

Direction des Ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES
Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 13 JUIN 2025

Pour les représentants de la Collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAERKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, et **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Monsieur Yannick DAVID, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant, et **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, et **Monsieur Luigi TEXIER**, suppléant, étaient présents. **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient excusées.

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, titulaire, et **Madame Flora ORSOLLE**, suppléante, étaient présents. **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, était excusée.

- Pour FO :

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

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, était présent. **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, **Monsieur Philippe LARIGNON**, suppléant, et **Madame Yasmina BENAMAS**, suppléante, étaient excusés.

Secrétariat administratif : Madame Julie FERNANDES

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Nicolas GAZO (SUD)

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du Comité social territorial, désigne les secrétaires de séance, puis procède à la lecture de l'ordre du jour.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande le retrait du dossier « Réorganisation de la Direction Citoyenneté et Jeunesse », les documents n'ayant pas été reçus en temps et en heure. En ce sens, il cite l'article 12 du règlement intérieur : « *Les convocations sont adressées par tout moyen, y compris par courrier électronique, aux titulaires et suppléants au moins 15 jours avant la date de la réunion, accompagnées de l'ordre du jour de la séance [lequel a été reçu dans les délais impartis pour la présence séance] et l'ensemble des pièces nécessaires à son examen. Ce délai peut être ramené à huit jours si certains documents ne peuvent être transmis en même temps que la convocation et l'ordre du jour, en particulier à la suite de tout accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves [ce qui n'est pas le cas ce jour], à la demande du Président ou de la Présidente et en accord express avec les représentants du personnel [ce qui n'a pas été le cas].* »

Il ajoute que les derniers éléments reçus sur ce dossier ont été publiés et mis sur Pléiades à 12 heures 24 le 6 juin dernier, précisant que les représentants du personnel étaient en conseil de discipline ce jour-là.

Aussi, **Monsieur Benoît JAMONNEAU** considère que ce dossier doit être retiré pour non-respect du règlement intérieur, mais suggère néanmoins de le traiter lors du CST du mois de juillet.

Madame Sylvie DURAND s'enquiert d'autres demandes en ce sens.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que davantage de documents sont hors délais. En effet, un délai de huit jours maximums doit être respecté en cas d'accident grave, et qu'environ 80 % des documents ont été formulés le 6 juin, ce qui correspond à un délai de sept jours, soit en dessous des délais légaux, et ce pour la quasi-totalité des dossiers.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, considère qu'il ne s'agit pas de l'ensemble des documents, mais ajoute qu'après vérification de la lettre d'information, il s'avère que certains

documents concernant la réorganisation financière ont été reçus à 17 heures 41 le 6 juin, à savoir les profils de poste de l'assistant de direction pour la réorganisation du pôle financier, du coordinateur budgétaire et de l'agent de gestion comptable. Si la CGT ne fait pas de demande sur ce sujet, disposant déjà de la note, elle estime néanmoins que cette situation est problématique pour l'autre direction.

Par ailleurs, il confirme les propos de Monsieur GAZO, puisqu'un certain nombre d'éléments a été publié en dehors des délais.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaite intervenir sur la nature des questions diverses, notamment la deuxième, à savoir : *« Le départ du médecin du travail, conséquence sur le suivi médical des agents »*.

Monsieur Gilles RENOIR signale qu'il s'agit d'un sujet F3SCT.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que des changements d'application et des mises à jour surviennent régulièrement. S'il a pu regarder une partie des documents sur la tablette, il n'a plus accès à la bibliothèque depuis la veille, il doit donc retourner sur Pléiades et réimprimer l'ensemble des documents, ce qui est très long. Ce type de travail n'étant pas efficient, il suggère de revenir à l'impression des documents, système qui est effectivement astreignant, mais qui permettra à chacun de travailler en toute sérénité.

Il rappelle également que le rôle des représentants du personnel est d'être en lien avec les agents, donc regrette que ces premiers perdent du temps en tâches administratives, ce qui les empêche de mener à bien leur rapport avec les salariés.

Monsieur Gilles RENOIR précise que les conditions permettant d'aller jusqu'à huit jours ne concernent pas uniquement les accidents et qu'il peut aussi s'agir de raisons inhérentes à l'organisation. D'autre part, ce fonctionnement s'applique depuis une dizaine d'années et n'a jamais été remis en question par une organisation syndicale.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souligne que le délai est en l'occurrence de sept jours.

Monsieur Gilles RENOIR infirme, expliquant que le fonctionnement, qui ne posait jusqu'alors pas de problème, mais qui peut être revu, est le suivant : lorsqu'un dossier est déposé sur Pléiades, il n'apparaît pas immédiatement et les représentants du personnel ne sont pas notifiés dès le dépôt d'un dossier. Le délai de traitement par Pléiades ne dépend pas de l'administration et la notification peut intervenir jusqu'à 24 heures après le dépôt du dossier. Les documents étaient donc en intégralité sur Pléiades le jeudi précédent, soit dans un délai de huit jours, même si les représentants du personnel n'en ont pas été notifiés le jour même, ce que Monsieur Gilles RENOIR entend parfaitement.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, présente une copie d'écran et liste les documents qui présents sur Pléiades le 6 juin 2025 concernant la réorganisation de la Direction Citoyenneté et Jeunesse, soulignant que ceux-ci faisaient 0 octet, donc étaient vides.

- Fiche 4-3 : Faire évaluer le RIFSEEP ;
- Fiche 4 : Poursuivre la réduction de la part des agents à temps complet ;
- Fiche 4-1 : Développer les indicateurs pour la mesure des disparités salariales.

Il ajoute que si ces documents n'étaient pas présents sur Pléiades le 6 juin à 11 heures 30, ils ont effectivement été déposés par les services RH à partir de 12 heures 24, au même titre qu'un certain nombre de documents ayant été modifiés.

La CGT demande donc le retrait de ce dossier et souhaite que ce point soit discuté lors du prochain CST.

Madame Sylvie DURAND répond que cela sera étudié au fil de l'eau et maintient l'ensemble des dossiers.

Point n° 1 : Validation du PV du CST du 4 avril 2025 (vote)

Madame Sylvie DURAND s'enquiert d'éventuelles observations sur ce procès-verbal.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, se demande s'il s'agit d'approuver le document présent sur Pléiades ou celui qui a été modifié le matin même.

Madame Julie FERNANDES répond qu'il s'agit du procès-verbal présent sur Pléiades.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que le document n'a pas été lu par la Direction.

Madame Julie FERNANDES confirme qu'il est question du document présent sur Pléiades, sans les modifications que Monsieur GAZO a souhaité apporter à ses propres interventions et qui ne changent pas l'intégralité du document. Elle souligne qu'il ne s'agit que de quatre phrases rajoutées à la marge, notamment l'ajout du mot « double peiné », modifications qui n'impactent pas le reste du procès-verbal. Par ailleurs, les propos formulés par les autres membres ont été vérifiés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique qu'à la lecture du procès-verbal, il lui a semblé que certains éléments n'apparaissaient pas, raison pour laquelle il a contacté la DRH par écrit afin de demander à réécouter la bande ou relire un certain nombre de pages, notamment de 13 à 17. N'y retrouvant pas la forme de ses interventions, il suppose d'autres membres peuvent également être concernés.

La DRH a finalement envoyé des modifications de texte le mercredi 11 juin dans l'après-midi qui correspondaient mieux aux expressions formulées en CST, mais en relisant il lui a semblé tout de même qu'une partie était toujours manquante.

Madame Sylvie DURAND ne souhaite pas revenir sur l'écriture de ce procès-verbal, mais invite Monsieur GAZO à faire connaître les modifications qu'il a voulu apporter au document afin que celui-ci soit adopté.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, espère que les autres membres ont pu relire leurs propres interventions.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que les procès-verbaux présentés en CST et en F3SCT ne sont pas rédigés en mot-à-mot, raison pour laquelle il arrive que certains termes utilisés en séance ne soient pas strictement retranscrits. Ainsi, et même s'il est tout à fait ouvert à la modification de ces documents,

les représentants du personnel ne doivent toutefois pas s'attendre à une transcription littérale de leurs propos.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, n'attend pas une transcription littérale, mais considère que si les membres de la réunion ne se retrouvent pas dans le procès-verbal, celui-ci doit être modifié, rappelant que les représentants du personnel doivent être en mesure d'exprimer les demandes des agents.

En ce sens, il « tire son chapeau » à Madame FERNANDES au regard de la quantité de travail qui lui est impartie, notamment sur les questions disciplinaires ou les instances paritaires. En tant que représentant du personnel, il s'interroge donc sur sa charge de travail, espérant que ce sujet pourra être étudié.

Madame Sylvie DURAND souligne que c'est la raison pour laquelle elle demande une certaine indulgence sur les délais.

En tant que Secrétaire du précédent CST, **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, confirme que des phrases étaient manquantes dans les procès-verbaux, raison pour laquelle il a échangé avec Madame FERNANDES afin que les documents soient modifiés. Il comprend néanmoins que la Direction est tributaire d'un prestataire qui ne proposait pas une parfaite retranscription des interventions, notamment concernant ses interventions. Il a demandé la modification de ses interventions, ce qui a été effectué sans délais.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, cite les extraits suivants du précédent compte rendu.

- Page 14 : *« Il regrette que l'annonce de la modification ait été faite aux agents par courrier et en amont de la séance du CST » ;*
- Page 14 : *« Monsieur GAZO indique comprendre les contraintes réglementaires, mais n'accepte pas que cela entraîne une rupture d'équité entre les agents. La notion du paiement en une fois au mois de mai est également très importante. Il ne faut pas que la forme des paiements soit modifiée, car cela permet aux agents de mettre de l'argent de côté, de partir en vacances et de faire des dépenses différentes de celles habituelles. » ;*
- Page 17 : *« Monsieur GAZO estime que c'est une double peine pour les agents. (...) Il explique qu'entre les agents qui sont exclus du dispositif et ceux qui ne percevront plus la prime d'activité, en cas de versement mensuel, c'est une double pénalité. Il paraît indispensable de se rencontrer à nouveau pour débattre sur le sujet de la prime annuelle. » ;*
- Page 17 : *« Après la mise en place du versement annuel du CIA, les agents voient la mise en place de l'annualité du droit à la rémunération et estiment qu'il ne faudra pas créer les conditions d'effroi chez les agents ».*

Madame Sylvie DURAND assure que ces corrections seront prises en compte.

Madame Julie FERNANDES fait savoir que cela a déjà été fait suite aux échanges avec Monsieur GAZO.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que le procès-verbal était différent des propos tenus en séance.

Madame Sylvie DURAND indique avoir fait le même constat en relisant le document. Elle demandera au prestataire que la retranscription soit plus fidèle aux interventions des membres de l'instance.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, suit l'avis de la CGT et de SUD sur les délais, rappelant qu'il avait déjà interpellé oralement Monsieur RENOIR sur ce sujet et soulignant qu'il le fera désormais systématiquement par écrit. Les délais d'envoi des documents sont effectivement trop justes par rapport à la légalité. Les représentants du personnel travaillent sur ces documents en Bureau et ne les ont parfois pas.

Il remercie néanmoins Madame Julie FERNANDES pour son travail et comprend qu'elle n'ait pas toujours les documents suffisamment en amont ou qu'elle soit débordée par sa charge de travail, auquel cas cela doit faire l'objet d'une analyse.

Madame Sylvie DURAND assure que le sujet des délais sera pris en compte.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait savoir que les élus FO ne peuvent plus utiliser leur tablette, celle-ci ne pouvant plus être mise à jour. Il est donc regrettable qu'un outil longuement demandé ne puisse pas être utilisé.

La demande de versions papier est ainsi judicieuse, puisque le système informatique ne le permet pas, à moins de harceler la DSI et de s'y rendre sur le temps syndical.

Monsieur Gilles RENOIR interpellera les collègues de la DSI pour savoir s'il s'agit d'une problématique inhérente au matériel du syndicat FO, mais souligne qu'un système équivalent fonctionne pour les élus avec un nombre de fichiers bien plus important.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que s'il a pu recevoir une partie des documents, mais que ceux-ci n'apparaissent plus sur l'application depuis la veille.

Madame Sylvie DURAND prend le point.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge sur la révision des procès-verbaux, puisqu'il s'agit ici de valider un document sur lequel les modifications n'ont pas été apportées.

Madame Sylvie DURAND répond que les modifications ont été prises en compte, comme indiqué par Madame FERNANDES.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, n'est pas certain que les procès-verbaux remis sur Pléiades soient bien ceux qui sont modifiés.

Madame Julie FERNANDES l'assure et souligne qu'elle n'a pas d'intérêt personnel à déformer les propos des organisations syndicales. Chaque modification demandée est appliquée, par exemple celles de Monsieur PEROUX ou Monsieur GAZO en ce qui concerne le présent procès-verbal.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, suppose qu'elles ont pu être prises en compte en amont.

Madame Julie FERNANDES explique que l'échange a eu lieu le matin même, ce qui a posé une problématique de temporalité, et que l'échange avec Monsieur PEROUX s'est quant à lui tenu début mai. Le document sera envoyé sur les boîtes mail du syndicat, et une fois qu'il sera voté, le procès-verbal sera de nouveau transmis, puis diffusé.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait remarquer qu'en cas de demande de retour de documents, il est important que les représentants du personnel reçoivent les dossiers bien en amont et non sept ou huit jours avant la réunion.

Madame Sylvie DURAND assure que les délais seront revus.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait savoir qu'il a créé un *drive* sur Gmail permettant d'accéder à l'ensemble des dossiers.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, déclare de nouveau qu'il ne remet absolument pas en question le travail de Madame FERNANDES.

Madame Sylvie DURAND le confirme, ajoutant qu'elle ne remet également pas en cause le travail de Mme FERNANDES, et précise qu'elle le sait car elle le lui rappelle régulièrement.

Monsieur Benoît JAMONNEAU et Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, mentionnent de nouveau l'importante charge de travail impartie à Madame FERNANDES et indiquent qu'eux non plus ne remettent pas en cause le travail effectué, que ce n'est pas l'objet ici.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, ajoute que le prochain PV en témoignera.

Madame Sylvie DURAND approuve, puis propose d'approuver le procès-verbal avec les modifications prises en compte.

Le procès-verbal du CST du 4 avril 2025 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : Réorganisation d'une cellule de gestion financière expérimentale (vote)

Dossier présenté par Madame Lucile BOURA, Directrice mutualisée Finances et Commande publique, et par Monsieur Johan GARDON, Directeur général adjoint des Services mutualisés

Monsieur Johan GARDON précise qu'il s'agit de présenter une proposition de mise en œuvre d'une cellule de gestion à l'échelle du pôle Équipement et Espace publics, portant sur les missions comptables et d'exécution des marchés publics.

Avant la fusion des deux administrations, les fonctions comptables et d'exécution des marchés publics étaient centralisées à la Direction des Finances et de la Commande publique. Elles ont ensuite été délocalisées au sein de chaque direction en 2016, fonctionnement qui est toujours d'actualité. Un correspondant Comptabilité et Marchés publics est présent dans chaque direction, assurant les fonctions d'exécution budgétaire (émissions des bons de commande, aide à la préparation des budgets) et d'exécution des marchés publics.

Cependant, un manque de sécurisation a été constaté sur ces fonctions, notamment par les organismes de contrôle, dont la CRC, en raison des différents niveaux de formation des agents présents dans les directions, donc d'une hétérogénéité des compétences. Néanmoins, ces fonctions ayant été rapprochées des opérationnels, cela permet une proximité entre le référent administratif et les techniciens. L'idée n'est donc pas de revenir complètement en arrière et de perdre ce lien, qui était très appréciable au niveau technique.

Aussi, il est proposé de remonter les fonctions comptables et d'exécution de marchés publics au niveau de la Direction générale. Cela permettrait de sécuriser la chaîne comptable, mais présenterait également un intérêt en termes de management, puisqu'il n'y avait jusqu'alors qu'un seul agent, ce qui pouvait poser problème en cas de congé.

Il s'agit donc de créer une cellule au niveau du pôle. Chaque référent comptable conserve son lien avec les différentes directions, mais avec homogénéité et une sécurisation des différentes tâches, et la possibilité de remplacement si nécessaire.

Monsieur Johan GARDON ajoute que ce travail a été réalisé avec les agents en poste afin de répondre au mieux à leurs attentes. Il est ainsi à noter une différence entre la réflexion théorique initiale et la forme finale de la cellule comptable, raison pour laquelle les profils peuvent être hétérogènes.

Madame Lucile BOURA confirme que l'objectif est de regrouper les futurs assistants de gestion comptable sur le même site afin qu'ils puissent travailler en commun et partager leurs difficultés. L'objectif est également de déployer des solutions plus rapidement et de partir d'une base de procédures communes, puisqu'un certain nombre de procédures comptables ont été détaillées et doivent être unifiées.

Tout n'a pas été rédigé, cela se fera en collaboration avec les assistants de gestion comptable dans le cadre du futur probable démarrage de la cellule pour pouvoir les associer et qu'il soit tenu compte de leurs difficultés, mais aussi que les façons de faire et les besoins des directions soient pris en compte dans la rédaction desdites procédures.

L'objectif est ici d'avoir un fonctionnement commun, qu'il s'agisse des bons de commande de la Direction du Bâtiment ou de la Direction de l'Espace public.

La cellule de gestion permettra de confier progressivement l'ensemble des phases préparatoires à l'engagement, comme cela se fait déjà. Les référents auront une vision plus globale du travail qu'ils réalisent. À ce jour, ils effectuent des tâches métier et des tâches comptables. Sur ces dernières, ils font un bon de commande sans maîtriser les suites, raison pour laquelle les saisies peuvent être perfectibles. En effet, ces agents ne se rendent pas forcément compte qu'un bon de commande engendre un mandat de paiement, lequel peut poser différents types de difficultés à la Trésorerie. L'objectif est donc que les référents interviennent sur un périmètre plus large en ce qui concerne la préparation des paiements.

Un regroupement permettrait également de mettre les référents sous la responsabilité d'une personne qualifiée en finance et en droit de la commande publique, puisque ces agents sont actuellement partagés entre leur directeur et les agents de la Direction des Finances, donc n'ont pas toujours le même interlocuteur. L'objectif est qu'ils aient en proximité un responsable de cellule capable de résoudre leurs difficultés dès qu'elles se posent, et ce dans le respect des règles de la comptabilité publique et du droit des marchés publics.

Il s'agit donc d'offrir une meilleure continuité de service, notamment en cas d'absence, mais aussi de préciser les responsabilités de chacun dans l'élaboration des procédures, puisque des glissements de responsabilité ont pu être constatés dans le cadre de contrôles, avec des référents qui pouvaient se retrouver à certifier des opérations qui n'étaient pas de leur ressort.

Il est également prévu un temps de formation avec les chefs de service de la Direction des Finances, notamment sur l'achat, les attendus des achats et de la nomenclature des marchés publics, informations qui n'ont pas forcément été expliquées aux agents. L'ensemble des champs métiers sera

donc repris successivement (achats, commande publique, préparation et exécution budgétaire) afin que chaque agent ait un socle commun de compétences. Les chefs de service de la Direction des Finances seront formateurs sur ces questions.

La constitution de la cellule a été préparée sur la base des appétences de chaque agent, lesquels ont tous été reçus et écoutés. Il leur a été demandé d'indiquer s'ils étaient à l'aise avec les finances, si ce sujet leur plaisait et s'ils désiraient monter en compétence. Le périmètre de la cellule s'est donc constitué sur la base du volontariat.

Monsieur Johan GARDON précise que l'objectif initial était la sécurisation de cette fonction. Ainsi, si les agents souhaitent se spécialiser dans les fonctions comptables et d'exécution des marchés, cela se fera au sein de la cellule. Pour ceux qui ne le souhaitent pas, leur profil de poste a été repris et il leur a été proposé et garanti un ETP dans les directions.

Il est à noter qu'une partie des agents a voulu se spécialiser à 100 %, qu'une autre a souhaité rester dans les directions et qu'une personne a demandé à faire les deux. Il lui a donc été proposé une période de deux ans durant laquelle elle sera dans sa direction et dans la nouvelle cellule.

Madame Lucile BOURA fait savoir que trois blocs sont prévus pour l'organisation générale de la fonction financière dans la Collectivité.

Le premier concerne les directions opérationnelles. Elles restent en charge des fonctions financières car c'est inhérent à la gestion des projets, et conservent également la préparation budgétaire, ainsi que la mise à jour du PPI pour la partie investissement. Elles auront toujours l'initiative de la dépense, puisque c'est le terrain qui déclenchera toujours la demande d'achat. La validation du bon de commande restera également à leur charge, ainsi que l'attestation du service fait, étape extrêmement importante dans la sécurisation des circuits financiers, puisque seule cette direction sait dire si le service est fait, pas fait ou mal fait, et si le paiement peut intervenir. Cela permettra de sortir certains référents de la certification du service fait, comme c'est le cas actuellement.

La cellule de gestion sera chargée de la saisie du bon de commande et de l'engagement, en dépenses et en recettes, ainsi que de la gestion des pièces justificatives devant accompagner les pièces comptables, en lien avec la Direction opérationnelle (ordres de service, procès-verbaux de réception, etc.). Elle sera également en charge du rapprochement de l'engagement et de la facture, elle fera la vérification de la conformité et procédera éventuellement à l'ajout de pièces justificatives. La liquidation de la dépense (contrôle de chaque ligne de la facture) sera encore à la charge de cette cellule, tout comme la création des fiches immobilisation pour l'inventaire et les virements de crédit. Enfin, elle aura la mission de sortir des tableaux de bord de pilotage budgétaire et financier, ce qui est une nouveauté. En effet, une moitié est actuellement faite dans les directions et une autre à la Direction des Finances, mais l'objectif est ici que le modèle de restitution d'informations financières soit semblable en termes de production.

Dans un premier temps, la Direction des Finances conservera en intégralité le visa des bons de commande, puis cela sera à définir par la suite. Elle sera également chargée de la réception des factures sur Chorus et de leur redistribution, sachant que cette dernière tâche a vocation à être automatisée. Elle aura encore en charge la création et la modification des tiers, opération réputée sensible au niveau comptable, le mandatement de la dépense (numérotation des pièces comptables), les missions du flux pour le Trésor public, la réalisation des titres, le traitement des annulations de pièces et le contrôle global des immobilisations (contrôle de l'inventaire).

Monsieur Johan GARDON précise que la cellule de gestion conserve la mission relative à l'intégration de la comptabilité carbone, puisque de nouvelles obligations s'imposent à la collectivité

Madame Lucile BOURA précise que la Direction des Finances sort la conclusion, mais que la cotation est effectivement à la charge des directions.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame Lucile BOURA et Monsieur Johan GARDON pour la présentation de cette nouvelle cellule et s'enquiert d'éventuelles questions.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD CT, souhaite s'assurer que pour les quatre agents qui ne souhaitent pas rejoindre la cellule, donc qui resteront dans leur direction, les tâches comptables migrant à la cellule seront remplacées par d'autres missions permettant de garantir un plan de charge suffisant.

Par ailleurs, il relève qu'il est indiqué que cela a été fait en fonction l'appétence des agents, c'est ce qu'il espère réellement car c'est rare.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur GAZO de le faire remarquer.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, comprend que les directions auxquelles appartiennent les agents ne désirant pas rejoindre la cellule ont revu leurs profils de poste. Il souhaite donc que les conséquences de ces changements de poste soient présentées en CST.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la RH communiquera en ce sens.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aimerait que les profils de poste soient harmonisés.

Madame Sylvie DURAND partage également ce souhait.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, désirerait que les profils de poste soient aussi mis à jour, précisant que Monsieur RAFFIN, ancien Directeur du Bâtiment, apparaît encore sur une fiche, ce qui est gênant.

Monsieur Johan GARDON en convient, mais explique que la personne concernée par cette fiche n'a pas fait l'objet d'une évolution, raison pour laquelle son profil n'a pas été modifié.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait remarquer que les profils de poste n'ont pas le même format.

Madame Sylvie DURAND confirme que l'harmonisation des profils est nécessaire.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite intervenir sur le fond et sur la forme.

Sur le fond, la question de la proximité est effectivement importante, puisque les directions opérationnelles sont les mieux placées pour connaître les besoins au niveau comptable. La proximité entre la personne à l'origine de la demande et le référent comptable est donc très positive. Néanmoins, une période de latence et de préparation est à prévoir en termes d'organisation.

Sur la forme, Monsieur PEROUX constate que les agents ne s'intéressant pas à la comptabilité n'ont pas été intégrés dans la cellule et continueront à avoir des missions qui ne sont pas comptables et qu'ils avaient parfois déjà en charge. Il a également compris qu'un référent comptable est prévu par direction.

Monsieur Johan GARDON précise que le pôle comprend quatre directions, mais que cinq personnes sont prévues dans la configuration, ainsi que la responsable, puisqu'il a été tenu compte des agents en place. Il est à noter qu'un agent ne pourra pas assumer la totalité de la gestion du portefeuille d'une direction, mais souhaite néanmoins assurer ces missions, raison pour laquelle une personne supplémentaire est prévue.

Il ajoute que si l'organisation prévoit quatre directions avec quatre référents comptables et un responsable, dans la réalité, une personne sera à 60/40 et une autre arrivera à temps complet dans la cellule, mais ne pourra assumer la totalité des tâches attendues.

Au regard de la disparité actuelle des profils, l'objectif est également que ces derniers ne soient pas dégradés suite à l'intégration dans la cellule, donc *in fine* en termes de rémunération. Par exemple, deux collègues sont actuellement en inadéquation grade/poste, c'est-à-dire qu'ils sont de catégorie C, mais sur des fonctions de catégorie B. La nature des profils a donc été travaillée afin qu'ils conservent les missions et le régime d'un niveau B.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite connaître l'avis des directeurs et de Monsieur GARDON sur ce point.

Monsieur Johan GARDON confirme que le temps d'appropriation est important. La crainte principale étant de perdre le lien et la proximité, cela a été consolidé, notamment d'un point de vue géographique, même si cela a été complexe. Le détail des profils de poste a également dû être étudié, en particulier pour s'assurer que les fiches de poste des personnes ne souhaitant pas intégrer la cellule ne soient pas fictives.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, constate que les agents se sont proposés sur la base du volontariat pour les fonctions comptables.

Monsieur Johan GARDON explique que l'objectif premier était d'aller vers une consolidation par la cellule de gestion de la fonction comptable et de l'exécution de la commande publique, mais confirme que cela s'est fait sur la base du volontariat.

Au regard de la disparité de niveau des agents, **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, s'interroge sur les formations prévues, notamment sur le calendrier de formation et sur une éventuelle sollicitation d'intervenants extérieurs.

Madame Lucile BOURA souligne que les non-conformités existantes seront prises dans l'ordre du processus logique d'exécution comptable. La première personne à intervenir sera donc Delphine GANTIER, qui reprendra la fonction d'achat à la base et proposera des outils de travail. L'objectif est de proposer un temps d'explication, presque de tutorat, à chaque agent. Elle sera donc présente une demi-journée par semaine pour faire un apport théorique, et ce dès que possible, puis reviendra à fréquence hebdomadaire pour un retour d'expérience, par exemple suite à des problèmes de nomenclature de marchés publics, lesquels sont rapidement identifiables. Aussi, il ne s'agit pas d'une démarche descendante d'information, mais d'une démarche d'accompagnement et d'évolution.

Le second chef de service positionné pour la formation sera Boris CENSIER pour le service Marchés publics. Il reprendra également les bases, notamment le MAPA ou la période d'appréciation des seuils.

Le temps de préparation a effectivement été long, mais il était nécessaire. Il s'est avéré inutile de former les référents ou les assistants de gestion comptable en l'absence des techniciens. L'objectif est donc de débiter un cycle de formation en octobre pour les techniciens et pour les référents, puisque si un problème se pose sur une pièce comptable, le référent est rarement le seul impacté.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, fait remarquer que les responsables de service qui dispenseront des formations auront une charge de travail supplémentaire.

Madame Lucile BOURA répond qu'ils sont souvent déjà formateurs et précise que l'objectif est de gagner du temps par la suite. Il s'agit donc d'un « placement ».

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, croit savoir qu'un formateur interne perçoit 10 euros par mois.

Monsieur Gilles RENOIR infirme, précisant qu'il perçoit 10 euros de l'heure.

Madame Sylvie DURAND souligne avec ironie que pour une fois, elle ne trouve pas Monsieur GAZO très généreux.

(Rires)

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait savoir qu'elle a rencontré les agents qui intégreront cette cellule et qu'ils lui ont fait part de leurs difficultés, lesquelles semblent avoir été prises en compte. Cependant, cette mise en œuvre a pu être douloureuse pour certaines personnes, qui se sont senties malmenées, ayant parfois l'impression d'un manque de respect, y compris vis-à-vis de la hiérarchie et de la direction.

Elle ajoute que les agents souhaitent rester à proximité des techniciens, d'où l'importance du binôme référent comptable/technicien, point sur lequel les représentants du personnel sont rassurés.

En revanche, elle s'interroge sur le cas de l'équipe allant à Ramon, se demandant si le référent comptable reste à Goscinny.

Monsieur Johan GARDON le confirme, puisque les quatre directions n'ont pas pu être regroupées géographiquement. Néanmoins, du temps sera aménagé à Ramon, où se rendra également le référent comptable.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, suggère avec humour de lui offrir un vélo électrique puissant lui permettant de se déplacer rapidement.

Monsieur Johan GARDON suppose qu'il en sera très content.

(Rires)

En ce qui concerne la façon dont certains collègues ont pu vivre cette réorganisation, il confirme que celle-ci a été longue. Elle a débuté par une phase d'audit avec les collègues référents afin de recueillir leurs souhaits, puis a été suivie d'un travail au niveau de l'encadrement, des responsables de service et des directeurs. Néanmoins, Monsieur GARDON reconnaît que la période intermédiaire entre ces deux phases n'a pas été suffisante.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, considère que ce temps était nécessaire et que l'inverse aurait été anormal.

Monsieur Johan GARDON en convient, mais confirmant que tout changement engendre du stress, il prend acte de la remarque de Madame LUCAS.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se félicite de la recherche d'efficience quant à la proposition et la mise en conformité au regard des préconisations exercées par la CRC.

Toutefois, la CFDT sera attentive aux aspects qualitatifs liés à l'accompagnement des agents sur ce changement, lequel peut effectivement s'imposer, même si les individus sont rétifs par nature au changement, comme l'indiquent les études sociologiques.

Monsieur DURQUETY considère donc positif que cette réorganisation ait été travaillée dans le temps et ait été expliquée afin d'obtenir l'aval individuel des agents au regard de leurs pratiques (singulières ou pas) et leur assurer que leur intérêt en tant que professionnels inscrits dans un collectif serait entendu.

Ainsi, les intentions de la Collectivité, dont le syndicat CFDT prend acte, seront jugées sur pièce par les représentants du personnel, d'autant plus que les récentes présentations faites en séance dans le cadre de réorganisations n'ont malheureusement pas trouvé d'échos positifs quant à la nature de l'accompagnement au changement. En effet, de nombreux collègues ayant subi des réorganisations d'organigrammes, de missions ou de fonctions émettent des réserves dans leur quotidien professionnel, voire même ont signifié leur désir de quitter la Collectivité, y compris des cadres. S'il s'agit effectivement du quotidien d'une Collectivité, la perte de qualité est cependant toujours gênante.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, comprend le besoin de se mettre en conformité et d'avoir un fonctionnement plus clair et efficient. Néanmoins, pour être bien vécu, le changement doit avoir du sens et être compris, puisque « du changement pour faire du changement » peut créer de la déstabilisation et de l'incompréhension, ce qui finit par générer un mal-être au travail. L'accompagnement au changement est donc essentiel et doit commencer par des explications claires afin de faire comprendre les raisons dudit changement.

La CGT note qu'il s'agit d'une expérimentation, ce qui suppose qu'elle fera l'objet d'une évaluation, de retours et d'ajustements si nécessaire. Le syndicat sera donc vigilant, d'autant plus que les élus CGT n'ont pas pu rencontrer les agents concernés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, partage le propos de ses collègues, rappelant qu'il était initialement question de restructuration, puis de réorganisation, et qu'il s'agit aujourd'hui de changement, même si ces termes ont la même signification.

Faisant écho aux propos de la CFDT, il confirme que de nombreuses réorganisations ou restructurations de service interviennent et peuvent parfois être complexes. Aussi, il considère que cela devrait davantage être qualifié d'accompagnement à la restructuration que d'accompagnement au changement. En effet, les agents sont habitués aux processus de restructuration, alors que le changement est différent, étant plus tamisé, même si la situation est la même au final.

Monsieur GAZO est donc sur le même point de vigilance que la CFDT, à savoir que les nombreuses restructurations ne sont pas très bien vécues, ce qui justifie un accompagnement à la restructuration.

Madame Sylvie DURAND estime que cette présentation va dans le bon sens et qu'il est absolument nécessaire de restructurer et réorganiser. Il ne s'agit pas de « faire du changement pour faire du changement », mais une réorganisation qui s'impose.

Au regard du temps alloué à la mise en place dudit changement, elle témoigne sa confiance aux directeurs, à la Direction des Finances et à Lucile BOURA, pour accompagner ce changement dans les meilleures conditions. Cette nouvelle organisation nécessitera sans doute des ajustements, rien n'étant parfait immédiatement, mais la Collectivité sera bien évidemment attentive aux agents.

Madame Sylvie DURAND souligne néanmoins que les agents ont été rencontrés et que leurs appétences ont été prises en compte, ce qui est un point très fort.

Elle remercie ensuite Messieurs Frédéric PORCHER et Julien BRÉMAUD.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, demande à ne pas participer au vote.

Madame Sylvie DURAND le comprend, précisant que Madame Lucas pourra donc voter.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 7
ABSTENTIONS : CFTD (3 voix), CGT (2 voix) FO (1 voix), SUD (1 voix)	VOTES POUR : 7 voix

Madame Sylvie DURAND prend acte de l'abstention des représentants du personnel.

Point n° 3 : CNAS/COSeL - Bilan d'activité 2024 (vote)

Dossier présenté par Madame Céline PAVAGEAU, membre élue du comité des œuvres sociales et de loisir et Madame Isabelle DURAND, responsable du pôle action sociale

Madame Céline PAVAGEAU commence par excuser Monsieur David LEMASSON qui n'a pas pu être présent, raison pour laquelle elle prend sa place en tant que Trésorière.

Après avoir indiqué que le COSeL est géré par 14 administrateurs, dont 11 membres issus des syndicats et trois d'un collège statutaire, elle a une pensée pour Stéphane LE BRETON, qui se bat actuellement contre la maladie.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, le lui signalera, soulignant qu'une séquence de cerfs-volants sera organisée à Saint-Georges-de-Didonne.

Madame Céline PAVAGEAU ajoute que les élections pour le renouvellement du Conseil d'administration auront lieu en 2026. En 2024, deux nouveaux membres ont été intégrés à ce Conseil d'administration, l'un de la CFDT et l'autre de SUD.

S'agissant du fonctionnement du COSeL, trois agents sont mis à disposition à 50 % pour La Roche-sur-Yon Agglomération.

Différents projets sont menés par le COSeL, répartis sur les commissions loisirs, jeunes, sociale, ainsi que sur les sections retraités, randonnée, course à pied, guitare et chant, avec une nouveauté en 2025, à savoir la section jeux.

En ce qui concerne les subventions et adhésions, le COSeL a reçu 150 000 en 2024 de la part des deux collectivités et 2 184 euros de la part d'Orion et du Centre Sports et Loisirs, soit un total de 152 184 euros.

Il est également à noter une hausse de la subvention intervenue au 1^{er} janvier 2024 du fait de l'intégration d'environ 300 agents supplémentaires du CIAS.

(Madame Kitty COVEMARKER quitte la séance à 15 heures 07)

En 2024, le taux de reversement était de 86 %, contre 122 % en 2023. Cette différence s'explique par l'excédent dû aux entrées à la piscine, lesquelles ont été moins importantes que prévu.

Le nombre d'actifs inscrits au COSeL est de 1 842, contre 886 pour les retraités. Les utilisateurs actifs inscrits sont quant à eux 896, contre 127 pour les retraités. Pour les actifs, cela représente 49 % d'utilisateurs et 14 % de retraités.

Il faut rajouter à cela le nombre d'agents ayant pu bénéficier dans l'année des entrées à la piscine, au nombre de 5 791. Néanmoins, ces entrées étant non nominatives, elles ne peuvent être incluses dans le nombre de bénéficiaires.

En 2024, près de 1 100 agents actifs et retraités ont utilisé au moins une fois le COSeL.

Concernant le bilan des actions, un document a été envoyé aux membres de l'instance détaillant l'ensemble des activités proposées par le COSeL sur l'année 2024, avec certaines actions phares comme l'Arbre de Noël, à laquelle ont participé environ 1 000 personnes. Les deux maisons et le mobil-home fonctionnent également très bien, tout comme le véhicule, qui est très utilisé. Une journée a été organisée à l'île d'Yeu avec 111 personnes, ainsi qu'une sortie au Puy-du-Fou avec 110 personnes, dont le tarif est très attractif. Une opération Ciné-Noël a encore été organisée avec des tickets de cinéma à moindre coût.

Le nombre de bénéficiaires par section est le suivant :

- Course à pied : 4 ;
- Randonnée : 101 ;
- Guitare et Chant (section récente) : 8 ;
- Retraités : 993

Madame Isabelle DURAND ajoute que le coût par agent pour l'adhésion au CNAS représentait 217 euros de janvier à août 2024, soit une augmentation de 5 euros. De septembre à décembre, la facture s'élève à 72,33 euros, sachant que les agents doivent justifier de six mois de présence continue

pour pouvoir adhérer. En cas de départ en cours d'année, l'agent reste bénéficiaire jusqu'au 31 décembre.

Le coût global pour les quatre collectivités et établissements est de 497 943 euros, ce qui représente une hausse de 62 636 euros entre 2023 et 2024, laquelle s'explique par l'augmentation de 5 euros par agent et par l'intégration des agents du CIAS.

Les prestations représentent quant à elles 491 834 euros, soit un taux de reversement de 99 %.

L'Agglomération est toujours à 122 % d'utilisation, contre 96 % pour la Ville, 82 % pour le CIAS et 37 % pour le CCAS, ce qui représente un total de 99 %.

Il est à noter que le taux d'utilisation de la Ville est en baisse de 5,6 % par rapport à l'année précédente. Cela s'explique par des baisses de prestations non soumises à condition de ressources, notamment en lien à des départs à la retraite et à des décès, qui ont heureusement été moins nombreux, mais aussi à des médailles, au Noël des Enfants et à la rentrée scolaire, ce qui peut signifier que les agents ont moins d'enfants à charge.

Les demandes de prêt ont augmenté significativement sur le CIAS et l'Agglomération.

Les aides soumises et non soumises à condition de ressources représentent près de 60 % des prestations pour le CIAS, la Mairie et l'Agglomération, et 37 % pour le CCAS.

Il est également constaté une forte sollicitation de la billetterie.

En ce qui concerne le CIAS et le CCAS, l'objectif était d'augmenter le taux de reversement. Des permanences ont donc été mises en place au mois de mai au pôle Action sociale dans les EHPAD.

Madame Isabelle DURAND précise qu'une hausse de 5 euros est également annoncée en 2025, qui apparaîtra donc dans le bilan suivant.

Par ailleurs, comme annoncé en Flash RH en début d'année, certaines prestations du CNAS sont désormais soumises au prélèvement à la source par les impôts, identifiées par le Trésor en lien avec le CNAS, d'où une nouvelle procédure pour les agents, lesquels doivent renseigner certains éléments complémentaires, notamment leur numéro de Sécurité sociale.

Madame Sylvie DURAND souhaite savoir quelles prestations sont concernées par ce prélèvement.

Madame Isabelle DURAND répond qu'il s'agit des prestations suivantes :

- Permis de conduire du bénéficiaire ;
- Permis de conduire de l'enfant ;
- Stage animateur BAFA ;
- Médaille du Courage (qui ne concerne pas la Ville) ;
- Déménagement pour changement de situation familiale ;
- Décès d'un enfant à charge, du conjoint ou d'un ascendant ;
- Hébergement permanent pour les retraités ;
- Accueil de loisirs ;
- Enfant handicapé ;
- Handicapé avec tierce personne ;
- Mariage ou PACS ;
- Naissance simple ;

- Retraite Métropole ;
- Licenciement inaptitude Métropole ;
- Naissance multiple.

Il est à souligner qu'il n'y a pas d'impact financier sur le montant proposé par le CNAS puisque l'ensemble de ces prestations a été revalorisé de 10 %. Par exemple, l'aide au permis de conduire pour le bénéficiaire était de 150 euros en 2024, contre 165 en 2025.

Madame Sylvie DURAND comprend qu'il s'agit d'une contrepartie.

Madame Isabelle DURAND le confirme, précisant que les agents non imposables percevront la totalité. Le CNAS reversera directement la somme nette, raison pour laquelle tout le monde n'aura pas la même somme. Le service des impôts indique le taux, puis le CNAS l'applique directement et reverse aux impôts. Il fait néanmoins souligner que cette mesure est nationale et n'est donc pas du fait du CNAS.

Madame Sylvie DURAND suppose qu'elle était prévue dans la loi de finances.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'interroge sur la Médaille du Courage.

Madame Isabelle DURAND suppose qu'elle concerne les pompiers.

Madame Sylvie DURAND précise qu'elle est également destinée à des personnes qui feraient un acte de courage et dévouement, par exemple sauver quelqu'un de la noyade.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se demande si la noyade administrative rentre en ligne de compte.

(Rires)

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, constate que le CIAS et le CCAS sont à 89,6 %, ce qui paraît énorme, même s'il comprend l'impact de la bascule.

Madame Isabelle DURAND répond qu'il s'agit du taux d'évolution.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aurait souhaité avoir le détail, rappelant que le CCAS avait auparavant cinq EHPAD, et que ces derniers, ainsi que les agents, sont passés au CIAS.

Madame Sylvie DURAND souligne que ce sera plus clair l'année suivante.

Madame Isabelle DURAND ajoute que les agents ayant intégré le CIAS et les EHPAD de l'Agglomération avaient déjà le CNAS et le FDAS, ce qui explique l'augmentation du taux. Par ailleurs, la pyramide des âges fait que certains agents des EHPAD de la Ville n'ont plus (ou moins) d'enfants à charge, ce qui réduit les demandes de prestation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, réitère la demande de la CGT de connaître le nombre de familles ayant bénéficié du CNAS, par exemple par rapport à la composition du foyer.

Madame Isabelle DURAND explique que le document précise le nombre d'utilisateurs.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en convient, mais regrette que la composition familiale n'apparaisse pas.

Madame Sylvie DURAND fait savoir que le CNAS ne fournit pas ces données.

Madame Isabelle DURAND le confirme, puisqu'il s'agit de respecter la réglementation RGPD.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaiterait connaître les aides attribuées aux familles.

Il souligne également l'importance des actions locales, prenant l'exemple du Festival international du Film, puisqu'un certain nombre d'agents peut bénéficier de tarifs intéressants.

En conclusion, la CGT considère que la subvention mériterait d'être augmentée au regard du nombre de personnes reçues au niveau des EHPAD extérieurs et non selon le montant qui a été versé.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la subvention a été augmentée en 2024 en ce sens.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, remercie l'ensemble des administrateurs, lesquels concourent à proposer tout au long de l'année des activités sociales, culturelles, sportives et associatives, et rappelle la particularité de la structure, celle-ci étant composée d'agents aidés quotidiennement par du personnel mis à disposition.

La CFDT reste attachée à la complémentarité des deux offres, dont l'une repose sur des prestations plus locales comme le COSeL. Le personnel mis à disposition permet aussi un accompagnement pour les personnes les plus éloignées des demandes dématérialisées qu'offre le CNAS. Cela peut être regrettable, mais un certain nombre d'agents reste peu à l'aise avec les aspects déclaratifs et nécessaires à l'obtention d'aides sociales dispensées par le CNAS. Ils peuvent néanmoins trouver un accompagnement physique, raison pour laquelle la CFDT réitère son intérêt, estimant important que cette présence soit pérennisée.

Monsieur Mathieu DURQUETY souligne que le bilan 2024 ne dépend pas de celui de l'année 2023, c'est-à-dire qu'au-delà de l'aspect qualitatif, il répond à des milliers de sollicitations diverses et variées.

Par ailleurs, les agents demeurent très attachés à la « gratuité » de la piscine. Celle-ci n'est évidemment pas gratuite, puisque la Collectivité en paye l'entrée aux agents justifiant de leur rattachement.

La CFDT rappelle la vive inquiétude survenue en fin d'année 2024, début d'année 2025, puisque pour des raisons budgétaires, la Collectivité était dans l'obligation de faire des choix. Ainsi, au regard de l'absorption de 350 agents supplémentaires dépendant du CIAS, la CFDT souhaite que la Collectivité aligne ou mette en adéquation les montants alloués, cela dans l'objectif de tendre vers une montée en puissance des demandes des agents. En effet, 350 agents sont tout de même concernés, donc il est fort probable que lorsqu'ils auront conscience de l'ensemble des possibilités qui leur sont offertes en termes d'aides, l'impact financier ne soit pas négligeable. Dans une logique d'équilibre, il faudra donc être à la hauteur des enjeux.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que la gestion du COSeL se fait en intersyndicale, soulignant que les gens s'entendent « à peu près bien », ce qui montre que cela est possible.

Rappelant la promesse de la Collectivité d'un abondement à hauteur de 15 000 euros, qui ne s'est pas réalisée, il souhaite savoir si cette dernière procèdera à cet alignement en 2025.

Madame Sylvie DURAND s'interroge sur lesdits 15 000 euros.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique qu'ils se justifient par l'accroissement de la population de bénéficiaires.

Madame Sylvie DURAND répond qu'aucune augmentation n'est prévue au budget cette année. Cette réflexion a été menée, et ce pour l'ensemble des associations. Les subventions ont été maintenues, mais il n'y aura pas d'augmentation en 2025, même si une attention sera portée à ce point sur 2026. Pour autant, la volonté du Maire-Président est bien de conserver les entités CNAS et COSeL, qui sont effectivement complémentaires.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que la négociation se fera pour l'année 2026.

Madame Sylvie DURAND répond positivement, mais précise que cela dépendra du budget, rappelant que la Collectivité est tributaire de la survenue d'éventuelles annonces de l'État.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, se joint aux remerciements et aux félicitations pour le travail accompli, souvent de manière bénévole, par les collègues faisant partie du Conseil d'administration du COSeL. En revanche, il s'interroge sur l'augmentation significative des demandes de prêt.

Madame Isabelle DURAND répond que cela concerne principalement le CIAS et l'Agglomération, avec une hausse de 5000€ pour chaque entité, mais propose d'apporter davantage de détails sur les prêts si besoin.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, estime que cette évolution est préoccupante.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime que l'augmentation de la subvention en est d'autant plus nécessaire.

Madame Isabelle DURAND précise que ces demandes ne sont pas seulement sociales et portent également sur l'amélioration de l'habitat, même si cela reste effectivement un prêt.

Madame Céline PAVAGEAU fait savoir que quatre avances sociales ont été recensées au niveau du COSeL.

Madame Sylvie DURAND remercie une nouvelle fois les rapporteuses pour leur présentation, comme elle avait eu l'occasion de le faire lors de l'Assemblée générale du COSeL, puis soumet le bilan d'activité au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTES POUR : CFTD (3 voix), CGT (2 voix) FO (1 voix), SUD (1 voix)	VOTES POUR : 7 voix

Point n° 4 Réorganisation de la Direction Citoyenneté et Jeunesse

Dossier présenté par Monsieur Denis GERBOUIN, Directeur Citoyenneté et Jeunesse

Monsieur Denis GERBOUIN précise que ce point fait suite au CST du mois de février, lors duquel avait été présenté le rattachement de la Jeunesse à la Citoyenneté, qui est désormais effectif. Une réunion avait alors été prévue afin d'expliquer l'organisation mise en place en concertation avec les agents.

Après avoir rappelé que la Direction Citoyenneté et Jeunesse est rattachée au pôle Services à la Population, il détaille le nouvel organigramme.

Celui-ci comprend un directeur de catégorie A et deux services, le premier étant le service Ville et Quartiers Démocratie participative, déjà existant. Il est constitué d'un responsable de service (ETP de catégorie B) et d'une assistante, qui s'occupera également des finances de la Direction. L'activité Ville et Quartiers comprend quant à elle cinq correspondants de quartier, donc cinq ETP, trois catégories C et deux catégories B, ce qui était déjà le cas auparavant. Enfin, l'instance consultative, qui s'occupe également du Conseil des Sages, est constituée d'un ETP à 80 % de catégorie C.

En parallèle, le service Jeunesse a été créé, qui était essentiellement rattaché à un Point Information Jeunesse. Ce service est constitué d'un responsable de service, qui sera prochainement recruté, d'un ETP de catégorie A et d'une chargée de mission Jeunesse de catégorie A, qui existait déjà dans l'ancienne organisation. Le Point Information Jeunesse perdure également, il suivra les actions de la future politique Jeunesse, avec un responsable encadrant (ETP de catégorie B) et les animateurs du Pôle Information Jeunesse, soit quatre ETP, un de catégorie B et trois de catégorie C.

Monsieur Denis GERBOUIN fait remarquer que ces modifications sont assez légères, d'autant plus que l'encadrement était déjà important sur le service Jeunesse.

Il mentionne ensuite les Assises de la Jeunesse, indiquant qu'une trentaine d'actions sont identifiées et étalées dans le temps jusqu'en 2026 et au-delà, actions qui ont été vues avec et à la demande des jeunes. La première débutera le 28 juin prochain avec les Olympiades, suivies d'un cinéma de plein air en soirée.

L'organisation de ces événements nécessite beaucoup de travail, ce qui justifie le renforcement de l'équipe et la mise en place d'un responsable pour suivre la stratégie Jeunesse avec la chargée de mission.

S'agissant des fiches de poste, les modifications concernent principalement les animateurs Jeunesse du Point Information Jeunesse. Après entretien avec ces agents, il a été collectivement constaté une absence d'expertise malgré leur polyvalence.

Plusieurs expertises ont été identifiées, notamment au niveau de l'accueil. En effet, le Point Information Jeunesse est labélisé Information Jeunesse Pays de la Loire, donc la Collectivité a l'obligation de proposer des permanences d'accueil à la médiathèque Benjamin Rabier. À ce titre, les horaires d'accueil ont été réduits, car les interventions hors les murs vis-à-vis des actions et des demandes des jeunes doivent se faire là où se trouvent ces derniers.

La deuxième expertise identifiée est bien évidemment l'intervention hors les murs (démarche aller vers), qui représente l'activité principale auprès des jeunes.

La communication est une expertise également identifiée, puisque malgré l'existence d'une Direction Communication, il est nécessaire de faire preuve de réactivité face à un public jeune, avec

une personne dédiée qui prenne en charge les sujets de façon immédiate, notamment sur les réseaux sociaux.

La dernière expertise est celle des services civiques. Elle existait déjà pour un animateur, mais il a été rajouté dans les fiches de poste la communication, les interventions hors les murs et l'accueil.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, remercie **Monsieur GERBOUIN** pour sa présentation, mais s'interroge sur l'organigramme, celui-ci prévoyant deux responsables de service : un responsable du service Jeunesse de catégorie A et un responsable du service préexistant de catégorie B.

Monsieur Denis GERBOUIN répond que c'est historique.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, se demande si la présence de deux responsables n'ayant pas le même grade, l'un étant de catégorie A et l'autre de catégorie B, n'est pas incohérente, même s'ils n'ont pas nécessairement les mêmes charges de travail et les mêmes compétences.

Madame Audrey YAOUANC explique que les deux postes sont de catégorie A, mais que la responsable de service n'a pas le diplôme académique lui permettant d'être recrutée sur cette catégorie, puisqu'elle est contractuelle. Cependant, les postes sont calibrés en catégorie A et la personne a bien le régime indemnitaire d'un responsable de service catégorie A.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, suggère donc que ce soit affiché en catégorie A sur l'organigramme.

Madame Audrey YAOUANC indique que si c'est la catégorie de l'agent qui a été affichée, le poste est bien de catégorie A.

Madame Sylvie DURAND confirme qu'il est nécessaire de l'afficher en catégorie A, même si la personne est B.

Monsieur Denis GERBOUIN, modifiera l'organigramme en conséquence.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, constate que l'assistante, qui avait un suivi Finances, est montée en compétence. Il souhaiterait donc connaître le profil de poste.

Monsieur Denis GERBOUIN le comprend, mais indique que cette personne s'occupait déjà des finances du service, raison pour laquelle le profil de poste n'a pas été modifié.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer que les agents deviennent des animateurs Jeunesse alors même qu'ils sont rattachés à la notion d'Information Jeunesse. Il s'étonne donc qu'il soit fait état d'animateurs informateurs Jeunesse d'une part et seulement d'animateurs Jeunesse d'autre part.

Monsieur Denis GERBOUIN estime qu'il s'agit ici de « jouer sur les mots » et souligne que ces personnes sont toujours Point Information Jeunesse, lequel est labellisé Infos Jeunes Pays de la Loire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale que la notion d'Information Jeunesse, qui est le cœur du métier, disparaît dans les documents. Il souhaite donc une harmonisation, rappelant que les informateurs Jeunesse sont rattachés à un service labellisé Jeunesse et Sport. .

Monsieur Denis GERBOUIN fait remarquer qu'il ne s'agit que d'un label et non d'un service. Les personnes en question sont des agents du service Jeunesse.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que les profils de poste présentés indiquent « animateurs informateurs Jeunesse ».

Monsieur Denis GERBOUIN le confirme, s'agissant du nom donné au Point Information Jeunesse.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que ce n'est pas le cas dans la note, raison pour laquelle une harmonisation est souhaitée.

Monsieur Denis GERBOUIN accepte, mais considère que cela n'a pas d'impact, qu'il s'agit juste d'un label.

Dans un souci de clarté, **Madame Sylvie DURAND** propose tout de même de rajouter cette précision.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'interroge également sur l'organigramme, notamment sur la création du responsable de service de catégorie A, avec une chargée de mission Oracle. Au final, l'effectif opérationnel est le même.

Par ailleurs, les missions liées au responsable de service Jeunesse se rapprochent pour plus de 50 % de celles du responsable Info Jeunes. Ainsi, sur une équipe de cinq personnes, le chargé de mission et le responsable ont 50 % des missions du responsable ETP de catégorie B, à savoir encadrer et manager, organiser la gestion des ressources humaines et la gestion des plannings, participer à la définition des besoins en personnel. Aussi, **Monsieur Nicolas GAZO** se demande s'il n'est pas possible de faire l'économie d'un poste.

Monsieur Denis GERBOUIN constate qu'il est demandé de dire à la personne que son poste n'est pas utile. utile ?

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, infirme, mais craint que deux personnes ne soient amenées à faire les mêmes tâches.

Monsieur Denis GERBOUIN fait remarquer que l'encadrement est une partie importante.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, en convient.

Monsieur Denis GERBOUIN ajoute que le responsable Jeunesse doit encadrer, suivre les missions et les contrôler dans le cadre de la stratégie Jeunesse ; le chargé de mission participe quant à lui à la stratégie.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, constate que la stratégie Jeunesse est définie dans la note.

Il donne ensuite lecture de l'extrait suivant : « Être jeune citoyen, c'est aussi donner du temps, s'engager en découvrant les différents temps de concertation » et s'interroge sur lesdits temps de concertation avec la jeunesse.

Monsieur Denis GERBOUIN signale que l'objectif est de présenter une organisation de service et non la politique Jeunesse. Il répond néanmoins que les temps de concertation concernent celles qui ont

eu lieu dans le passé, ainsi que celles qui se poursuivent dans la démarche aller vers, prenant l'exemple des interventions hors les murs.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a cru comprendre que les profils de poste étaient rattachés à une expertise particulière, ce qui concerne le poste de responsable du service Jeunesse, le référent Action hors les murs et le référent Communication et Réseaux. Toutefois, après avoir pris attache avec les personnes concernées, il semblerait que le référent Action hors les murs n'ait pas à assurer une présence éducative régulière sur internet (promeneur du net), alors même que cette notion apparaît dans son profil.

Monsieur Denis GERBOUIN explique qu'elle a été laissée dans le profil de poste parce que le service a besoin de renfort en ce sens.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, suppose que l'agent a été informé qu'il sera chargé de cette mission.

Monsieur Denis GERBOUIN répond que les entretiens ont été faits avec les agents afin de construire les fiches de poste.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime logique que les représentants se questionnent sur ces sujets.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge sur l'harmonisation des profils de poste. S'ils sont tous équivalents, il souhaiterait néanmoins que la catégorie soit précisée.

Madame Sylvie DURAND confirme qu'ils devront être harmonisés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale avec humour que la note fait état de Monsieur GERBOUIN et de Monsieur GEBOUIN.

Monsieur Denis GERBOUIN répond que personne n'est parfait.

(Rires)

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, s'interroge sur les tâches de la chargée de mission, soulignant que l'organisation des Assises est achevée.

Monsieur Denis GERBOUIN indique que cette personne est également chargée du suivi rigoureux du programme suivant les Assises, précisant que les animations sont plus ou moins lourdes. De plus, le suivi est primordial dans les programmes d'action, avec un niveau de transparence et d'information qui est dû à la population, en l'occurrence les jeunes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souhaite savoir si ce suivi se fait en lien avec la structure des animateurs.

Monsieur Denis GERBOUIN répond positivement. Il explique que des liens se font en transversalité avec les animateurs. Il explique que le label info jeunes pays de la Loire a des actions très similaires à ce que la direction peut mettre en œuvre. Il existe des liens très forts.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, suppose qu'il n'existe pas de liens hiérarchiques avec la chargée de mission.

Monsieur Denis GERBOUIN le confirme.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** remercie Monsieur GERBOUIN pour sa présentation, puis soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTES POUR : FO (1 voix), VOTE CONTRE : CFDT (3 voix), SUD (1 voix) ABSTENTION : CGT (2 voix)	VOTES POUR : 7 voix

En raison de la présence de Monsieur BRUNET et de Monsieur VARENNE, **Madame Sylvie DURAND** souhaite intervertir les points 5 et 6 de l'ordre du jour.

Point n° 6 : Présentation de la DSP activités extrascolaires (vote)

Dossier présenté par Monsieur Sébastien BRUNET, Directeur de l'Éducation, et Monsieur Cyril VARENNE, Directeur Proximité et Prévention

Monsieur Sébastien BRUNET précise que le périmètre de cette futur DSP porte sur les sept centres de loisirs, sur les périodes du mercredi, des petites et des grandes vacances scolaires, séjours compris, qu'ils soient courts ou longs.

Cette délégation de service public est envisagée pour une durée de quatre ans. Son contenu ne peut faire l'objet d'expressions en séance, cela afin de se conformer aux règles de la commande publique. Il faudra donc attendre le lancement de la consultation.

Le planning est le suivant :

- Mi-juillet 2025 : Lancement de la consultation publique, puis analyse des offres, sélection des candidats et mise en concurrence ;
- Avril 2026 : Choix d'un candidat ;
- Septembre 2026 : Mise en œuvre du service aux familles avec le délégataire retenu.

Monsieur Sébastien BRUNET précise que deux options autres que la DSP s'offraient à la Collectivité, notamment le lancement d'un marché public. Ce choix n'a néanmoins pas été retenu, puisque dans le cadre d'un marché public de facture classique, le risque financier est supporté par la Collectivité, alors qu'il l'est par le délégataire dans le cadre d'une DSP.

La seconde option était le choix d'une régie, mais elle n'a pas été retenue non plus, la régie induisant une charge financière et de gestion assez importante.

Il a été décidé de modifier la situation actuelle parce que celle-ci n'était pas stable d'un point de vue juridique. Cela n'est pas lié à l'opérateur actuel, que ce soit l'AMAQY ou Loisirs Pluriel, c'est le mode de gestion qui n'était pas satisfaisant et qui présentait un fort risque de requalification en délégation de service public. Il était donc nécessaire, voire urgent, de faire évoluer cette situation.

Un travail d'études approfondi a été réalisé avant le choix de l'option de la DSP, auquel l'AMAQY a été associée.

L'objectif est bien évidemment d'assurer la continuité de service et de maintenir la qualité du service public mis en œuvre sur l'extrascolaire, et même potentiellement de l'améliorer, puisque l'idée est de proposer un service public extrascolaire de qualité aux familles yonnaises et de pouvoir le faire évoluer lorsque c'est nécessaire.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge sur l'illégalité évoquée par Monsieur BRUNET.

Monsieur Sébastien BRUNET précise qu'il n'a pas parlé d'illégalité, mais de risques juridiques inhérents à la situation actuelle. Le mode de gestion existant se fait par une convention-cadre assez globale. Il s'agit donc de mettre en œuvre dans une convention un service qui pourrait être qualifié comme étant d'ores et déjà une délégation de service public. Cette situation n'aurait effectivement pas dû être mise en œuvre, elle doit donc évoluer.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, se demande de qui relève cette décision de modifier la situation actuelle.

Monsieur Sébastien BRUNET répond qu'il s'agit de la liberté et du choix de la Collectivité et des élus qui pilotent ce dispositif, lesquels ont évalué le risque. En ce sens, il rappelle que le rôle de l'Administration est d'alerter sur un certain nombre de risques, puis les élus prennent des décisions selon les remontées de la Collectivité.

Après avoir souligné que le risque identifié est effectivement fort, Monsieur BRUNET indique que les délégations de service public sont très fréquentes dans les collectivités sur le territoire national, et ce quelles que soient leurs orientations politiques.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, confirme que le mode de gestion peut étonner. S'il avoue ne pas connaître suffisamment le sujet, il regrette toutefois que seule une option soit présentée, considérant que l'instance du CST n'est pas une simple « chambre d'enregistrement ».

Trois possibilités ont été évoquées par Monsieur BRUNET, la première étant la continuation, ce qui peut interroger sur le fait que la Collectivité ne s'en soit pas rendu compte plus tôt. Un fonctionnement en régie a également été mentionné. Si ce mode de gestion ne peut pas toujours être mis en place, nécessitant des compétences parfois très particulières, Monsieur Olivier PEROUX considère tout de même que cette option pourrait être soutenable.

Aussi, il aurait souhaité qu'une concertation et des échanges aient lieu sur cette question et non que l'option choisie soit directement présentée en séance.

Monsieur Sébastien BRUNET précise qu'il a eu l'honnêteté de présenter les trois options existantes, mais considère légitime la remarque de Monsieur PEROUX. Cependant, en termes de risques induits, si la maîtrise de la dimension financière n'est évidemment pas « l'alpha et l'oméga », la qualité du service public étant également très importante, cet aspect reste néanmoins à prendre en compte.

Il précise que cette situation n'est pas du fait des associations concernées, mais que le mode de gestion actuel ne permet pas à la Collectivité de véritablement maîtriser sa politique publique. Les acteurs mettant en œuvre la convention ont par exemple la possibilité d'augmenter les tarifs aux familles sans que la Collectivité n'ait son mot à dire. Cela n'est pas du fait de l'opérateur actuel, c'est ce que permet ou pas le conventionnement, raison pour laquelle il est nécessaire de faire évoluer cette situation.

Si la DSP offre un certain nombre de garanties, ce n'est toutefois pas une solution « ultime et absolue », raison pour laquelle la durée envisagée est de quatre ans, ce qui permet de réaiguiller les choses si nécessaire.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend qu'il existe une certaine forme d'opacité dans la gestion existante.

Monsieur Sébastien BRUNET infirme, mais explique que le mode de conventionnement actuel ne permet pas de maîtriser l'ensemble de la politique publique, en citant en exemple le fait que l'opérateur actuel peut faire augmenter les tarifs sans avoir besoin de l'accord de la collectivité. Il souligne que cette situation ne relève pas de la responsabilité de cet opérateur mais du conventionnement actuel, et qu'il est nécessaire de faire évoluer.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, rappelle son attachement au service public, raison pour laquelle la régie est la question de fond. Le sujet étant l'éducation des enfants, il est normal d'espérer le meilleur.

Il ajoute que la lecture de l'analyse l'a saisi, citant les avantages de la régie indiqués dans les documents :

- *Maîtrise totale du service public, par opposition à la gestion déléguée, qui implique de transférer un tiers de l'essentiel de la gestion ;*
- *Lien direct avec les usagers ;*
- *Degré d'information par définition plus complet sur les données d'exploitation techniques et économiques du service ;*
- *Réactivité accrue pour adapter le service en cours de gestion.*

Le passage suivant l'a également dérangé : « *Si la régie donne à la Ville une meilleure maîtrise du service public, elle se traduit également par une exposition plus forte aux risques de toute nature présentés par l'exploitation de ce service* ».

Au regard du tableau présentant les avantages de la régie, dans la case « Inconvénients », les « risques de toute nature » sont les suivants : « *La gestion directe du personnel, impliquant une exposition à l'ensemble des risques connexes* ».

Aussi, en tant que salarié de la Collectivité, Monsieur Nicolas GAZO comprend que les agents sont regardés comme des « risques connexes ». Si la régie est considérée comme l'élément phare pour optimiser le service public, le problème semble être le personnel, à savoir des personnes compétentes, ce qui questionne sur le regard du service public.

Par ailleurs, il aimerait savoir si le contrat partenarial avec convention d'objectifs fonctionne bien, regrettant l'absence d'analyse sur ce sujet.

S'agissant de la notion d'affermage, il est indiqué en conclusion de la présentation que *« la DSP sous forme d'affermage demeure un mode de gestion pertinent au regard de ses avantages et inconvénients et paraît constituer la solution la plus appropriée pour assurer la gestion des six CLSH et séjours de vacances »*. Néanmoins, sept accueils de loisirs sont présentés.

Après analyse, il s'avère qu'il y a actuellement deux délégataires : l'AMAQY et l'ADAPEI, ce dernier étant un centre plus spécifique situé à Jean Moulin et destiné aux enfants porteurs de handicap. En revanche, au point n° 3, qui porte sur les caractéristiques essentielles de la future délégation de service public, seul un opérateur est mentionné pour l'ensemble des sept accueils.

Monsieur Nicolas GAZO constate donc que la Collectivité a deux délégataires, dont un très spécifique, car on sait que le secteur associatif dans le monde du handicap est plus bienveillant, mais qui va rebasculer dans le champ concurrentiel. Il s'en étonne, mais souligne tout de même que le syndicat SUD n'est pas habitué à ce type de présentation.

Au point D, dans les conditions économiques et financières, il est également indiqué que *« le délégataire versera chaque année à la Ville un intéressement correspondant à un pourcentage de l'excédent entre le résultat courant avant impôts effectivement réalisé pour l'année considérée et le résultat courant avant impôts contractuels »*. Il s'agit donc d'une forme définitive de privatisation de service public.

Enfin, Monsieur Nicolas GAZO s'interroge sur le contrôle de la Ville mentionné au point F, où il est dit que *« l'exigence de création d'une société dédiée sera prévue afin de conserver une certaine transparence des comptes »*.

Monsieur Sébastien BRUNET explique que la Collectivité n'a pas de délégataire, puisqu'il ne s'agit pas d'une DSP. Loisirs Pluriel et AMAQY ne sont donc pas des délégataires.

En ce qui concerne le périmètre, une coquille a dû se glisser dans le document, puisqu'il est bien question des sept centres de loisirs, à savoir les six gérés par AMAQY et le septième, un peu spécifique, situé à Jean Moulin, dont le modèle éducatif est un peu particulier puisqu'il accueille à proportions égales des enfants en situation de handicap et d'autres qui ne le sont pas.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise qu'il s'agit d'immersion.

Monsieur Sébastien BRUNET ajoute que l'objectif est de proposer un accompagnement plus important aux enfants en situation de handicap. Le périmètre de la délégation de service public tel qu'il est envisagé concerne bien ces 7 centres.

S'agissant du choix de la délégation de service public, l'objet de cette instance est de soumettre des propositions au vote des organisations syndicales, lesquelles se prononceront en fonction de ce qu'elles estiment pertinent.

D'autre part, il souligne qu'il ne s'agit pas de privatiser, mais de déléguer un service public, raison pour laquelle il a signalé que la situation actuelle ne cadrerait pas un certain nombre de choses en termes de politique publique, par exemple la tarification aux familles. L'objectif de la DSP est d'apporter un cadre plus précis et plus fin pour que le futur délégataire puisse avoir des orientations plus cadrées sur un certain nombre de sujets. Monsieur Sébastien BRUNET a des exemples en tête, mais ne peut les exprimer en séance pour les règles de consultation publiques précédemment exprimées.

L'option de la société dédiée est effectivement une possibilité offerte aux répondants. Elle présente deux avantages, notamment de trouver un montage organisationnel particulier pour la DSP avec des candidatures en réseau fréquentes, cela dans l'objectif de s'adjoindre des compétences que les candidats n'ont pas afin de pouvoir répondre à la consultation. Elle permet aussi de bien identifier et analyser les flux financiers pour qu'ils ne soient pas englobés dans une entité et dans un réseau plus global. Sans la société dédiée, la Collectivité aurait plus de difficulté à tracer les flux, l'objectif restant d'utiliser des moyens dans le périmètre de la DSP extrascolaire et pas au-delà.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que l'exigence de création d'une société fera partie de la DSP.

Monsieur Sébastien BRUNET le confirme.

En ce qui concerne les agents, il rappelle qu'il en est un lui-même, donc qu'il pourrait également s'en offusquer. Il assure que la qualité du service public tient à la compétence des agents, ajoutant que la régie n'est pas la seule forme d'expression du service public, c'est-à-dire que le fonctionnement en régie ne signifie pas que la qualité est moindre. Si trois options étaient effectivement envisagées, le fonctionnement en DSP semblait plus avantageux, même si tout est discutable et sujet à débat.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, entend que la Collectivité a travaillé sur ces sujets, mais estime compréhensible que les représentants du personnel « montent aux rideaux » à la lecture de ce type de document.

Monsieur Sébastien BRUNET souligne que le service actuel avec les associations AMAQY et Loisirs Pluriel n'est pas mis en œuvre par des agents de la Collectivité.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, le reconnaît, mais explique qu'il mentionnait la notion de régie, considérant inquiétant que ce type de vocabulaire soit utilisé pour qualifier des agents de service public. Il se questionne de savoir s'il est le seul à trouver cela inquiétant.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, partage cet avis.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, déclare que le sujet qui concerne la Collectivité est aujourd'hui l'AMAQY, qui était auparavant l'ACYAQ. Beaucoup de Yonnais ont un rapport non pas charnel, mais particulier avec l'AMAQY, parce qu'ils y confient leurs enfants en toute confiance, qu'ils sont peut-être également passés par les propositions d'éducation populaire de cette association et qu'ils aspirent à ce que leurs petits-enfants puissent également profiter du même encadrement qualitatif.

Certains parents ont franchi un cap en prenant des responsabilités, puisque cette association, comme n'importe quelle autre, a besoin d'administrateurs. Des centaines de Yonnais sont donc passés par différentes assemblées générales de l'association ACYAQ, puis AMAQY, et sont devenus administrateurs pour porter cet idéal sur le territoire de la ville de La Roche-sur-Yon.

Monsieur Mathieu DURQUETY a bien relevé la précaution de langage mise en exergue par Monsieur BRUNET, à savoir que la préparation à l'éventualité d'une DSP ne permettait pas de rentrer dans les articulations qualitatives du sujet et qu'il fallait se borner aux aspects plus généraux, ce qui est tout à fait compréhensible.

Il rappelle que Monsieur BRUNET a utilisé le terme de « fort risque », et a indiqué qu'en qualité de fonctionnaire, son rôle est d'aider à la prise de responsabilité, ce qui est la charge de tout agent public, à savoir aider à la prise de décision. En effet, l'expertise des agents publics permet aux élus ayant la charge de la décision de faire leur choix. Cependant, au-delà de ce qui incombe à chaque agent public en matière d'aide à la prise de décision, des organismes de contrôle sont également présents.

Aussi, Monsieur Mathieu DURQUETY souhaite savoir s'il y a eu une remontrance de la CRC sur la qualité juridique de la convention liant la Ville et l'AMAQY. Il se demande également si la Préfecture a émis une alerte écrite en direction de la Ville pour la prévenir du risque évoqué en séance.

Monsieur Sébastien BRUNET répond négativement aux deux interrogations. Rappelant que de nombreuses collectivités ont mis en œuvre des DSP, notamment suite à des situations comparables à celle de La Roche-sur-Yon, il assure que la Ville ne réagit pas en fonction des alertes écrites de la CRC ou de la Préfecture.

Si la remarque de Monsieur DURQUETY correspond au récent rapport de la CRC, lequel ne mentionnait effectivement pas ce point, il est à noter que cette dernière ne fait pas une étude exhaustive, n'en ayant pas les moyens. Cet élément n'ayant pas été étudié, il n'a donc pas fait l'objet d'une alerte, ce qui ne signifie pas pour autant que la situation n'est pas problématique.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, rappelle que Monsieur BRUNET a indiqué qu'il convenait de tracer les flux, ce qui démontre qu'il mettait en avant un questionnement sur l'opacité de la gestion.

Monsieur Sébastien BRUNET infirme, expliquant que la nécessité d'évoluer n'est pas contre une association, mais contre un mode de gestion dont l'association n'est pas responsable, puisqu'il a été mis en œuvre par les différents acteurs, et ce depuis très longtemps.

L'objectif est donc de faire évoluer cet aspect avec un mode de gestion axé sur la pertinence. Plusieurs options étaient envisagées. L'une d'entre elles est privilégiée, d'autres sont potentiellement envisageables, mais ont été jugées moins intéressantes, puisque la DSP est la seule des trois options faisant porter le risque financier au délégataire.

Monsieur Cyril VARENNES ajoute que le conventionnement est malheureusement d'un autre temps et signale que l'AMAQY pourrait également augmenter les tarifs sans l'accord de la Collectivité, ce qu'il considère « complètement fou ».

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, se demande s'il est possible de revoir le conventionnement avec les parties.

Monsieur Sébastien BRUNET explique que la révision du conventionnement n'écarte pas le risque de requalification.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, comprend que l'objectif est ici de faire un service public rentable, ce qui s'apparente à de la privatisation.

Monsieur Sébastien BRUNET estime que cela dépend de la définition du terme « rentable ».

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, rappelle que des agents animateurs dans le périscolaire sont également en contrat CLSH en complément de leur temps de travail, donc ils seront impactés.

Elle donne ensuite lecture d'une motion de la CGT, qui affirme leur positionnement clair vis-à-vis de ce sujet :

« Motion de la CGT des agents territoriaux Ville, CCAS, La Roche-sur-Yon Agglomération et CIAS pour la gestion en régie publique de la gestion des accueils de loisirs et séjours extrascolaires »

Nous, représentants du personnel et défenseurs du service public réunis en Comité social territorial, affirmons notre opposition au projet de transformation de la gestion actuelle des accueils de loisirs et séjours extrascolaires aujourd'hui organisés par convention de partenariat avec des associations en délégation de service public. Nous demandons au contraire la création d'une régie municipale afin d'assurer une gestion publique directe, transparente et pérenne.

Les accueils de loisirs sans hébergement et les séjours de vacances sont des composantes fondamentales de la politique éducative et sociale de la ville de La Roche-sur-Yon. Ces services touchent directement les enfants de 2 à 12 ans et leurs familles et constituent un levier essentiel de cohésion sociale, d'inclusion, d'émancipation et de continuité éducative.

Les équipements locaux et moyens humains liés à ces services sont déjà majoritairement assurés et financés par la Ville : locaux, fluides, restauration, entretien.

La Ville conserve d'ores et déjà une part significative du risque économique, même dans un montage en délégation de service public.

Le projet éducatif de territoire 2023-2026 affirme des objectifs forts de coopération, d'inclusion, de bien-être et d'égalité d'accès à la connaissance.

Nous, représentants du personnel et défenseurs du service public réunis en CST, affirmons notre opposition à tout projet de gestion déléguée des ALSH et séjours extrascolaires.

Nous demandons la mise en place d'une régie publique, idéalement personnalisée, pour les raisons suivantes :

- *Maîtrise du service public : La régie garantit à la Collectivité une gestion directe transparente, réactive et pleinement alignée sur l'intérêt général, sans intermédiation ni logique commerciale ;*
- *Proximité et démocratie : Elle permet un lien renforcé avec les familles, les agents et les partenaires éducatifs via des outils de gouvernance partagée et de consultation ;*

- *Cohérence économique et organisationnelle : Les infrastructures sont existantes, les prestations de base sont déjà assurées par la Ville et le coût global reste assumé en grande partie par la Collectivité, y compris dans le cadre d'une DSP ;*
- *Protection des agents et stabilité de l'emploi : La régie permet de consolider les missions des agents territoriaux et de préserver les emplois publics locaux en évitant tout transfert de personnel ou toute précarisation liée à des appels d'offres périodiques ;*
- *Garantie d'un service public de qualité : En régie, la Ville peut piloter directement les projets pédagogiques, les modalités d'accueil, les tarifs, et garantir l'accès de tous sans filtrage à une offre de loisirs éducative, inclusive et ambitieuse.*

En conséquence, nous demandons solennellement que le projet de délégation de service public soit abandonné, que la Ville engage un travail de structuration d'une régie publique dédiée, autonome ou personnalisée, en concertation avec les agents, les partenaires, les usagers et les représentants du personnel, que les moyens humains, financiers et organisationnels nécessaires soient mobilisés pour garantir une mise en œuvre réussie et pérenne de cette régie à compter de 2026. »

Madame Sylvie DURAND rappelle qu'il s'agit ici de voter sur la DSP, qui est le mode de gestion choisi. Il a été fait part des risques juridiques du conventionnement actuel, fonctionnement qui n'est pas satisfaisant. Ce service pouvant être requalifié, l'objectif n'est pas d'attendre une éventuelle alerte de la CRC ou de la Préfecture. Les élus ont pris acte de ces points, et au regard des possibilités existantes, à savoir la régie, les marchés publics ou la délégation de service public, cette dernière option a été retenue.

Après avoir remercié Monsieur BRUNET et Monsieur VARENNE et en l'absence d'autres remarques des membres du CST, elle soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTES CONTRE : CFDT (3 voix), CGT (2 voix) FO (1 voix), SUD (1 voix)	VOTES POUR : 7 voix

Au regard des résultats du vote, **Madame Sylvie DURAND** précise qu'un nouveau CST devra se tenir.

Point n° 5 : Présentation du plan d'action égalité femmes-hommes (vote)

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que ce plan d'action est travaillé depuis le début de l'année 2025 avec un groupe d'une quinzaine d'agents, qui s'est réuni à quatre reprises. Des réunions de travail ont également eu lieu entre la DRH et les représentants du personnel afin de travailler les propositions et enrichir le document final.

Ce point a pour objet de présenter les 16 actions qui figureront dans ce plan d'action, lequel est divisé en cinq axes :

- Renforcer la gouvernance et diffuser la politique d'égalité professionnelle et de non-discrimination ;
- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les actes de harcèlement et la discrimination ;
- Garantir l'égal accès aux emplois et responsabilités professionnelles ;
- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération ;
- Accompagner l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

Les actions ayant vocation à se déployer sur les trois années du plan d'action sont les suivantes :

- Identifier dès la présentation du prochain budget, un budget dédié spécifiquement à l'ensemble de ces actions afin d'identifier la plus grande partie des moyens, en tout cas budgétaires, mis en place et déployés par la Collectivité pour faire vivre le plan d'action ;
- Créer et animer un réseau d'agents référents pour travailler sur ces questions à l'échelle de la Collectivité en identifiant clairement dans leur fiche de poste le temps et les moyens qu'ils pourront consacrer à cette mission ;
- Associer régulièrement les instances paritaires dans le cadre de réunions, mais aussi les agents ayant travaillé sur le sujet ;
- Pouvoir éventuellement rajouter des actions auxquelles aucune des parties n'aurait pensé pour faire vivre le plan d'action.

Un enjeu fort portera sur la formation avec un plan de formation à construire avec différentes strates, notamment avec le CNFPT, qui sera un partenaire privilégié pour la formation en direction des agents et de l'encadrement.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, se demande si cette présentation a été transmise en amont de la réunion.

Monsieur Gilles RENOIR répond que l'ensemble des fiches actions constituant le plan d'action ont été transmises aux représentants du personnel.

Madame Sylvie DURAND précise que Monsieur RENOIR fait ici une synthèse des fiches actions.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'un certain nombre d'actions de communication et d'information auront vocation à se déployer, en lien avec la Direction de la Communication et l'ensemble des directions opérationnelles.

Il souligne l'importance de l'axe portant sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les actes de harcèlement et de discrimination, qui ne figuraient pas dans le plan précédent. Là encore, un plan de formation spécifique sera mis en place pour l'ensemble des acteurs.

L'objectif est de continuer à multiplier et à structurer les dispositifs de signalement afin de permettre aux agents victimes ou témoins de ce type d'actes de les faire remonter auprès de la personne de leur choix : collègue, hiérarchie, DRH ou représentants du personnel. Il s'agit également de les faire

remonter en externe avec une structure permettant d'écouter et de faire remonter ce type de problématique, cela en toute simplicité et dans le respect de l'anonymat.

Enfin, il s'agit de déployer une cellule de traitement qui recueille l'ensemble de ces alertes et qui ajuste en fonction de ce qu'il y aurait à faire ou pas, jusqu'à l'enquête administrative et la décision, laquelle pourrait aller jusqu'à la procédure disciplinaire.

En ce qui concerne les garanties d'accès aux emplois et responsabilités, la structuration d'une charte du recrutement est prévue, qui n'existe pas encore au sein de la Collectivité, afin de reposer un cadre sur l'ensemble des procédures, depuis la rédaction de l'annonce jusqu'au traitement des candidatures et l'organisation des jurys. Il s'agit parfois de rappeler des éléments simples, par exemple les questions à ne pas poser dans les jurys, puisque certaines personnes peuvent encore oublier ce type d'obligation.

Un travail sera aussi mené sur la confiance des femmes, inspiré par un certain nombre de collectivités ayant pu travailler sur ce type de dispositif d'accompagnement, de *mentoring*, de mise en réseau. L'objectif est notamment de favoriser la réception de candidatures d'agentes féminines sur des postes à responsabilité. Par exemple, lors de la publication de postes de directeur au sein de la Collectivité, lesquels sont actuellement tenus majoritairement par des hommes, les trois quarts des candidatures, si ce n'est davantage, sont masculines. Il s'agit donc de susciter et donner envie aux femmes de se positionner sur ce type de poste.

Comme cela a été discuté dans le cadre de la F3SCT, un travail important devra être réalisé sur l'aménagement des locaux, qui est aujourd'hui problématique sur un certain nombre de structures.

En matière d'évaluation, de prévention et de traitement des écarts de rémunération, beaucoup a été fait sur le précédent plan, donc il s'agit plutôt d'une continuité de l'existant. En effet, l'un des derniers indicateurs légaux sur lequel des échanges ont eu lieu, notamment en CST, montre un différentiel moyen de 1 à 2 % sur la rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la Collectivité. Si des écarts peuvent être constatés sur certains cadres d'emploi ou sur certains postes, de façon globale, le différentiel est assez éloigné de ce qui est constaté ailleurs, notamment dans le privé.

Un travail sur les emplois à temps non complet avait déjà débuté dans le plan précédent, mais il doit se poursuivre. Le nombre de ces emplois a été fortement réduit, et lorsque ce n'était pas possible, des heures complémentaires souvent régulières ont été réintroduites afin de sécuriser le temps de travail. Le fonctionnement des services nécessitera toujours ce type de contrat à temps non complet, mais il existe encore des marges de manœuvre sur les trois principales directions, que ce soit l'Éducation, la Petite Enfance ou les EHPAD, sur lesquelles se trouve la majorité des emplois à temps non complet.

Le régime indemnitaire sera également un axe de travail, puisqu'aujourd'hui, le RIFSEEP tel qu'il est structuré laisse encore de côté la filière médico-sociale, qui est malgré tout une filière fortement féminine et sur laquelle les régimes indemnitaires attribués sont inférieurs aux régimes moyens retrouvés sur des filières de type administratif ou technique.

Enfin, le dernier axe concerne l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. Une réflexion et des actions doivent être menées sur l'organisation du temps de travail. Beaucoup ont pu être mises en lumière par les agents ayant été interrogés, notamment sur l'ajustement des plannings, par exemple

pour tenir compte des familles monoparentales. Ainsi, lorsqu'un parent a ses enfants une semaine sur deux, son temps de travail peut être diminué en conséquence. Tout n'est pas forcément applicable tel quel dans l'ensemble des directions, mais l'objectif est de multiplier ce type d'organisation.

Ce travail peut aussi porter sur la semaine de quatre jours afin de favoriser l'amélioration de la gestion vie personnelle et vie professionnelle, mais également le pouvoir d'achat, la rémunération n'étant pas la même pour un temps de travail de quatre jours ou de 80 %, ce qui peut aussi avoir un impact. Ce n'est évidemment pas « l'alpha et l'oméga », puisque le travail sur quatre jours pose d'autres problématiques, mais l'idée est de lancer cette réflexion et une éventuelle expérimentation, à l'image de ce qui peut se faire sur d'autres collectivités.

Un travail important devra être fait sur la prévention de la santé des femmes, lesquelles rencontrent des problématiques spécifiques qui ne sont pas forcément prises en compte, ou en tout cas pas suffisamment. En effet, les habitudes en termes de prévention ou de santé au travail sont plutôt globales ou portent sur des métiers masculins. Un rééquilibrage est donc à opérer sur des problématiques féminines à intégrer en termes de prévention et d'accompagnement.

La DRH est également confrontée au sujet de l'accompagnement à la parentalité. Un certain nombre de droits existent au sein de la Collectivité, mais sont méconnus par les agents. Par exemple, une femme enceinte ayant des problématiques particulières pourrait poser un congé pour ses examens médicaux alors même que des dispositifs existent en ce sens.

Enfin, des décrets sur une homogénéisation des autorisations spéciales d'absence sont attendus avec impatience, puisque promis depuis six ans. Si d'autres collectivités ont fait le choix de ne pas attendre et de se lancer, elles ont toutes été rattrapées par la Préfecture.

En conclusion, Monsieur Gilles RENOIR indique que les différentes assemblées, à savoir Ville, Agglomération, CIAS et CCAS, auront à se positionner très prochainement, même si ce dernier n'est pas dans l'obligation d'avoir un plan d'action.

Madame Sylvie DURAND précise que la Collectivité a reçu des demandes de la Préfecture, puisque ce plan d'action doit y être présenté. Néanmoins, la personne chargée de ce dossier étant absente, il a fallu faire face à cette nouvelle répartition, raison pour laquelle Monsieur RENOIR, que Madame DURAND remercie, a beaucoup travaillé sur le dossier.

Monsieur Gilles RENOIR précise qu'il s'agit d'un travail collectif.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne l'important travail réalisé sur le plan d'action, mais aurait souhaité avoir les fiches en amont afin de pouvoir les étudier, et éventuellement d'y abonder certains éléments.

En revanche, la CGT ne validera pas ce dossier en raison de l'absence d'une charte d'engagement entre les élus, les élus du personnel et le personnel global, estimant celle-ci indispensable à la mise en place d'un plan d'action. Ce dernier est relativement copieux – même si les représentants ont sorti quelques fiches complémentaires, qui pourront être retravaillées, comme l'a dit Monsieur RENOIR – mais la CGT s'étonne fortement de l'absence de la charte d'engagement.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, confirme qu'une réunion s'est tenue sur cette thématique, lors de laquelle les différentes fiches ont été présentées. La CFDT ne peut que louer

l'intention et reconnaît que les champs devant faire l'objet d'une intention particulière, qui ont été précités par Monsieur RENOIR, sont très larges, ce dont Monsieur Mathieu DURQUETY se félicite.

En revanche, au-delà de l'intention et de la mise en acte des axes qui devront trouver prise dans le quotidien des agents, il se demande quels outils et moyens la Collectivité mettra en œuvre pour évaluer si les intentions, aussi louables et partagées soient-elles, répondent bien aux besoins du quotidien de celles et ceux qui participent à la Collectivité. Cela va nécessiter un travail réel et sérieux, puisque la ville de La Roche-sur-Yon devra prouver qu'elle est un exemple en la matière grâce à des indicateurs qui ne fassent l'objet ni de corrections ni de contestations, et qui soient partagés, y compris en CST ou en F3SCT.

Monsieur Mathieu DURQUETY ajoute que la présentation faite en séance apparaît comme un futur désirable, mais rappelle que la mensualisation de la prime annuelle avait été évoquée lors du précédent CST, même s'il ne s'agissait que d'une hypothèse, mensualisation qui va provoquer une accentuation de la précarisation de centaines d'agents ; et pour une majorité de femmes. Cela va engendrer une perte de revenu pour la majorité d'entre elles, puisque la prime d'activité corrélée à la déclaration trimestrielle ne permettra pas de requérir l'entièreté de la prime d'activité avec la mensualisation de la prime. Ainsi, la proposition de cette mensualisation précarise davantage.

Madame Sylvie DURAND fait remarquer que ce n'est pas l'objet. Ayant conscience que Monsieur DURQUETY a fait de ce sujet son « cheval de bataille » et qu'il est en train de distribuer un tract en ce sens, elle confirme qu'il a été fait allusion à une possibilité de mensualisation lors du dernier CST. Néanmoins, celle-ci n'étant pas d'actualité, elle souhaiterait que ce sujet soit mis de côté pour l'instant.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale que ce point apparaît dans le compte rendu validé en début de séance.

Madame Sylvie DURAND en convient, mais n'avait pas pris conscience de cette prime d'activité. Ce sujet sera étudié en son temps le cas échéant, mais il n'est pas d'actualité à ce jour.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, explique qu'il y a des intentions, aussi louables soient-elles, mais que des hypothèses de travail sont évoquées en parallèle en préparation du CST, en l'occurrence par Madame DURAND et Monsieur RENOIR, de surcroît avec une temporalité fixée à 2026. Aussi, en responsabilité par rapport à toutes celles et ceux – majoritairement celles – qui en sont témoins et qui en sont aujourd'hui inquiétés, les élus du personnel doivent procéder à des alertes nécessaires.

Monsieur DURQUETY fait également remarquer que l'échéance 2026 figurant dans le procès-verbal est dans six mois. Ainsi, si des agents devaient perdre demain tout ou partie de leur prime d'activité sur l'entièreté de l'année, ils doivent s'y préparer, ils ne peuvent se permettre ni d'attendre ni de thésauriser.

Madame Sylvie DURAND répond que cela ne sera pas étudié sur la fin d'année 2025, mais attire toutefois l'attention sur le fait qu'il existe actuellement un risque juridique.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, explique que les organisations syndicales se doivent d'attirer l'attention des agentes concernées, rappelant que le point 4 du plan d'action prévoit

de faire évoluer l'égalité de traitement et la rémunération, et que la mensualisation de la prime annuelle y contrevient.

L'objectif n'est pas d'incriminer, mais de mettre en adéquation l'intention et les actes potentiels. En l'occurrence, la CFDT y voit une contradiction, considérant impossible d'exprimer le souhait de tendre vers une égalité de traitement ou de diminuer le différentiel entre le traitement des hommes et le traitement des femmes tout en émettant l'hypothèse de mensualiser la prime annuelle, ce qui engendrerait une perte de rémunération liée à la prime d'activité. La strate de la Collectivité étant composée de 66 % d'agents féminins contre 34 % d'agents masculins, il est évident que les femmes seront celles qui en subiront les impacts.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, fait remarquer qu'il a dû alerter la Direction lors du précédent CST.

Madame Sylvie DURAND souligne que la mission des représentants du personnel consiste notamment à faire remonter des sujets que la Direction n'aurait pas relevés.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, en convient, mais ajoute que ce rôle est également de distribuer des tracts pour informer les agents d'éventuels impacts pouvant les concerner, et ici le sujet est très impactant.

Madame Sylvie DURAND précise qu'à ce jour, aucune décision n'a été prise pour aller dans ce sens.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, abonde dans le sens de la CGT et de la CFDT et constate qu'il ne s'agit que d'une note d'intention et regrette l'absence d'une notion de résultat, ce qu'il considère impossible dans le contexte actuel. En effet, il y a certains axes qui ne se permettent pas l'intention, il faut agir.

Par exemple, concernant l'axe 2, les fiches 2.2, à savoir « *Structurer des dispositifs de signalement des violences sexistes et sexuelles* », et 2.3, « *Mettre en place une cellule de traitement des violences sexistes et sexuelles* », ne semblent aucunement mentionner la notion de protection des agents, la notion de protection de ceux qui alertent. La notion de protection des agents qui alertent n'apparaît nulle part dans les fiches. On trouve ce travail très intéressant, il est nécessaire et doit aboutir malheureusement pour le moment cela reste au niveau de l'intention. On se doit d'être pro-actif sur ces questions-là, il faut aboutir, c'est la vie de femmes et d'hommes qui sont en jeux réellement et ce n'est pas assez puissant ni clair.

Il rappelle donc que les représentants du personnel ont saisi la DRH par mail en date du 5 d'avril afin d'avoir le référent éthique sur la Collectivité, ce qui est une obligation légale. La réponse n'ayant pas été apportée, les organisations syndicales ont dû reposer la question lors d'un entretien oral en présence de Madame DURAND et de Monsieur RENOIR. S'il a initialement été indiqué que le CDG devait être interrogé, il a ensuite été répondu qu'il s'agissait d'une personne salariée de la Ville, mais celle-ci s'est avérée être en arrêt.

Ainsi, si SUD considère ce travail très intéressant et devant aboutir, le syndicat regrette qu'il ne reste qu'au niveau de l'intention, d'une étape sans réel engagement, Que le sujet est lourd et que la notion de protection de l'agent qui alerte n'apparaît pas, notamment dans les fiches 2.2 et 2.3 qui semblent pourtant centrées sur ce sujet.

Madame Sylvie DURAND souhaite répondre sur la partie relative au contrôle et rappelle qu'un rapport égalité hommes-femmes est présenté chaque année. Il part du plan d'action présenté et précise les axes pris en compte et ceux restant à mettre en œuvre. Elle souligne également que la charte d'engagement n'est pas une obligation.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en a conscience, doutant même de l'intérêt que pourrait avoir une telle obligation, mais explique qu'il s'agit pour la CGT d'un signal fort d'engagement respectif, d'autant plus que cela engage aussi le personnel et constitue le premier outil de communication auprès de l'ensemble des agents de la Collectivité. Aussi, ne pas franchir cette étape n'est pas un bon début pour les actions proposées et restant à construire.

Madame Sylvie DURAND assure que les élus s'engagent sur ce plan d'action, précisant que ce dernier sera présenté en Conseil municipal et Conseil communautaire.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ne comprend donc pas le refus de mettre en place une charte d'engagement.

Madame Sylvie DURAND rappelle que de nombreuses actions ont été mises en œuvre sur les rémunérations et que d'autres sont en cours sur le harcèlement, sujet qu'elle porte et sur lequel Madame PORCHER travaille actuellement. La Direction reviendra donc vers les organisations syndicales sur ce point, mais il s'inscrit déjà dans le plan d'action.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, le reconnaît, mais s'interroge sur les freins à la mise en œuvre d'une telle charte.

Madame Sylvie DURAND répète qu'elle n'est pas obligatoire.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, considère qu'il s'agirait d'un « plus », qu'on ne fait pas toujours que ce qui est obligatoire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que, au-delà de l'obligation, cela ferait basculer l'intention à l'obligation de résultat.

Par ailleurs, il reprend la fiche 2.3 et fait savoir qu'il a interpellé la médecine du travail afin que soit proposée aux membres d'une cellule de traitement, à la demande, une supervision par un psychologue, mais que cela a été refusé. En ce sens, il rappelle que les représentants du personnel reçoivent un certain nombre d'informations pouvant être lourdes, donc estime qu'il serait bénéfique que la médecine du travail leur mette à disposition une cellule ou un psychologue qui leur permettent de livrer un certain nombre de choses, car ils reçoivent des choses lourdes.

Madame Sylvie DURAND fait remarquer que les représentants du personnel ne sont pas les seuls à recevoir des informations lourdes, la DRH et d'autres directions étant également concernées.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, le confirme, mais regrette que cette proposition ne fasse pas l'objet d'un engagement réel, même si elle est nommée dans le plan d'action.

Madame Sylvie DURAND rappelle que ce plan d'action passera en Conseil municipal et Conseil communautaire et fera l'objet d'une délibération, ce qu'elle considère relever de l'engagement. De plus, un rapport sur l'égalité hommes-femmes fait l'objet d'une présentation chaque année, lors de laquelle les actions mises en place et à venir sont identifiées.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise qu'il ne s'agit pas pour les représentants du personnel de dire que l'ensemble est négatif, mais simplement d'intervenir sur certains points.

Madame Sylvie DURAND fait remarquer que les élus du personnel interviennent sur l'absence d'une charte d'engagement, mais estime pour sa part que la délibération et le passage en Conseil doivent être considéré comme un engagement fort.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'interroge sur la notion de protection des agents.

Madame Sylvie DURAND répond qu'elle existe *de facto* par le statut.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le fait de travailler dans une cellule de signalement ou de traitement occasionne l'écoute de situations parfois difficiles et assure que les membres desdites cellules pourront bénéficier d'un accompagnement.

La protection des personnes qui témoigneront fait effectivement partie du statut et sera traitée dans le cadre des fiches actions, lesquelles pourront être développées. Des crédits seront alloués, des dispositifs seront construits et mis en place, qui feront l'objet des délibérations qui passeront en Conseil.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, constate que cette première étape représente une charge de travail supplémentaire à la DRH, et ce avec les seuls moyens dont elle dispose.

Il ajoute qu'un cas de harcèlement sexuel sera prochainement évoqué et fait savoir qu'il attend davantage une résolution de ce dossier dans le cadre du dialogue social que *via* les fiches, considérant important d'échanger sur le traitement de faits avérés de harcèlement sexuel. Les fiches c'est une chose mais ce qui compte c'est ce qui est mis en place face à des cas avérés d'harcèlement sexuel.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il ne votera pas contre ce dossier, mais restera vigilant sur sa réalisation, ne ressentant pas forcément une action proactive.

Il mentionne également l'absence du correspondant éthique, regrettant que les agents témoins d'un problème éthique ne puissent alerter en ce sens et craignant que la personne nommée sur les questions d'égalité hommes-femmes soit elle aussi absente.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'étonne que Madame DURAND déclare que la charte d'engagement n'est pas obligatoire, alors même qu'une charte a été établie sur l'alcool et l'addiction.

Madame Sylvie DURAND explique que le sujet de l'addiction ne passe ni en Conseil municipal ni en Conseil communautaire, à la différence du dossier égalité hommes-femmes.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, estime que malgré un passage en Conseil, une charte précisant l'ensemble des actions et pouvant être abondée au fur et à mesure pourrait être établie.

Madame Sylvie DURAND signale que ces éléments apparaîtront dans la délibération.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souligne que Monsieur RENOIR a indirectement abordé le sujet du RIFSEEP et rappelle qu'un calendrier avait été évoqué pour le toilettage du RIFSEEP, calendrier qui est toujours attendu.

Madame Sylvie DURAND entend cette remarque, mais fait remarquer qu'il s'agit d'une question diverse, raison pour laquelle elle n'y répondra pas en séance.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, rappelle que les documents sont parfois reçus avec du retard, donc considère que les questions diverses tardives pourraient également être acceptées.

Madame Sylvie DURAND veillera à ce que les documents soient envoyés dans le temps.

Au regard des problèmes de transmission, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, suggère qu'au moins un document papier soit envoyé à chaque syndicat représentatif, supposant que Madame Julie FERNANDES ne sera pas amenée à faire six heures de photocopies.

Madame Sylvie DURAND demande à Monsieur RENOIR de se rapprocher de la DSI en ce qui concerne le fonctionnement des tablettes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que les documents peuvent être consultés collectivement, raison pour laquelle la mise à disposition d'un exemplaire par organisation syndicale serait pertinente. Si cela peut effectivement être long, il s'agit néanmoins de servir un débat nécessaire.

Madame Sylvie DURAND prend le point, puis soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 7
VOTES POUR : CFDT (3 voix); ABSTENTION : CGT (2 voix) FO (1 voix), SUD (1 voix)	VOTES POUR : 7 voix

(Monsieur Jacky GODARD quitte la séance à 17 heures 21)

Point n° 7 : Élections professionnelles 2026 (vote)

- Création d'instances consultatives communes
- Recours au vote électronique

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR déclare que les élections professionnelles devraient être organisées en décembre 2026, même si le décret n'est pas encore paru. Il s'agit ici de se positionner au préalable sur deux aspects, notamment la mise en œuvre d'instances communes à l'ensemble des entités, sur

le modèle de l'existant. Au regard de la taille des collectivités, l'Agglomération ou le CIAS pourraient par exemple avoir leurs propres instances (CST, FSSSCT, CAP, CCP).

L'objectif est donc d'avancer avec des instances communes et mutualisées, notamment afin d'améliorer la charge de travail de la DRH, mais surtout garantir une homogénéité de traitement sur l'ensemble des entités.

Il est également proposé d'avoir de nouveau recours au vote électronique selon les mêmes modalités qu'en 2022, à savoir la prise en compte d'un prestataire pour l'organisation dudit vote, et, conformément à la réglementation, d'un autre chargé du contrôle.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, se positionne favorablement sur la création d'instances consultatives communes, mais défavorablement sur le recours au vote électronique, et ce au regard des précédentes élections. En effet, le taux d'abstention a presque atteint 70 %, ce qui démontre que le dispositif n'a pas fonctionné. Il suggère donc de proposer un vote présentiel et un vote électronique, regrettant que la Direction prenne une décision sur des élections professionnelles, qui sont celles des représentants du personnel. La CGT estime donc qu'elle doit être libre sur le dispositif de vote car ce sont les élections des représentants du personnel, et de fait ils doivent pouvoir choisir.

Monsieur Benoît JAMONNEAU rappelle que le sujet des élections professionnelles a été discuté en Conférence régionale des Services publics et qu'il s'avère que la majorité des collectivités propose un vote en urne et à distance, précisant que s'il est compréhensible que le vote électronique soit préconisé dans les EHPAD, ce n'est pas le cas dans les autres établissements.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, est en accord avec l'intervention de la CGT, confirmant que le volume de votants aux précédentes élections a été très décevant pour les élus de la Collectivité et les représentants du personnel.

Par ailleurs, certains services étaient dans l'impossibilité de voter, que ce soit par manque d'équipement, en raison de l'obligation d'aller voter dans le bureau du responsable ou d'un dysfonctionnement. Monsieur GHEERAERT, Directeur général des services de l'époque, avait lui-même reconnu qu'un fonctionnement simplifié devait être trouvé afin de pouvoir voter de manière dématérialisée, mais aussi en présentiel, notamment pour les personnes désirant symboliquement utiliser l'urne.

Considérant qu'il s'agit pour le personnel d'élire ses représentants, Monsieur Nicolas GAZO regrette que la concertation avec les représentants du personnel initialement prévue n'ait pas eu lieu et que ceux-ci découvrent en séance le fonctionnement prévu par la Direction.

Enfin, il souligne que le document de 92 pages détaillant les éléments techniques est difficile à lire. Il détaille les tableaux et indique qu'il a lu les 12 premières pages mais qu'il n'a pas pu continuer, et que cela pose question sur la lisibilité de ce mode de scrutin.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il n'a pas tout compris, mais qu'il a tout de même tout lu.

(Rires)

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime que les modalités d'organisation et de contrôle d'une élection doivent être compréhensibles. Il souhaiterait donc que la Collectivité soit à la hauteur de ses engagements de 2022, à savoir la recherche d'une forme alternative. L'objectif des

représentants du personnel n'est pas de freiner le changement, mais ces derniers ne comprennent pas le rétropédalage de la Direction et refusent de se « faire voler » les élections.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, fait part d'une analyse différente.

Si le taux de participation aux élections professionnelles de la Ville n'était effectivement pas en phase avec les attentes, c'était également le cas sur l'ensemble du territoire national.

La CFDT reste attachée au vote électronique, notamment au regard du délai supérieur d'une semaine que permet ce dispositif, ce qui laisse le temps à la recherche de solution en cas de perte d'identifiant ou dans le cas d'un service dépourvu d'ordinateur.

En revanche, dans un souci d'amélioration du taux de participation, il est nécessaire d'avoir une communication positive, suffisamment en amont et qui évoque l'importance des élections professionnelles dans la Collectivité, puisque chaque agent pourrait avoir besoin d'un accompagnement individuel ou collectif dans les quatre années à venir, accompagnement qui se fait en instance représentative.

Enfin, s'agissant des différents collèges, la CFDT regrette que les contractuels n'aient pas de représentants et n'aient pas pu proposer une liste capable de défendre leurs intérêts, d'autant plus que la part de contractuels au sein de la Collectivité ne cesse de croître. Ceux-ci n'ont effectivement ni représentants ni CAP, tel que les textes le proposent, parce qu'il n'y a pas de mobilisation nécessaire au sein de cette catégorie. Afin de faire taire un certain nombre de fantasmes liés à la carrière ou au « qu'en dira-t-on », Monsieur Mathieu DURQUETY souhaite rappeler qu'il est normal de représenter ses homologues pour défendre les problématiques inhérentes à ce statut. *In fine*, l'absence même de représentants sur ce statut, lequel représente environ 17 %, apparaît comme une anomalie.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, considère également que le vote électronique constitue une solution efficace, sécurisée et allouant du temps pour voter, mais il rejoint les propos tenus par la CGT et SUD. En effet, un long échange avait eu lieu le soir des précédentes élections avec la Direction générale, et au vu des résultats catastrophiques, cette dernière avait indiqué : *« C'est vrai qu'il convient véritablement que l'on se revoie, que l'on en parle ensemble. Même si nous étions initialement plutôt favorables au vote électronique, les résultats ont été en deçà de ce qui avait été expliqué. »* Il avait même été dit : *« Cela ne peut pas être plus mauvais qu'à lors des précédentes élections »*, alors que cela a été pire.

Par ailleurs, la proposition de Mathieu DUQUERTY en termes de communication doit également être prise en compte, c'est-à-dire qu'il appartient aux directions et aux responsables de service de rappeler la tenue des élections, et que, s'il ne s'agit pas d'une obligation, c'est néanmoins un devoir. Sur ce sujet, Monsieur Olivier PEROUX signale que certains responsables de service ont pu faire obstruction en termes de communication lors des précédentes élections, ce qu'il considère « fort de café ».

Au vu de l'absence de concertation et de la décision imposée par la Direction de voter électroniquement alors même que les représentants du personnel n'y sont pas nécessairement opposés, Monsieur Olivier PEROUX répète que le CST n'est pas une simple « chambre d'enregistrement ». Aussi, n'étant pas défavorable au vote électronique, lequel doit se faire en complément d'un vote à l'urne, mais au regard du résultat des élections de 2022 et de l'engagement

de la Direction générale de concerter les organisations syndicales avant les prochaines élections, FO ne votera pas pour cette résolution.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, invite ses camarades de la CFDT à prendre un peu de temps avant de se prononcer, au vu des éléments fournis par les autres syndicats, et trouverait dommage de se retrouver dans un rapport catégoriel. Appelant à ce que la démocratie syndicale aille plus loin, il souhaite que les organisations syndicales acceptent le changement et s'ouvrent aux possibilités.

Monsieur Gilles RENOIR constate que les représentants du personnel semblent expliquer le taux de participation de 34 % en 2022 uniquement par la mise en place du vote électronique et par le fait que l'encadrement aurait empêché les agents de voter dans certaines directions. Il se dit convaincu qu'il est possible de faire mieux en termes de communication et d'usage du vote électronique.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souligne que ce n'est pas ce qui a été dit.

Monsieur Gilles RENOIR est pour sa part convaincu que la communication sur le vote électronique peut être améliorée. Selon lui, le mauvais taux de participation de 2022 s'explique par le fait que l'ensemble des agents de la Collectivité (Ville, Agglomération, CCAS) ne s'intéressent pas au fonctionnement des différentes instances. Un travail doit donc être fait en ce sens par la Collectivité et les représentants du personnel.

D'autre part, il estime que ces élections n'appartiennent pas aux représentants du personnel, mais à la Collectivité, raison pour laquelle il y a beaucoup d'attente vis-à-vis des organisations syndicales, ces dernières devant certainement faire mieux qu'en 2022 pour mobiliser les agents. La Collectivité fera sa part.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'il n'a pas été dit que les personnels étaient empêchés de voter, mais qu'il y avait un manque de moyens pour le faire, notamment en termes d'accès à la messagerie, et il cite l'exemple du centre technique municipal. Il indique qu'il ne faut pas passer du blanc au noir mais tenter le gris, en réajustant et en acceptant la négociation.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend que la logistique soit lourde, raison pour laquelle il considère pertinent de proposer une solution mixte, à savoir vote électronique et complété par un vote à l'urne.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, entend que certains agents soient désintéressés ou non informés. C'est pourquoi il est important d'afficher les comptes rendus, ce qui relève d'une obligation légale, dont la lecture pourrait inciter le personnel à voter.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, confirme que l'objectif des organisations syndicales est de réussir les futures élections. Comme Monsieur RENOIR l'a rappelé, une part incombe à la Collectivité en matière d'organisation et d'information individuelle, mais il s'agit aussi de communiquer sur le rôle des représentants dans les instances.

D'autres outils peuvent également être utilisés, comme cela a été évoqué par Monsieur PEROUX, puisque l'organisation et la sensibilisation ne relèvent pas uniquement de la DRH. Par exemple, les conférences d'encadrement, dont Madame COVEMAERKER est à l'origine, pourraient être l'occasion

de rappeler aux encadrants l'importance des élections professionnelles, lesquelles les concernent également.

Enfin, Monsieur Mathieu DURQUETY assure que les représentants du personnel feront leur part, comme cela a été le cas en 2022, afin de convaincre les plus réticents.

Monsieur Bernard QUENAULT se demande si le taux de participation de 34 % correspond au nombre de personnes syndiquées à la Ville.

Monsieur Gilles RENOIR infirme, expliquant que les résultats auraient été alors inférieurs.

(Rires)

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite savoir si Monsieur RENOIR connaît le nombre d'adhérents dans chaque structure syndicale.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il ne connaît le taux d'adhésion des agents qu'au niveau national, lequel est de moins de 20 %, soulignant qu'il ne pourrait se permettre de connaître le nombre d'adhérents par structure syndicale.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que ce serait illégal.

Monsieur Bernard QUENAULT souhaite comprendre les racines du désintérêt vis-à-vis des élections professionnelles mais également du désintérêt plus global constaté sur de nombreux sujets

Madame Christel RAYNAUD, pour le syndicat CGT, répond que le désintérêt du vote est au niveau national et concerne toutes les élections.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que certains agents se trouvant dans des situations complexes ne souhaitent pas nécessairement s'adresser aux représentants du personnel, ces derniers étant tellement mis en cause que le personnel craint d'être défavorisé en faisant appel à eux. Il explique que dans de nombreux services les encadrants disent clairement « ça se traite entre nous et si vous voyez avec le syndicat c'est compliqué », c'est encore une réalité en Vendée aujourd'hui.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, confirme qu'une pression est mise sur les agents pouvant faire intervenir les syndicats. Certains contractuels ont effectivement pu dire : « On m'a dit que si je fais intervenir le syndicat, je me fais virer demain », raison pour laquelle il est difficile de constituer des listes CCP. Il indique que c'est une pression et qu'il n'est pas possible avec cette pression de réussir à créer des listes pour les CCP.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute avec humour que de nombreux agents contractuels de la CGT ont été stagiariés.

(Rires)

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne que de grosses entreprises comme la RATP, qui ont mis en place le vote électronique, proposent de nouveau le présentiel; associé au vote électronique. Il ne s'agit donc pas de connaître le nombre de syndiqués dans les différents syndicats, mais d'offrir les possibilités de voter.

Si certains personnels prenaient effectivement une demi-heure pour venir voter avant vote électronique, sachant que ce temps est pris sur le temps de travail, il s'agissait toutefois d'un moment de convivialité avec les élus, au lieu de rester bloqué sur un ordinateur. Pour ceux pour qui l'administratif est facile le vote électronique est simple, mais pour les agents techniques ou d'autres secteurs c'est beaucoup plus compliqué. Nombre d'agents avaient perdu leurs codes, les codes ne fonctionnaient pas.

Par ailleurs, il est également important de rappeler que les élections présidentielles, municipales et législatives ne se font pas électroniquement.

Monsieur Bernard QUENAULT suggère une solution intermédiaire avec l'installer une machine à voter.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, propose plutôt une solution mixte entre le présentiel et le vote électronique.

Madame Sylvie DURAND souhaiterait décorréliser les mauvais résultats de 2022 du vote électronique, mentionnant un désintérêt pour les élections qui se voit aussi au niveau national, et pas que pour les élections professionnelles mais pour toutes les élections

Il existe également un désintérêt vis-à-vis des syndicats en raison de postures prises par des représentants syndicaux au niveau national qui ne sont pas forcément les bonnes, comme c'est le cas en politique. Il est donc important d'adopter des postures permettant de redonner de l'intérêt, raison pour laquelle elle approuve les propos de Monsieur DURQUETY pour une communication positive, laquelle ne doit pas venir uniquement de l'Administration, mais aussi de chaque organisation syndicale.

En revanche, Madame Sylvie DURAND considère que ce ne sont pas les élections des représentants du personnel, estimant qu'il s'agit de celles de la Collectivité, puisque les uns et les autres sont au service de la Collectivité.

Enfin, s'agissant des contractuels, elle partage les difficultés énoncées en séance, précisant que les contractuels ne désirent pas s'engager, et ce malgré les demandes. Ayant travaillé sur ces dossiers précédemment, elle a eu l'occasion d'interpeller la Préfecture en ce sens, puisque des remontées pourraient être faites au niveau national.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, rappelle qu'il est déjà difficile pour un agent de signaler un dysfonctionnement ou un vécu difficile, puis mentionne l'existence de la discrimination syndicale, laquelle, si certains peuvent ne pas vouloir l'entendre, existe tout de même. La peur n'est donc pas imaginaire, elle a ses origines.

Elle ajoute qu'il y a actuellement beaucoup de résignation sur le pouvoir que pourraient avoir les organisations syndicales à faire évoluer les choses.

Madame Sylvie DURAND le confirme, raison pour laquelle il est important de faire de la communication positive.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, l'entend, mais fait remarquer qu'il s'agit aussi d'obtenir des résultats, rappelant que la Direction est « très dure », prenant l'exemple de son refus d'organiser un vote à l'urne et l'absence d'un correspondant éthique malgré une obligation légale.

Madame Sylvie DURAND répond qu'il ne faut pas mélanger tous les sujets.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, considère qu'il s'agit de prendre en compte un ensemble et de débattre enfin sur des sujets qui auraient dû faire l'objet de négociations depuis 2022.

Madame Sylvie DURAND fait savoir qu'elle a eu l'occasion de mettre en place le vote électronique et que ce système fonctionne très bien, permettant même aux votants de demander un vote jusqu'au dernier jour.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souligne qu'il n'a pas été dit que ce dispositif ne fonctionnait pas, mais que le souhait est de proposer une solution mixte.

Madame Sylvie DURAND comprend que les membres de l'instance sont favorables à la création d'instances consultatives communes.

(Les élus répondent positivement)

Madame Sylvie DURAND soumet ensuite au vote la délibération sur le recours au vote électronique.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 6
VOTES POUR : CFDT (3 voix), VOTES CONTRE : CGT (2 voix) FO (1 voix), SUD (1 voix)	VOTES POUR : 6 voix

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite savoir si une proposition va dans le sens de l'organisation d'un système permettant le vote électronique et le vote à l'urne.

Madame Sylvie DURAND répond négativement.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, déplore l'absence de concertation et de dialogue en amont avec les organisations syndicales, constatant qu'il s'agit ici d'acter un système sur lequel trois syndicats sont en désaccord.

Point n° 8 : Questions diverses

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aborde le sujet de la prime annuelle, rappelant que lors du recrutement, il a été dit à certains agents contractuels qu'ils auraient tout ou partie de la prime annuelle. Cependant, suite à la décision prise lors du précédent CST que ladite prime aille de mai à mai, un grand nombre d'entre eux, alors même que ce sont généralement des contrats précaires.

Il considère donc qu'il s'agit d'une injustice, soulignant que la prime allait auparavant de janvier à janvier. Il présente un exemple, celui d'une personne présente d'octobre 2023 à août 2024, qui aurait donc pu toucher une partie de la prime de janvier à août, ne percevra rien, ce qu'il estime « dégueulasse ». Il indique qu'il a de nombreux cas comme celui-là.

Madame Sylvie DURAND explique que ce sujet est aussi « tombé » sur la Direction.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, considère que certaines dérogations auraient pu être appliquées.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas si simple, mais précise qu'une délibération du Conseil municipal permettra déjà d'éviter aux agents d'avoir à reverser les sommes perçues, sachant que la Préfecture peut également émettre un avis.

Toutefois, elle comprend et entend les propos de Monsieur JAMONNEAU, assurant que des solutions ont été recherchées pour l'ensemble des agents.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute que cela a été « vendu » aux agents ayant rejoint le CIAS des communes alentour, où un certain nombre de contractuels auraient pu en bénéficier, mais qui se retrouvent aujourd'hui « marron chicorée ».

Madame Sylvie DURAND indique qu'il est trop risqué de verser la prime à ces agents, l'ensemble de la paye pouvant être rejeté.

Elle remercie ensuite les membres du CST pour les échanges constructifs de la présente séance, lesquels ont fait débat, ce qui est l'objectif de l'instance du CST.

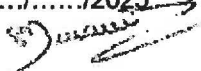
Après avoir assuré qu'elle prend en compte les différentes remarques afin d'avancer ensemble, elle lève la séance.

La Présidente,
Signé électroniquement le 29/10/2025

Madame Sylvie DURAND

Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel

Le/...../2025

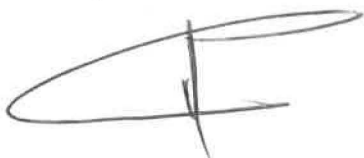


Le secrétaire,

Pour les représentants de la Collectivité,

Monsieur Jacky GODARD

Le 31/10/2025



Le secrétaire adjoint,

Pour les représentants du personnel,

Monsieur Nicolas GAZO

Le 31/10/2025

