

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Gilles RENOIR

N. Réf : GR/25.03.2022

Tél. 02 51 47 45 47

## PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 21 JUIN 2022

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Christophe GHEERAERT**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, Madame Sophie MONTALÉTANG, suppléante, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, étaient présents.

**Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Monsieur Manuel GUIBERT, suppléant, 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 présents.

- Pour la CGT :

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

- Pour FO :

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

Monsieur Marc REMÉRANT, suppléant, était excusé.

- Pour SUD :

**Madame Zora AMMOUR**, titulaire, **Monsieur Philippe LARIGNON**, titulaire, **Monsieur Davy BIRÉ**, suppléant, étaient présents.

**Madame Lydie MORILLEAU-GOBIN**, suppléante, était excusée.

- Sans étiquette :

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

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

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Madame Isabelle LUCAS, du syndicat FO

Secrétaire adjointe : Madame Danielle MARTIN

\* \* \*

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

### **Point n° 1 : Approbation du compte rendu du 25 mars 2022**

En l'absence de remarques des élus du personnel, **Madame Sylvie DURAND** considère que le compte rendu est approuvé.

**Le procès-verbal du 25 mars 2022 est approuvé à l'unanimité.**

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande à retirer le point relatif aux bons et loyaux services (BLS) de l'ordre du jour, puisque les négociations n'ont pas encore abouti.

**Madame Sylvie DURAND** propose d'en parler malgré tout.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, précise que ces débats ne devront pas figurer dans le compte rendu du CT. En effet, le DGS a expliqué aux élus syndicaux que ce sujet serait traité en dehors du Comité technique.

**Madame Sylvie DURAND** confirme qu'elle souhaite malgré tout pouvoir débattre de ce sujet. En attendant l'arrivée d'Isabelle DURAND, qui présentera le second point de l'ordre du jour, elle propose de commencer par le troisième point.

### **Point n° 3 : Transfert de certains personnels du CCAS de la Ville de La Roche-sur-Yon vers le CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération – Point d'étape**

*Dossier présenté par Madame Anne-Lise OLDANI, directrice-adjointe du pôle des services à la population*

**Madame Anne-Lise OLDANI** rappelle que le transfert de gestion des EHPAD de l'agglomération s'inscrit dans le cadre du projet de territoire 2020-2030 – dont l'enjeu « *l'Agglo, capitale du bien-être à tous les âges* » comprend une politique gérontologique – ainsi que dans le cadre du schéma gérontologique, qui est le deuxième enjeu de la politique « *vers le grand âge et l'indépendance* ». Le centre intercommunal d'action sociale (CIAS) a été constitué le 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour permettre ce transfert au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Douze établissements seront concernés, dix EHPAD et une résidence autonomie, ainsi que l'EHPAD situé à Aubigny-Les Clouzeaux, géré par l'ADMR, qui est un cas particulier. En tout, ils représenteraient environ 680 agents et 570 ETP au 31 décembre 2021. Ces chiffres seront actualisés à la fin de l'année 2022.

Des réunions d'information auprès des agents de chaque établissement ont été réalisées aux mois d'avril et de mai par l'équipe chargée du transfert, constituée du directeur général des services, du directeur de l'autonomie, de la coordinatrice administrative du CIAS, et de Madame OLDANI accompagnée des élus référents. Ces réunions visaient à rappeler le contexte et à présenter la démarche KPMG ainsi que les engagements de la collectivité, avant de laisser place à un temps d'échange sous la forme d'ateliers participatifs.

Concernant le contexte, Madame Anne-Lise OLDANI explique que la population des 80 ans et plus aura plus que doublé en 2050. La Ville doit donc se mettre en ordre de marche pour proposer le meilleur accompagnement possible aux personnes âgées, tout en assurant la continuité du service public et la qualité de ce dernier. Pour ce faire, il sera aussi nécessaire d'harmoniser les pratiques à l'échelle de l'agglomération et de construire une politique cohérente, notamment par une démarche d'admission unique et la mise en œuvre de procédures et prestations similaires dans les différents EHPAD.

Les engagements de la collectivité pour ce transfert sont les suivants :

- La situation individuelle de chaque agent ne changera pas, dans le respect du cadre légal.
- Les conditions de travail des agents seront améliorées dans la mesure du possible, notamment à travers la création rapide d'une équipe de renfort/remplacement « volante » pour pallier le manque de personnel dans les EHPAD.
- Aucune mobilité géographique ne sera forcée et les agents resteront rattachés à un EHPAD ou à une résidence. En revanche, si un agent souhaite être mobile au sein des 12 établissements, sa demande sera étudiée avec attention.

Pour ce qui est de la démarche, la collectivité est accompagnée par le cabinet d'études KPMG et a rencontré à plusieurs reprises les autorités de contrôle, soit l'Agence régionale de santé (ARS) et le Département, mais aussi les élus, les directeurs généraux des services (DGS) des communes et les directions des EHPAD concernés. Avec cette séance du Comité technique, le cycle de réunions avec

les instances paritaires commence. À la suite des réunions d'information, KPMG travaillera sur les besoins et les demandes remontés par les agents des EHPAD grâce à un questionnaire et restituera ses conclusions lors de rencontres organisées d'ici septembre.

Les ateliers participatifs ont permis de favoriser l'expression par le biais de différentes questions : « *Qu'avez-vous compris du projet ?* », « *Quel est votre état d'esprit par rapport à ce projet ?* », « *Quelles sont vos attentes en tant qu'agents, pour vous-même et pour les résidents ?* ». Madame Anne-Lise OLDANI explique qu'il y a eu une bonne participation. Dans leurs retours, les agents ont exprimé avoir apprécié que la consultation soit possible dès le début de la démarche, mais ils ont également fait part d'une très grande fatigue à la suite de la crise sanitaire et du manque de personnel. Ils attendent notamment de cette opération de transfert qu'elle rende les postes plus attractifs et permette de réussir les recrutements, en particulier pour l'équipe de renfort/remplacement.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande ce que « bonne participation » signifie et si tous les agents ont eu l'occasion de s'exprimer.

**Madame Anne-Lise OLDANI** répond que tous les agents présents ont participé aux ateliers et ont remonté beaucoup de choses, sans crainte ou réticence apparente à s'exprimer. Ces remontées seront complétées par les retours dans les questionnaires individuels. La plupart des difficultés qu'ils ont partagées tournent autour de la surcharge de travail et du manque de temps à consacrer aux résidents.

Elle poursuit sa présentation. L'étude KPMG se déroule en trois temps :

- Un diagnostic est réalisé par le biais de collectes d'informations.
- KPMG élabore des scénarios de transfert. La semaine précédente, lors d'un comité de pilotage, le cabinet d'études a fait une première proposition de scénario. Différentes rencontres seront organisées entre KPMG, les directions des EHPAD et les élus pour affiner le ou les scénarios envisagés.
- Des échanges seront organisés avec les instances paritaires sur le volet RH à partir du mois de septembre.

D'ici le mois de janvier 2023, un régime indemnitaire transitoire sera défini pour répondre, au fil de l'eau, aux besoins en recrutements permanents et remplacements. Dès janvier 2023, un travail commencera pour définir le régime indemnitaire de manière définitive, mais aussi pour décliner les lignes directrices de gestion, le plan de formation, etc. En parallèle, une harmonisation du fonctionnement des différents établissements sera travaillée avec les directions des EHPAD, notamment au niveau des temps de travail.

Enfin, le conseil d'administration du CIAS fera un point de situation sur l'étude KPMG le 5 juillet et les agents seront informés en septembre. Dès que le dossier d'étude sera finalisé, des rencontres seront programmées avec les autorités de contrôle avant une mise en œuvre opérationnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Anne-Lise OLDANI pour sa présentation et demande si cette dernière suscite des questions.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, s'interroge sur les moyens dont dispose la collectivité pour trouver de nouveaux agents pour l'équipe de renfort/remplacement, étant donné les difficultés de recrutement qu'elle rencontre actuellement.

**Madame Anne-Lise OLDANI** confirme qu'une politique attractive de recrutement doit être définie en urgence, ainsi qu'un plan de communication. Si certains agents en interne ont déjà exprimé leur envie d'intégrer cette équipe de renfort, elle assure qu'il n'est pas question d'appauvrir les équipes en place pour la créer.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, revient sur la grande disparité des conditions et horaires de travail entre les établissements selon les communes, et demande ce que pensent les agents de cette intégration au CIAS, notamment ceux des EHPAD de La Roche-sur-Yon, qui semblent « mieux lotis ».

**Madame Anne-Lise OLDANI** explique que ces agents ont de meilleures conditions de travail sur certains points, mais pas sur d'autres. Bien que l'idéal serait de conserver les bonnes pratiques de chaque établissement, les moyens financiers à disposition pourraient obliger la collectivité à faire des choix pour trouver un point d'équilibre. Des discussions importantes porteront par exemple sur l'harmonisation du temps de travail, notamment les week-ends. Sur la durée, ce transfert sera de toute façon avantageux pour tous les agents.

**Monsieur Philippe LARIGNON** pour le syndicat SUD conclut que, au-delà même des primes, le temps de travail est un levier important sur lequel agir.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, revient sur les difficultés de recrutement, qui entraînent une surcharge de travail pour les agents, une perte de sens et un manque de temps à consacrer aux résidents. Ce problème existe depuis plusieurs années, bien avant le Covid, et une crise des vocations s'y est ajoutée depuis. Dans ce cadre, elle demande ce que la collectivité compte faire, notamment pour ce qui concerne les niveaux de qualification et de diplôme, qui, d'après les remontées des agents, peuvent parfois poser question.

Elle souligne ensuite que les questionnaires, qui devaient être transmis aux agents entre mai et juin, n'ont toujours pas été distribués.

**Madame Anne-Lise OLDANI** indique que les questionnaires ont été envoyés une semaine plus tôt, le 14 juin, avec une demande de retour pour le 22 juin, soit le lendemain. Ce délai étant assez court, il est probable qu'un délai supplémentaire soit donné aux agents, notamment pour ceux qui étaient en congé, l'idée étant qu'ils n'oublient pas d'y répondre.

Concernant le problème de recrutement, elle confirme que ce sujet est en discussion avec KPMG et que les premiers éléments de réponses seront donnés en septembre. La collectivité doit devenir plus attractive et ajuster ses exigences concernant la formation. Des rapprochements avec les écoles de La Roche-sur-Yon et sa région sont notamment envisagés pour capter les futurs agents. Malheureusement, la collectivité n'est pas la seule à rencontrer ces difficultés, qui sont globales au niveau national.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, s'arrête sur le chapitre qui porte sur les lignes directrices de gestion et les avancements de grade, sur la politique en matière de formation, de santé, de reclassement, de maintien dans l'emploi et de prévention. Le service des EHPAD de la Roche-sur-Yon est celui où il y a le plus de reclassements pour raisons médicales (*TMS, etc.*). Après le transfert, ce service comptera plus de 600 agents. Il est donc important, au-delà des seuls recrutements, de maintenir de bonnes conditions de travail pour les agents et de rester vigilant à la bonne organisation des équipes. Ces métiers sont souvent le fruit de vocations, et les agents doivent être en capacité de conserver leur métier le plus longtemps possible. En plus de problèmes physiques, nombre d'entre eux sont obligés de s'arrêter car, psychologiquement, ils ne peuvent plus continuer.

**Madame Anne-Lise OLDANI** confirme que, lors des ateliers participatifs, les agents ont bien fait remonter le problème de surcharge de travail et leur sentiment de ne pas disposer d'assez de temps pour être au plus près du résident. D'où la nécessité de préserver les agents et de réussir les recrutements.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, demande si ce transfert de gestion permettra d'avancer sur la problématique de la vétusté de certains bâtiments, notamment en matière de sécurité incendie. Il évoque notamment les difficultés récentes à l'EHPAD André-Boutelier.

**Madame Anne-Lise OLDANI** explique que l'étude KPMG, qui est en cours de finalisation, comprendra aussi un volet « *Audit de bâtiment* » très détaillé, certains bâtiments étant assez anciens. Pour le moment, deux projets de reconstruction sont envisagés, ainsi que quelques travaux mineurs pour remettre les bâtiments en conformité et améliorer les conditions de travail. Tous ces travaux seront exposés dans le cadre d'une programmation pluriannuelle sur cinq ans.

**Monsieur Davy BIRÉ** pour le syndicat SUD souligne qu'il est aussi très important que les bâtiments respectent les normes d'accessibilité pour les personnes porteuses de handicaps.

**Madame Anne-Lise OLDANI** abonde dans ce sens.

**Monsieur Davy BIRÉ** pour le syndicat SUD demande si la tarification à la journée diffère beaucoup selon les établissements et leur ville d'implantation.

**Madame Anne-Lise OLDANI** répond que l'analyse KPMG a mis en évidence que les écarts entre les tarifs des établissements à La Roche-sur-Yon et hors La Roche-sur-Yon restent assez faibles. Quoiqu'il en soit, cette tarification est validée par l'ARS et le Département. Il y a donc une certaine logique dans l'application des tarifs. Sur cet aspect, la collectivité souhaite que la politique d'admission soit la même partout, et ce, assez rapidement. Mais cela ne devrait pas être compliqué à réaliser.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, demande comment fonctionnent les financements pour le CIAS, notamment par les communes dont les EHPAD municipaux sont concernés.

**Madame Anne-Lise OLDANI** rappelle que ce transfert de gestion est prévu depuis quelques années, et que des réunions de coordination ont été organisées avec l'ensemble des directeurs des EHPAD depuis environ un an, animées par le directeur de l'autonomie. Dans un premier temps, les directeurs ont fait connaissance et ont partagé leurs modes de fonctionnement, ce qui a permis à la collectivité d'avancer sur un ensemble de sujets, en amont de l'étude de KPMG, et d'envisager une harmonisation des procédures. Les EHPAD fonctionneront toujours avec des budgets annexes, au moins pendant

un temps. La collectivité pourrait envisager un budget unique lorsque les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) seront harmonisés, mais ce ne sera pas avant au moins trois ans.

**Madame Zora AMMOUR** pour le syndicat SUD remarque que les régimes indemnitaires les plus hauts sont ceux des agents des EHPAD à La Roche-sur-Yon, et donc que l'harmonisation représentera une charge supplémentaire pour les autres EHPAD de l'agglomération.

**Madame Anne-Lise OLDANI** le confirme. C'est le travail de KPMG d'envisager différentes pistes d'alignement, que ce soit vers le haut ou, plus raisonnablement, au niveau d'un point d'équilibre qu'il reste encore à définir. Il convient de tenir compte des ressources de l'ARS et du Département, mais aussi du prix à la journée. Néanmoins, les établissements n'ont pas énormément de moyens. La collectivité restera donc vigilante sur cet aspect.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que certains agents n'ont reçu le questionnaire que le matin même, alors que la date butoir est le lendemain. Il confirme qu'un délai supplémentaire sera donc nécessaire, d'autant plus que les agents commencent à prendre leurs congés, et qu'il est important que tous puissent y répondre. Ensuite, il regrette que le comité technique n'ait pas été informé du déroulement de la procédure d'appel d'offres et des raisons qui ont fait que le cabinet KPMG a été choisi.

Concernant la phase 2, qui implique le cabinet-conseil, les directions des EHPAD et les élus, il demande si les agents auront également connaissance des différents scénarios et pourront se positionner, puisque, avec les résidents, ils sont au cœur du sujet et ont des attentes légitimes. Pour ce qui est du travail le week-end, c'est important que l'avis des agents soit respecté et que le rythme d'un week-end sur trois soit conservé. Enfin, il demande s'il est prévu que certains EHPAD soient à terme plus spécialisés dans l'accueil de personnes âgées selon leur groupe iso-ressources (GIR) ou leur état de santé.

**Madame Anne-Lise OLDANI** explique que le marché a été attribué à KPMG dans le cadre d'une consultation sur la base de différents critères. Elle confirme ensuite que les agents sont et seront encore consultés, comme ils l'ont déjà été lors des premières rencontres et comme ils le sont grâce au questionnaire. Elle s'étonne que certains agents l'aient reçu si tard, car il a normalement été diffusé le 14 juin. Elle confirme que le délai de réponse sera prolongé. Les agents seront également consultés sur le rythme de travail dans le courant du mois de juillet. Au mois de septembre, ce qui aura été défini par KPMG leur sera présenté pour en échanger avec eux. Elle répète qu'il sera nécessaire de trouver un point d'équilibre entre ce qu'il y a de mieux et ce qui est possible et réalisable financièrement.

Pour ce qui est de la spécialisation potentielle des EHPAD, il sera répondu à cette question dans le cadre du schéma gérontologique, qui est encore en cours de définition, puisqu'il détaillera un ensemble d'orientations pour la politique gérontologique de l'ensemble du territoire. Ce travail est mené en parallèle du transfert de gestion. À travers ce schéma, des réorientations éventuelles pourraient être décidées pour certains établissements, avec un GIR plus ou moins élevé ou encore la création de nouvelles résidences autonomie. Toutefois, la collectivité n'est pas libre et doit obtenir l'accord des autorités de contrôle. Les premières orientations seront définies pour la fin de l'année et seront complétées par le programme d'action dans le courant de l'année 2023.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, déplore que les agents soient consultés en période de vacances d'été, car la moitié d'entre eux ne pourra pas s'exprimer correctement.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, évoque le livret d'accueil qui a été distribué dans les établissements par l'Association départementale d'accompagnement et de maintien à domicile (ADAMAD). En effet, il y est indiqué que les bénéficiaires du dispositif peuvent se restaurer et accéder aux animations de l'EHPAD de proximité qui leur a été désigné. Néanmoins, les agents n'en ont jamais été informés.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** explique que des liens très forts existent entre le CCAS et l'ADAMAD. Les EHPAD étaient déjà ouverts aux personnes extérieures pour les repas et les animations. Les agents le savent. Toutefois, les personnes âgées qui vivent à leur domicile font très peu appel à ce dispositif. Elle suppose que ce livret d'accueil est lié au dispositif innovant de vie à domicile (DIVADOM) porté par l'ADAMAD, pour lequel le CCAS est partenaire, et qui consiste en la création de 20 places d'EHPAD à domicile, « hors les murs ». L'ARS, qui avait lancé l'appel à projets et finance le dispositif, souhaitait également que les bénéficiaires du dispositif puissent avoir accès à leur EHPAD de proximité, bien que cela se fasse depuis plusieurs années et que peu de personnes soient intéressées.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT explique que certains agents le découvrent.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, souligne également que les infirmières coordinatrices figurent parmi les professionnels des prestataires listés dans le livret d'accueil, et demande si les infirmières coordinatrices des EHPAD seront susceptibles d'intervenir dans ce dispositif. Elle précise que ce sont les équipes d'appui en adaptation et réadaptation ainsi que les équipes spécialisées Alzheimer de l'ADAMAD qui sont évoquées, puis les professionnels des prestataires.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** répond que le CCAS n'est pas un prestataire de l'ADAMAD mais un de ses partenaires. Ce point ne concerne donc pas les professionnels de la collectivité. En revanche, l'infirmière et le médecin coordinateurs du CCAS de La Roche-sur-Yon sont bien impliqués dans le dispositif, puisque les candidats pour l'EHPAD hors les murs sont sélectionnés entre tous les partenaires.

**Madame Christel RAYNAUD** pour le syndicat CGT conclut qu'il n'y a pas de lien avec les professionnels qui interviennent déjà dans les EHPAD.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** confirme que le livret d'accueil évoque seulement le fait que les bénéficiaires du dispositif ont accès aux animations et repas.

**Madame Sylvie DURAND** observe, à travers les questions des représentants du personnel, que ce dossier les intéresse beaucoup. Elle assure que les élus y portent une attention toute particulière et qu'une nouvelle présentation sera faite prochainement en comité technique afin de faire le point sur l'avancée de ce dossier. Pour cette séance, seul un point d'étape était prévu.

**Madame Laurence BARON**, pour le syndicat CFDT, ajoute que de nouveaux moyens de garde pour les agents qui font des horaires atypiques en EHPAD permettraient certainement de rendre le territoire



plus attractif. Le secteur de la garde d'enfants sur l'agglomération est très tendu et, quand elles ont le choix, les assistantes maternelles évitent les horaires atypiques.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** confirme que le secteur de la petite enfance est de plus en plus sous tension, car il y a de moins en moins d'assistantes maternelles, et que ces dernières sont de plus en plus exigeantes sur les horaires. Toutefois, elle ne pense pas que le besoin de moyens de garde sur des horaires atypique explique ces difficultés de recrutement. Les agents s'organisent toujours autrement. Le multi-accueil Les Girafons est la seule structure de la ville à fermer à 19 h 30, et un seul enfant reste aussi tard. Généralement, les agents qui sont dans ces situations trouvent d'autres solutions.

**Madame Laurence BARON** pour le syndicat CFDT précise que les horaires du multi-accueil Les Girafons ne correspondent pas aux horaires atypiques des agents des EHPAD.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** explique que les agents expriment un besoin de garde d'enfants à des horaires atypiques, mais que, dans les faits, plutôt que de lever leur enfant à 5 heures, ils trouvent d'autres solutions. Le vrai besoin se trouve plutôt dans l'augmentation du nombre de places dans les accueils collectifs. Par exemple, le centre hospitalier spécialisé (CHS) a une crèche à des horaires atypiques, mais bien qu'il soit plein la liste d'attente n'est que de deux familles.

**Madame Sylvie DURAND** propose de clore le dossier et remercie Madame OLDANI.

#### **Point n° 4 : Réorganisation de la direction de l'éducation**

*Dossier présenté par Monsieur Sébastien BRUNET, Directeur de l'éducation.*

**Monsieur Sébastien BRUNET** salue les différents membres du comité. Après s'être présenté, il propose de ne pas relire la note entière, qu'ils ont déjà en leur possession, mais de se concentrer sur les améliorations qu'il propose d'apporter à la direction de l'éducation. L'ensemble de la direction est concerné, soit les quatre services qui la composent : le centre municipal de restauration (CMR), le service de gestion scolaire, le service actions éducatives et le service restauration et entretien. La direction se répartit sur différents sites physiques, soit le site Mitterrand, le site de la cuisine centrale et les 16 sites qui composent les 15 groupes scolaires de la ville.

Arrivé en mars 2021, Monsieur Sébastien BRUNET a constaté que la situation était complexe, car des difficultés s'étaient accumulées depuis plusieurs mois, voire années. En fin d'année scolaire, et à la demande de la direction générale et des élus, il avait proposé un premier plan pour solutionner un certain nombre de problèmes, qu'il avait élaboré dans un délai très contraint. Lors de cette séance, il présente la deuxième phase de ce plan, qui est bien plus ambitieuse et qui est la consécration d'une année scolaire de discussions et de travail avec les agents, sur tous les sites et dans tous les services, pour trouver des solutions. Pour cette réorganisation, il s'est efforcé de trouver un équilibre entre trois niveaux :

- Assurer le service public d'éducation, le développer et améliorer sa qualité
- Faire évoluer et rationaliser la gestion du travail des agents qui mettent en œuvre ce service d'éducation, et trouver des solutions. La direction de l'éducation compte 400 agents, le service rendu est donc protéiforme
- Améliorer la qualité de vie au travail

Dans ce cadre, le contexte a été important, puisqu'une partie de la direction de l'éducation, en l'occurrence les agents du CMR, du site Mitterrand et les chefs de cuisine d'EHPAD, est passée aux 1 607 heures au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les groupes scolaires, eux, passeront aux 1 607 heures au 1<sup>er</sup> septembre prochain. Ainsi, les équipes ont dû adapter les emplois du temps des agents à la réglementation, et ont profité du fait que les agents travailleront environ 60 heures de plus par an pour aller plus loin et engager un travail complexe d'évolution et d'amélioration de tous les plannings. La difficulté la plus emblématique était celle des agents dont les emplois du temps étaient découpés, ce qui était très complexe à gérer pour le responsable. Pour pallier cette difficulté, il est proposé d'augmenter la quotité horaire de certains profils de poste et de renouveler 100 % des plannings des agents des groupes scolaires, l'objectif étant de mettre en œuvre ces nouveaux emplois du temps dès la rentrée scolaire.

La difficulté suivante porte sur les remplacements. En 2022, la direction a été confrontée à des absences d'agents en arrêt maladie ou dans l'incapacité de venir sur leur lieu de travail à cause de la Covid, mais aussi à des absences en raison d'une vingtaine d'épisodes de grève. Les arrêts maladie liés à la pandémie ont exposé de manière plus criante encore les difficultés de la direction à remplacer ses agents. Les évolutions de planning proposées, qui ont été travaillées avec les agents, sont un premier levier d'ajustement pour assurer ces remplacements, mais ce n'est pas suffisant. Ainsi, il est également proposé d'augmenter le pool de remplacement et de travailler sur des doublettes d'équipe, comme expliqué dans l'annexe 1.

Ensuite, il était important de redonner du sens au travail des agents, notamment dans les groupes scolaires. Avec la pandémie et les restrictions sanitaires, les 350 agents, répartis sur 16 sites, ont eu encore moins d'opportunités de se rencontrer et d'échanger. De plus, leurs plannings ne prévoyaient aucun temps collectif pour discuter sur des projets ou pour résoudre des difficultés. Dans ce cadre, augmenter les quotités de temps de travail et modifier les plannings permettront de redonner du sens au travail des agents, mais aussi d'augmenter leur rémunération. En ce sens, les agents auront un meilleur pouvoir d'achat, ce qui leur offrira d'autres perspectives. Il est également proposé un certain nombre de titularisations, même si la direction continuera à recruter des contractuels en parallèle pour s'adapter à la réalité des besoins de la collectivité. Ces titularisations seront bénéfiques pour les agents cumulant deux emplois, en particulier les animateurs, qui, pour beaucoup, partagent leur temps entre la ville et l'Association des maisons de quartier yonnaises (AMAQY).

Avec cette évolution dans les groupes scolaires, une évolution de l'organigramme et de l'organisation des différents services est proposée. Pour ce faire, Monsieur Sébastien BRUNET a repris le travail engagé par ses prédécesseurs. Par exemple, dans le service actions éducatives, il est proposé de donner aux responsables de site périscolaire une responsabilité hiérarchique, et non plus seulement

fonctionnelle, sur les animateurs. Mécaniquement, le nombre de fonctions de responsables de secteur, qui font partie de l'équipe d'encadrement et de coordination basée physiquement à Mitterrand, sera réduit. La direction de l'éducation étant de plus en plus sollicitée pour la mise en œuvre du projet éducatif de territoire, les responsables de secteur rencontraient des difficultés à gérer les équipes et les projets éducatifs. Il est donc proposé de créer deux équipes, la première étant dédiée à l'animation des secteurs et des groupes scolaires, et donc à la gestion des équipes, et la seconde étant dédiée à l'animation des projets. Elles travailleront bien sûr en étroite collaboration.

Au CMR, un certain nombre d'agents sont régulièrement en arrêt maladie à cause de problèmes de santé, ce qui occasionne des absences récurrentes. Si la direction des ressources humaines (DRH) se charge des remplacements, cette situation crée des difficultés puisque les remplaçants partent et reviennent, doivent être formés, etc., et ceux qui restent, pour assurer la continuité de service, se retrouvent surchargés, physiquement et mentalement. Dans ce cadre, il est proposé une évolution de l'organisation et de l'organigramme du CMR pour éviter cette surcharge et repositionner les responsabilités. En effet, l'ancien organigramme n'était pas très lisible et nécessitait une mise à jour.

Monsieur Sébastien BRUNET précise que les autres détails de la réorganisation sont décrits dans le document distribué aux élus du personnel. Les améliorations sont nombreuses, et se traduisent parfois par des évolutions, voire des créations, de certains profils de poste, en accord avec les agents.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, rappelle que les syndicats demandent depuis plus de vingt ans à l'administration d'écouter les plaintes des agents et de professionnaliser les métiers des écoles. Dans les années 1980, les métiers de l'animation étaient majoritairement occupés par des jeunes, étudiants, en formation ou à la recherche d'une vocation, qui finissaient par partir. Depuis une vingtaine d'années, le profil des agents dans les écoles a changé, puisqu'ils sont plus âgés et restent plus longtemps sur leurs postes. Les formations requises ont évolué par la même occasion, passant du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD), puis au brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS). Au cours de ces années, les syndicats ont accompagné les agents et leurs revendications, et ont parfois été amenés à organiser des grèves face à l'inaction des collectivités. Ce problème se retrouve dans toutes les communes de France.

Dans ce cadre, la réorganisation proposée par le directeur de l'éducation, et plus particulièrement les améliorations d'organisation, d'organigrammes, de fonctions et d'emplois du temps, répondent à de nombreux souhaits des agents. Pour le syndicat SUD, c'est une réelle avancée. Toutefois, Madame Zora AMMOUR déplore que les titularisations s'étalent sur quatre ans, car certains agents sont dans une situation de précarité depuis déjà de nombreuses années et pourraient se sentir découragés par ce nouveau délai. Elle remercie malgré tout Monsieur BRUNET pour ce dossier.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, confirme que les élus du personnel font des propositions sur ce thème depuis plus de 20 ans aux côtés des agents, et donc qu'ils sont relativement satisfaits que leurs revendications aient enfin été entendues, notamment concernant les quotités horaires. Parmi les solutions qui étaient déjà évoquées par les agents à l'époque, il y avait justement la « doublette » d'équipe, évoquée par Sébastien BRUNET, qui avait été présentée directement à Monsieur le Maire. Il se satisfait également que des titularisations soient proposées, la direction de l'éducation comptant presque autant de titulaires que de contractuels.

Ensuite, il demande si les animateurs référents seront déchargés de tout ou partie de leurs tâches habituelles pour assurer le remplacement des responsables de site, puisqu'ils auront dorénavant à se charger de cette mission. Si ce n'est pas le cas, cela signifierait qu'ils devraient assurer le travail du responsable de site en plus de leur propre travail. Si c'est le cas, il faut prévoir que d'autres agents prennent en charge leurs tâches habituelles. Il demande également des précisions quant à l'évolution des postes des neuf agents restaurants/accueil, et que le terme de « période transitoire » soit affiné, car cette période transitoire dure déjà depuis 12 ans pour ces agents.

Pour ce qui est du planning des agents d'entretien, il remarque que les personnels, qui passent à 100 % grâce à la réorganisation, seront seuls dans les établissements pendant au moins 15 minutes le soir, puisque l'équipe B finit à 18 h 30, contre 18 h 15 pour les autres agents. S'il y a un problème ou qu'un agent fait un malaise, personne ne le verra, ce qui est problématique. Au niveau du planning des animateurs, il demande s'il y aura un roulement, car l'équipe A travaille 9 h 30 par jour, et l'équipe B, 9 h 15. Il souligne également que le poste de l'assistante de direction a disparu du nouvel organigramme, et demande si ce phénomène pourrait se généraliser dans les autres directions de la collectivité.

Enfin, concernant le plan de titularisation, il rappelle qu'en juin 2021, en voyant que certains agents étaient sous contrat depuis 8 ou 10 ans, la Préfecture avait déjà tiré la sonnette d'alarme. En réponse, 13 postes devaient donc être titularisées à cette période, suivis de 10 postes en septembre, et la même démarche devait être reconduite en 2022. Aujourd'hui, il reste encore des agents sous contrat depuis 8 ans, voire plus, pourtant aucune titularisation n'est prévue en septembre. Dans ce cadre, la CGT demande que les agents du premier groupe prévu dans le plan soient titularisés dès septembre 2022.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** demande quand leur titularisation était normalement prévue.

**Monsieur Sébastien BRUNET** répond que le plan de titularisation prévoyait le premier groupe pour septembre 2023.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT répète qu'il avait été dit aux agents qu'un plan de titularisation serait mis en œuvre en septembre 2022. Le minimum serait de titulariser le reste des agents qui sont sous contrat depuis plus de 8 ans plutôt que de leur demander d'attendre un an de plus.

**Madame Sylvie DURAND** confirme que l'administration étudiera la question.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT souligne que son objectif n'est pas de mettre la pression sur la direction générale, mais il informe qu'un mouvement de grève national concernant les conditions de travail des agents de la fonction publique est prévu le 30 juin. La CGT de la collectivité n'a lancé aucun appel pour le moment. Il y a une forte attente de la part des agents, qui attendent que ce dossier soit validé en Comité technique. Ils en sont très contents, mais il ne faut pas oublier les agents qui ont été mis de côté depuis des années, au risque qu'ils quittent la collectivité. Certains n'attendront pas un an.

**Madame Sylvie DURAND** répète que l'administration se penchera sur ces différents points.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, revient sur le début du document, où la phrase « une trentaine d'épisodes de grève aux motifs disparates » est inscrite, et précise que ces épisodes

de grève avaient pour dénominateur commun un besoin de reconnaissance. En termes de reconnaissance pour un agent qui travaille au sein de la collectivité en tant que contractuel depuis de nombreuses années, la titularisation est un geste fort.

**Madame Sylvie DURAND** confirme avoir bien noté cette remarque. Elle ajoute qu'elle a compris des interventions de SUD et de la CGT que les agents sont contents de cette réorganisation, ce qui est positif, et propose d'avancer.

**Madame Laurence BARON**, pour le syndicat CFDT, précise qu'elle trouve la démarche de cette réorganisation intéressante avant d'abonder dans le sens des autres élus du personnel. Elle considère que ce n'est pas acceptable que la direction de l'éducation compte autant d'agents contractuels.

**Madame Sylvie DURAND** confirme qu'elle partage ce point de vue et que cette direction ne peut pas continuer de fonctionner de cette manière.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, indique qu'elle a eu des remontées plutôt positives et que cette réorganisation va dans le bon sens.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, revient sur le fait que nombre de ces agents contractuels sont également salariés de l'AMAQY. Il demande si, à l'échelle de la ville, il ne risque pas d'y avoir un effet « siphon » des animateurs de l'AMAQY, ce qui mettrait en difficulté l'association, qui, elle aussi, a des soucis de recrutement pour ses accueils de loisir.

**Madame Sylvie DURAND** propose à Sébastien BRUNET de répondre aux questions de manière concise.

**Monsieur Sébastien BRUNET**, précise que la reconnaissance du travail des agents est protéiforme. Après avoir demandé à plusieurs agents ce qu'ils voulaient dire par « reconnaissance », il a constaté qu'ils ne pensaient pas forcément à une titularisation ou à une augmentation de salaire, mais plutôt à des échanges, à des discussions. Par exemple, des agents mettaient en avant que, lorsque l'administration ne remplace pas les absents, ils ont l'impression qu'elle se moque d'eux. Or, souvent, c'est simplement que l'on n'y arrive pas. Ce qu'il faut, c'est un dialogue plus poussé avec les agents pour leur expliquer toutes ces contraintes et les difficultés de recrutement. Cette « reconnaissance » est donc protéiforme, il n'y a pas que la stagiairisation.

Concernant le nouveau profil des animateurs référents, il explique qu'avec la mise en place des nouveaux plannings les amplitudes horaires sont élargies. Le responsable de site est le responsable hiérarchique, mais il ne peut pas être présent de 7 heures à 18 h 30. Ainsi, en son absence, il a été décidé de donner ses responsabilités à l'animateur référent. En créant ce poste, la direction de l'éducation règle un second problème : le remplacement des responsables de site quand ils quittent la collectivité. Le BPJEPS est le diplôme obligatoire pour tous les responsables de site. Puisque les animateurs référents sont souvent déjà détenteurs du BPJEPS ou prioritaires pour entrer dans un processus de qualification BPJEPS, ils constitueront une sorte de vivier d'agents qui se destinent à la carrière de responsable de site.

Pour répondre à la question de Monsieur JAMONNEAU, il précise que ces animateurs référents ne seront pas déchargés de leurs tâches habituelles quand ils prendront les responsabilités des responsables de site, car les plannings et le nombre d'animateurs seront prévus de sorte qu'ils aient

suffisamment de temps pour assurer toutes ces missions. D'ailleurs, dans la posture relationnelle qu'ils ont avec les animateurs, ce sont souvent des adjoints qui ne disent pas leur nom. En reconnaissant leur rôle à travers un profil de poste spécifique et une augmentation de la quotité horaire, l'administration leur permet donc de mieux assumer cette fonction.

Pour ce qui est des huit profils de poste d'agents restaurants/accueil, Monsieur BRUNET rappelle qu'ils ont été créés il y a une dizaine d'années comme des postes transitoires. Pour une raison ou pour une autre, ils ont continué à exister, alors que l'activité des agents qui les occupent a évolué. Dans ce cadre, la direction de l'éducation souhaitait resynchroniser la réalité avec les besoins en supprimant ces profils de poste. Afin d'éviter une mise en œuvre trop brutale, une période de transition de deux ans a été décidée, pendant laquelle les agents pourront tester un profil de poste centré sur l'animation ou sur l'entretien. À l'issue de ces deux ans, ce profil de poste restauration/accueil disparaîtra et sera remplacé par le profil de poste choisi par l'agent. Il précise que deux agents en particulier appréhendent ce changement, mais il rappelle que tous les agents ne pourront pas être complètement en accord avec tous les aspects de cette réorganisation, et que son rôle est seulement de trouver le meilleur consensus possible.

S'agissant des plannings des agents d'entretien, il confirme que les agents se retrouvent seuls pendant 15 minutes, mais ce n'est pas une anomalie. Le problème serait s'ils n'avaient aucun moyen d'appeler en cas de problème. Or, les agents d'entretien embauchent en avance, donc leurs collègues arriveront rapidement après eux.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que sa question concernait plutôt le soir, puisque plus personne n'arrive ensuite. Les agents d'accueil sont sur un autre site et ne peuvent pas vérifier si le personnel d'entretien est encore dans le bâtiment une fois qu'ils ont terminé leur journée.

**Monsieur Sébastien BRUNET** suppose que cette situation n'est pas spécifique à la direction de l'éducation, mais qu'elle se retrouve dans d'autres services et directions.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT précise que les agents de la direction de l'éducation pensent qu'il est interdit de laisser un agent seul.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que ces agents peuvent être qualifiés de travailleurs isolés. Néanmoins, le travail isolé n'est pas interdit par la réglementation et il est pris en compte par la collectivité. Dans de nombreux secteurs de la collectivité, des agents se retrouvent seuls à un moment donné de leur journée de travail.

**Monsieur Sébastien BRUNET** revient ensuite sur la question du roulement des équipes d'entretien et confirme que les agents alterneront entre l'équipe A et l'équipe B selon les plannings. Pour ce qui est de l'AMAQY, il admet que, en mettant en œuvre des mesures pour améliorer l'attractivité des postes d'animateurs dans la collectivité, un « effet siphon » est possible. Toutefois, il ne pense pas que ce soit un argument suffisant pour ne pas faire évoluer les postes. Si certains agents travaillent à la Ville et l'AMAQY en même temps par choix ou démarche personnelle, d'autres le font parce qu'ils en ont besoin financièrement. La Ville peut aider ces derniers en leur permettant de retrouver la totalité de leur temps de travail. Il conclut que la direction de l'éducation est consciente de ce risque, mais qu'elle l'assume.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, remarque que, sur la page 1, seules trois catégories de métiers sont citées : les métiers de l'animation, de la restauration et de l'entretien, alors que quatre sont évoquées. Il suppose qu'il manque le métier des ATSEM.

**Monsieur Sébastien BRUNET** répond qu'il ne distingue pas les ATSEM, qui font partie des métiers de l'animation. « ATSEM » est un grade d'éligibilité à un concours. D'ailleurs, dans l'évolution des plannings, le choix a été fait de supprimer l'entretien dans les missions des ATSEM pour les refocaliser sur des missions d'animation, en contact avec les enfants, car c'est l'ADN de leur métier.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT demande également que les plannings des ATSEM et des agents de restauration soient présentés en comité technique, puisqu'ils ont été modifiés de manière relativement importante. Ces changements se font dans le cadre de la loi sur les 1 607 heures, les plannings doivent donc être validés en CT.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que l'administration n'est pas obligée de présenter les plannings en comité technique, et que les grands principes ont déjà été énoncés par Monsieur BRUNET.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** rappelle qu'à son arrivée dans la collectivité il avait informé les élus du personnel qu'il serait intraitable concernant la continuité d'un service public de qualité et serein. Il précise qu'il a ajouté « serein » il y a quelques mois car, dans cette période post-Covid, beaucoup de tensions sont apparues. Quoi qu'il en soit, la continuité du service public de qualité et serein est essentielle selon lui.

Un an et demi plus tôt, la direction générale a été informée de difficultés à la direction de l'éducation. Monsieur BRUNET a donc été missionné afin de proposer une réorganisation permettant de concilier le service public et les droits et devoirs des agents. Au vu des remarques et des réactions des représentants syndicaux, il suppose que l'objectif est atteint. Il rappelle également que la Ville fait un effort budgétaire extrêmement important pour augmenter les quotités de temps de travail des agents de cette direction, mais aussi pour la titularisation. Cet effort est essentiel, puisque les publics que la collectivité doit protéger en priorité sont les personnes âgées et les enfants.

En lien avec la continuité du service public, Monsieur GHEERAERT précise qu'il proposera trois mesures relatives à la grève : un service minimum d'activité, un délai de prévenance de 48 heures, et la demi-journée ou journée de prélèvement sur les salaires des agents en grève. Pour le service minimum d'activité, les discussions doivent durer un an. Elles ont été ouvertes au mois de mars 2022. La collectivité devra donc décider d'ici le mois de mars 2023 si elle met en place ou non ce nouveau dispositif. Une fois que la direction générale aura résolu les problèmes récurrents au sein des services, sans doute les mouvements de grève seront-ils plus rares. Enfin, en tant que directeur général des services, représentant de l'administration, il militera pour mettre en œuvre la journée ou la demi-journée de retenue sur le traitement dès que la réorganisation proposée sera mise en place, soit à partir du 1<sup>er</sup> septembre.

Pour ce qui est du poste d'assistante de direction, il avait été décidé, en accord avec Monsieur BRUNET, de réaffecter ses missions à d'autres agents en interne, pour financer les efforts budgétaires consentis par l'administration. Enfin, compte tenu d'un certain nombre de contraintes internes, il propose aux membres du comité de commencer les titularisations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023. En effet, il

faudra compter au moins trois mois pour que les agents passent une visite médicale obligatoire auprès d'un médecin agréé et que Monsieur BRUNET puisse sélectionner les agents titularisables.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, condamne l'idée d'une quelconque sélection de ces agents, alors que certains voient leurs contrats renouvelés systématiquement depuis plus de 10 ans et qu'ils attendent désespérément une valorisation de leur carrière. Il rappelle également que les avancées proposées aujourd'hui ont été rendues possibles grâce aux mouvements de grève et aux mobilisations des personnels et des syndicats CGT et SUD.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Monsieur BRUNET et propose de passer au vote de ce dossier, qui représente tout de même une belle avancée.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 8	Collège des représentants de la collectivité : 8
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : CFDT (1 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (2 voix) ; Sans étiquette (1 voix) ABSTENTIONS : SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

**Madame Sylvie DURAND** remarque que l'abstention des élus du syndicat SUD est en contradiction avec leur intervention.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, explique que, même si le dossier est bon, les élus de son syndicat préfèrent d'abord observer l'évolution de la mise en place de cette réorganisation, qui reste une révolution pour la direction de l'éducation.

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au point suivant à l'ordre du jour.

### **Point n° 5 : Élections professionnelles 2022 – Protocole électoral et conditions de mise en œuvre du vote électronique**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** rappelle que, lors du comité technique du mois de mars, le principe du vote électronique pour les prochaines élections professionnelles avait été présenté. À la suite de cette réunion, des rendez-vous ont été organisés avec les représentants du personnel afin de travailler sur l'élaboration d'un protocole électoral qui clarifierait l'organisation et les modalités de vote. Ces élections concernent la Ville, l'Agglomération, le CCAS et le CIAS, même si ce dernier ne comptait aucun agent au 1<sup>er</sup> janvier 2022, date à laquelle les effectifs sont pris en compte pour ces élections.



Les élections professionnelles dureront du 1<sup>er</sup> au 8 décembre, pour permettre à un maximum d'agents d'exercer leur droit de vote. Dans le protocole électoral sont aussi précisées les règles de dépôt des listes de candidats, les conditions d'élaboration des listes électorales et leurs lieux d'affichage. Concernant la dématérialisation, il est conseillé de rester en dessous de 2 Mo pour une meilleure lisibilité, bien qu'il soit possible d'aller au-delà. Il sera rappelé à toutes les directions que, si les agents ont la possibilité de voter du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 24 heures sur 24, ils sont bien sûr invités à le faire sur leur temps de travail. Un travail sera également mené avec la direction des systèmes d'information pour que des ordinateurs ou des tablettes soient mis à disposition des services et que des rappels soient faits à l'encadrement pour que des moments soient bien identifiés pour permettre aux agents d'avoir le temps nécessaire pour voter. Un calendrier qui tient compte de la durée du scrutin est annexé au dossier.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, observe que certaines propositions que les organisations syndicales avaient faites en réunion préparatoire ont été intégrées dans le protocole et détaillent un peu plus l'organisation, notamment pour le vote électronique. Il manque toutefois une partie sur la procédure à suivre pour un agent qui perdrait ses moyens d'authentification, situation à laquelle l'administration doit être vigilante.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que la réglementation prévoit une procédure particulière. Le système de code est fixé par la réglementation, et la CNIL a défini plusieurs obligations qui s'imposent à toute collectivité organisatrice du vote. Une procédure est en cours d'élaboration avec le prestataire, en lien avec un expert, pour qu'un nouveau code soit transmis aux agents. Le premier envoi des codes se fait par la poste, avec une notice explicative pour le vote, directement au domicile de l'agent. S'il devait perdre ses codes au dernier moment, un nouvel envoi par la Poste pourrait être problématique, compte tenu des délais. Un nouveau code pourra donc être transmis par voie téléphonique ou par mail, selon la procédure définie avec le prestataire, afin de permettre aux agents de voter.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, remarque qu'il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage au niveau de l'hôtel de ville et d'agglomération (HDVA).

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, conclut que le vote sera électronique, mais demande si les professions de foi des organisations syndicales ou les autres documents qu'elles auraient à envoyer aux électeurs seront au format papier.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que, sur la base des listes électorales, un jeu d'étiquettes sera fourni aux organisations syndicales pour leur permettre un envoi, mais que les professions de foi seront bien dématérialisées. Au moment de leur connexion, les agents verront l'ensemble des professions de foi s'afficher et auront la possibilité de les consulter. Le prestataire conseille justement aux candidats de ne pas dépasser 2 Mo pour leurs professions de foi pour que les agents qui ont une connexion internet plus lente ne passent pas une demi-heure à télécharger les documents.

**Madame Sylvie DURAND** remercie les différents intervenants et propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 8	Collège des représentants de la collectivité : 8
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : CFTD (1 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (2 voix) ; Sans étiquette (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

### **Point n° 6 : Actualisation du règlement relatif au temps de travail**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que, comme elle s'y était engagée fin novembre 2021, l'administration propose d'actualiser certains points du règlement relatif au temps de travail pour tenir compte des retours des agents après un premier semestre d'utilisation, mais aussi de remarques de la préfecture.

Deux modifications ont ainsi été demandées par les services de la préfecture :

- Ces derniers estimaient que le temps d'habillage ne pouvait pas être considéré comme du temps de travail, et donc que la collectivité était dans l'illégalité depuis des années en octroyant 15 minutes d'habillage aux agents. Dans ce cadre, l'administration a décidé de préciser dans le règlement que cet habillage est relatif au port d'équipements de protection individuelle (EPI) imposé par un règlement déjà validé par la collectivité, et donc que, les agents doivent obligatoirement se changer sur leur temps de travail.
- Ils ont également remis en question l'octroi de ce qui était appelé anciennement les 12 jours cadre, pour les agents de catégorie A. Or, pour les quelques agents qui pouvaient travailler sur planning fixe, soit la grande majorité des éducateurs de jeunes enfants au sein de la direction de la petite enfance, ces 12 jours ne peuvent pas entrer dans le cadre des sujétions et ne peuvent donc pas être octroyés. Dans ce cadre, l'administration a fait le choix de créer un profil supplémentaire à 38 h 30, sur le même modèle que celui à 36 h 30, qui permet l'octroi de 21 jours d'ARTT, moins la journée de solidarité.

Après ces premiers mois de mise en œuvre, l'administration a également décidé de procéder à d'autres modifications :

- Initialement, elle avait pris le parti de dire que les agents ne pouvaient pas commencer avant 8 heures sur des plages fixes. Toutefois, un certain nombre de services et d'agents ont fait remonter la nécessité pour eux de commencer à 7 h 45, de manière à pouvoir assurer le bon

fonctionnement de leur service. Ainsi, plutôt que de multiplier les profils en fonction des services, le choix a été fait de permettre à l'ensemble des agents de commencer à 7 h 45.

- Le règlement était rédigé de telle manière que certains agents ne posaient des jours de congé que sur les journées travaillées. On a constaté que cela créait une iniquité de traitement entre les agents travaillant cinq jours par semaine et ayant donc l'obligation de poser cinq jours pour prendre une semaine, et les agents travaillant sur quatre jours et demi, par exemple, qui pouvaient ne poser que quatre jours et demi pour prendre une semaine, tout en conservant 25 jours de congés. Les agents pratiquant l'ATT sont donc favorisés par rapport aux autres. Pour pallier cette difficulté, l'administration part désormais du principe qu'un agent qui prend une semaine de congé pose cinq jours.
- Enfin, il est précisé dans le règlement relatif au temps de travail que les deux jours de congé supplémentaires qui sont octroyés selon la manière dont les jours de congé sont posés ne sont pas proratisés et font partie du décompte global des 27 jours de congé dont bénéficient tous les agents de la collectivité à temps complet.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande à lire l'intervention de la CGT au niveau national.

*« 1 607 heures : une nouvelle victoire pour des communes et leurs agents. C'est historique, le Conseil d'État va à l'encontre du rapporteur et renvoie devant le Conseil constitutionnel la loi dite des 1 607 heures. Depuis des années, des communes se battent pour préserver les services publics de proximité et la démocratie locale. Après les différentes tentatives de différents gouvernements successifs de mettre fin à notre autonomie financière, aujourd'hui c'est la libre administration des collectivités territoriales qui est attaquée. En augmentant le temps de travail des agents sans augmentation de revenus, cette loi détruit l'attractivité du service public et les droits des agents territoriaux. Alors que la libre administration des communes est consacrée dans la Constitution de notre pays, la loi du 6 août 2019 vient contredire ce principe fondamental de notre République.*

*Par sa décision du 1<sup>er</sup> juin 2022, en demandant au Conseil constitutionnel de statuer sur cette question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil d'État reconnaît la possible non-conformité de la loi. Cette première décision est une nouvelle victoire pour les agents et les collectivités. Fort de cette décision et reconnaissant cette loi comme non conforme à la Constitution, ces communes refusent de légiférer avant les décisions du Conseil constitutionnel. Celle-ci devant aboutir dans les trois mois, nous lançons un appel à toutes les communes et à tous les agents à se mobiliser pour porter haut l'impérieuse nécessité de préserver l'autonomie des communes et le respect de notre Constitution. La CGT appelle les agents et les représentants à s'engager pour défendre leurs droits. Nous nous en félicitons et continuerons à tout faire pour que nous soyons entendus. »*

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que cela s'appelle la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) : Tout citoyen ou organisation peut contester la validité constitutionnelle d'une loi.

Toutefois, le dossier présenté en séance vise à modifier le règlement intérieur de la collectivité. Il ajoute avoir été extrêmement surpris des demandes de la préfecture, qui s'arrête sur ce qui lui semble être des détails. Bien sûr, en tant qu'administration de contrôle, c'est son rôle. La direction générale a donc

dû trouver un biais pour conserver le quart d'heure d'habillage et de déshabillage. Monsieur le Maire suit ces sujets avec beaucoup de vigilance et en parle régulièrement en réunion avec le Préfet.

Monsieur GHEERAERT conclut que la collectivité est très contrôlée au niveau de sa gestion des ressources humaines. La dernière remarque de la préfecture est qu'elle n'aurait pas dû mettre à disposition des agents pour le syndicat mixte du pays Yon et Vie mais faire un service commun et une mutualisation, puisqu'il s'agit d'une compétence obligatoire et non facultative. Il a été très surpris par cette remarque, puisque le résultat aurait été le même, mais concède que la Ville doit respecter la loi. Les services de la préfecture sont très pointilleux.

**Madame Sylvie DURAND** le confirme et ajoute que cela peut parfois être pénible, puisque les services de la Ville et de l'Agglomération ne fonctionnent pas de la même façon.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, souhaite profiter de ce dossier pour faire remonter auprès de l'administration de nombreuses sollicitations de la part d'agents concernant les heures supplémentaires et leur traitement dans le logiciel GESTOR. Ils ne comprennent pas comment les majorations sont calculées.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que, pour les heures supplémentaires, la réglementation est strictement appliquée. Le temps de travail des agents hors planning doit être considéré comme des heures supplémentaires, ou complémentaires pour les agents à temps non complet, et donc les majorations obligatoires doivent s'appliquer.

Avant l'adoption du règlement relatif au temps de travail, le cycle de travail paramétré dans GESTOR était à la semaine. Ainsi, si un agent faisait 34 heures une semaine et 36 heures la semaine suivante, une heure lui était comptée comme du temps supplémentaire, ce qui n'était pas conforme. Dorénavant, ce cycle de travail est paramétré au mois, ce qui fait que l'agent doit attendre la fin du mois pour savoir combien de ses heures sont majorées comme du temps supplémentaire. Monsieur RENOIR note toutefois cette incompréhension des agents et propose d'en parler en conférence d'encadrement et de communiquer sur ce point.

**Madame Christel RAYNAUD** pour le syndicat CGT souligne que certains agents ont un cycle de travail d'une semaine ou de 15 jours, et demande s'ils sont aussi paramétrés sur un cycle d'un mois.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'il parlait surtout des agents administratifs, qui sont sur des cycles d'un mois. La réglementation parle de cycle, et le temps supplémentaire est calculé au terme du cycle de travail. Si les cycles sont différents d'une direction à l'autre ou d'un service à l'autre, Gestor ne sera pas paramétré de la même façon.

**Madame Christel RAYNAUD** pour le syndicat CGT indique que cela crée de la confusion et de l'incompréhension, et donc de l'inquiétude.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, propose qu'une information soit transmise avec le prochain bulletin de salaire.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que le système d'information sur le temps de travail, GESTOR, sera remplacé l'année prochaine et que ces questions de paramétrage seront revues à ce moment-là.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'il serait également pertinent d'intégrer au protocole les organisations de travail alternatives qui peuvent se mettre en place dans certains équipements municipaux à cause des aléas climatiques, comme pour les derniers épisodes de canicule. Ces événements pourraient revenir de manière régulière dans le futur, et cela permettrait de poser un cadre clair.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'il est déjà inscrit dans le règlement que l'organisation du temps de travail peut être revue en cas d'événement particulier. A ce titre, il est possible de déroger à l'organisation du travail afin de tenir compte de contraintes exceptionnelles. Il précise que ce point sera inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 5 juillet, conformément à la demande du syndicat SUD.

**Monsieur Davy BIRÉ**, pour le syndicat SUD, souligne que c'est particulièrement compliqué pour les agents qui travaillent en extérieur, par exemple au service de nature en ville, où ils ont toutes sortes d'horaires. Certains embauchent à 6 heures et terminent à 14 heures, d'autres embauchent à 7 heures, et les chefs de service ne savent pas forcément comment s'organiser, ce qui crée des problèmes.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, demande si le volume d'heures supplémentaires a diminué avec l'installation des 1 607 heures.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** répond qu'il reviendra sur les heures supplémentaires avec le directeur des ressources humaines afin de vérifier si certains services en abusent.

**Monsieur Olivier PÉROUX** revient également sur le fait que la Préfecture avait retoqué la collectivité au sujet des 12 jours-cadres, et demande quel est le moyen pour l'administration de vérifier que les cadres A respectent bien leurs horaires.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** assure que 99,9 % des cadres respectent leur temps de travail.

**Monsieur Olivier PÉROUX** pour le syndicat FO souligne que certains cadres A font beaucoup trop d'heures.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** le confirme, parfois au-delà du raisonnable.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, remarque que beaucoup d'agents de catégorie B font aussi beaucoup plus d'heures qu'ils ne le devraient.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** abonde dans ce sens et précise qu'il traite toutes les situations particulières qui lui sont remontées. L'objectif d'épanouissement professionnel et personnel de la collectivité concerne l'ensemble des agents, des catégories C, B et A.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU** pour le syndicat CGT souligne que la plage horaire de certains agents avait été aménagée dans GESTOR pour qu'ils commencent à 7 h 45 dès janvier, alors que d'autres ont dû attendre. Dans ce cadre, il demande s'il y aura un effet rétroactif pour ces derniers.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que non.

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 8	Collège des représentants de la collectivité : 8
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : FO (2 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : CFDT (1 voix) ;</b> <b>CGT (1 voix) ; Sans étiquette (1 voix) ;</b> <b>SUD (2 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

### **Point n° 7 : Règlement relatif à l'utilisation des titres repas**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que la présentation de ce règlement fait suite à la mise en œuvre prochaine des titres repas au sein de la collectivité. Le déploiement est programmé pour le mois de septembre prochain. Les opérations de communication commenceront d'ici la fin du mois de juin et se poursuivront tout l'été.

Le règlement vise à rappeler les conditions d'attribution des titres repas et leur montant, à bien identifier les agents de la collectivité qui peuvent en bénéficier et à confirmer les modalités du précompte opéré sur la rémunération des agents bénéficiaires. A ce titre, conformément à la réglementation, pour bénéficier de ces titres repas, les agents devront obligatoirement avoir une pause repas identifiée au sein de leur planning. Trois catégories d'agents pourront en bénéficier au sein de la collectivité :

- Les agents qui ont 45 minutes de pause repas et qui travaillent la journée complète.
- Les agents qui travaillent en journée continue et qui ont une pause de vingt à trente minutes, même si elle n'est pas spécifiquement identifiée comme une pause pour déjeuner.
- Les agents dont les horaires sont découpés, la coupure étant considérée comme une pause repas et ouvrant droit au bénéfice des titres repas sur la base d'une journée travaillée de six heures.

Pour ce qui est des conditions d'octroi des titres repas en termes de gestion, les agents devront se faire connaître auprès de la DRH. Un formulaire spécifique sera donc prévu à cet effet. Les agents pourront bien évidemment arrêter de recevoir des titres repas à tout moment en en faisant la demande à la DRH. Toutefois, pour faciliter la gestion du dispositif, si un agent veut à nouveau en bénéficier, il ne pourra le demander que l'année civile suivante. Les agents éligibles pourront bénéficier des titres repas dès lors qu'ils sont à leur poste, qu'ils soient en télétravail ou en présentiel. Ils pourront également en bénéficier s'ils sont en formation ou en mission à l'extérieur, sauf si une autre prise en charge existe, par exemple par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Il en est

de même pour la prise en compte des frais de mission : si l'agent demande le remboursement de ses frais de mission, et notamment d'un repas, il ne pourra pas bénéficier en plus d'un titre repas.

**Monsieur Benoît DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande si l'administration a calculé le nombre d'agents de la collectivité qui pourraient bénéficier des titres-repas.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'environ 1 300 agents seraient concernés, Ville, Agglomération et CCAS compris. Il rappelle que le dispositif ne concerne pas les EHPAD pour le moment.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, revient sur l'article 2 du règlement, qui porte sur les bénéficiaires. En effet, bien que l'attribution des titres repas n'entre pas dans le cadre des compensations liées aux 1 607 heures, il regrette que certaines personnes en soient exclues, et notamment les volontaires en service civique, qui s'engagent de façon importante pour la collectivité. À titre personnel, il trouve aberrant que les agents en télétravail puissent bénéficier d'un titre repas et non les agents en service civique, qui ne reçoivent que 580 € par mois. C'est d'autant plus regrettable que Monsieur le Maire lui-même a souligné que leur engagement était remarquable, que ce soit dans les EHPAD ou dans d'autres directions.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que la collectivité attribue les titres repas aux agents en télétravail par simple application de la réglementation. Le télétravail est considéré comme du travail. A ce titre, les agents ont le droit au même nombre de titres repas que s'ils étaient en présentiel. Il précise ensuite que les agents en service civique n'ont pas de rémunération mais une indemnisation, qui prend en compte les frais de repas et les frais de transport.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, rappelle que la collectivité contribue à hauteur de 100 euros de cette indemnisation de 580 euros des agents en service civique, et demande s'il est possible légalement d'augmenter cette contribution.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que non, car elle est fixée par les textes.

**Madame Sylvie DURAND** précise s'être renseignée sur le sujet auprès des services de l'État et confirme que le montant des indemnités est fixé réglementairement et que la collectivité ne peut ni l'augmenter ni attribuer de titres repas à ces agents. Elle le déplore.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande que les agents soient tous traités de la même façon face aux titres repas, et cite la Commission nationale des titres-restaurant (CNTR). *« Le titre restaurant est considéré comme un avantage social. Il est généralement admis qu'il doit être accordé sur une base égalitaire aux membres du personnel salarié de l'entreprise. Il est toutefois possible de ne donner des titres-restaurant qu'à certains salariés, à la condition que les autres obtiennent une indemnité d'un montant équivalent à celle de la participation financière de l'employeur pour les titres-restaurants. Les titres-restaurant sont destinés aux salariés de l'entreprise, quelle que soit la nature ou la forme juridique du contrat de travail, ainsi qu'au personnel stagiaire ou intérimaire. »* Ainsi, les décisions gouvernementales sont claires : chaque salarié doit avoir un traitement égalitaire, titres-restaurant pour les uns et indemnité équivalente à la participation des titres-restaurant pour les autres.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, demande ce qui est prévu en matière de communication.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'il y aura une information sur les titres repas dans le prochain Flash RH dans lequel sera également joint le formulaire d'adhésion à renvoyer à la DRH. Un affichage est également prévu au sein des services. Enfin, l'administration communiquera sur les titres repas en conférence d'encadrement pour que l'ensemble des chefs de service et directeurs soient informés de ces dispositions et s'en fassent le relais auprès des agents.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** ajoute que la direction générale compte aussi sur les partenaires sociaux pour informer les agents.

**Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, émet un doute sur le fait que les 1 300 agents éligibles à ce dispositif puissent tous dépenser 50 euros chaque mois, d'autant plus que le support est dématérialisé, ce qui constituera un frein. Pour les membres du syndicat SUD, la mise en place des titres repas est inégalitaire.

**Madame Sylvie DURAND** propose de faire un point dans quelques mois pour voir ce qu'il en est.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, ajoute que cette inégalité est renforcée dans la période d'inflation actuelle, notamment en raison du prix des carburants. Certains agents en arrivent à se demander s'ils pourront arriver sur leur lieu de travail à la fin du mois. Ceux qui n'habitent pas directement à La Roche-sur-Yon vont jusqu'à faire des demandes de changement de logement, sachant que les délais sont très longs, pour se rapprocher. Actuellement, la préoccupation première de beaucoup d'agents de la collectivité est d'avoir assez de carburant dans leur voiture pour aller travailler. S'ils ont le choix, ils devront probablement utiliser ces 50 euros pour du carburant.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, revient sur le deuxième paragraphe de l'article 3.1, où il est indiqué « *le nombre maximal sera déterminé pour chaque agent à partir du nombre de pauses, déduction faite des absences constatées sur les mois N-1, N-2 ou plus* », et demande pourquoi le délai est si long pour décompter les absences.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que l'information peut mettre du temps à arriver jusqu'à la DRH, notamment si l'agent tarde à fournir un justificatif.

**Madame Sylvie DURAND** précise que les agents changeront sûrement d'avis sur les titres repas quand ils auront compris qu'ils récupèrent le double de leur investissement, et propose de passer au vote.



MISE AU VOTE [à compléter]*	
Collège des représentants du personnel : 8	Collège des représentants de la collectivité : 8
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : 0</b> <b>ABSTENTIONS : CFTD (1 voix) ; FO (2 voix) ; Sans étiquette (1 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : CGT (1 voix) ; SUD (2 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

**Madame Sylvie DURAND** suggère de traiter d'abord le règlement d'attribution des indemnités de frais de mission, avant de revenir sur la gestion des BLS.

### **Point n° 9 : Actualisation du règlement d'attribution des indemnités de frais de mission temporaire**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que deux modifications sont apportées à ce règlement :

- Les indemnités kilométriques ont été revalorisées au mois de mars. Il s'agit donc d'en prendre acte et de faire figurer les nouveaux montants dans le règlement.
- Les frais d'hébergement pour les agents suivant des formations à Paris et en région parisienne étaient jusqu'alors pris en charge à hauteur de 110 €. Or, pour cette somme, il est difficile d'avoir un hôtel de bonne qualité. La réglementation permettant d'augmenter ce montant plafond, l'administration propose de le porter désormais à 170 € maximum, de manière à permettre aux agents d'avoir un logement plus décent.

**Madame Laurence BARON**, pour le syndicat CFTD, demande s'il serait possible de donner une indemnité d'hébergement aux agents qui suivent des formations à Nantes, étant donné que la route peut être longue sans compter les embouteillages.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que, dans la pratique, aucune indemnité n'était donnée aux agents, mais confirme que c'est tout à fait possible. Certains agents qui venaient de loin et étaient obligés de partir tôt le matin en ont fait la demande et leur hébergement a bien été pris en charge par la collectivité.

**Madame Laurence BARON** précise que cela doit être possible pour tous les agents. Lorsqu'elle en a fait la demande auprès du service formation, l'indemnité lui a été refusée.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique qu'il clarifiera ce point avec le secteur concerné.

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 8	Collège des représentants de la collectivité : 8
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
<b>VOTE POUR : CFTD (1 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (2 voix) ; Sans étiquette (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 7 voix</b>

### **Point n° 8 : Gestion des bons et loyaux services (BLS)**

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

**Madame Sylvie DURAND** rappelle que cette pratique des BLS est illégale, et qu'aucune délibération ou texte de la collectivité ne vient fonder un tel dispositif.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique avoir retrouvé des notes prises lors de la réunion du 7 mai 2010, qui portait justement sur les BLS.

Au cours de cette réunion, il avait été dit que la mesure avait été mise en place avant 1977, et qu'elle devait être revue à cause de la création de l'Agglomération. Il avait été décidé de prendre en compte l'ancienneté des agents. Ainsi, les agents qui avaient entre 1 et 9 ans d'ancienneté ne bénéficiaient de rien. Ceux avec 10 à 19 ans d'ancienneté bénéficiaient d'1 mois de bons et loyaux services. Ceux avec 20 à 29 ans d'ancienneté bénéficiaient de 2 mois de bons et loyaux services. A partir de 30 ans d'ancienneté, on avait le droit à trois mois de bons et loyaux services. Ce dispositif, qui est toujours en place aujourd'hui, devait être mis en place à partir du second semestre 2010. En 2010/2011, 45 agents avaient plus de 30 ans d'ancienneté, et 48 avaient entre 10 et 30 ans d'ancienneté. Quatre organisations syndicales étaient présentes, ainsi que le directeur des ressources humaines et le directeur général des services de l'époque.

**Madame Sylvie DURAND** répond qu'elle va avoir besoin de plus que des notes de réunion pour laisser ce dispositif en place alors qu'il n'existe pas dans les textes réglementaires. La collectivité doit se conformer à la loi. L'administration propose donc un étalement de la suppression du dispositif des BLS. Elle précise qu'aucune décision ne sera prise lors de cette séance, mais qu'elle attend une contre-proposition de la part des représentants syndicaux, qui doit être légale.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT rappelle que plusieurs syndicats avaient fait une contre-proposition en juin 2021, qui avait été remise à Monsieur le Maire dans un dossier de 70 pages sur le temps de travail, une proposition qui respectait le et qui permettait de tenir compte de l'usure professionnelle et des sujétions particulières.

**Madame Sylvie DURAND** souligne que la loi ne prévoit rien pour les départs à la retraite dans la fonction publique.

**Madame Laurence BARON**, pour le syndicat CFDT, rappelle que la Préfecture n'a jamais demandé la suppression de ce dispositif, alors qu'elle est pointilleuse au point de demander à la collectivité de modifier le quart d'heure d'habillage sur le temps de travail parce que c'est illégal.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** explique que les services de la préfecture ne sont pas au courant de ce dispositif, puisqu'aucune délibération n'existe. Toutefois, si les organisations syndicales distribuent les tracts qu'elles ont préparés sur le sujet, ils le sauront.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande s'il n'est pas possible de trouver un biais, comme pour le quart d'heure d'habillage.

**Madame Sylvie DURAND** indique que l'administration et les élus du personnel doivent trouver une solution, car, si ces derniers font circuler leur tract, la préfecture le saura.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, répète que les représentants syndicaux avaient trouvé une solution avec la prise en compte de l'usure professionnelle et des sujétions particulières. Ils ont trouvé des documents sur lesquels l'administration pourrait s'appuyer pour construire un dispositif légal, mais elle doit en avoir la volonté.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, rappelle que, lors d'une rencontre avec les élus, Monsieur le Maire s'était engagé à ce que, tant qu'aucun dispositif équivalent n'était trouvé, les BLS ne soient pas supprimés. Les représentants syndicaux sont toujours dans cette logique de compromis et n'accepteront pas de programmer la suppression de ce dispositif tant que rien n'aura été trouvé pour en compenser la perte.

**Madame Sylvie DURAND** explique que la collectivité ne pourra pas trouver de dispositif équivalent, tout simplement parce que cela n'existe pas, mais qu'elle doit se mettre en conformité avec la réglementation.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, demande si la proposition des élus du personnel de passer par le COSeL fonctionne juridiquement.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme que cela pourrait fonctionner, mais que le président du COSeL devrait en prendre la responsabilité.

**Monsieur Régis ROUSSEL** confirme que le président du COSeL assumerait alors le risque pénal lié au dispositif.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** indique que, pour cette séance du Comité technique, Monsieur le Maire lui a simplement demandé de prendre connaissance de la position officielle des syndicats. Toutefois, il a l'impression que les élus du personnel pensent que l'administration ne met pas tout en œuvre pour conserver les BLS. Les équipes ont essayé de trouver un biais comme elles l'ont fait pour les 15 minutes d'habillage, mais il n'y en a pas. À l'image de la retraite à 57 ans, il est clair que les agents ne pourront bientôt plus bénéficier de ce dispositif, même si d'anciens agents auront eu cette chance.

Après avoir tourné le dispositif dans tous les sens, l'administration a conclu qu'il n'existait aucun moyen pour compenser la suppression des BLS. La proposition conjointe de FO et de la CFDT de donner 10 000 € en trois mois à un agent qui auraient 35 ans d'ancienneté, au-delà du coût financier, n'est pas envisageable d'un point de vue organisationnel. Dans ce cadre, il ne reste que deux solutions : Continuer en espérant que la préfecture ne le découvre pas, ou supprimer le dispositif.

En tant qu'agent, et non en tant que directeur général des services, il ajoute qu'il préférerait se battre pour améliorer la situation des agents qui travaillent encore à la collectivité, dont certains ne sont même pas sûrs de pouvoir arriver sur leur lieu de travail en raison de l'augmentation du coût du carburant, plutôt que d'utiliser cet argent pour des agents qui la quittent et voient leur pension augmenter avec l'inflation. L'administration a fait des efforts sur de nombreux sujets, mais il n'existe pas de solution légale pour conserver les BLS ou compenser leur disparition, et Monsieur GHEERAERT refuse d'être le DGS qui fera perdurer un système illégal, et injuste.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, concède que, juridiquement, ce dispositif ne repose sur rien. Néanmoins, il souligne qu'il ne fait que remonter les doléances des agents, qui vont apprendre que, du jour au lendemain, ils n'y auront plus droit, alors qu'ils travaillent au sein de la collectivité depuis parfois plusieurs dizaines d'années.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique qu'il a fait des recherches et propose de lire le début d'un article qu'il a trouvé : « *À la différence du secteur privé, aucun texte n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique. Les employeurs territoriaux peuvent malgré tout valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite* ». Il ajoute que c'est bien ce que la CGT avait proposé, et que l'administration peut utiliser ce biais, puisque le Conseil constitutionnel n'y voit pas d'inconvénient.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, précise que cela serait fait dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT indique que cela peut aussi être fait dans un autre cadre. Il s'agirait alors « *de mesures sociales de nature à compenser cette inégalité* » par rapport au secteur privé. L'article précise qu'il n'y a pas de texte législatif ou réglementaire, mais qu'une possibilité est laissée afin de valoriser la valeur professionnelle et l'investissement.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, confirme que rien ne l'interdit aujourd'hui. L'administration et les organisations syndicales pourraient en discuter afin de trouver un dispositif légal à mettre en place.

**Madame Sylvie DURAND** demande aux représentants de la CGT de lui faire une proposition.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, répète que le syndicats ont déjà fait une proposition il y a un an.

**Madame Sylvie DURAND** répond que l'administration ne peut pas donner 10 000 € à un agent qui partirait à la retraite.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT rappelle que les syndicats n'avaient pas demandé de l'argent, mais bien un dispositif permettant de reconnaître l'usure professionnelle selon un barème qui tiendrait notamment compte du nombre d'années d'ancienneté.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, souhaiterait que les représentants du personnel et de l'administration puissent trouver un moyen de valoriser et récompenser l'investissement des agents qui travaillent dans la collectivité depuis plusieurs dizaines d'années, par exemple en utilisant le RIFSEEP.

**Monsieur Régis ROUSSEL** rappelle que les plafonds du RIFSEEP sont très éloignés des montants demandés par les organisations syndicales dans leur tract.

**Madame Isabelle LUCAS** pour le syndicat FO explique que le tract est aussi fait pour interpeller l'administration, mais que les élus du personnel savent qu'ils n'obtiennent jamais les montants qu'ils demandent.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** précise que, même si l'administration arrive à trouver un système, ce dernier devra ensuite passer par les fourches caudines d'un certain nombre de contrôles. Quoi qu'il en soit, il répète que donner de l'argent aux agents qui quittent la collectivité limite les éventuelles marges de manœuvre de l'administration pour aider les agents qui y travaillent toujours.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si la préfecture a interpellé l'administration à propos du dispositif des BLS, car, si ce n'est pas le cas, ils n'ont peut-être pas besoin d'en discuter.

**Madame Sylvie DURAND** précise que si le tract des organisations syndicales arrive à la préfecture, tout ira très vite.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT explique que ce n'était pas sa question, et demande à nouveau si l'administration veut revoir ce dispositif, qui est tacite, parce qu'elle a été interpellée par la préfecture ou si elle n'a pas de raisons particulières.

**Madame Sylvie DURAND** demande si, selon lui, la collectivité devrait attendre que la préfecture l'interpelle pour se remettre dans la légalité.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** pour le syndicat CGT répond que oui, et que si elle le fait, il faudra commencer le travail pour trouver une compensation.

**Madame Sylvie DURAND** répète que ce dispositif fait partie des pratiques de la collectivité depuis des années alors qu'il n'y a aucune délibération pour le soutenir, ce qui n'est pas normal.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, imagine qu'il doit y avoir des archives, puisque le dispositif existe depuis avant 1977.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, précise qu'il n'y a illégalité que si c'est dénoncé et constaté par un juge.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que l'autre solution serait d'agir sur le régime indemnitaire, qui est assez faible à La Roche-sur-Yon comparé à d'autres collectivités. L'argent

que la suppression du dispositif des BLS permettrait de récupérer pourrait être investi dans les régimes indemnitaires. Quoi qu'il en soit, une solution forte doit être trouvée.

**Madame Sylvie DURAND** invite les élus du personnel à prendre l'été pour réfléchir sur le sujet et à reprendre les discussions à la rentrée. Pour elle, il faudra de toute façon supprimer ce dispositif pour que la collectivité soit à nouveau dans la légalité.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande à être invité aux prochaines réunions, car il ne l'est jamais, à part pour la réunion sur la réorganisation de la direction de l'éducation, à laquelle il n'avait malheureusement pas pu participer.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** confirme qu'il a toujours dit que tous les membres du Comité technique seraient invités.

**Madame Sylvie DURAND** précise que l'administration ne va pas multiplier les réunions sur les BLS alors que la seule solution est de supprimer le dispositif pour mettre la collectivité en conformité.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP** pour le syndicat CFDT souligne que les représentants de l'administration viennent de demander aux élus du personnel de faire des contre-propositions.

**Madame Sylvie DURAND** le confirme, mais elle parlait de propositions légales.

**Monsieur Christophe GHEERAERT** indique que rien n'a encore été décidé, mais qu'il faudra faire un choix à un moment donné.

**Madame Sylvie DURAND** le remercie pour sa présence et propose de revenir au bilan d'action sociale.

## **Point n° 2 : Bilan action sociale**

*Dossier présenté par Monsieur David LEMASSON, Président du COSeL, et Madame Isabelle DURAND, responsable du pôle action sociale de la DRH.*

**Monsieur David LEMASSON** propose de passer rapidement sur la partie concernant l'administration du COSeL, laquelle n'a pas changé par rapport aux années précédentes.

Pour la deuxième année consécutive, l'action du COSeL a été marquée par l'annulation ou le report de certaines activités en raison de la pandémie. Les décisions ont été difficiles à prendre, mais l'objectif était que chaque participant puisse vivre pleinement ces moments dans un esprit de convivialité. Des projets ont toutefois pu émerger dans l'année afin de créer du lien entre les collègues et leur famille.

Pour 2021, la collectivité avait octroyé une subvention de 130 000 € au COSeL, qui avait également reçu une subvention de 1 980 € d'ORYON et du Centre Sports et Loisirs, soit un total de 131 980 euros. Le taux de reversement de ces subventions pour le COSeL est de :

- 38 % pour la commission jeunes, soit 50 805 euros,
- 21 % pour la commission loisirs, soit 27 648 euros,
- 5 % pour les sections (courses à pied, randonnées et retraités), soit 6 326 euros,
- 13 % pour les entrées piscine, soit 16 528 euros.

Soit un total de reversement de 77 %. Le fonctionnement du COSeL a représenté 4 % des subventions, soit 5 166 euros.

Parmi les 1 613 inscrits adhérents actifs, 946 ont été utilisateurs du COSeL en 2021, soit 58 % du total des inscrits. Ce nombre est probablement plus important, car les agents qui sont allés à la piscine ne sont pas quantifiables. En tout, 885 retraités sont inscrits à la section, et 201 ont pu bénéficier des actions sociales du COSeL.

Le bilan des actions a été joint au dossier pour que les membres du comité technique puissent le consulter en amont.

**Madame Isabelle DURAND** indique qu'il y a eu un gel des cotisations du Comité national d'action sociale (CNAS) en 2021. Elles sont restées à 212 euros par agent de janvier à août et à 70,67 euros par agent de septembre à décembre. Depuis déjà un an, la gestion des inscriptions au CNAS se fait au fil de l'eau, dès qu'un agent arrive. Elle précise que le montant des cotisations restera gelé pour 2023.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si les cotisations seront gelées à 212 euros ou à 70,67 euros.

**Madame Isabelle DURAND** confirme ces éléments. Pour l'année 2021, le total des cotisations pour la Ville, l'Agglomération et le CCAS a représenté un coût de 417 711 €. Le total du versement des prestations accordées par le CNAS est de 402 964 €, soit un taux de 96,47 %, qui est supérieur à 2020. En 2021, il y a eu un déblocage par rapport au Covid et à 2020, et le CNAS a procédé à des abondements pour la rentrée scolaire, pour le forfait sport et pour la billetterie cinéma.

**Madame Sylvie DURAND** demande si d'autres modifications sont prévues.

**Madame Isabelle DURAND** confirme que les montants vont être bonifiés pour l'accueil de loisirs et que les chèques Actobi et Up Sport seront développés.

Finalement, le versement des prestations est en évolution de 28 % par rapport à 2020. Dans le dossier, des tableaux présentent le nombre d'utilisateurs et le montant total pour chaque action. Le CNAS a abondé de 50 € son aide pour la rentrée scolaire et de 80 à 150 € pour les parents d'enfants effectuant des études supérieures. Pour l'année 2022, cette augmentation sera de 40 euros pour la rentrée scolaire et de 50 à 100 euros pour les études supérieures.

Elle rappelle également que les équipes sont allées dans le service nature en ville pour tenir des permanences, ce qui a permis de mieux faire connaître le dispositif auprès des agents. D'autres permanences seront organisées.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande pourquoi pour certaines actions sociales, comme l'écoute sociale, il y a des dépenses mais pas le nombre d'agents qui en ont bénéficié.

**Madame Isabelle DURAND** indique qu'elle n'est pas sûre que l'écoute sociale puisse être quantifiée en nombre d'agents.

**Monsieur Benoit DÉCHAMP** demande si c'est par téléphone, comme pour l'assistance juridique.

**Madame Isabelle DURAND** le confirme.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, observe que le COSeL est en excédent de 25 000 €, certainement parce que des actions ont été annulées en raison du COVID, et demande si des prestations supplémentaires vont être proposées dans le futur.

**Monsieur David LEMASSON** répond qu'un budget prévisionnel déficitaire a été présenté à l'assemblée générale en 2022 et que des actions seront mises en place pour utiliser l'excédent accumulé ces deux dernières années, comme l'action Disneyland en mai 2023.

**Madame Isabelle DURAND** ajoute que cet excédent s'explique aussi par le report de l'action Costa Rica de 2021 à 2022.

**Madame Isabelle LUCAS** pour le syndicat FO souligne que le taux de versement des cotisations du CNAS est de 96 %, et demande ce qui se passerait si le coût des prestations versées dépassait le montant des cotisations perçues.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que le CNAS est une association nationale, donc que les dépenses doivent s'équilibrer entre les collectivités. Si toutes les collectivités de France dépassent un jour le total de leurs cotisations, le CNAS augmentera le coût de la cotisation.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande si la Ville prendrait alors en charge le coût pour les agents.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que c'est le cas pour l'instant.

**Madame Isabelle DURAND** rappelle que le personnel de l'Agglomération utilise 120 % de ses cotisations.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ajoute qu'il serait intéressant d'avoir le nombre d'agents qui bénéficient des prestations, et non pas le nombre de prestations qui ont été demandées, car certains agents peuvent demander plusieurs prestations quand d'autres n'en demandent aucune. Ainsi, les données ne reflètent pas vraiment l'utilisation des prestations sociales par les agents de la collectivité, qu'il s'agisse du COSeL ou du CNAS.

Il remarque ensuite que les demandes de chèques vacances sont en chute libre, ce qui peut être un signe que les agents préfèrent des prestations qui leur sont offertes plutôt que celles nécessitant un investissement mensuel. Les élus de la CGT ont déjà pu faire ce constat à plusieurs reprises.

**Monsieur David LEMASSON** indique que le chiffre de « 946 » correspond bien au nombre d'agents qui ont demandé une prestation sociale, et non au nombre total de prestations demandées. À ce chiffre vient s'ajouter le nombre d'agents ayant demandé des prestations qui ne sont pas quantifiables, comme pour la piscine.

**Madame Sylvie DURAND** remercie David LEMASSON et Isabelle DURAND pour leur présentation.



## Point n° 10 : Questions diverses

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

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que le versement des paies est décalé depuis plusieurs mois et que le calendrier n'est plus respecté. Certains agents se retrouvent dans des situations compliquées, car ils doivent rembourser des crédits et ont donc besoin de recevoir leur salaire sans retard. Il demande si le manque de personnel à la DRH est à l'origine de ces problèmes et si l'administration compte renforcer les équipes ou mettre en place des solutions pour les agents qui sont affectés négativement par ce décalage dans les paies. Dans cette situation, les compléments de Pôle emploi, attendus par certains agents, se retrouvent également décalés d'un, deux, voire trois mois, ce qui met les agents en difficulté.

**Madame Sylvie DURAND** prend acte de cette demande et précise que l'administration connaît les difficultés dans lesquelles les agents peuvent se retrouver à cause de ces retards de paie. Les équipes de la DRH vont effectivement être renforcées, puisque deux agents arriveront dès le mois de septembre. La Ville fait face actuellement à des problèmes de recrutement dans tous les domaines, et plus particulièrement dans le secteur des ressources humaines.

Elle ajoute que le décalage dans le mandatement de la paie du mois de mai est principalement dû au pont de l'Ascension couplé à une fermeture exceptionnelle de la Trésorerie. Malgré tout, le nécessaire sera fait afin que de tels retards ne se reproduisent plus.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si les élus du personnel doivent renvoyer vers la DRH les quelques agents ayant des problèmes avec des agios ou s'ils doivent se débrouiller avec leur banque.

**Madame Sylvie DURAND** confirme que la DRH ne pourra rien faire dans de telles situations.

**Monsieur Benoît DÉCHAMP**, pour le syndicat CFDT, demande si des agents sont venus vers la DRH, car une note leur a été envoyée à tous, indiquant que, s'ils avaient des soucis financiers, ils pouvaient faire appel à la DRH avant d'être payés.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que la note invitait seulement les agents à se tourner vers la DRH s'ils voulaient des renseignements complémentaires. La seule chose que les équipes des ressources humaines peuvent faire pour les agents qui viennent les voir, c'est leur fournir une attestation certifiant que les ordres de virement avaient bien été donnés et que les agents auraient dû recevoir leur salaire. Ceux ayant présenté cette attestation ont pu obtenir un report du prélèvement qui les mettait en difficulté.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, informe qu'elle a une seconde question, qu'elle a omis de transmettre à l'administration. Elle demande si l'administration a étudié la possibilité de mettre en place la prime Ségur deuxième version, pour le secteur du médico-social.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'un décret est paru récemment permettant aux agents qui n'avaient pas pu bénéficier du complément de traitement indemnitaire de bénéficier d'une prime dite de revalorisation sur le même modèle. L'administration a étudié ce décret, mais il ne concerne pas l'ensemble des collectivités. Sont notamment visés les secteurs médico-sociaux du Département qui n'avaient pas pu bénéficier du complément indemnitaire, notamment tous les services d'action sociale,

de protection maternelle et infantile (PMI), d'accompagnement des personnes âgées et des personnes handicapées, et de l'aide sociale à l'enfance (ASE) Un certain nombre de fonctions sont également prises en compte, qui tournent autour du secteur médico-social et de l'accompagnement social des usagers, avec en plus la prise en compte obligatoire de cadres d'emplois bien spécifiques.

Aujourd'hui, la Ville ou l'Agglomération ne peuvent pas mettre en place cette prime de revalorisation. Les textes ne le prévoient pas. Seuls les agents du CCAS et du CIAS peuvent y prétendre, considérant par ailleurs que les agents des EHPAD perçoivent déjà le CTI qui n'est pas cumulable avec la prime de revalorisation.

**Madame Christel RAYNAUD** pour le syndicat CGT demande si les animateurs dans les EHPAD bénéficient également du CTI.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que c'est le cas pour tous les agents, y compris le personnel administratif. Les seules distinctions faites concernent, conformément à la réglementation, le versement de la prime Grand Âge.

**Madame Sylvie DURAND** demande si les représentants syndicaux ont d'autres questions.


**Madame Laurence BARON**, pour le syndicat CFDT, indique que les agents de la piscine ont leurs horaires le vendredi pour le lundi, ce qui rend l'organisation de leur vie personnelle compliquée, notamment pour les gardes d'enfants. Étant donné que le recrutement est difficile dans ce secteur, l'administration devrait faire le maximum pour leur permettre de concilier vie privée et vie professionnelle afin qu'ils ne quittent pas la collectivité.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme qu'un point sera fait à ce sujet avec le service concerné.

En l'absence d'autres questions, **Madame Sylvie DURAND** remercie les membres du comité pour leur participation et leur souhaite un bel été et de bonnes vacances.

La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 30.10.2022



La secrétaire adjointe,  
Pour les représentants de la collectivité,  
**Madame Danielle MARTIN**

Le 30.10.2022



La secrétaire,  
Pour les représentants du personnel,  
**Madame Isabelle LUCAS**

Le 30.10.2022

