussi, dans le cadre de sa responsabilité sociale à augmenter le recrutement de jeunes niveau infra bac, ou encore des personnes en situation de handicap, conformément à la convention signée avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées (FIPHFP).

Pour tenir ses engagements, l'administration prévoit un accompagnement de la DRH et des services pour trouver des lieux d'accueil pour les apprentis et guider les tuteurs. Même si un agent est un excellent professionnel par ailleurs, il ne peut pas s'improviser tuteur et doit savoir faire preuve de pédagogie. Les textes prévoient une valorisation pour ces derniers, avec une nouvelle bonification indiciaire (NBI) spécifique de 20 points. En termes de lieux d'accueil, l'administration ne s'inquiète pas, car beaucoup de directions demandent régulièrement à accueillir des apprentis.

Pour ce qui est du financement de l'apprentissage, les règles ont changé, puisque les coûts sont désormais pris en charge en totalité par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) sur la base de barèmes spécifiques. Pour le soutenir dans ce financement, une cotisation est prélevée auprès des employeurs. En parallèle, la collectivité s'occupe de la rémunération des apprentis, qui est déterminée par la réglementation et tient compte du niveau de diplôme préparé et de l'âge des apprentis.

**Madame Sylvie DURAND** le remercie pour sa présentation.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande si les apprentis peuvent prétendre à la prime annuelle.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que la délibération relative à la prime annuelle ne cible pas les apprentis, au même titre que n'importe quel contrat aidé.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, demande si la collectivité recrute des apprentis qui ont toutes sortes de handicaps, car il faudra que les tuteurs soient bien spécialisés.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que le seul critère est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le déploiement de ce plan sur l'apprentissage s'accompagne d'une amélioration des relations entre la collectivité et tous les centres de formation d'apprentis (CFA), de même que les structures spécialisées dans le champ du handicap. Si l'administration reçoit ou sollicite la candidature d'une personne porteuse de handicap, elle vérifiera que la situation de ce candidat est bien compatible avec un des métiers de la collectivité tout en tenant compte des conditions d'accueil. Pour autant, la convention avec le FIPH permet à la collectivité de bénéficier d'aides pour adapter les postes de travail. Si un apprenti est en situation de handicap et qu'il a des restrictions spécifiques, ce ne sera donc pas rédhibitoire. Au contraire, l'administration réfléchira à ce qu'elle peut mettre en place, par exemple un aménagement simple ou un transport adapté, et se donnera les moyens de l'accueillir.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, considère que l'apprentissage doit rester une voie de formation professionnelle initiale comme une autre et ne peut en aucun cas constituer le modèle unique qui s'imposera à tous. Les deux voies de formation professionnelle initiale, sous statut

scolaire et par apprentissage, doivent rester attractives et complémentaires. De plus, les aides à l'apprentissage ne doivent pas être versées au détriment de la formation et de l'embauche des salariés des entreprises, des jeunes en lycée professionnel ou d'autres dispositifs de formation. La finalité de l'apprentissage ne doit pas être la production mais la formation. La formation professionnelle initiale ne doit pas être tournée uniquement vers l'insertion professionnelle immédiate, elle doit donner accès à une culture générale et à une culture professionnelle de qualité, garantie d'évolutions à long terme.

À l'opposé des logiques libérales selon lesquelles la formation professionnelle doit répondre aux besoins immédiats de main d'œuvre des employeurs, la CGT revendique donc l'accès à un service public de formation professionnelle de qualité. Les campagnes idéologiques successives tentent de faire de la formation professionnelle et de l'apprentissage la solution miracle pour lutter contre le chômage. Or, il est avéré que la formation ne crée pas l'emploi.

**Madame Sylvie DURAND** demande à Monsieur JAMONNEAU s'il peut transmettre son intervention pour la joindre au compte rendu.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, le confirme. Ensuite, il demande combien d'apprentis, parmi les 90 accueillis depuis 2012, ont été recrutés sur des postes durables au sein de la collectivité, ainsi que le pourcentage de réussite des apprentis dans tous les secteurs par rapport à leur niveau scolaire. À une époque, d'anciens apprentis du service bâtiment avaient par exemple reçu le titre de « meilleur ouvrier de France ».

Globalement, il regrette que le bilan qui est présenté au comité technique ne propose pas plus d'éléments statistiques pour mettre en évidence les points positifs et négatifs de l'apprentissage au sein de la collectivité.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que, malheureusement, les 90 apprentis ne sont pas tous arrivés au terme de leur formation. Tous les ans, des jeunes contactent l'administration pour l'informer qu'ils arrêtent leur apprentissage, parfois parce qu'ils ont pris conscience que le métier ne leur plaisait pas, ou pour des raisons personnelles, ou encore parce qu'ils ont trouvé un apprentissage plus proche de chez eux. Cette situation n'est pas propre à la collectivité, mais démontre la nécessité de mener un travail préparatoire au recrutement des apprentis avec le jeune lui-même, le futur employeur et la structure de formation.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaiterait savoir combien d'apprentis ont arrêté leur formation en cours d'année, combien ont été reçus à leur examen et combien ont été recrutés au sein de la collectivité, car ces éléments sont importants.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que 9 apprentis ont été embauchés au terme de leur apprentissage. Bien sûr, cela ne veut pas dire que les 81 autres apprentis n'ont pas trouvé d'emploi suite à leur formation au sein de la collectivité. Beaucoup d'entre eux continuent leurs études et enchaînent sur la préparation de nouveaux diplômes. Ces jeunes sont souvent encouragés à poursuivre leur formation chez d'autres employeurs, de manière à enrichir leur expérience. Ces 9 apprentis ont été embauchés principalement au sein du service nature en ville, des EHPAD et de la direction petite enfance.

Il ajoute qu'il vérifiera ultérieurement combien d'apprentis ont validé leur formation.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, confirme qu'il serait intéressant d'ajouter les statistiques demandées par la CGT au sein du bilan. Elle demande ensuite si des formations spécifiques sont prévues pour les tuteurs. Le dossier ne précise pas grand-chose et mérite d'être étoffé sur ce point.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que la collectivité s'appuie principalement sur un certain nombre de tuteurs qui sont déjà identifiés et qui assurent cette fonction depuis de nombreuses années. Bien sûr, l'objectif n'est pas que tous les agents qui souhaitent être tuteurs le deviennent sans un accompagnement préalable. Ainsi, tous les nouveaux tuteurs suivent une formation spécifique proposée par le CNFPT et sont accompagnés par la DRH. Des points réguliers sont réalisés en cours de formation pour s'assurer que tout se passe bien et que les futurs tuteurs ne rencontrent aucune difficulté.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, souligne que les tuteurs doivent également être formés à l'accueil des jeunes apprentis porteurs de handicap pour avoir une sensibilité particulière sur ces questions. Ensuite, il précise qu'un tableau de bord avec des données qualitatives sur ce que sont devenus ces apprentis serait intéressant.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, considère qu'accueillir un apprenti en situation de handicap ne devrait pas être un frein pour les tuteurs, qui doivent être formés pour.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'une formation est bien prévue pour le tuteur dans le cadre du conventionnement de la collectivité avec le FIPH, ainsi que l'adaptation du poste de travail de l'apprenti.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, souligne qu'il est important que cette formation prenne en compte le fait que certaines personnes handicapées peuvent avoir des façons de réagir et de travailler différentes, qu'elles peuvent être plus lentes, etc.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que chaque recrutement d'apprentis en situation de handicap fait l'objet d'une longue préparation en amont. Dans le cadre du conventionnement initié avec le FIPHFP, chaque dossier présenté par un jeune handicapé fait l'objet d'un travail en interne avec le centre de formation et l'apprenti, de manière à bien identifier l'ensemble des restrictions, mais aussi afin de dialoguer avec le jeune, connaître ses attentes, ses problématiques, et, quand ce sont des mineurs, échanger avec la famille.

L'idée n'est pas de faire de l'apprentissage pour faire de l'apprentissage, mais bien d'initier un dialogue et d'accueillir les apprentis de la meilleure façon possible.

**Madame Sylvie DURAND** conclut en rappelant que l'apprentissage est un bon moyen de faire découvrir la collectivité. Bien sûr, quand ils sont jeunes, ils viennent pour découvrir un métier, et certains repartent très vite s'ils comprennent que cela ne leur convient pas. L'administration est bien consciente que, quoi qu'il en soit, les jeunes ne resteront peut-être pas. Ils essayent un métier un jour, veulent en expérimenter un autre le lendemain. C'est le fonctionnement des jeunes aujourd'hui, et cela explique qu'il soit parfois difficile de les fidéliser, de leur faire découvrir un métier et de les garder.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, confirme que c'est tout à fait naturel pour une personne aujourd'hui de changer plusieurs fois de métiers dans sa vie. Il ajoute qu'il convient de

distinguer deux types d'apprentis : les apprentis infra bac et les apprentis en master, en bac +3 ou en bac +4, car les apprentis post bac décrochent moins souvent de la formation que les apprentis des niveaux infra bac, qui découvrent leur métier et ignorent encore quel sera leur parcours.

Les élus du personnel n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet ce dossier pour avis.

<b>MISE AU VOTE [à compléter]*</b>	
Collège des représentants du personnel : 5	Collège des représentants de la collectivité : 7
Nombre de votants : 4	Nombre de votants : 7
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : CGT (1 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

**Point n° 5 : Adoption d'un règlement informatique applicable au sein de la Ville, de l'Agglomération, du CCAS et du CIAS de La Roche-sur-Yon**

*Dossier présenté par Monsieur Emmanuel CHOPOT, Directeur des systèmes d'information et du développement numérique.*

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** indique que de nouvelles parties ont été ajoutées au règlement d'origine, notamment concernant la cyber-sécurité et le respect de l'environnement. Ce règlement ayant été construit il y a quelques années, il était temps de le réviser.

En préambule, il est maintenant précisé à qui s'adresse ce règlement. Dans l'ancienne version, il concernait principalement les agents. Dans cette nouvelle version, il s'adresse :

- Aux agents de l'ensemble des collectivités nommées. Ce règlement s'imposera en effet aux communes pour lesquelles l'informatique est mutualisée, les deux premières étant La Chaize-le-Vicomte et Thorigny. Trois nouvelles communes seront intégrées dans les prochains mois.
- Aux personnes autorisées à accéder au réseau. De temps en temps, des personnes extérieures à la collectivité ont besoin de se connecter, par exemple des opérateurs de maintenance.
- Aux stagiaires. Ils étaient souvent oubliés, mais un compte leur est créé le temps de leur stage.
- Aux services civiques. Ils n'étaient pas comptés non plus dans le précédent règlement.

Dans le même état d'esprit, le mot « agent » a souvent été remplacé par le mot « utilisateur ».



Le paragraphe 2 fait état de l'ensemble des consignes de respect de l'environnement, mais aussi du souhait de la collectivité de s'engager dans la lutte contre l'obsolescence programmée. Dans ce cadre, la politique de renouvellement des équipements de la collectivité est également décrite. Le paragraphe 3 figurait déjà dans le précédent règlement et présente le droit à la déconnexion. Le paragraphe 4, concernant les équipements et l'utilisation du réseau, reste le même. Le télétravail a été ajouté, puisqu'il est apparu depuis la création du précédent règlement.

Le paragraphe suivant porte sur la sécurité informatique, mais il s'agit simplement d'une reprise du programme de sensibilisation aux gestes d'hygiène informatique, mis en place avec la Communication en 2021 et reconduit en 2022. Il y a une nouveauté dans le paragraphe 6, qui porte sur la gestion des données qui sont manipulées tous les jours et leur importance, avec un ensemble de consignes. Ce sujet fera l'objet d'une nouvelle campagne de communication interne dans les mois à venir, sur le même modèle que celle qui avait été menée sur les risques en matière de cyber-sécurité. Tous les services manipulant énormément de données. C'est une préoccupation très importante, et la masse de données à stocker, à manipuler et à exploiter est parfois critique. Cette communication encouragera les agents aux bonnes pratiques.

Le paragraphe 7 est lié à la gestion de la donnée, mais rappelle les espaces de stockage autorisés par la collectivité. Les paragraphes 8, 9, 10 et 11 n'ont pas été modifiés. Le paragraphe 12, qui concerne la messagerie, avec les règles d'écriture, le bon usage des pièces jointes, les bons destinataires, etc., n'est pas différent non plus. En ce qui concerne le paragraphe 13, un dépoussiérage était nécessaire, le précédent règlement parlant uniquement de Facebook et de Twitter quand il évoquait les réseaux sociaux. Entre l'écriture de la première version et aujourd'hui, de nouveaux réseaux sociaux sont apparus. Il a donc été décidé de parler des « réseaux sociaux » en général.

Le paragraphe 14 est un ajout et concerne la discussion instantanée, puisque certains outils de discussion instantanée utilisés en interne sont apparus. Un autre ajout porte sur les logiciels d'interaction avec le citoyen, qui sont apparus depuis peu, comme la GRU, mais aussi des logiciels métiers, comme Decalog pour la gestion des bibliothèques. De plus en plus de logiciels métiers permettent aux citoyens de créer un compte, d'interagir et de poser des questions. Il était donc intéressant de préciser les règles d'écriture, de respect et d'échange qui s'appliquent sur l'ensemble des espaces de discussion.

Pour ce qui est des paragraphes sur la téléphonie, la photocopie, les protections antivirales ou la propriété intellectuelle, ils ont très peu évolué. En revanche, le paragraphe 20 est une nouveauté, puisqu'il concerne l'arrivée du règlement général sur la protection des données (RGPD), qui n'existait pas lors de la précédente charte. Le paragraphe sur la déontologie des administrateurs existait déjà, et, enfin, l'application et la publicité du règlement ont été légèrement dépoussiérées, sous le contrôle de la direction des affaires juridiques.

**Madame Sylvie DURAND** considère que ce règlement est très complet. La collectivité n'est pas à l'abri d'une attaque, et elle doit restée vigilante à la protection et à la sécurisation de toutes ses données.



**Monsieur Emmanuel CHOPOT** précise que, dans le cadre d'un audit cyber-sécurité actuellement en cours, l'Agence nationale de sécurité et des systèmes d'information (ANSSI) a demandé à la collectivité d'améliorer sa réglementation interne. L'ancienne charte informatique est donc devenue un règlement intérieur, qui fera l'objet d'une délibération pour être opposable à tous les utilisateurs, quels qu'ils soient. Nul ne sera censé ignorer ce document.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Emmanuel CHOPOT pour son intervention.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique qu'il s'apprêtait à demander pourquoi le document s'appelait « règlement » et non plus « charte », mais comprend que c'est parce qu'il est réglementaire et que l'ANSSI le demande. Ensuite, il souligne que, comme évoqué en réunion préparatoire, les organisations syndicales auront des difficultés à respecter ce règlement et ses consignes.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise qu'il a informé Emmanuel CHOPOT de ce point.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, explique que les représentants du personnel, en raison de leurs missions, sont obligés de transporter leur matériel un peu partout, de stocker des données sur un disque dur, d'avoir un disque dur externe, etc. Par exemple, s'il doit se rendre à l'union départementale de la CGT, il se connectera là-bas. Selon lui, il faudrait donc réfléchir à une adaptation de ce règlement pour les organisations syndicales.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** confirme que le point sera étudié. D'ailleurs, le petit paragraphe qui fait mention des moyens accordés devra être revu pour se mettre en conformité avec les usages. Il y a toujours des solutions techniques.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ajoute que les représentants syndicaux utilisent des logiciels qui ne sont pas ceux de la collectivité, et que, avec la sécurité, ils ne peuvent plus les installer sur leur ordinateur et sont obligés de travailler sur d'autres postes à l'extérieur. Cette organisation est compliquée par moment.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** concède que, pour garder le fonctionnement en réseau intégré au sein de la collectivité, une mise en conformité sera nécessaire, mais répète qu'il existe des outils pour le faire.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande à Emmanuel CHOPOT d'étudier ce point pour un prochain retour vers les partenaires sociaux.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, rappelle qu'elle avait demandé en réunion de préparation si les fichiers étaient sauvegardés quand ils étaient placés sur le disque dur, pour s'assurer qu'ils restaient confidentiels même sur le réseau.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** répond que les données sur le disque dur ne sont pas sauvegardées, et que seuls les répertoires réseau le sont. Toutefois, selon le règlement, tout doit être stocké sur le réseau.

**Madame Isabelle LUCAS** précise qu'aucun réseau n'a été proposé aux syndicats et qu'elle avait fait un ticket à ce propos il y a six mois.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** précise qu'il a décidé, après une discussion avec le DRH, de mettre ce ticket en stand-by le temps de revoir le règlement. Maintenant que c'est fait, il peut enfin travailler sur cette question d'un réseau pour les organisations syndicales. Il abonde ensuite dans le sens du DGS : 7 cyberattaques sur 10 ne sont pas liées à la technique mais à de mauvaises pratiques et à des comportements à risque.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souligne que, de toute façon, tout le monde essaie d'être vigilant face à ces risques. Si une personne a un ordinateur à son domicile, elle peut aussi se faire hacker, et donc doit se protéger.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** rappelle que les conséquences ne seront pas les mêmes.

**Madame Sylvie DURAND**, constatant que les membres du comité n'ont pas d'autres questions, salue Emmanuel CHOPOT et lui souhaite bon courage pour la suite.

**Monsieur Emmanuel CHOPOT** quitte la séance.

**Madame Sylvie DURAND** propose de soumettre ce règlement pour avis.

<b>MISE AU VOTE [à compléter]*</b>	
Collège des représentants du personnel : 5	Collège des représentants de la collectivité : 7
<u>Nombre de votants</u> : 4	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : FO (2 voix) ; SUD (1 voix) ; CGT (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

### Point n° 7 : Questions diverses

**Madame Sylvie DURAND** demande aux représentants syndicaux s'ils ont des questions diverses.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, confirme qu'elle en a plusieurs.

**Madame Sylvie DURAND** demande une nouvelle fois aux différents syndicats d'envoyer leurs questions diverses en amont lorsqu'ils en ont la possibilité, pour que l'administration soit certaine de pouvoir leur apporter une réponse en séance.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, explique que son conseil syndical était organisé la veille au matin, et souligne que la préparation du comité technique n'était que mercredi, soit deux jours avant la séance.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, indique avoir entendu par des agents que les contreparties obtenues par les élus du personnel lors des négociations avec l'administration pour les

1 607 heures, c'est-à-dire la prise en charge de la prévoyance et des titres repas, ne seraient peut-être pas prises en compte pour le CCAS. Puisque tous les agents de la collectivité passent aux 1 607 heures, elle demande pourquoi ces contreparties ne pourraient pas aussi être données aux agents des EHPAD, comme pour le reste de la collectivité.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** informe l'administration que, dans certaines réunions organisées sur ce thème au sein de la collectivité, les syndicats ne sont pas représentés. Il demande que les représentants du personnel y soient donc invités, car les représentants de la vie sociale des établissements, qui sont présents, ne font pas redescendre les informations aux agents.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** propose aux membres du comité de poser toutes leurs questions, pour que les réponses soient apportées dans un second temps.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, fait état de difficultés pour certaines catégories d'agents dans les écoles dans le cadre de l'application des 1 607 heures, et demande donc quelles propositions seront faites au personnel de la restauration et de l'entretien pour les aider. Enfin, elle demande quand les négociations commenceront pour les bons et loyaux services (BLS) et pour le service minimum.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, revient sur la situation particulière d'un agent, qui a des difficultés avec le versement de sa prime annuelle. Le montant de la prime annuelle dépend de certains critères, comme l'absentéisme. Or, cet agent, ayant été en arrêt de travail pendant six mois en 2021, a d'abord vu sa prime annuelle amputée de moitié. Seulement, à son retour, son médecin traitant l'a placé en mi-temps thérapeutique, ce qui a retiré un quart supplémentaire à sa prime. Bien que le volume ne soit pas considérable, 300 ou 400 euros, il souhaitait interpeller l'administration pour savoir si cette situation était bien normale.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, signale que l'ensemble des agents des piscines semblent avoir été annualisés, alors qu'ils n'ont pas été avertis et qu'aucun dossier n'a été présenté au Comité technique. Concernant leurs équipements de protection individuelle (EPI), les chaussures sont bien arrivées, mais les agents souhaiteraient également disposer de vêtements chauds et imperméabilisés, car ils viennent encore avec leurs propres vêtements, ce qui n'est pas acceptable. Enfin, aucune réponse n'a été apportée concernant la construction d'un abris extérieur permettant aux agents de se protéger du froid et de la pluie.

Concernant les agents des EHPAD, **Monsieur Christophe GHEERAERT** explique que des discussions sont en cours et que plusieurs pistes ont été évoquées, notamment celle qui consisterait à appliquer les 1 607 heures avec les dix jours d'ARTT, mais sans la prévoyance et les titres repas. Toutefois, ce n'est qu'une piste parmi d'autres. Au prochain comité technique, un dossier sera présenté aux élus du personnel, et, comme cela a déjà été fait précédemment, une réunion sera organisée en amont pour que l'administration prenne le temps d'expliquer l'orientation vers laquelle elle se dirige.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, explique que les agents ne lui ont parlé que de cette piste.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** indique qu'il y a d'autres hypothèses de travail. Par exemple de ne pas donner les dix jours de compensation, etc. Ce qui est certain, c'est que l'administration ne peut

pas prendre une décision en ne pensant qu'à La Roche-sur-Yon, considérant l'impact sur les autres EHPAD de l'Agglomération. Un comité de pilotage est prévu prochainement à propos du transfert des EHPAD des communes périphériques vers le CIAS, et les maires devront se prononcer sur ce point.

Suite à la remarque de **Monsieur JAMONNEAU**, il confirme qu'il regardera pourquoi les élus du personnel ne sont pas invités aux concertations organisées au sein des établissements.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, répète que les représentants du personnel au sein des conseils de vie des établissements assistent à ces réunions.

En réaction aux propos du DGS, il précise qu'il ne souscrit pas à l'idée de fournir des titres repas aux agents des EHPAD, car nombre d'entre eux bénéficient déjà d'avantages en nature. En effet, ils peuvent manger au sein de leur établissement et souhaitent conserver ce fonctionnement, ce qui n'est pas compatible avec l'attribution de titres repas. Pour ce qui est de la prévoyance, la CGT considère qu'elle devrait couvrir l'ensemble des agents.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle que les agents des EHPAD ont bénéficié du Ségur de la santé et de la prime Grand âge. Aussi, si l'administration devait faire un effort budgétaire, elle le ferait en priorité sur la constitution de l'équipe de renfort. Pour la mettre en place, des efforts financiers élevés sont demandés aux communes comme aux résidents. Un certain nombre de scénarios seront donc présentés aux élus, et ils décideront. Mais l'hypothèse de la non attribution de titres repas et de la non prise en charge de la prévoyance à 100% reste à l'étude.

Pour la continuité de service public, la question de la fréquence du travail les week-ends se pose également, et les agents semblent beaucoup plus favorables à travailler un week-end sur trois plutôt qu'un week-end sur deux.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** signale que la CGT sera vigilante sur cette question des week-ends, car ce n'est pas un week-end sur trois qui est proposé aux agents mais un peu plus.

**Madame Cécile DALAIS** signale que les agents font de l'auto-remplacement, c'est-à-dire qu'ils doivent parfois revenir pour remplacer les agents absents, même si ce n'est pas à eux, normalement, d'assurer le service public ce week-end-là. La mise en place de la brigade de renfort a justement pour objectif de ne pas faire perdurer cette situation et de permettre aux agents de ne travailler que les week-ends où ils sont programmés.

S'agissant des BLS, **Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle que, après avoir tourné la question dans tous les sens, l'administration a conclu qu'ils étaient illégaux et qu'elle n'avait aucun moyen de les remplacer. Elle a averti les employeurs que c'était une pratique illégale et que cela peut être de l'emploi fictif. Il propose tout de même à Isabelle LUCAS de remettre les BLS à l'ordre du jour de la négociation.

**Madame Sylvie DURAND** insiste sur le fait que rien n'existe au niveau de la loi pour compenser les BLS et que ce dispositif est complètement illégal.

Pour ce qui est du service minimum, **Monsieur Christophe GHEERAERT** répond que les organisations syndicales en discutent directement avec le président, donc qu'il ne peut pas répondre.



**Monsieur Gilles RENOIR**, en réponse à un point soulevé par Isabelle LUCAS, précise qu'aucune problématique particulière sur les secteurs de l'entretien et de la restauration n'est remontée jusqu'à la DRH, et demande aux élus du personnel de préciser ce point. Il répète que les représentants syndicaux ont tout intérêt à envoyer leurs questions diverses à l'administration en amont.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande si les agents concernés en ont parlé à leur hiérarchie ou s'ils sont venus directement vers les syndicats.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique qu'il y a des problèmes de remplacement. Par exemple, dans une école, la cuisine fonctionne avec quatre agents pour donner à manger à 240 enfants, alors qu'ils étaient sept il y a un an. Ils réclament régulièrement du personnel supplémentaire. Cette situation se retrouve dans de nombreuses d'écoles. Pour l'entretien, le problème est le même. La CGT a rencontré et suivi les agents de cinq restaurants, et ils sont prêts à mener des actions. Pourtant, ils ont déjà fait remonter toutes leurs difficultés à la hiérarchie.

**Madame Sylvie DURAND** note ces difficultés. L'administration n'était pas au courant, mais elle regardera ce qu'il en est.

En ce qui concerne la situation individuelle remontée par Philippe LARIGNON, **Monsieur Gilles RENOIR** souligne que le comité technique n'est pas forcément le meilleur lieu pour en parler. Toutefois, il a connaissance de cette situation et confirme que l'agent a été reçu par la responsable du service gestion administrative, qui lui a tout expliqué. D'aucuns pourraient considérer qu'elle subit une double peine, mais, malheureusement, le traitement de la prime annuelle doit prendre en compte son absentéisme maladie et son mi-temps thérapeutique, conformément aux règles de gestion de ce dispositif.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande si l'agent peut faire un recours si elle estime avoir été lésée par rapport au versement de sa prime.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que toute décision de la collectivité peut faire l'objet d'un recours, mais précise que l'administration ne fait qu'appliquer la réglementation sur cette prime. S'il donne raison à cette personne, beaucoup d'autres agents dont la prime a été diminuée pour les mêmes raisons vont se tourner vers la DRH, qui, par équité, devra donner à tous les agents l'intégralité de leur prime. Ces conditions d'attribution sont dures, mais cet agent a cumulé un fort absentéisme et une reprise en mi-temps thérapeutique, ce qui a eu un impact important sur le montant de sa prime.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** déplore à son tour cette situation, mais la collectivité doit appliquer sa délibération et ne peut faire de cas particulier pour personne, comme cela a dû être expliqué à l'agent.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, confirme que les agents ont la possibilité de faire des recours auprès de la collectivité à propos de leur prime annuelle, et qu'une commission de recours statue en fonction des règles.

Par rapport aux EPI du service piscine, **Monsieur Gilles RENOIR** rappelle que, lors du CHSCT du mois de juillet, le responsable du service, Vincent WAHART, est intervenu pour répondre aux questions récurrentes des syndicats, notamment sur les EPI. S'agissant de l'abri, une étude est en cours et un retour pourra être fait sur le sujet lors du prochain CHSCT.



Pour la question du matériel, le responsable du service avait répondu aux questions des membres présents, et tous les EPI qui sont mis à disposition des agents des piscines répondent aux contraintes de leurs missions. Si les équipements pour faire face aux intempéries, à la pluie et au froid ne correspondent pas aux besoins des agents, l'administration fera une nouvelle demande auprès de Vincent WAHART.

Concernant l'annualisation, ce qui a été proposé aux élus du personnel en décembre dernier, puis au mois de juin pour l'éducation, et ce qui sera proposé en novembre pour les EHPAD, c'est le cadre général d'application des 1 607 heures. Ensuite, chaque direction, les piscines comme n'importe quelle autre, choisit sa propre organisation du temps de travail, et sa seule contrainte est de respecter ce cadre général. Toutes les organisations des 1 607 heures dans la collectivité n'ont pas vocation à être présentées en comité technique. Normalement, au sein des piscines, l'organisation du temps de travail se fait sur trois périodes distinctes : l'année scolaire classique, les petites vacances et les grandes vacances. La gestion du temps de travail diffère selon ces périodes. Cette organisation peut être considérée comme une annualisation du temps de travail, mais elle existait avant les 1 607 heures et est différente de l'annualisation à la direction de l'éducation, où 1 607 heures sont positionnées d'office sur l'intégralité de l'année scolaire. Les piscines fonctionnaient déjà avec ces trois périodes distinctes. Le service a simplement positionné 60 heures de plus.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, explique que les agents des piscines ont demandé pourquoi leurs horaires avaient été modifiés et qu'il leur a été répondu que c'était lié à une annualisation des 1 607 heures. Les élus de la CGT vérifieront ce qu'il en est vraiment et prendront en compte les différents éléments.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, signale qu'elle a entendu des agents d'un autre service dire que leurs horaires d'embauche et de débauche étaient recalculés en fonction du nombre de jours fériés. Pourtant, elle avait cru comprendre que, avec les 1 607 heures, il y avait un quota de jours fériés moyen, et donc que ce n'était pas nécessaire de refaire des calculs. Elle demande si la façon de faire les plannings a bien été comprise par tous et si le planning des agents qui sont sur un cycle à 35 heures ou 36 h 30, par exemple, change d'une année sur l'autre.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que l'application de la réglementation en termes de gestion des jours fériés est simple : soit c'est une journée normalement travaillée et elle compte pour la durée du temps de travail inscrite au planning, soit c'est une journée normalement non travaillée et, si l'agent travaille, il est payé en heures supplémentaires ou en heures complémentaires selon sa situation. Ce système n'a pas changé et existait avant les 1 607 heures.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, rappelle que, dans le cadre des 1 607 heures, un protocole avait été signé avec des modifications concernant les jours de congé posés, selon lequel les agents posaient cinq jours.

**Monsieur Gilles RENOIR** le confirme.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, précise néanmoins qu'il est demandé à certains agents de ne poser que quatre jours et demi. Normalement, ils devraient poser cinq jours.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que le comité technique avait validé ce protocole, mais qu'il ne sera applicable qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique donc que la collectivité a mis en place un système dans lequel certains agents bénéficient de plus de jours de congés que leurs collègues, ce qui est totalement inéquitable.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle que le choix avait été fait de n'appliquer ce dispositif qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 pour des raisons administratives et de gestion, et pour éviter des calculs compliqués. Effectivement, certains agents auront un avantage jusqu'à cette date.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande ce qui est prévu pour le reste du personnel afin de respecter l'équité entre tous les agents.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond qu'il préfère octroyer un peu plus de jours à certains agents plutôt que de voir des agents se faire retirer des jours de congé sans raison. Si elle veut respecter l'équité, l'administration devrait soit étendre ce traitement à tout le personnel, soit dire à celles et ceux qui bénéficient de cet avantage aujourd'hui qu'il leur est retiré et qu'ils devront travailler quatre ou cinq jours de plus en 2023 parce qu'ils ont travaillé quatre ou cinq jours de moins en 2022.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, menace d'en informer les agents. L'administration ne devrait pas mettre en place un dispositif s'il n'est pas viable, même s'il comprend qu'il peut y avoir des problèmes de logiciel. Pour les agents qui ne bénéficient pas de cet avantage et qui posent vraiment cinq jours, cette situation est injuste.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond que l'administration comptabilisera le nombre de jours supplémentaires qui ont été octroyés aux agents et leur demandera de les rendre. De cette façon, ce sera plus équitable.

**Monsieur Frédéric DUBÉ**, pour le syndicat FO, informe qu'une veilleuse de nuit à l'EHPAD Saint-André n'a toujours pas été réintégrée en raison de son absence de vaccination contre la COVID, et demande quand elle pourra travailler à nouveau.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'il n'est pas prévu de la réintégrer.

**Monsieur Frédéric DUBÉ**, pour le syndicat FO, indique qu'un agent non vacciné a été réintégré à la direction du sport après seulement un mois et demi d'arrêt.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que le planning de travail de cet agent a été modifié. Si l'organisation du temps de travail de l'agent travaillant au sein de l'EHPAD pouvait être modifiée, comme au service nature en ville ou à la direction des sports, cela aurait bien évidemment été fait. Malheureusement, dans les EHPAD, les agents sont toujours en contact avec les usagers, donc l'administration n'a pas le choix et doit appliquer la loi. Tant que cet agent ne sera pas vacciné, il ne pourra pas revenir à son poste.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, suggère à Monsieur DUBÉ de conseiller à cet agent de saisir la justice comme cela a déjà été fait par de nombreux personnels soignants dans les établissements hospitaliers, qui ont pu ainsi réintégrer leur poste. La collectivité applique simplement la loi, même si elle est désuète aujourd'hui.

Par ailleurs, il demande quand doivent être transmises les professions de foi des organisations syndicales pour les élections professionnelles, en sachant que les listes sont attendues pour le 20 octobre.

**Madame Sylvie DURAND** répond qu'elles sont attendues à la même date que les listes, soit le 20 octobre.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** répond que ce sera compliqué, d'autant plus que rien n'est stipulé dans le protocole électoral.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise qu'il reviendra vers les élus du personnel sur ce point.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** remarque qu'ils devraient avoir plus de temps, puisque tout est dématérialisé.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, s'inquiète de la situation dans les serres, pour lesquelles il n'y a aucune perspective de travaux. En ce moment, les tuyaux sont coupés et les agents n'ont pas de chauffage. Monsieur BIRÉ indique qu'il cultive de grandes plantes pour les décors qui ont besoin d'une température ambiante de 18 degrés minimum, et les auxiliaires qu'il utilise pour remplacer les traitements, c'est-à-dire des insectes qui mangent d'autres insectes pour aider les cultures, ont également besoin de 18 degrés pour faire leur travail, sinon ils se mettent en hibernation. Il ne sait pas quoi faire pour régler ce problème.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** indique qu'il discutera de ce point avec le service concerné.

Les membres du comité n'ayant pas d'autres questions diverses, **Madame Sylvie DURAND** les remercie pour leur participation et leur souhaite une belle journée et un bon week-end.

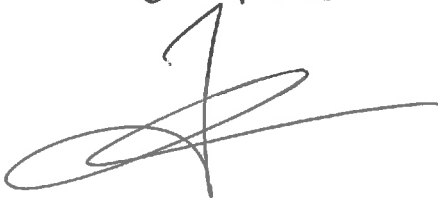
La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 07/11/2022



Le secrétaire,  
Pour les représentants de la collectivité,  
**Monsieur Manuel GUIBERT**

Le 08/11/2022



Le secrétaire adjoint,  
Pour les représentants du personnel,  
**Monsieur Benoit JAMONNEAU**

Le 14/11/2022

