

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Gilles RENOIR

N. Réf : GR/02.03.2023

Tél. 02 51 47 45 47

PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 2 MARS 2023

Pour les représentants de la collectivité :

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

Monsieur Yannick DAVID, titulaire, **Monsieur Christophe GHEERAERT**, titulaire, Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Monsieur Manuel GUIBERT, suppléant, Madame Angélique PASQUEREAU, suppléante, Monsieur Patrick DURAND, suppléant, Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, Monsieur Philippe BERNARD, suppléant, Madame Marie-Pierre GUILLET, suppléante, étaient présents.

Madame Lise LAMBERT, suppléante, était excusée.

- Pour la CGT :

Monsieur Benoit JAMONNEAU, titulaire, Madame Edwige ESPINOSA, suppléante, étaient présents.
Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, Monsieur El-Maati DARDIRI, étaient excusés.

- Pour FO :

Monsieur Olivier PÉROUX, titulaire, et Madame Isabelle LUCAS, suppléante, étaient présents.

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient présents.

Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, était excusé.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Laurent VINCENT, du syndicat CFDT

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du comité social territorial (CST). Après avoir félicité les représentants du personnel pour leur élection et les avoir remerciés pour leur engagement, elle explique que, même s'ils ne seront pas toujours d'accord, l'objectif de l'administration est de construire tous les dossiers avec eux et de garder un dialogue ouvert. Elle prévoit également d'organiser une rencontre par trimestre avec les organisations syndicales pour évoquer les différents sujets d'actualité, et s'engage à étudier toutes les demandes qui seront faites par les élus du personnel.

Après avoir procédé à un tour de table, Madame Sylvie DURAND ouvre la séance, désigne les secrétaires de séances, puis présente l'ordre du jour.

Point n° 1 : Adoption du règlement intérieur du comité social territorial

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

Madame Sylvie DURAND indique que les élus de la CGT ont transmis par mail plusieurs demandes d'ajouts au règlement intérieur concernant la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (F3SCT) et laisse la parole à Gilles RENOIR, pour y répondre.

Monsieur Gilles RENOIR explique que l'administration souhaite constituer deux règlements intérieurs distincts pour le CST et la F3SCT. Ainsi, tous les éléments transmis par la CGT auront vocation à être intégrés au règlement intérieur de la F3SCT, qui sera présenté lors de la première séance de l'instance le 31 mars.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique qu'ils avaient fait ces propositions parce qu'un certain nombre de centres de gestion incluent le règlement du F3SCT au sein du règlement du CST.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que les deux approches sont possibles.

Il indique ensuite que le règlement du CST est semblable à celui de l'ancien comité technique en termes de périodicité des réunions et de conditions de convocation. Concernant la publicité, l'ensemble des procès-verbaux, en commençant par celui du mois d'octobre qui sera voté ensuite, seront désormais transmis à l'ensemble de l'encadrement par voie d'affichage et publiés sur le site intranet.

Une information sera également faite en amont des CST pour informer les agents des sujets inscrits à l'ordre du jour de chaque séance. Le règlement comprendra aussi un rappel de la réglementation. L'ensemble des compétences du CST y sont annexées, pour lesquelles les membres du comité sont appelés à donner un avis.

Madame Sylvie DURAND demande aux élus s'ils ont des questions ou des remarques.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, se réjouit de la décision de l'administration de communiquer les comptes rendus des instances aux agents par le biais de l'intranet. Toutefois, il rappelle que certains agents n'ont pas accès à l'intranet et que les directions ne font pas toujours redescendre les informations. Dans ce cadre, il suggère qu'un affichage soit toujours prévu et souligne que les problématiques liées à l'actualisation des panneaux d'affichage n'ont toujours pas été résolues.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande si les points qui appellent des délibérations seront bien précisés dans les futurs ordres du jour, comme discuté en séance préparatoire.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme. Trois types de dossiers pourront y figurer :

- un dossier appelant un avis de la part du CST avant la présentation d'une délibération devant une assemblée délibérante,
- un dossier appelant un avis de la part du CST car il est relatif à l'une de ses compétences,
- un dossier présenté à titre d'information.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de soumettre le règlement intérieur du CST à un vote pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 2 : Approbation du compte rendu du comité technique du 14 octobre 2022

Les élus n'ayant pas de remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet le dossier pour avis.

Le procès-verbal du 14 octobre 2022 est approuvé à l'unanimité.

Christophe DURAND, qui présente le point suivant, n'étant pas encore arrivé, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au dossier concernant la réorganisation de la direction des ressources humaines (DRH).

Point n° 6 : Réorganisation de la direction des ressources humaines

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que, après plusieurs mois de recherches infructueuses pour le recrutement d'un responsable du service de prévention et malgré plusieurs candidatures intéressantes, il est finalement proposé :

- de fusionner le service prévention et santé au travail et le service de santé au travail,
- de donner la direction du service fusionné au responsable du service prévention et santé au travail,
- de lancer le recrutement d'un conseiller de prévention supplémentaire.

Il a également été décidé de renforcer le service gestion administrative, constitué d'un responsable de service, d'un responsable carrière/paie, chargé également des retraites, et d'autres agents, chargés de la carrière, de la paie, de la maladie, etc., c'est-à-dire de la carrière entière d'un agent. Or, compte tenu de la montée en charge de ce service et de la complexité des sujets qu'il traite, il est proposé, après discussion avec les équipes, de spécialiser les équipes dans deux pôles distincts :

- Le premier pôle pour la carrière et la paie.
- Le deuxième pôle pour l'absentéisme (arrêts maladie, congés longs, conseil médical) et les retraites. Indépendamment de la réforme en cours, les dossiers concernant les retraites sont de plus en plus délicats, les agents ayant souvent travaillé dans plusieurs fonctions publiques, dans le privé, voire à leur compte. Une responsable de pôle spécialisée renforcera cette équipe.

Au début de l'année 2022, le changement du système d'information de gestion des ressources humaines (SIRH), qui était devenu obsolète et ne donnait plus satisfaction, a mis en lumière des problématiques informatiques et la nécessité de renforcer les compétences de la DRH par la création d'un poste supplémentaire de chargé de mission SIRH. Ce poste est fondamental au regard du fonctionnement du SIRH et des projets informatiques d'ampleur de la DRH. Au dernier trimestre 2023, Gestor sera abandonné au profit d'un nouveau logiciel de gestion du temps de travail, sur lequel les agents devront être accompagnés. Un processus de dématérialisation sera également lancé pour pallier le sous-dimensionnement de la classothèque, et les agents auront besoin d'être accompagnés dans cette démarche.

Madame Sylvie DURAND ajoute que la collectivité doit aussi dématérialiser les bulletins de paie, comme l'État avant elle, ce qui fera gagner beaucoup de temps aux équipes à terme. Dans ce cadre, la création du poste de chargé de mission SIRH est incontournable.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, préconise de profiter de cette réorganisation pour intégrer le service RH de la direction de l'éducation à la DRH. En effet, l'organisation actuelle entraînant quelques difficultés pour les agents, il serait préférable qu'une seule direction soit chargée de la gestion du personnel, comme c'est le cas dans beaucoup d'autres collectivités, et comme c'était le cas quelques années plus tôt à La Roche-sur-Yon.

Ensuite, si Monsieur Benoit JAMONNEAU comprend la nécessité de la dématérialisation, il demande si les élus syndicaux peuvent recevoir des tablettes.

En l'état actuel des choses, ils n'ont d'autres choix que d'imprimer les différents dossiers, pourtant relativement épais, ce qui consomme énormément de papiers. Enfin, il signale que certains agents risquent d'imprimer leur bulletin de paie pour le conserver sous format papier, ce qui sera contre-productif.

Madame Sylvie DURAND concède que les tablettes sont devenues un moyen technique indispensable. Elle fera de son mieux pour en fournir aux élus du personnel, mais cela pourrait prendre un peu de temps.

Monsieur Benoît JAMONNEAU ajoute que, une grande partie du budget bureautique alloué aux syndicats étant consommé dans des ramettes de papier, cela permettra des économies.

Monsieur Gilles RENOIR répond ensuite qu'il n'y a qu'une seule DRH au sein de la collectivité. Les agents qui s'occupent des ressources humaines au sein de la direction de l'éducation ont des connaissances et des compétences particulières, en lien avec le fonctionnement des établissements scolaires, la gestion des plannings, etc. Les équipes de la DRH sont en lien permanent avec eux. Dans ce cadre, bien qu'il existe certainement des pistes pour améliorer cette gestion et la rendre plus fluide, réintégrer ce service à la DRH ne serait pas bénéfique pour la Ville, même si cela fonctionne très bien pour d'autres collectivités.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'une réflexion s'ouvrira dans les prochains mois pour instaurer le même fonctionnement au niveau du centre intercommunal d'action sociale (CIAS), car avoir une DRH centrale pour gérer des agents disséminés sur l'ensemble de l'agglomération ne fonctionnera pas. Charge ensuite à l'administration de mettre en place des procédures pour fluidifier les échanges et s'assurer que tous les agents de la collectivité sont traités de la même manière tout en respectant les réalités du terrain.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande si toutes les réorganisations qui seront discutées lors de cette séance ont bien été décidées avec la direction générale, malgré l'absence du directeur général des services.

Monsieur Régis ROUSSEL le confirme.

En réaction à la réponse de Gilles RENOIR, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, signale que de nombreux agents de l'éducation vont plus facilement vers les agents chargés des ressources humaines de leur direction lorsqu'ils ont des questions, alors qu'ils n'obtiennent pas toujours de réponse quand cela concerne des compétences de la DRH. Finalement, ils se tournent vers les représentants syndicaux et expriment une certaine réticence à consulter la DRH. Monsieur Benoît JAMONNEAU suggère donc à l'administration de réfléchir à un moyen d'aider les agents de l'éducation à mieux identifier les différents services auxquels ils peuvent s'adresser et leur rôle.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que certains agents de la collectivité ont remonté qu'ils ne se sentent pas les bienvenus à la DRH. Pourtant, la DRH est un service comme un autre et ses agents ont aussi pour mission de répondre aux interrogations de leurs collègues.

Madame Sylvie DURAND reconnaît que les agents de la DRH peuvent sembler intimidants et inabordables à cause de leurs missions complexes, et ce d'autant plus dans une grosse collectivité comme la Ville et l'Agglomération de La Roche-sur-Yon.

Néanmoins, c'est aussi le rôle des élus du personnel de rassurer les agents et de les pousser vers la DRH, qui est toujours à l'écoute de leurs difficultés et de leurs questions.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que, au contraire, de nombreux agents de la collectivité n'ont aucun scrupule à se déplacer, à envoyer des mails, à appeler ou à rappeler la DRH, même plusieurs fois par jour. Il estime donc que, si le fonctionnement de la DRH peut toujours être amélioré, ses agents restent accessibles pour répondre à l'ensemble des interrogations des agents en matière de ressources humaines.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, partage cet avis. Certains agents n'hésitent pas à appeler la DRH pour un oui ou pour un non, au détriment d'autres qui ne le font pas par peur de déranger.

Madame Sylvie DURAND souligne que les encadrants sont en mesure d'apporter certaines réponses, donc que les agents peuvent d'abord s'adresser à eux avant d'appeler la DRH.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si le profil de poste de chargé de mission SIRH sera rattaché au directeur des ressources humaines, car un point d'interrogation dans la note laisse à penser que ce n'est pas certain.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que ce poste lui sera rattaché.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, remarque que le pôle qui prendra en charge la maladie et les retraites s'occupera aussi des titres restaurants. Elle en déduit que la gestion des titres restaurants prend un certain temps aux agents de la DRH et demande le nombre de bénéficiaires au sein de la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR répond que, entre la Ville, l'Agglomération et le CCAS, il y a actuellement un peu moins de 800 bénéficiaires. Il confirme ensuite que les agents doivent y consacrer beaucoup de leur temps, mais que cela a été intégré dans leur plan de charge.

En l'absence d'autres questions des élus du personnel, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote pour avis de cette réorganisation.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ABSTENTIONS : SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 3 : Réorganisation du cabinet

Dossier présenté par Monsieur Christophe DURAND, Directeur de cabinet du maire, et par Monsieur Denis GERBOUIN, responsable du service démocratie et politique citoyenne..

Monsieur Christophe DURAND indique que, actuellement, le pôle cabinet et communication est composé de la direction de la communication et de la direction du cabinet, seule concernée par la réorganisation. La direction du cabinet est composée de quatre entités, le cabinet du maire, le secrétariat du maire-président, le secrétariat des élus de la Ville et le secrétariat des élus de l'Agglomération, ainsi que de trois missions, le service des relations internationales, le service démocratie et politique citoyenne, et le service attractivité médicale. Seuls ces deux derniers services sont impactés par la réorganisation.

Les Yonnais et les Yonnaises ont des attentes fortes en lien avec les politiques de la démocratie participative et de la santé. Ainsi, le maire-président a souhaité renforcer ces deux thématiques en les rattachant directement au cabinet sous forme de direction. Il est ainsi proposé de créer la direction de la citoyenneté et la direction de la santé et de la prévention. Le service relations internationales reste attaché à la direction du cabinet.

L'offre médicale sur le territoire de La Roche-sur-Yon est extrêmement tendue, avec plus de 7 500 habitantes et habitants qui n'ont pas de médecin traitant. Au début de l'année 2022, le maire a souhaité prendre cette thématique sous sa responsabilité en y adjoignant une conseillère municipale, qui s'est elle-même appuyée sur une chargée de mission dédiée. Aujourd'hui, la concurrence est de plus en plus rude entre les territoires, et les médecins vont généralement vers le plus offrant. Ainsi, l'administration a souhaité rationaliser son organisation et créer un lien fort entre la partie promotion du territoire (*marketing territorial*) et la partie structures, que ce soient les centres municipaux de santé ou les maisons de santé pluriprofessionnelles, pour répondre de la manière la plus réactive et appropriée possible lorsqu'une opportunité pour un médecin de s'implanter se présente.

L'idée de cette réorganisation est d'avoir une vision globale du périmètre santé et prévention. La notion de prévention est très forte et est affichée à côté de la santé. Dans une situation de pénurie de médecins, il est important pour la municipalité d'expliquer aux habitants comment faire pour s'en passer au maximum. L'objectif de cette réorganisation est également de créer une cohérence entre le marketing territorial et l'adaptabilité et la capacité des structures, et d'offrir une meilleure compréhension vis-à-vis des organismes associés, que ce soit l'agence régionale de santé (ARS), les communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) ou la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), qui gravitent et régissent la santé sur le territoire.

Actuellement, la partie promotion de la santé est rattachée au cabinet du maire et la partie action est rattachée à la direction de l'action sociale. Il est proposé de créer une direction santé et prévention qui les rassemble, le chargé de mission devenant responsable du service. Cette direction comprendra également un chargé de mission santé publique et un régisseur du centre municipal de santé (CMS). Actuellement, un agent était partagé entre le poste de responsable du service et le poste de régisseur, mais la direction départementale des finances publiques (DDFiP) a indiqué à la Ville qu'il était nécessaire qu'elle ait un régisseur dédié. L'organisation classique du CMS restera la même, avec cinq médecins et trois secrétaires médicales en équivalents temps plein (ETP).

Monsieur Christophe DURAND ajoute que les fiches de poste sont dans le dossier, avant de laisser la parole à Denis GERBOUIN pour qu'il évoque la réorganisation de la direction citoyenneté.

Monsieur Denis GERBOUIN rappelle que la municipalité a organisé des assises de quartier avec différents ateliers, des temps forts, des rencontres et des enquêtes, au cours desquels les habitants ont exprimé de fortes attentes en matière de démarche participative. Elles se poursuivent actuellement par des assises thématiques sur les grands axes stratégiques demandés par les Yonnais et les Yonnaises, notamment sur l'environnement, la mobilité et la jeunesse, mais pas seulement. Un budget participatif est aussi en construction pour répondre aux projets dans les quartiers.

Ces démarches prennent de l'ampleur au sein du service démocratie et politique citoyenne, et les deux agents et les cinq correspondants de quartier le composant ne sont plus en nombre suffisant pour gérer tous ces dossiers. En parallèle, des agents au sein de la direction de proximité et citoyenneté gèrent des tâches administratives des conseils citoyens, quand les correspondants de quartier sont chargés de leur animation. En résumé, différentes missions sont partagées entre les deux directions.

Dans un objectif de cohérence et de visibilité vis-à-vis des habitants, il est proposé de rassembler toutes ces missions et d'intégrer le service démocratie et politique citoyenne dans la direction citoyenneté. Dans l'organigramme, il est prévu une assistante de direction, un service vie des quartiers, auparavant relié à la direction proximité et citoyenneté, pour lequel une assistante est prévue, et cinq ETP pour les cinq représentants de quartier. En plus des projets de démarche participative, cette direction sera chargée de l'animation et de la coordination des instances consultatives que sont le conseil citoyen et le conseil des sages.

Madame Sylvie DURAND laisse la parole aux représentants du personnel qui auraient des questions.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaite revenir sur la réorganisation de la direction autour de l'attractivité médicale. Il prend acte de la proposition de l'administration et salue son intérêt pour cette question fondamentale sur le territoire, où 8 000 habitants sont privés de médecins traitants, ce qui entraîne un engorgement du service des urgences. Les Yonnais et les Yonnaises, voire les habitants de l'agglomération, ont le droit d'attendre un service public de santé normal, c'est-à-dire dans lequel ils sont reçus lorsqu'ils en ont le besoin.

Néanmoins, Monsieur Mathieu DURQUETY explique avoir découvert que les agents qui travaillent sur l'attractivité médicale du territoire et qui essaient de rendre plus efficient le service public de santé génèrent un nombre considérable d'arrêts de travail, ce qui est finalement assez cocasse. Dans ce cadre, la CFDT appelle la DRH, les élus et le Directeur de cabinet, dans le cadre de cette réorganisation, à porter une plus grande attention au bien-être des agents qui travaillent pour apporter un mieux-disant en matière d'attractivité médicale. Ce serait kafkaïen que celles et ceux qui portent cette mission soient plus malades que celles et ceux qui en auront le besoin dans le futur.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, soutient Mathieu DURQUETY dans ses propos. Il serait paradoxal que des problèmes de relations humaines apparaissent dans un service où les agents travaillent sur l'attractivité médicale. C'est un dossier important pour tout ce qu'il induit en termes d'urgences, de maladies, etc.

Monsieur Christophe DURAND rappelle que c'est assez nouveau pour les collectivités de gérer les questions de santé, un secteur où la concurrence est forte.

Le Maire lui-même s'était ému que les médecins aillent généralement vers le plus offrant, ce qui impose au management d'être très réactif. Par exemple, pour recruter un médecin pour le mois de décembre, la municipalité doit anticiper son organisation dès le mois de juin. Or, cela nécessite de pousser les services, qui n'ont pas ce degré d'anticipation dans leur organisation administrative habituelle, pour prévoir la charge de travail, le contrat, les horaires, etc.

Le CMS a sa propre assurance, mais les médecins remplaçants doivent prendre des sur-assurances pour certaines pratiques, notamment pour les examens qui touchent à la gynécologie, et ils pressent encore davantage les agents. Dans ce contexte, le Maire a déclaré que l'organisation actuelle des collectivités renforçait la concurrence et augmentait les exigences des médecins. Un médecin remplaçant a annulé son recrutement pour l'hiver 2022 parce que la Ville n'avait pas été capable de lui donner un planning dès le mois de juin.

S'il est proposé d'intégrer la direction de la santé au sein du cabinet, c'est aussi pour rassembler une équipe capable de casser les habitudes de la collectivité et de passer outre les contraintes administratives classiques, notamment avec un responsable issu du milieu hospitalier qui connaît ce secteur. La collectivité espère assurer davantage de remplacements au CMS et passer de quatre à cinq ETP, voire à six ETP en fin d'année. Monsieur Christophe DURAND, qui suit ce sujet de très près au quotidien, en lien avec la chargée de mission, assure que ces dossiers nécessitent une organisation particulière. Il l'avait déjà constaté par le passé, quand il travaillait au sein du cabinet d'une autre collectivité.

Enfin, il remercie les élus du personnel pour leur alerte et s'engage à ce que le management soit le plus consensuel possible et veille au bien-être des agents qui travailleront au sein de ce service.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si les médecins recrutés au sein du CMS sont payés par la collectivité.

Madame Sylvie DURAND le confirme. Ce sont des agents de la collectivité.

Monsieur Christophe DURAND précise que les quatre ETP correspondent à sept médecins au total. L'avantage du CMS est qu'il permet de donner de l'activité à de jeunes doctorants, qui travaillent sur de petites périodes. Malheureusement, cela alourdit la charge des services, qui doivent gérer des plannings plus complexes et beaucoup de remplacements.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, comprend que les médecins se servent de l'organisation qui est en place pour se lancer dans la profession. Quand la collectivité leur fournit une infrastructure et des patients, ouvrir un cabinet peut s'avérer beaucoup plus compliqué. Dans ce cadre, la préoccupation principale de la collectivité et de ce service doit être de trouver un moyen de les garder, de les conforter, et peut-être de leur proposer autre chose.

Dans ce cadre, Monsieur Benoit JAMONNEAU regrette l'emploi du terme « marketing », qu'il ne trouve pas approprié, et comprend la hausse des exigences des médecins. Les médecins sont humains et ont leur vision des choses. Un jeune qui se lance dans la profession peut avoir des ambitions au-delà de ce que peut lui offrir la Ville, de la même façon que certaines entreprises auxquelles la collectivité propose des bâtiments pour s'installer peuvent partir après quelques années pour se développer ailleurs.

Monsieur Christophe DURAND concède que le terme de « marketing territorial » n'est peut-être pas le plus approprié, mais il reflète l'idée d'une transversalité, l'objectif étant de proposer aux médecins la structure et l'organisation qui leur convient et de leur donner envie de rester au sein de la collectivité.

La plupart des nouveaux médecins ne souhaitent pas être dans une structure purement libérale et isolée et préfèrent des exercices coordonnés, c'est-à-dire au minimum une maison de santé pluriprofessionnelle. Un CMS est un bon lieu d'apprentissage, soit pour de nouveaux médecins, soit pour des médecins qui n'ont pas les mêmes attentes ni les mêmes envies que leurs prédécesseurs. Le pendant de cette organisation, c'est que les services doivent organiser les plannings avec quatre, cinq ou six ETP, mais sept, huit ou neuf médecins. La médecine libérale, souvent, se fait sur des horaires de bureau, alors que le CMS essaie d'inciter ses médecins à avoir des plages d'exercice les plus larges possibles et à s'insérer dans les systèmes de garde sur le département.

Pour augmenter son attractivité, la collectivité mène aussi une action vis-à-vis des internes grâce à une offre de logements, espérant qu'ils décideront de rester dès qu'ils auront la possibilité d'exercer après leur thèse. Dans un contexte où le secteur du logement est tendu, la Ville peut se démarquer grâce à ce dispositif. La municipalité propose également une aide aux conjointes ou conjoints de ses nouveaux médecins en les mettant en lien avec des groupements d'employeurs. Monsieur Christophe DURAND explique que toutes ces actions sont du marketing territorial et que cette réorganisation a pour objectif de lier ce marketing territorial et la capacité d'adaptation des structures.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, indique que, de son côté, la notion de marketing ne le gêne pas. Malheureusement, il est effectivement question d'attractivité et de l'offre et de la demande. Puisque les médecins ont la possibilité de négocier et d'aller vers le plus offrant, cela s'apparente finalement plus ou moins à du commerce.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, demande si les personnes qui n'habitent pas La Roche-sur-Yon pourront également profiter de ces services. Sinon, il suggère de construire une sorte d'accord pour les agents municipaux qui habitent à l'extérieur de la ville et qui n'ont plus de médecin traitant.

Monsieur Christophe DURAND indique que le CMS, comme tous les médecins, est dans l'obligation d'accueillir les patients qui ont une urgence, même s'il n'est pas leur médecin traitant. Les patients sont reliés au CMS, et non aux médecins, puisque ces derniers ne sont pas à temps plein.

Avec cette réorganisation, la municipalité espère augmenter la capacité d'accueil du CMS de 1 000 à 1 500 nouveaux patients. Le médecin qui a quitté la maison de santé du bourg laisse derrière lui 1 300 patients. Avec ses cinq médecins, le CMS, lui, compte 2 600 patients. Bien sûr, les élus ne souhaitent pas reproduire le modèle des médecins libéraux, qui accordent peu de temps à leurs patients, mais au contraire que le CMS traite des patients problématiques, notamment des personnes âgées, qui nécessitent des consultations plus longues.

Monsieur Christophe DURAND ajoute que, à terme, il pourrait être envisagé de prévenir les agents qui cherchent un médecin traitant quand des possibilités s'ouvrent au CMS. Même si ce n'est pas l'objectif pour le moment, il est également envisageable qu'une réflexion soit lancée à terme pour traiter la gestion de la santé à l'échelle de l'agglomération, mais ce sera une décision des élus.

Deux de ses enfants étant internes en médecine, **Madame Zora AMMOUR**, pour le syndicat SUD, souligne que ce secteur est victime d'un problème global de société et que la formation des médecins auraient dû être augmentées il y a 30 ans.

Les jeunes médecins ne peuvent pas porter les conséquences des erreurs du passé. Il y a malheureusement beaucoup de suicides parmi les internes en médecine, qui travaillent 90 heures par semaine à seulement 25 ans. Une fois leur internat terminé, il semble compréhensible qu'ils n'aient pas envie de se retrouver dans un cabinet avec 3 000 ou 4 000 patients à gérer. La collectivité peut faire tous les efforts du monde pour les attirer, cela reste un parcours de formation qui est une souffrance au quotidien, et elle doit le prendre en compte.

Monsieur Christophe DURAND explique que Monsieur le Maire est conscient que les nouveaux médecins adoptent ce comportement contraignant à cause de la surenchère des collectivités. Il abonde toutefois dans le sens des propos de **Madame Zora AMMOUR**, et la collectivité propose justement des logements aux internes pour les soutenir et les accompagner dans leur parcours. Il souligne enfin que, s'il n'y avait pas d'internes, il n'y aurait plus d'hôpitaux.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si, dans le cadre d'une rationalisation de la gestion des équipes, les agents de la DISI déménageront à l'hôtel de ville et d'agglomération (HDVA), place du Théâtre, pour rejoindre les autres agents de leur service du cabinet.

Monsieur Christophe DURAND répond qu'il y aura un déménagement en deux étapes. Pour le moment, ces agents intégreront un grand bureau au niveau du site de La Fayette. Ensuite, ils pourraient rejoindre l'extension du site de la rue Doumer avec l'ensemble de leur service, mais le premier étage nécessite quelques travaux. De leur côté, les agents de la santé et de la prévention seront au même endroit, et le régisseur ou la régisseuse qui sera recruté sera très proche du CMS.

Quoi qu'il en soit, l'objectif de l'administration est bien de réunir toutes les équipes qui font partie d'une même direction pour créer de bonnes conditions de travail et une cohésion entre les agents, et ainsi permettre aux services de fonctionner le mieux possible.

L'ayant vécu par le passé, **Madame Isabelle LUCAS** souligne que séparer les agents d'un même service entre différents bâtiments complexifie la cohésion entre les équipes. Le bien-être au travail, le management bienveillant et la cohésion d'équipe commencent par des bureaux communs et bien chauffés.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, s'interroge sur la pertinence de rattacher cette unité au cabinet du maire et demande s'il existait d'autres solutions.

Monsieur Christophe DURAND explique que la santé et la citoyenneté sont des politiques très transversales et que l'organisation proposée est assez similaire à celles d'autres collectivités de même taille que La Roche-sur-Yon. L'objectif de cette réorganisation est essentiellement d'augmenter la réactivité des différents services en rapprochant les agents qui s'occupent du marketing territorial et les agents qui s'occupent de l'attractivité et des structures pour qu'ils travaillent de manière rapprochée. De cette façon, un agent qui s'occupe de l'attractivité pourra informer ses collègues quand un poste de 15 heures par semaine s'ouvre au CMS pour qu'ils recherchent de leur côté un médecin en capacité d'assurer le remplacement.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande ce que deviendra le conseil municipal des jeunes (CMJ), qui faisait partie, avec le conseil des sages et le conseil citoyen, de l'unité qui sera déplacée au cabinet du maire, puisqu'il n'est pas évoqué dans le dossier.

Madame Cécile DALAIS répond que le CMJ sera intégré à la direction de l'éducation, comme il le sera précisé dans le point suivant.

Les élus du personnel n'ayant pas d'autres questions, **Madame Sylvie DURAND** remercie Christophe DURAND et Denis GERBOUIN pour leur présence et propose de passer au vote.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande s'il est possible de scinder le vote en deux car, selon lui, il s'agit de deux directions séparées.

Madame Sylvie DURAND s'oppose à cette demande, car il est proposé une réorganisation globale du cabinet du maire. Elle soumet ensuite le dossier pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 7
VOTE POUR : 0 ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix)	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 4 : Réorganisation de la direction proximité et citoyenneté

Dossier présenté par Monsieur Cyril VARENNES, Directeur de la direction proximité et citoyenneté

Monsieur Cyril VARENNES rappelle que la direction proximité et citoyenneté actuelle est composée du service relations aux citoyens, du service prévention et médiation, et du service vie des quartiers, associations et concertation. Or, certaines composantes et activités de cette direction peuvent être aménagées pour améliorer l'organisation et fluidifier les missions. Tout ce qui sera présenté au comité a été concerté avec les agents.

Plusieurs pistes d'amélioration ont été identifiées. La première concerne la position hiérarchique des mairies de quartier. Elles sont actuellement positionnées dans un service déconnecté du cœur du métier, qui relève essentiellement des matières d'état civil, de gestion des titres d'identité et de démarches administratives. La deuxième concerne les instances consultatives, c'est-à-dire le CMJ, le conseil des sages et le conseil citoyen, qui dépendent du service vie des quartiers, associations et concertation. Il s'agit de missions spécifiques qui gagneraient en efficacité et en cohérence dans un service et une unité dédiés à ces activités de démocratie citoyenne.

La troisième porte sur l'unité vie associative. Ses missions nécessitent une nouvelle organisation et un nouveau projet de service pour réaliser la montée en puissance attendue par les usagers, les associations, mais aussi par les agents. Il est prévu de mettre en place :

- un guichet unique d'accueil des associations,
- un point d'appui à la vie associative (par exemple, si le trésorier d'une association décède, les responsables associatifs pourront contacter ce service, qui les conseillera techniquement et juridiquement sur les possibilités pour pallier ce décès avec des documents mis à disposition des associations ou des liens internet),

- l'annuaire des associations,
- un forum des associations.

Les objectifs de cette réorganisation sont d'apporter de la cohérence dans chaque unité des services, de permettre aux agents de travailler dans un cadre épanouissant leur permettant de monter en compétence et de travailler sereinement, et de solutionner des dysfonctionnements organisationnels qui engendrent des difficultés de gestion et nuisent à la qualité de service à l'usager. Par exemple, le fait que les mairies de quartier ne soient pas dans le cœur du métier crée des dysfonctionnements au niveau de certaines démarches administratives, car les personnes référentes ou compétentes en la matière sont dans un autre service.

Il est ainsi proposé de transférer l'unité liée aux mairies de quartier vers le service état civil, élections et recensements. Ce transfert permettra de positionner les agents des mairies de quartier dans une unité constituant leur cœur de métier, et cette position hiérarchique permettra de créer des passerelles entre les agents de l'hôtel de ville et des mairies de quartier qui répondent à des problématiques spécifiques. Avec Sandrine SERT, Monsieur Cyril VARENNES a déjà mis en place des réunions communes entre les agents des accueils, des mairies de quartier et de l'état civil pour permettre de la transversalité à l'intérieur d'unités qui ont les mêmes missions, notamment la gestion des titres d'identité. Les agents ont un délai moyen de deux mois, ce qui est plutôt bon, cette tâche n'est pas simple et les demandes sont nombreuses, et une cohérence est nécessaire pour une gestion homogène sur le territoire.

Il est également proposé :

- Le transfert du CMJ vers la direction éducation. Des animateurs enfance et jeunesse de la direction éducation seront en charge de la gestion et de l'animation le CMJ.
- Le transfert de la gestion organisationnelle du conseil des sages et du conseil citoyen vers le service démocratie et politique citoyenne. Ceci créera de la cohérence dans un service spécifiquement dédié à la démocratie participative.
- Le transfert de la mission commission consultative des services publics locaux vers le service contrôle de gestion. Il s'agit ici d'apporter de l'harmonie dans cette mission spécifiquement liée au contrôle et à l'analyse financière des délégations de service public.
- Le transfert de l'unité vie associative vers le pôle démarches aux usagers et services à la population. Cela permettra de regrouper dans une même entité les démarches de proximité des usagers et apportera de la cohérence entre agents œuvrant à l'accueil du public. Ce pôle sera chargé de toutes les démarches d'état civil, des élections, du recensement, des mairies de quartier, mais également des accueils, du guichet unique de la vie associative et des cimetières. Ce pôle apportera de la cohérence pour gérer les missions dont le fil conducteur est le service à la population et l'accueil des usagers.
- L'intégration de l'unité politique de la ville dans l'unité vie associative. Cela permettra d'améliorer la qualité de service, le fonctionnement de la politique de la ville étant étroitement lié aux associations.
- Le transfert à 80 % des postes de responsable du service vie des quartiers, associations et concertation et d'assistante vers le service démocratie et politique citoyenne. Pour les 20 % restants, ils seront reliés en satellite à Monsieur Cyril VARENNES pour une mission annexe relevant des accueils de loisir et des centres sociaux, c'est-à-dire la gestion des maisons de quartier, notamment avec l'AMAQY.

Ce projet s'inscrit dans une démarche plus globale de management avec l'instauration d'un plan de formation interne, qui sera échelonné tout au long de l'année. Monsieur Cyril VARENNES et Sandrine SERT ont mis en place des formations internes pour les agents des mairies de quartier, de l'état civil

et des accueils. Ce plan permettra d'accroître les compétences des agents, d'harmoniser les procédures internes et d'améliorer la qualité de service à l'utilisateur. Un projet de service est également prévu pour l'unité vie associative afin de développer le guichet unique, d'assurer une gestion fluide des locations des salles municipales et de créer un véritable point d'appui à la vie associative.

Les postes de l'unité mairies de quartier sont transférés vers le nouveau service état civil, mairies de quartier, élections et recensement de la population. La dénomination « service » est importante juridiquement pour permettre au responsable de bénéficier d'une délégation de signature du maire, notamment pour les demandes liées aux inhumations et aux exhumations, qui nécessitent une réactivité quotidienne. Pour l'instant, seuls Sandrine SERT et Monsieur Cyril VARENNES sont délégataires de cette signature, ce qui rend la gestion des plannings plus complexes. Ce transfert permettra une plus grande souplesse d'organisation.

Les postes des unités politiques de la ville et vie associative sont transférés dans le pôle démarches aux usagers et services à la population. Une nouvelle unité aura comme mission la gestion du guichet unique de la vie associative, des locations des salles municipales, du point d'appui à la vie associative, de la réglementation, des politiques de la ville et des contrats de ville, et elle se nommera « vie associative et politiques de la ville ». Le responsable de cette unité sera désigné *via* un appel à candidatures interne à l'unité.

Un poste du service vie des quartiers, associations et concertation sera transféré vers la direction éducation pour assurer le fonctionnement et le suivi du CMJ. Le poste chargé du conseil des sages sera transféré vers la direction démocratie et politique citoyenne pour assurer les mêmes missions dans ce service. Le poste de responsable vie des quartiers, associations et concertation et le poste d'assistante seront transférés à 80 % vers la direction démocratie et politique citoyenne et maintenus à 20 % en satellite pour les missions concernant les centres de loisirs et les centres sociaux.

L'organigramme proposé a été joint au dossier.

Madame Sylvie DURAND remercie Cyril VARENNES pour sa présentation détaillée et laisse la parole aux représentants du personnel qui ont des questions.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, avoue rencontrer des difficultés à suivre les mouvements de toutes les réorganisations soumises au comité lors de cette séance. Il demande si le poste satellite qui sera chargé de la mission des accueils de loisirs et des centres sociaux à 20 % correspond au poste dans l'unité associations et politique de la ville à 80 %.

Monsieur Cyril VARENNES répond que le responsable vie des quartiers, associations et concertation actuel et son assistante sont transférés à 80 % vers le service démocratie et politique citoyenne. Pour les 20 % de temps restants, ils seront rattachés directement à lui en satellite pour la gestion des centres de loisirs et des centres sociaux.

Monsieur Nicolas GAZO demande ensuite si le responsable qui sera recruté en interne à l'unité devra être en catégorie A, B ou C.

Monsieur Cyril VARENNES indique que ce sera fonction des candidatures portées dans le service, qui comprend également des agents de catégorie C.

Monsieur Nicolas GAZO note ensuite que, dans le pôle démarches aux usagers, de nombreux ETP sont en tremplin ou en tremplin +, et présume que l'objectif est ensuite de les intégrer directement dans le service proximité et de les faire quitter le service tremplin.

Monsieur Cyril VARENNES explique que, dans le service état civil et mairies de quartier actuel, trois agents sont dans le dispositif tremplin et que cela se passe très bien pour eux. Les personnes dans ce dispositif ont souvent besoin de temps pour se réintégrer, voire pour se réacclimater.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que, si certains agents auront effectivement la possibilité d'intégrer des postes vacants au sein du service, d'autres resteront sur des postes identifiés tremplin ou tremplin +. Ces derniers feront toujours partie de la direction proximité, mais leurs postes seront réservés aux agents issus du service tremplin.

Il indique que certains services, comme le service des médiathèques ou la direction proximité, ont bien joué le jeu et ont proposé de nombreux postes tremplin, ce qui a permis à l'administration de repositionner beaucoup d'agents. La DRH espère que cette dynamique se poursuivra et qu'elle trouvera le bon équilibre. Enfin, Monsieur Gilles RENOIR assure que, lorsqu'une opportunité se présente, les agents qui sont sur des postes identifiés tremplin ou tremplin + sont immédiatement intégrés, et que cela ne changera pas.

Monsieur Cyril VARENNES précise que les formations internes aident aussi les agents à mieux appréhender leurs missions et à s'acclimater au cœur du métier.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend que cette réorganisation apportera de la cohérence pour les agents d'accueil des mairies de quartier en harmonisant et en multipliant les missions qu'ils sont amenés à faire. En effet, actuellement, certains agents n'ont que des missions d'accueil, quand d'autres délivrent également les titres d'identité, par exemple.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme. Il ajoute que, avec Sandrine SERT, il souhaite mettre en place un pré-accueil dans lequel les hôtessees d'accueil ne se contenteront pas d'aiguiller les usagers, mais donneront aussi un premier niveau de réponse, par exemple en planifiant un rendez-vous ou en vérifiant la complétude des dossiers des usagers.

Il ajoute que les mairies annexes ont des spécificités par rapport au site Mitterrand qu'il faut prendre en compte, puisque la gestion des dossiers est différente et que les agents sont moins nombreux, mais que la direction calibre les équipes de sorte qu'il n'y ait pas de problèmes.

Monsieur Olivier PEROUX demande combien de machines pour la délivrance des titres d'identité sont disponibles.

Monsieur Cyril VARENNES répond qu'il y a actuellement deux dispositifs de recueil (DR) à la cité Mitterrand et un dans chacune des mairies de quartier, soit six DR en tout. En complément, un agent utilise un DR mobile une fois par mois pour aller dans les EHPAD ou chez les personnes âgées et leur faire leurs titres d'identité.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique qu'il est tout à fait favorable à la formation tout au long de la vie et demande à **Cyril VARENNES** ce qui a manqué aux agents par le passé et ce que les formations supplémentaires qu'il propose permettront d'améliorer dans le fonctionnement du service.

Monsieur Cyril VARENNES explique que la première formation aux agents était sur la thématique du mariage, c'est-à-dire le dépôt, l'enregistrement et la saisie d'un dossier de mariage. Au-delà du simple intérêt de la formation, elle permet aux agents des mairies de quartier de discuter avec les agents de l'état civil du centre-ville et d'apprendre à se connaître.

La deuxième thématique de formation qui a été travaillée est celle de la gestion des titres d'identité et des passeports, qui était différente dans les mairies de quartier et à l'hôtel de ville. Les éléments de langage seront désormais communs entre toutes les équipes, ainsi que les procédures.

Les agents de l'accueil de l'HDVA, de La Fayette et de Mitterrand pourront par exemple donner rendez-vous à un usager dans une mairie de quartier, puisqu'ils auront accès aux créneaux disponibles.

La troisième thématique de formation est appelée « toutes formalités » et traitera de toutes les formalités qui sont accomplies à l'état civil et dans les mairies de quartier. En tout, 22 points seront traités, parmi lesquels les attestations d'accueil, les légalisations de signatures, les copies certifiées conformes, etc., qui sont le cœur de métier des agents. Cette formation permet une harmonisation des pratiques, et chaque agent disposera d'un guide de procédure partagé sur la commune.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande ensuite si c'est le même agent qui occupe le poste de responsable à 0,45 ETP à l'unité médiation sociale, à 0,25 ETP au conseil local de sécurité et à 0,30 ETP au programme de réussite éducative.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme.

Pour finir, **Monsieur Mathieu DURQUETY** informe qu'il a pris attache avec un certain nombre d'agents, adhérents et non-adhérents de la CFDT, relevant des différents services composant cette direction. Globalement, cette proposition de réorganisation leur paraît plus efficiente en termes d'harmonisation et de rapprochement des différents agents sur des missions qui ont des liens en matière de transversalité, mais pas seulement, et ce sans enlever ce qui fonctionnait antérieurement.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si l'unité accueil sera le futur guichet unique de l'HDVA.

Monsieur Cyril VARENNES précise que Roche Services, au niveau du site de La Fayette, a aussi cette composante.

Madame Isabelle LUCAS s'interroge sur la nécessité pour les agents de Roche Services de se préparer à la polyvalence qui sera attendue de tous les agents.

Monsieur Cyril VARENNES rappelle que, si les trois agents affectés à Roche Services sont absents en même temps, personne n'est capable de traiter les démarches des usagers. Pour pallier cette éventualité, il a choisi avec Sandrine SERT de créer de la polyvalence grâce à des procédures internes partagées, mais aussi de permettre aux agents de Roche Services de se rendre de temps en temps pendant une demi-journée à l'HDVA ou à la cité Mitterrand pour voir ce qui s'y pratique, et inversement. De cette façon, le service pourra pallier les absences et assurer une continuité au niveau des différentes composantes, ce qui est primordial pour les agents et pour la qualité de service aux usagers.

Madame Isabelle LUCAS en déduit que la polyvalence sera proposée aux agents, et non pas imposée, pour assurer la continuité de service public.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme. Ce ne sera pas une polyvalence quotidienne, seulement pour pallier d'éventuelles absences, des congés, des maladies ou des accidents de la vie.

Madame Cécile DALAIS rappelle que le guichet unique dans le futur hôtel de ville permettra aux usagers de trouver dans un seul et même lieu des réponses à toutes les démarches administratives qu'ils pourraient entreprendre, que ce soit pour une aide pour l'habitat ou pour déposer un permis. Bien sûr, ce ne sont pas les agents d'accueil qui s'occuperont de l'instruction de ces demandes, mais, par exemple, la direction de l'éducation pour l'inscription d'un enfant à l'école ou la direction de l'urbanisme pour l'obtention d'un certificat d'urbanisme.

Monsieur Cyril VARENNES confirme que les agents qui travailleront sur le pré-accueil seront présents seulement pour aiguiller les usagers vers les différentes directions et vérifier qu'ils ont bien un rendez-vous et que leur pré-dossier est rempli.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, rappelle que les syndicats s'étaient tous opposés en comité technique à la dernière réorganisation de cette direction après que les agents ont dénoncé un manque de concertation au sein de leurs services. Pendant les années qui ont suivi, le *turnover* des agents des mairies de quartier a été particulièrement fort. Or, les agents des mairies de quartier sont des personnes passionnées par leur travail, qui veulent s'intégrer et acquérir les compétences dont elles ont besoin pour remplir leurs missions. Elles se soutiennent les unes les autres et n'éprouvent aucune réticence à partir en renfort dans une autre mairie quand c'est nécessaire.

Ainsi, Madame Zora AMMOUR et les autres membres de son syndicat se réjouissent que l'administration ait été à l'écoute des agents et ait réalisé que l'organisation de cette direction n'était pas en adéquation avec les besoins de service public. Elle espère que la collectivité fera preuve de la même écoute à l'avenir face aux éventuelles alertes des organisations syndicales.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, ajoute que les agents d'accueil ont un poste très important au sein de la collectivité, puisqu'ils sont la première image de la Ville pour les usagers. Or, les agents qui travaillent au sein de ce service sont à l'écoute des citoyens et font toujours de leur mieux pour trouver des éléments de réponse, et il les complimente pour cela, car ils sont également confrontés aux desiderata des usagers, voire à de l'incivilité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, remarque qu'aucun dossier à l'ordre du jour ne concerne la réorganisation des services et directions qui accueillent le CMJ et la commission consultative du service public. Si aucun élément n'est apporté en séance, les élus de la CGT considèrent qu'il sera difficile pour eux de voter ce dossier.

Il confirme ensuite que le regroupement des mairies de quartier et de l'état civil semble cohérent et que les retours des agents sont plutôt satisfaisants, puis revient sur le poste de responsable de trois unités au sein de la médiation sociale. Lorsque ce poste de responsable de médiation avait été présenté en comité technique, il avait été annoncé que l'agent occuperait le poste provisoirement et aurait différentes missions jusqu'au recrutement d'un responsable. Or, le dossier semble entériner cette situation, et Monsieur Benoit JAMONNEAU considère que c'est irresponsable de ne pas avoir un responsable de la médiation. Les membres de son syndicat étant contre cette démarche, ils s'opposeront à ce dossier.

Monsieur Cyril VARENNES précise que l'organisation actuelle fonctionne plutôt bien. L'agent sur le poste de responsable de la médiation sociale a des missions complémentaires avec le travail qu'il mène dans son service, puisque le contrat local de sécurité et le programme de réussite éducative sont étroitement liés avec la médiation sociale. De plus, une nouvelle responsable de service est arrivée récemment pour compléter l'équipe.

Monsieur Benoit JAMONNEAU ne conteste pas le fait que cet agent travaille bien ou que l'organisation actuelle fonctionne, il déplore seulement que le comité technique n'ait jamais été consulté. L'agent devait assurer ces missions jusqu'au recrutement d'un responsable de médiation, et l'organigramme indique aujourd'hui qu'il occupe ce poste de façon pérenne, en plus d'être le responsable de deux autres unités.

Monsieur Cyril VARENNES répète que cet agent est responsable de médiation et que ses autres activités sont annexes et se justifient par le poste qu'il occupe. D'ailleurs, il n'y a aucun management d'agents pour la gestion du contrat local de sécurité et du programme de réussite éducative.

Monsieur Benoit JAMONNEAU conclut que l'engagement politique de l'administration de recruter un responsable de médiation n'a pas été respecté.

Monsieur Cyril VARENNES objecte que l'agent en question est devenu responsable de la médiation sociale.

Sur un autre sujet, **Monsieur Benoit JAMONNEAU** remarque que, dans le nouvel organigramme, un des deux ETP en catégorie A au service assistance juridique et aide aux victimes a disparu, et demande pourquoi l'agent qui est parti à la retraite n'a pas été remplacé.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il s'agissait d'un repositionnement pour raison médicale dans le cadre du service tremplin. L'agent est parti à la retraite et n'a pas vocation à être remplacé, sauf si un agent avec les mêmes compétences et issu du service tremplin se présente.

Monsieur Benoit JAMONNEAU demande un engagement de Gilles RENOIR que certains postes tremplin au sein de cette direction seront transférés sur des postes pérennes.

Monsieur Gilles RENOIR le garantit. Il invite les élus représentant le personnel à lui communiquer une liste des agents pour lesquels ils ont des interrogations s'ils veulent en savoir davantage sur les situations individuelles.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque que, dans toutes les réorganisations présentées, la notion de maladie ou de longues maladies est évoquée. Il demande si des données globales sur le nombre d'agents en absence maladie pourraient être présentées au comité, car leur nombre semble s'accroître de manière exponentielle depuis environ un an. Il attend également de l'administration qu'elle suive ce point avec attention.

Madame Sylvie DURAND répond que ces données seront apportées dans le cadre de la F3SCT.

Monsieur Nicolas GAZO demande s'il sera possible pour les élus de disposer des données de l'année précédente.

Madame Sylvie DURAND le confirme. Elle ajoute que ces données sont également présentées dans le rapport social unique (RSU).

Les élus du personnel n'ayant pas d'autres questions, elle remercie Cyril VARENNES et soumet cette réorganisation à un vote pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; FO (1 voix) ABSTENTIONS : CGT (1 voix) ; SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que les élus de son syndicat ont choisi de s'abstenir plutôt que de voter contre car les agents sont satisfaits de cette réorganisation, et notamment du regroupement des mairies de quartier et de l'état civil, mais que quelques éléments sur le fond du dossier leur posent encore question.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que, si les membres de SUD se satisfont de la décision de l'administration de revenir en arrière vis-à-vis de l'ancienne réorganisation, ils ne souscrivent pas à l'ensemble des changements proposés.

Madame Sylvie DURAND précise que c'était la volonté du Maire de trouver une nouvelle organisation qui fonctionne pour ce service, ce qui explique que la finalisation de ce dossier ait pris du temps.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle que, lors de sa rencontre avec le personnel de médiation, le Maire avait également exprimé la volonté d'avoir un seul et même référent. Or, la personne qui occupait l'intérim pour ce poste, qui n'était censée rester que le temps du recrutement, a été positionnée dans l'organigramme de façon pérenne sans validation du comité.

Madame Sylvie DURAND répète que cette organisation fonctionne très bien.

Monsieur Benoit JAMONNEAU estime que la charge de travail de cet agent finira par s'alourdir, puisqu'il est sur trois missions différentes, même si elles sont en lien, et que cela se fera au détriment d'autres tâches.

Point n° 5 : Réorganisation de la direction environnement, développement durable et paysages

Dossier présenté par Monsieur Pascal LUMEAU, Directeur du pôle équipements et espaces publics

Monsieur Pascal LUMEAU indique que le pôle équipements et espaces publics comporte actuellement quatre directions : une direction moyens logistiques, une direction bâtiments, une direction espaces publics et une direction environnement, développement durable et paysages. À l'occasion du départ du directeur de cette dernière direction, il a été décidé de revoir l'organisation de ses services. Cette réorganisation aurait été faite quoi qu'il en soit au cours de l'année, compte tenu des dossiers importants à mener dans ce domaine et de leurs échéances :

- La construction de la future station d'épuration, projet à 90 millions d'euros.
- La gestion de la station d'épuration actuelle, avant sa mise en demeure.
- La déconnexion de la station Mouilleron, et son raccordement.
- La révision du schéma de collecte des ordures ménagères pour le 1^{er} janvier 2024. L'ensemble des foyers de l'agglomération seront concernés par cette nouvelle collecte des ordures ménagères, par un nouveau mode de tri sélectif et par le tri des biodéchets.
- Certains travaux pour conserver le titre de « capitale française de la biodiversité » et la quatrième fleur du label « Villes et villages fleuris ».
- La poursuite du programme « Territoires engagés pour la nature ». C'est une démarche forte au niveau de l'agglomération, en lien avec la Région.
- Le développement du plan alimentaire territorial.
- Le lancement des assises de l'environnement au niveau de la Ville.
- La poursuite du programme « 100 000 arbres ».
- Le maintien de la recyclerie.

Initialement, tous ces dossiers ne devaient pas être traités à la même période, mais la crise de la Covid a retardé certains projets. La station d'épuration prend aussi plus de temps que prévu, car le dossier est très complexe et est travaillé en lien avec la préfecture et la direction départementale des territoires et de la mer (DDTM).

Il est proposé de séparer la direction environnement, développement durable et paysages en deux, avec une direction nature et climat et une direction assainissement, prévention et gestion des déchets. La mission plan climat-air-énergie territorial (PCAET), qui est actuellement rattachée au directeur de l'environnement, sera rattachée au directeur général adjoint. Cette mission PCAET sera complétée avec un contrat d'objectif territorial, signé avec l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), qui aide les collectivités à mener et à approfondir leurs actions en matière de développement durable et de transition écologique et énergétique par le biais de financements. Comme c'est une problématique importante, il était nécessaire de structurer l'organisation de cette direction pour y faire face.

La direction nature et climat regroupera le service espaces verts et le service paysages, transitions et biodiversité tels qu'ils sont actuellement. En complément, une mission sera rattachée au service biodiversité et aux paysages dans le cadre d'un contrat de trois ans, soutenu par la Région à 80 %, pour l'opération « Territoires engagés pour la nature ».

La direction assainissement, prévention et gestion des déchets comprendra un service eau et assainissement, qui regroupera les deux entités patrimoine et exploitation telles qu'elles existent actuellement, et un service gestion des déchets, avec les entités actuelles collecte, déchetteries et facturation, ainsi qu'une entité supplémentaire pour la prévention des biodéchets. À partir de janvier 2024 ou 2025, une obligation réglementaire imposera aux professionnels et aux particuliers de favoriser ou de mettre en œuvre la collecte de biodéchets, le rôle de la collectivité étant de faciliter cette transition et d'accélérer la gestion des biodéchets des particuliers et des collectifs, notamment par le développement de composteurs. La démarche qui sera menée dans ce cadre nécessite de structurer une cellule qui pourra suivre les évolutions sur l'ensemble de l'agglomération.

Enfin, la direction assainissement, prévention et gestion des déchets conservera une cellule administrative et comptable, qui sera renforcée au regard des dossiers importants en matière d'assainissement, notamment avec la station d'épuration. Cette dernière sera livrée d'ici 2027 et mobilise de nombreux partenariats, qui nécessitent l'équivalent d'un temps plein pour le suivi administratif et comptable.

Dans le cadre de cette réorganisation, l'administration a la volonté d'intégrer des emplois tremplins et de favoriser au maximum les évolutions internes. Cette organisation a été travaillée avec les services concernés et fait l'unanimité.

Après avoir remercié Pascal LUMEAU, **Madame Sylvie DURAND** demande aux élus syndicaux s'ils ont des questions.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande où sera située l'assistante administrative chargée du suivi comptable et budgétaire et des marchés publics au sein de la direction nature et climat, car les organigrammes ne sont pas clairs et les dénominations ne sont pas les mêmes.

Monsieur Pascal LUMEAU explique qu'il n'y aura aucun changement dans l'organisation des services de cette direction, qui dispose de deux assistantes assez complémentaires.

Monsieur Benoit JAMONNEAU déduit de la dénomination « assistant de direction et comptable » que l'agent qui occupe ce poste est aussi chargé de la comptabilité.

Monsieur Pascal LUMEAU le confirme.

Monsieur Benoit JAMONNEAU observe ensuite que tous les profils de poste de ce service sont reliés à l'unité de gestion du patrimoine et demande si la réorganisation a entraîné des changements à ce niveau.

Monsieur Pascal LUMEAU répète qu'aucun profil de poste n'a été modifié au sein du service nature en ville. S'il y a des différences entre les organigrammes, c'est parce que l'administration a choisi de ne pas les développer entièrement.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande ce qu'il est envisagé pour le futur des serres municipales dans le cadre du projet politique autour de la biodiversité et de la nature. Lors de la réunion préparatoire, tout le monde a convenu que c'était un chantier à venir, mais qu'il était soumis à une décision des élus et à une programmation d'investissement pluriannuel, et Régis ROUSSEL a précisé que ce n'était pas à l'ordre du jour pour le moment. Or, les agents sont inquiets et les responsables admettent qu'il y a quelque chose à faire rapidement.

Madame Sylvie DURAND répond que ce sujet n'est pas à l'ordre du jour et qu'il ne faut pas créer de problèmes là où il n'y en a pas.

Monsieur Nicolas GAZO assure que ce n'est pas son intention. Les organisations syndicales se font le porte-parole des questionnements des agents sur leur organisation et leurs outils de travail, et les instances de dialogue social sont dédiées à ces sujets. Dans ce cadre, il paraissait naturel de reposer cette question en comité, où les élus de la collectivité siègent.

Monsieur Régis ROUSSEL indique que la réponse qui a été faite aux représentants du personnel lors de cette réunion préparatoire est que rien n'est encore prévu dans le programme d'investissement, mais que la municipalité n'a pas la volonté d'externaliser ce service, comme les agents pouvaient le craindre. Les élus sont très fiers de ces serres municipales.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, signale que la concertation des agents a été plus poussée dans la direction nature et climat que dans la direction assainissement, prévention et gestion des déchets.

Ensuite, elle explique que, en comparant les différents organigrammes du service assainissement, elle a constaté qu'il y avait eu sept départs dans le service ces dix dernières années, sur les dix postes qu'il comptait en moyenne. Elle s'interroge donc sur les causes de ce *turnover* important, au-delà de départs liés à la volonté de certains agents de se rapprocher de leur domicile, par exemple, et alerte l'administration sur l'importance de vérifier le niveau de bien-être au travail au sein de ce service.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, déplore le départ de Pascal LUMEAU à la direction de ce pôle, précisant avec humour qu'il lui paraissait compétent, humble et sympathique.

Monsieur Pascal LUMEAU le remercie pour ce compliment, mais assure que son successeur sera tout aussi compétent, humble et sympathique, voire plus que lui. Il travaillera dans sa continuité vis-à-vis de toutes les directions, avec une volonté de transversalité et d'écoute face à l'ensemble des agents de ce pôle. Si les réorganisations ne plaisent pas toujours à tous, le rôle d'un responsable est de prendre des décisions, de prendre le temps de les expliquer et de donner du sens à ce qui est mis en

place. Or, l'organisation qui est proposée dans ce dossier a du sens, notamment au regard des projets ambitieux de la Ville et de l'Agglomération dans les années à venir.

En réponse à Isabelle LUCAS, il confirme que la concertation des agents a été plus simple à organiser pour la direction nature et climat, notamment parce qu'il y avait peu de changements au sein des deux services qui y sont regroupés. Au contraire, la réorganisation de la direction assainissement a été plus profonde et, surtout, les agents étaient déjà très occupés par la concertation pour la station d'épuration. Pour les neuf réunions très importantes avec l'ensemble du public organisées en un mois, il a fallu autant de réunions de préparation, voire plus.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, remarque que trois nouveaux postes sont créés dans le cadre de cette réorganisation, alors que les services rencontrent déjà d'immenses difficultés à trouver des candidats pour les deux postes déjà vacants. Ainsi, elle craint que ces recrutements n'aboutissent pas, ce qui alourdirait davantage la charge des agents.

Madame Sylvie DURAND souligne que le *turnover* qu'elle évoquait est naturel dans une collectivité. Si certains peuvent effectivement vouloir se rapprocher de leur domicile, d'autres peuvent simplement vouloir essayer autre chose. La Ville rencontre énormément de difficultés à recruter, comme toutes les collectivités actuellement, ce qui complexifie les relations entre les services de la DRH, qui ne trouvent pas de candidats, et les services, qui souffrent du manque de personnel.

Monsieur Régis ROUSSEL ajoute que ces difficultés existent aussi au sein de la DRH, ce qui complique davantage le processus.

Madame Sylvie DURAND confirme que la DRH est en souffrance à cause de vacances de postes et de difficultés de recrutement. Vu le contexte du marché du travail, l'administration sera sans doute obligée de s'adapter lorsque des postes ne seront pas pourvus et d'organiser les équipes différemment tout en prenant en compte leurs problématiques. Heureusement, certains recrutements sont réussis, et beaucoup de postes ont été pourvus.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande si l'administration a déjà des pistes sur la façon dont elle compte adapter les équipes, et notamment si des réflexions ont été lancées pour des réorganisations éventuelles.

Madame Sylvie DURAND répond que, par ces propos, elle n'évoquait rien de précis. Comme cela a été fait pour le poste de responsable de la médiation sociale, l'idée sera de déployer de nouvelles organisations et d'adapter les équipes en repositionnant les agents, etc., pour que le travail soit fait malgré les vacances de postes.

Monsieur Nicolas GAZO explique que la sociologue du travail Dominique MÉDA a démontré dans un de ses derniers textes que les adaptations des organisations et les transferts de charge qui ont pour objectif de pallier les problèmes de recrutement aggravent finalement les difficultés des travailleurs plus qu'ils ne les réduisent. Il s'inquiète donc de la fracture de postes à 0,2 ou 0,4 ETP dans les différentes réorganisations, alors que les agents se retrouvent avec de plus en plus de missions au fil du temps. L'administration devra être très prudente et attentive au bien-être de ses agents pour prévenir d'éventuels surmenages.

Madame Sylvie DURAND confirme que l'adaptation qu'elle évoquait sera faite prudemment, en évitant les transferts de charge. L'objectif de l'administration est bien de trouver un équilibre et de veiller au bien-être au travail des agents.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si certaines missions peuvent être mises de côté quand les agents ne sont pas suffisamment nombreux pour assurer l'ensemble des tâches qui leur sont assignées.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, appuie la question d'Isabelle LUCAS. L'administration développe de nouveaux services, de nouvelles missions, alors que les agents ne changent pas. Dans ce cadre, il est peut-être nécessaire de lancer une réflexion au préalable des réorganisations pour choisir les missions prioritaires et vérifier que les agents peuvent supporter la charge de nouvelles tâches avant de les développer.

Monsieur Régis ROUSSEL répond que c'est le rôle des encadrants de définir les priorités en fonction de la capacité des agents de leurs équipes et des ambitions politiques de la collectivité.

Aucune autre remarque n'étant formulée, **Madame Sylvie DURAND** propose de soumettre cette réorganisation au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ABSTENTIONS : SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Madame Sylvie DURAND laisse la parole à Pascal LUMEAU pour la présentation de la deuxième partie de ce dossier sur la recyclerie.

Monsieur Pascal LUMEAU rappelle que la recyclerie, située boulevard de l'Industrie, a été mise en place en 2016 en partenariat avec La Roche-sur-Yon Agglomération et les communautés de communes de Vie et Boulogne et du Pays des Achards. Elle a été créée par le biais de conventions de partenariats, qui ont juridiquement un temps limité. L'État a autorisé un prolongement de ces conventions dans le cadre de la crise Covid jusqu'au 31 décembre 2023.

Pour trouver un modèle juridique plus pérenne, les trois intercommunalités ont travaillé sur différents modes de gestion avec un assistant maîtrise d'ouvrage et un cabinet juridique. Finalement, les élus s'orientent vers une délégation de service public, qui permettra une certaine souplesse et qui correspond davantage à l'organisation actuelle de la recyclerie. Elle facilitera également la gestion des contrats avec des structures adaptées, par exemple des entreprises d'insertion, des associations d'insertion ou des chantiers adaptés, qui ont des modes de financement différents. Le délégataire sera en charge des démarches et du fonctionnement de la recyclerie.

Après le passage du dossier devant le CST, il est prévu de lancer la procédure de délégation de service à la suite du conseil d'agglomération du mois d'avril.

En l'absence de remarques supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet ce dossier pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Madame Sylvie DURAND remercie les membres du comité pour leur vote et salue la démarche de la recyclerie, qu'elle qualifie de très bel outil.

Point n° 7 : Actualisation du règlement relatif au temps de travail dans les EHPAD

Dossier présenté par Monsieur David CHAILLOT, Directeur du CCAS.

Monsieur David CHAILLOT rappelle que le passage aux 1 607 heures est une mesure réglementaire qui met fin aux régimes dérogatoires sur le temps de travail. Pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), ce passage aux 1 607 heures a initialement été reporté de façon dérogatoire jusqu'au 1^{er} janvier 2023. Pour les EHPAD, et pour le CCAS en particulier, les enjeux sont importants, puisqu'il s'agit :

- de maintenir, voire d'améliorer, la qualité de l'accompagnement des résidents accueillis au sein des EHPAD, tout en prenant en compte :
 - l'évolution du public des EHPAD, avec une dépendance en forte augmentation du fait d'une entrée plus tardive en établissement,
 - l'augmentation de la charge en soin,
 - la prévalence des troubles cognitifs,
 - l'évolution des attentes des résidents accueillis en termes de vie sociale et de personnalisation de l'accompagnement,
 - l'évolution de la relation avec les familles, compte tenu de la transformation de la cellule familiale et des relations partenariales qui peuvent être mises à mal par des sentiments de culpabilité, de conflit, etc. ;
- de maintenir, voire d'améliorer, les conditions de travail des agents des EHPAD après deux années de crise sanitaire par une adaptation régulière des organisations, en lien avec une charge physique et mentale accrue, l'évolution des besoins des publics qui ont une dépendance plus lourde, et les difficultés de recrutement qui dégradent les conditions de travail pour tous,
- de maintenir au maximum la politique d'attractivité engagée par la collectivité depuis plusieurs années, en particulier sur les métiers en tension.

Les objectifs de ce passage aux 1 607 heures sont :

- d'offrir le même cadre aux agents Ville, Agglomération et CIAS, dans un souci d'équité,
- d'appliquer la loi,

- d'améliorer la qualité des prestations,
- de diminuer l'auto-remplacement,
- de moderniser les organisations,
- de sécuriser l'accompagnement des résidents, compte tenu des obligations qui s'imposent aux collectivités,
- de tenir un objectif d'accessibilité financière pour tous et d'éviter que les prix de journée s'envolent, tout en tenant compte du contexte budgétaire difficile des EHPAD.

La politique salariale adoptée par la collectivité ces dernières années poursuit les mêmes objectifs.

Concernant les démarches de concertation dans le cadre du passage aux 1 607 heures, un groupe de travail a été constitué, composé du directeur du CCAS, de la directrice coordinatrice, d'un directeur d'EHPAD, d'un adjoint de direction, d'un infirmier référent et de dix représentants du personnel élus aux conseils de la vie sociale (CVS), soit deux représentants par EHPAD. Il s'est réuni pour la première fois en juillet 2022, et deux autres réunions ont été organisées ensuite. En parallèle, des réunions avec les encadrants se sont tenues pour commencer à décliner les orientations prises par les groupes de travail, notamment en termes de planning.

Sur cette base, les agents ont été conviés dans chaque résidence à une réunion d'information en novembre. Monsieur David CHAILLOT était chargé d'y présenter l'avancement des travaux, accompagné de la directrice des solidarités et d'un représentant de la DRH. Le niveau de participation des agents à ces réunions était assez élevé. Le CT a ensuite été réuni le 25 novembre, suivi par des réunions avec les organisations syndicales, la première ayant eu lieu le 24 janvier. L'administration y a apporté des informations complémentaires sur la situation budgétaire des EHPAD et une synthèse de ce qui avait été fait auparavant avec les agents. Les réunions de travail suivantes ont été organisées le 8 février et le 15 février, en présence des élus notamment de Madame Sylvie DURAND et de Madame Sophie MONTALÉTANG.

L'ensemble de ces discussions ont abouti à plusieurs accords :

- la prévoyance sera prise en charge à 100 % par l'employeur,
- une prestation de tickets restaurant sera proposée aux agents courant 2024, après le transfert des EHPAD et des résidences autonomie au CIAS,
- dix jours ARTT seront octroyés aux agents du service hôtelier et aux aides-soignants, en lien avec les sujétions particulières du travail du week-end, des jours fériés et de nuit.

En complément, l'administration s'est engagée à mettre en place un rythme de travail à titre expérimental sur la base d'un cycle d'« un week-end sur trois + » travaillé, soit un week-end sur trois et un week-end par trimestre, pendant une durée suffisante pour faire un bilan. Les agents éventuellement absents le week-end seront remplacés grâce au « week-end + » le temps de mettre en œuvre un autre dispositif de remplacement, par exemple par le biais d'une astreinte ou d'un pôle de remplacement.

Les autres engagements pris par l'administration sont les suivants :

- La mise en œuvre d'un dispositif d'astreinte le week-end, les samedis et les dimanches sera étudiée.
- Le projet de création d'une équipe de remplacement et de renfort sera repris, pour une mise en œuvre après le transfert des EHPAD au CIAS, voire avant si cela est possible, en tenant compte des contraintes budgétaires.

- Une réflexion sur le cadre de travail des agents de nuit sera lancée, en concertation avec les agents et les organisations syndicales.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour l'intersyndicale, lit la déclaration suivante :

« L'ensemble des organisations syndicales ici présentes ont participé à deux réunions de groupe de travail et ont rencontré les personnels des EHPAD de La Roche-sur-Yon le lundi 27 février 2023. Pour votre information, tous les EHPAD étaient représentés.

Il en ressort que l'ensemble des personnels ne valident pas ce règlement, car rien de concret ne leur est proposé à part le week-end sur trois + travaillé, dont ils ne veulent pas. Votre administration se base essentiellement sur des volumes d'heures et non sur l'essentiel, qui sont les tâches journalières effectuées par ces personnels.

En voici un bon nombre qui seront moins, voire plus, réalisables par manque de personnel : les douches ; la possibilité de poser des jours de congés annuels, ARTT, etc. ; le lavage de matériel ; le rangement du linge ; le rangement et le changement des draps ; l'entretien des locaux, des parties communes, des chambres, car moins de personnel ; la distribution des protections ; la préparation des chariots pour les petits déjeuners ; le nettoyage des chambres à la suite d'un décès ; le remplacement de la lingère en cas d'absence ou de vacances ; le ramassage et le nettoyage des pots à eau dans les chambres ; la possibilité de remplacer les agents en cas d'arrêts ; la distribution du goûter, parce que moins de personnel ; l'accueil et le suivi des stagiaires ; les contrats d'apprentissage ; les formations ; la réalisation des projets d'accueil personnalisé (PAP), qui seront plus ou moins faits.

Partir à deux en congés annuels sera également plus compliqué. Il deviendra impossible de partir en longs week-ends avec les jours fériés, le lundi ou le vendredi de Pentecôte ou de Pâques. Où est la vie personnelle ? Puisqu'il n'y a pas de pôle de remplacement, les agents seront en sous-effectif permanent si l'un d'eux est en arrêt de travail en semaine. Ils auront également moins de temps pour créer, modifier et réaliser des plans de soin. Ils ne sont déjà pas faits aujourd'hui, alors demain ? Les aides-soignants pourront passer moins de temps avec et pour les résidents. Il sera également plus difficile pour l'animatrice de faire des jeux, des activités et des sorties en semaine.

Il sera plus compliqué de faire les chariots de soin. Le PASA, une unité spécifique, manquera de personnel en semaine, ce qui veut dire que moins de résidents pourront être accueillis et que le quota phylactique de l'ARS ne sera pas respecté. Moins de réunions d'organisation et d'échange seront organisées, et les agents ne pourront plus réaliser les tâches de ménage, plus les soins, plus la distribution des médicaments le week-end pour certaines unités. L'aide au repas le lundi et le vendredi, quatre au lieu de cinq.

Au vu des deux réunions du groupe de travail, il ne ressort que des incertitudes. L'intersyndicale demande, avec l'aval des personnels à la suite de leur rencontre le lundi 27 février :

- *des plannings pour chaque EHPAD incluant les temps partiels, les congés annuels, les formations pour tous les agents,*
- *de conserver le rythme d'un week-end sur trois, voire d'obtenir un week-end sur quatre comme les infirmiers,*
- *de mettre en place leur semaine, c'est-à-dire, si l'agent n'a pas le temps d'ajouter une tâche en plus pour faire 20 minutes de plus, cumuler ces temps pour arriver à une heure en fin de semaine, une durée pendant laquelle on peut produire un travail concret,*

- de mettre en place une astreinte week-end par EHPAD avec un agent des services hospitaliers (ASH) et un AMP/AS avec le lundi de repos si le week-end est travaillé,
- de mettre en place une astreinte de nuit pour les veilleuses sur la semaine et sur leur site respectif,
- de pallier rapidement le manque de personnel dans les unités spécifiques,
- d'accueillir correctement les stagiaires,
- de faire appel à des associations pour animer les week-ends si c'est possible légalement.

L'intersyndicale dénonce le harcèlement moral, l'autoritarisme, l'intimidation, la menace et le manque de respect auprès des personnels.

Au vu de l'ensemble des éléments apportés, l'intersyndicale, à la demande des personnels des EHPAD, vote contre ce dossier. »

Madame Sylvie DURAND prend acte de cette déclaration. Néanmoins, elle considère que les représentants du personnel y font un constat général de l'état des EHPAD et ne parlent pas du temps de travail, pourtant sujet du dossier.

Monsieur Benoit JAMONNEAU indique que ces deux thèmes sont liés.

Madame Sylvie DURAND le confirme, mais souligne que l'état général dans les EHPAD ne dépend pas de l'administration.

Monsieur Benoit JAMONNEAU objecte que c'est la municipalité qui a décidé d'instaurer le week-end sur trois +.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la collectivité a des obligations vis-à-vis des résidents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU signale que, lors de leurs échanges avec les personnels, les résidents ont effectivement exprimé vouloir plus de présence le week-end, mais pas si cela se fait au détriment de la semaine, où ils ont aussi besoin d'un accompagnement. Les organisations syndicales concertent également les familles des résidents, qui ont le même souhait d'avoir autant de personnel le week-end que la semaine.

Madame Sophie MONTALÉTANG exprime son désarroi face à la déclaration de l'intersyndicale, qui est très éloignée des échanges que l'administration a eus avec les élus du personnel lors des réunions de travail. Elle comprend que la proposition de la municipalité ne leur convienne pas, mais ils généralisent des contre-vérités et citent des exemples qui ne s'appliquent qu'à l'EHPAD de la Vigne aux Roses. Il n'y aura pas moins de personnel en semaine, et l'ensemble des agents ne votent pas contre cet aménagement de leur temps de travail, certains l'attendent. Elle s'étonne finalement du constat général que dressent les membres de l'intersyndicale, alors qu'ils semblaient entendre les explications des élus de la collectivité lors des réunions.

Madame Sophie MONTALÉTANG conçoit que, si la question leur est posée, les familles souhaitent que davantage d'agents soient présents auprès de leurs parents. Néanmoins, elle rappelle qu'elle est allée dans tous les CVS pour obtenir un avis favorable pour l'augmentation des tarifs de 8,37 %, car c'était indispensable pour équilibrer le budget et assurer les paies. Cette augmentation représente en moyenne 160 euros par mois. Les tarifs des EHPAD de La Roche-sur-Yon sont dans les moyennes vendéennes et inférieures à la moyenne nationale, mais ils atteignent tout de même presque 2 000 euros par mois. Ainsi, elle suggère aux élus du personnel, quand ils demandent aux familles si elles veulent plus de présence des agents, de leur préciser les conséquences sur les tarifs.

Les propositions de l'administration sont honnêtes et elle s'engage à travailler sur un système d'astreinte, sur les agents de nuit, sur la mise en place des tickets restaurant à court terme. Elle prend également en charge la prévoyance, et dix jours ARTT seront accordés, en lien avec des sujétions particulières. La municipalité a fourni des efforts conséquents, malgré une situation financière compliquée, et la déclaration de l'intersyndicale est très éloignée de ces engagements et des échanges que l'administration et les élus du personnel ont eus lors des groupes de travail.

Monsieur Benoit JAMONNEAU explique que les représentants de l'intersyndicale ont simplement demandé aux agents, lors de la réunion organisée le 27 février, d'écrire dans un carnet toutes les tâches qu'ils ne pourront plus faire, ou moins bien faire, si les propositions de l'administration sont mises en place. Dans ce cadre, la déclaration qu'il a lue n'est que le retour de l'ensemble des agents des EHPAD.

Madame Sophie MONTALÉTANG souligne que, comme elle l'avait dit dans le cadre des réunions de travail, l'organisation qui est proposée n'implique pas une réduction du travail en semaine.

Monsieur Benoit JAMONNEAU objecte que les plannings qui sont proposés aux agents sont lissés et ne prennent en compte ni les formations, ni les arrêts, ni les congés. Ce que veulent les agents, ce sont des plannings concrets, mais ils n'ont que des propositions.

Madame Sophie MONTALÉTANG demande aux représentants du personnel s'ils veulent que les élus délibèrent avant que l'avis du comité ne soit demandé. Elle ne comprend pas leur raisonnement, alors que l'administration a pris des engagements. L'État a rappelé la collectivité à l'ordre plusieurs fois, elle doit mettre en place les 1 607 heures et délibérer au plus vite, sinon il les appliquera d'office et sans compensation.

Monsieur Benoit JAMONNEAU le comprend, mais les agents ne veulent pas de la proposition de l'administration. Leur bien-être est en jeu, et certains subissent des pressions de leur hiérarchie.

Madame Sophie MONTALÉTANG indique que ce sont des accusations graves.

Monsieur Benoit JAMONNEAU le confirme. Les élus du personnel ont noté tous les retours des agents, et certains ont réagi fortement et veulent aller plus loin, car ce n'est pas possible de continuer ainsi. La façon dont la hiérarchie s'adresse aux agents et se comporte vis-à-vis d'eux est intolérable dans minimum deux EHPAD, à un moment où le bien-être au travail et la bienveillance sont au cœur des débats. Les personnels aiment leur métier, mais, au vu de l'organisation qui est en train de se mettre en place, nombre d'entre eux ont évoqué leur départ éventuel.

Madame Sophie MONTALÉTANG souligne que, même avec la mise en place des propositions de l'administration, les EHPAD de La Roche-sur-Yon resteront plus attractifs que la plus grande partie des EHPAD en France.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, considère que Sophie MONTALÉTANG et Benoit JAMONNEAU, au fond, disent la même chose. La réunion du 27 février avec les agents, à laquelle il était présent, a duré de 13 heures à 17 heures. Les élus du personnel y ont bien expliqué tout le protocole, ainsi que les retours et les engagements de l'administration. Finalement, ce que les agents demandent, c'est que des choses soient actées, au-delà de simples engagements.

Madame Sophie MONTALÉTANG répète qu'elle ne comprend pas la demande des représentants syndicaux, puisque tous ces engagements seront mis en œuvre concrètement par délibération après recueil de l'avis du comité.

Monsieur Nicolas GAZO explique que les agents refusent le principe d'un week-end sur trois +, et ce pour de très bonnes raisons. Quoi qu'en dise l'administration, ils ont fait leurs propres calculs et ont conclu que, s'ils sont présents davantage le week-end, ils le seront mécaniquement moins en semaine. Or, s'ils sont moins présents en semaine, ils ne pourront plus faire certaines tâches, ou les feront moins bien. Monsieur Nicolas GAZO considère qu'un consensus peut être trouvé. L'administration a déjà avancé sur un certain nombre de points, les agents ont fait des propositions alternatives, mais ces derniers ne peuvent pas accepter une organisation qui dégraderait leurs conditions de travail.

Concernant le harcèlement dénoncé par l'intersyndicale, il se félicite que les élus du personnel aient organisé cette réunion, car il ne se doutait pas que ces problèmes existaient au sein des EHPAD, avec un management qui joue sur l'affect des agents, avec des appels le week-end pour assurer des remplacements en urgence, du chantage vis-à-vis de l'évaluation annuelle, etc. Or, ces retours ont été corroborés par beaucoup d'agents. Le personnel de tous les EHPAD était présent, la réunion a été organisée en deux temps et les agents ne se sont pas tous croisés.

Enfin, Monsieur Nicolas GAZO souligne que les agents ne sont pas dans une opposition totale et veulent trouver une solution. D'ailleurs, ils proposent de raisonner en termes de tâches et non de minutes en fin de journée pour rattraper le temps qu'il leur manque pour atteindre 1 607 heures.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute que certains EHPAD attendent l'avis du CST pour ensuite modifier des équipes, sous prétexte que certains ne s'entendent pas ou, au contraire, qu'il y a trop de « copinage ».

Madame Sophie MONTALÉTANG remarque que l'évolution des organisations est inhérente au quotidien d'une structure ou d'un service.

Monsieur Benoit JAMONNEAU objecte que cela n'a pas de sens de détricoter des équipes qui s'entendent bien et qui fonctionnent bien seulement pour les sanctionner de ne pas accepter les changements proposés par l'administration.

Madame Sophie MONTALÉTANG rappelle que l'absentéisme au sein du CCAS de La Roche-sur-Yon est inférieur au taux national. Elle veut bien entendre que ces problèmes existent, mais elle ne pense pas que ce soit le cas partout. Elle ajoute que, s'il y a eu si peu d'intérimis en 2022 dans les EHPAD de La Roche-sur-Yon, notamment par rapport aux autres EHPAD de l'agglomération, c'est aussi parce qu'ils sont accueillants et que les conditions de travail des agents ne sont pas si mauvaises que l'intersyndicale le sous-entend dans sa déclaration.

Monsieur Benoit JAMONNEAU souligne que ce ne sont pas seulement des statistiques ou des budgets qui sont en jeu, mais bien des agents, des humains, qui travaillent avec des résidents, des personnes âgées.

Madame Sophie MONTALÉTANG réplique que ce sont aussi des réalités qu'il faut entendre.

Monsieur Benoit JAMONNEAU explique que, quand l'administration travaille sur des volumes d'heures et sur des budgets, les agents voient les tâches qu'ils font tous les jours auprès des résidents.

Madame Sophie MONTALÉTANG précise que l'administration voit aussi le bien-être et la sécurité des résidents le week-end. Elle ajoute que les deux EHPAD les plus opposés au week-end trois + sont ceux qui étaient en travaux et donc qui ont un taux d'occupation plus faible. Or, l'administration rattrape actuellement ce taux d'occupation, ce qui veut dire que, même si les agents pensent aujourd'hui qu'ils sont assez nombreux pour effectuer toutes les tâches le week-end, ils ne le seront bientôt plus. Le

besoin sur les week-ends est réel, et l'organisation proposée par l'administration n'enlève pas du temps en semaine aux agents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU remarque que, si le taux d'occupation augmente, il devra y avoir plus de personnel, puisque le groupe iso-ressources (GIR) augmentera mécaniquement.

Madame Sophie MONTALÉTANG répond que, dans les deux EHPAD concernés, le nombre réduit de résidents ces deux dernières années a entraîné une augmentation du taux d'encadrement par rapport aux autres EHPAD. Or, les travaux étant désormais terminés, le taux d'occupation va augmenter et les équipes manqueront rapidement de personnel le week-end.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, entend la réflexion de Sophie MONTALÉTANG sur l'absentéisme, mais souligne que ce sont des statistiques et qu'il faut savoir la situation dans laquelle sont les agents présents. Si des personnels de tous les EHPAD se sont rendus à la réunion du 27 février alors que beaucoup ne croisaient que rarement les organisations syndicales, c'est parce qu'ils n'en peuvent plus et que leurs conditions de travail ne seront plus tenables si les changements proposés par l'administration sont mis en place. Les agents ont entendu la démarche initiée par l'administration, ils ont entendu qu'elle était revenue sur certains points et avait pris des engagements, mais ils étaient aussi présents pour signaler des problèmes. Étant donné leur statut, les élus syndicaux se devaient de faire ce retour au comité.

Monsieur Nicolas GAZO conclut qu'il ne faut pas prendre ces retours des agents comme une mise en cause, mais comme un appel à avancer ensemble sur ce dossier.

Madame Sophie MONTALÉTANG répète que, si elle comprend que la déclaration lue par Benoit JAMONNEAU reprend les propos des agents, ce qui y est écrit donne l'impression que l'administration n'a jamais discuté avec les élus du personnel. Cette déclaration est violente à recevoir et certains points qui y figurent sont loin de la réalité.

Monsieur Nicolas GAZO concède que, si certaines accusations peuvent sembler abstraites quand elles sont rapportées en séance, le doute n'est plus permis quand les agents parlent des appels qu'ils reçoivent les week-ends quand leurs collègues sont absents et de la façon dont leur hiérarchie leur parle et dont les services fonctionnent. Il ajoute que le personnel des EHPAD a la même préoccupation que l'administration : rendre un service de qualité aux résidents. Or, ce réaménagement de leur temps de travail ne le permettra pas, et les agents le vivent comme une dégradation de leurs conditions de travail.

Madame Sophie MONTALÉTANG souligne que ce raisonnement part d'un postulat faux, que les agents ne seront pas moins nombreux la semaine.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, précise que beaucoup d'agents ont fait le retour qu'ils n'ont pas eu la possibilité de travailler sur un aménagement des 1 607 heures sans week-ends travaillés supplémentaires et ne comprennent pas pourquoi c'est une obligation.

Madame Sophie MONTALÉTANG répond que les agents, autant que les résidents, sont en souffrance le week-end et qu'un besoin a été identifié à ce niveau.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise que les agents savent pertinemment qu'il y a une demande politique de lisser les organisations des EHPAD de l'agglomération dans le cadre de la création du CIAS, puisque les conditions de travail au sein des établissements de la ville

de La Roche-sur-Yon ne sont pas les mêmes. Néanmoins, plutôt que d'améliorer les conditions de travail de tous les agents, il semble que le choix a été fait de les niveler par le bas.

Madame Sophie MONTALÉTANG objecte que ce sont deux dossiers séparés.

Monsieur Benoit JAMONNEAU indique que ce n'est pas ce qui est dit dans les EHPAD de l'agglomération. Les agents des EHPAD extérieurs à la Ville apprécieraient ce principe d'un week-end sur trois +, puisqu'ils travaillent actuellement un week-end sur deux.

Madame Sophie MONTALÉTANG précise que ce n'est qu'une supposition et assure que l'aménagement proposé n'a pas de lien avec l'organisation des autres EHPAD de l'agglomération. Elle répète que ces deux dossiers sont différents. D'un côté, il y a le transfert des agents dans le CIAS, qui nécessitera une harmonisation, et de l'autre il y a l'aménagement des 1 607 heures, où un besoin a été identifié sur les week-ends.

Monsieur Benoit JAMONNEAU affirme qu'il ne suppose rien, puisque c'est le retour des agents.

Madame Sylvie DURAND propose d'arrêter le débat. Les propos tenus par les représentants syndicaux lui donnent l'impression de reprendre les échanges à zéro, alors que de nombreuses réunions ont été organisées. Elle ne comprend pas ce qu'il s'est passé au niveau de l'intersyndicale et lors de la réunion avec les agents le 27 février, mais elle prend acte de la position des élus du personnel. Malgré tout, elle souligne que ce qui est demandé aujourd'hui aux agents n'est pas de faire 1 607 heures, mais bien 1 523 heures.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, indique que les agents acceptent sans problème les 1 523 heures, mais qu'ils refusent seulement le week-end travaillé supplémentaire, parce que cela touche à leur vie familiale et causera du mal-être au travail.

Madame Sylvie DURAND objecte que les demandes des élus syndicaux ne concernent pas seulement le temps de travail. De toute façon, la Ville doit faire cet aménagement du temps de travail pour respecter la loi sur les 1 607 heures, et elle n'aura pas le choix.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, confirme que les agents qui travaillent dans les EHPAD ont bien compris que le passage aux 1 607 heures était obligatoire et n'y sont pas opposés.

Comme elle l'avait dit lors de la dernière réunion avec les représentants des EHPAD, **Madame Sylvie DURAND** explique que l'administration doit d'abord acter le passage aux 1 607 heures avant d'organiser des groupes de travail pour étudier la mise en place des engagements qu'elle a pris.

Monsieur Olivier PEROUX répète que les organisations syndicales et les agents ont bien conscience des efforts faits par l'administration, mais que le point de blocage est uniquement sur le week-end travaillé supplémentaire.

Madame Sylvie DURAND regrette que les représentants du personnel n'aient pas mis en exergue davantage les efforts de l'administration dans leur communiqué.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que les agents ne veulent plus non plus de ce système de remplacement par des coups de téléphone le week-end, par pression, etc.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, estime que, si les propos de l'intersyndicale sont « violents », comme le disait Sophie MONTALÉTANG, c'est parce que ce que les agents ont relaté était violent, et les représentants du personnel n'en avaient pas connaissance.

Madame Sophie MONTALÉTANG comprend que les élus syndicaux se fassent le relais des agents, dont ils sont les interlocuteurs privilégiés, mais souligne qu'il y a un fossé entre ce qu'ils expriment lors de cette séance et les échanges qu'ils avaient avec l'administration lors des réunions de travail. C'est aussi le rôle des représentants du personnel de remettre en perspective les plaintes des agents.

Monsieur Olivier PEROUX répète qu'ils ne font que réitérer la volonté des agents des EHPAD de s'opposer à travailler un week-end supplémentaire. Ils ne sont pas contre le passage aux 1 607 heures, d'autant plus que l'administration a pris en compte la pénibilité par des sujétions, ce qui est une vraie avancée.

Sur un autre sujet, Monsieur Olivier PEROUX demande si un agent qui est en arrêt maladie perd ses jours de sujétions l'année suivante, ou en tout cas les jours considérés comme des ARTT.

Madame Sylvie DURAND confirme que ces jours seront réduits, puisqu'ils sont déterminés au prorata du temps de travail.

Monsieur Olivier PEROUX explique que certaines des collectivités ont pris en compte le nombre de jours venant en compensation, qui sont des jours RTT, comme l'a fait l'administration, et que d'autres collectivités sont allées plus loin en réduisant directement la durée annuelle de temps de travail. C'était aussi un point de blocage, le plus important restant le week-end sur trois +.

Madame Sylvie DURAND salue David CHAILLOT et le remercie pour sa présence, puis propose de soumettre ce dossier au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 12	Collège des représentants de la collectivité : 9
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : 0 ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : CFDT (3 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix)	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 8 : Participation de la collectivité au financement de la protection sociale complémentaire

Madame Sylvie DURAND indique qu'un nouveau comité sera convoqué pour discuter de ce dossier, puisqu'il était conditionné à l'acceptation du dossier précédent.

Point n° 9 : Questions diverses

Après avoir constaté que les élus n'avaient pas de questions diverses, **Madame Sylvie DURAND** constate que, comme elle l'avait dit en préambule, si les membres du CST construisent ensemble les dossiers, ils ne seront pas toujours en accord. Néanmoins, pour ce dossier des 1 607 heures dans les

EHPAD, les élus de la collectivité sont globalement mécontents de la façon dont les échanges ont eu lieu.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, ajoute qu'il serait intéressant de connaître l'avis des différents maires des communes de l'agglomération concernées par le CIAS.

Monsieur Jacky GODARD considère que les élus du personnel ont fait un amalgame entre le dossier des 1 607 heures et la situation des EHPAD de manière générale, qu'il faut pourtant déconnecter. En effet, dans leurs interventions, ils ont plutôt fait le constat des difficultés des EHPAD en France, qui manquent tous de moyens budgétaires pour apporter le meilleur service possible auprès des résidents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, objecte que la déclaration de l'intersyndicale listait seulement les tâches que les agents ne pourront plus faire dans le cadre de la mise en place des nouveaux plannings proposés par l'administration.

Monsieur Jacky GODARD souligne que tous les EHPAD des communes environnantes sont passés aux 1 607 heures.

Monsieur Benoit JAMONNEAU répète que les agents ne s'opposent pas au passage aux 1 607 heures. Au contraire, ils ont même fait des propositions pour que l'augmentation de leur temps de travail, de 18 minutes par jour notamment, soit pensée en termes de tâches et rapportée à une heure en fin de semaine.

Madame Sophie MONTALÉTANG demande où est l'intérêt du résident dans cette proposition.

Monsieur Benoit JAMONNEAU indique que l'intérêt du résident est que les agents prennent le temps de faire leurs tâches correctement. Les agents prennent avant tout en compte l'intérêt des résidents et leur bien-être.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, confirme que l'intérêt du résident est que les agents soient en bonne santé et bien dans leur peau pour qu'ils s'occupent de lui correctement. Le bien-être au travail des agents est essentiel pour apporter un service de qualité aux résidents.

Madame Sophie MONTALÉTANG suggère ensuite aux élus du personnel de prévenir l'administration avant d'organiser une consultation des familles des résidents, comme cela a pu être évoqué dans les échanges, et de faire attention à ce qu'ils peuvent leur dire, car ce sont des sujets sensibles.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que les représentants syndicaux discutent simplement avec certaines familles lorsqu'ils se rendent dans les EHPAD. Il ne comprend pas ce que l'administration craint.

Madame Sophie MONTALÉTANG rappelle qu'elle participe aux conseils de vie sociale, au sein desquels les familles sont représentées, aux côtés des représentants des résidents et des représentants des agents, qu'il y a aussi des conseils de maison, etc. Les organisations syndicales sont les élus du personnel, pas des familles, et c'est pourquoi elles doivent associer l'administration en cas de consultation et faire attention aux informations qu'elles transmettent.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, reconnaît que le terme « consultation » était peut-être impropre.

Madame Sophie MONTALÉTANG ajoute que, s'il devient nécessaire d'adresser une réponse aux familles pour dénoncer certaines choses, la collectivité le fera sans difficulté.

Monsieur Benoit JAMONNEAU explique que les élus du personnel ont seulement des discussions avec les familles qui les interpellent lors de leurs visites dans les EHPAD.

Madame Sylvie DURAND objecte que ce n'est pas ce qui a été dit.

Elle propose ensuite de clore le débat, avant de remercier les membres du comité pour leur participation et de leur souhaiter une bonne soirée.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 27.1.04.2023



Le secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,

Monsieur Jacky GODARD

Le 27.1.04.2023



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,

Monsieur Laurent VINCENT

Le 4.1.5.2023

