

Direction des Ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04*

Tél. 02.51.47.45.59.

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 4 JUILLET 2025

Pour les représentants de la Collectivité :

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

Monsieur Jacky GODARD, titulaire, 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 **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. Madame Lise LAMBERT, suppléante, et Monsieur Luigi TEXIER, suppléant, étaient excusés.

- 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, et **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, étaient présents. Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Bernard QUENAULT

Secrétaire adjoint : Monsieur Patrice TOUVRON

* * *

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

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait savoir que, contrairement à Jean-Paul SARTE et Juliette GRECO, son organisation syndicale ne hait pas les dimanches, mais les aime. Il regrette donc que les réunions de l'instance soient programmées le lundi, d'autant plus que les représentants du personnel, qui travaillent en médiathèque, sont de congé ce jour-là et doivent également travailler un dimanche par an. Rappelant qu'un aménagement de calendrier avait déjà été sollicité, il demande de nouveau à ce qu'il n'y ait pas d'instance ou de préparation d'instance le lundi.

Madame Sylvie DURAND souligne que les instances se tiennent le vendredi, contrairement aux réunions préparatoires, lesquelles peuvent effectivement avoir lieu le lundi.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer que le précédent CST s'est tenu le lundi 23 juin dernier.

Madame Sylvie DURAND répond qu'il s'agissait d'un cas exceptionnel.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, croit savoir que cinq ou six instances ont été programmées un lundi sur l'année, donc souhaite que cette demande soit prise en compte sérieusement.

Madame Sylvie DURAND étudiera ce point en fonction des agendas, mais fera attention.

Point n° 1 : Création du service Prévention et Soutien à domicile (vote)

Dossier présenté par Monsieur Mathieu BARBIER, Directeur Autonomie

Monsieur Mathieu BARBIER fait savoir qu'il est proposé une modification concernant les trois unités allant vers un virage domiciliaire et la prévention de l'autonomie au domicile.

À ce jour, les trois unités suivantes interviennent à domicile :

- Le CRT (*Centre de Ressources Territorial*), financé par l'ARS (*Agence Régionale de Santé*), mis en place et porté par le CIAS (*Centre Intercommunal d'Action Sociale*) depuis plusieurs années ;
- Le service Espace Entour'age, avec des animateurs territoriaux ayant un rôle de prévention et d'animation auprès des personnes âgées ;
- Le service Portage de repas à domicile, dont le rôle également est de repérer certaines fragilités.

Au regard de l'explosion démographique dans les années à venir, notamment à partir de 70 à 80 ans, le CRT et l'Espace Entour'age gagneront en amplitude et en bénéficiaires. L'objectif stratégique est donc d'unifier ces trois unités au sein d'un même service coordonné par un chef de service, en requalifiant le poste de responsable de service Entour'age à la coordination des trois unités, et ce dès la fin d'année.

Cette création permet une cohérence sur le public accueilli, s'agissant de personnes âgées et de personnes isolées à domicile, mais également sur les acteurs sollicités, les financeurs pouvant être l'ARS ou la Conférence des Financeurs, ce qui conduit à une homogénéisation des appels à projets.

Cette réorganisation n'impacte pas les unités en elles-mêmes, le nombre de postes et d'ETP par unité reste inchangé. Il s'agit réellement d'une montée en compétence et en amplitude du nombre d'unités à gérer par le responsable actuel du service Entour'age.

Enfin, il est à noter que ce sujet a été abordé avec l'ensemble des responsables d'unités, lesquels ont relevé la cohérence de la démarche.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, cite un passage de la note mentionnant le « *contexte de transition démographique accélérée* », s'étonnant de ce concept qu'il ignorait et supposant qu'il s'agit du vieillissement de la population. Il considère en effet que dans ce cadre, les personnes à prendre en charge étant plus nombreuses, il semble logique d'avoir plus de service, et donc plus d'agents également, alors même qu'il est proposé « *une optimisation RH* ». Il ne s'agit donc pas d'un accroissement du service, mais d'un resserrement du personnel, ce qui est contradictoire.

Par ailleurs, Monsieur GAZO souligne que des problématiques de bien-être au travail se posent sur ce service, rappelant que des alertes ont déjà été émises sur un certain nombre d'unités. Il s'interroge donc sur la disparition d'un poste de responsable avec un management qui sera de nouveau dispatché, ce qui complexifiera la situation pour les agents qui étaient en contact direct avec ce chef de service.

Enfin, le ciblage du responsable, lequel est déjà identifié, est lui aussi étonnant et dérangeant. En l'espèce, le syndicat SUD estime que les organisations de service doivent répondre à une optimisation du service et non à des ciblage individuels et précis.

S'agissant des missions du responsable du service Prévention et Soutien à domicile, elles semblent s'adresser à une personne et demie et non une personne seule. En ce sens, la note indique les missions suivantes : « *Encadrement managérial et animation d'équipe ; suivi des projets ; partenariats ; ingénierie territoriale ; gestion administrative et budgétaire ; transversalité et stratégie ; conduite de l'animation de l'équipe Maison des Aînés et des Aidants ; Espace Entour'age, cela dans le cadre des objectifs fixés par le conseiller d'agglomération des missions s'y rattachant* ». Monsieur GAZO rappelle que chaque mission a systématiquement plusieurs sous-missions et que la personne sera également chargée des relations fonctionnelles internes et externes avec de nombreux partenaires.

Ladite note présente donc la notion d'une optimisation RH alors qu'il serait davantage nécessaire d'élargir le panel des agents.

Monsieur Gilles RENOIR précise que le poste de responsable de service fera l'objet d'un appel à candidatures, cela au même titre que n'importe quel poste au sein de la Collectivité. L'agent actuellement sur la gestion d'Entour'age a bien évidemment vocation à se positionner, mais le poste qu'il occupe aujourd'hui et le poste présenté ne sont pas identiques. Cette personne a néanmoins toute légitimité, connaissant le fonctionnement du service, au moins sur la partie Entour'age, mais il n'est absolument pas acquis qu'elle sera positionnée sur le poste. Elle passera donc un entretien, comme n'importe quel agent dans le cadre d'une procédure de recrutement.

Monsieur Mathieu BARBIER précise que les chiffres cités en début de note sont issus de l'INSEE, notamment sur la politique domiciliaire et l'augmentation du nombre de personnes âgées d'ici 2050. Ce virage domiciliaire amène à anticiper cette organisation stratégique. La création des CRT en France, dont le Département est pilote, va également dans ce sens. Elle fera probablement partie de politiques publiques futures, notamment par l'ARS, afin d'étendre le nombre de places autorisées et les financements adossés. En l'occurrence, l'objectif est d'anticiper la conception du service pour l'avenir, tout en ayant en tête les politiques annoncées par le Département, l'ARS et l'État pour cette population de personnes âgées qui vivra à domicile et qui présente un risque d'isolement.

À ce jour, la calibration des effectifs semble adaptée, puisque les services de la Collectivité peuvent répondre aux besoins et ne font pas état de files d'attente majorées, mais si cette situation venait à évoluer, une note serait émise afin que le service rendu à ces populations soit le plus efficace.

S'agissant de l'optimisation RH, Monsieur BARBIER explique que ce terme ne signifie pas nécessairement suppression de poste, mais surtout optimisation au sein d'un organigramme dans le but qu'une seule personne porte le même projet, permettant un gain de temps et d'efficacité sur ce qui est soumis aux financeurs. Les organigrammes proposés ne prévoient donc ni suppression de poste ni augmentation de la charge de travail, il s'agit simplement d'une modification de coordination et de circuit de communication.

En ce qui concerne les alertes relevées au sein de certains services, si l'Espace Entour'age a subi des rotations de poste ou des absences, la situation s'est toutefois relativement résorbée depuis le mois de mars avec le recrutement de personnels. Les trois animateurs territoriaux de catégorie A sont également en mesure de manager et de coordonner au sein de l'équipe.

Le chef de service Prévention et Soutien à domicile (catégorie A) a effectivement une charge de travail importante, mais des relais sont tout de même prévus, à savoir le chef d'unité CRT et le chef d'unité Portage de repas. Il a neuf personnes à gérer, ce qui semble assez cohérent.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait savoir que les agents travaillant dans ces unités font remonter des soucis de communication et de coordination, lesquels ne peuvent être améliorés par une mutualisation. Ainsi, s'il entend les explications données par Monsieur BARBIER, il ne les partage pas.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, s'interroge sur le temps de récupération les dimanches ou jours fériés lorsque les unités CRT et Portage des repas se trouvent dans un contexte de Plan Canicule.

Monsieur Mathieu BARBIER répond que les validations d'heures sont faites par le logiciel interne, puis les agents en demandent la récupération à la Direction Autonomie, laquelle se rapproche des chefs d'unités concernées. À ce jour, il n'a pas connaissance de repos compensatoires qui n'auraient pas été accordés.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aurait souhaité que les effectifs soient précisés dans l'organigramme présenté, ainsi que les grades de chaque agent.

S'agissant du chef de service Espace Entourage, celui-ci doit être proche de la retraite, raison pour laquelle le syndicat CGT se demande ce qu'il adviendra si cette personne, qui est en CDD, n'est pas retenue pour le poste.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que les situations individuelles ne peuvent être évoquées en CST.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'il ne s'agit pas d'une question individuelle, mais d'organisation.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, considère que cette réorganisation, qui s'inscrit dans la continuité de ce qui a pu être fait avec la création du service Soutien à domicile, est un beau projet. Néanmoins, celui-ci nécessite des efforts, raison pour laquelle le syndicat FO restera vigilant au management, au relationnel et au bien-être des agents, puisque cela rejaillit sur les personnes âgées. Les agents travaillant en milieu difficile doivent être soutenus par le management, mais aussi entre eux.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, se dit en accord avec les propos de FO, ajoutant que ce dossier prend toute son importance s'il est mis en lien avec la tension dans les EHPAD. L'accès en EHPAD étant complexe et les places réduites, le dispositif présenté récupérera les tensions existantes, celles-ci n'étant pas absorbées par les établissements.

La transversalité permettra ainsi de répondre plus efficacement aux besoins des personnes âgées, mais une vigilance appuyée devra toutefois être portée sur le nombre de personnes mises à disposition pour accomplir cette mission.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de procéder au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTES POUR : CFDT (3 voix), FO (1 voix) VOTES CONTRE : SUD (2 voix) ABSTENTION : CGT (2 voix)	VOTES POUR : 6 voix

Point n° 2 Complémentaire santé - Évolution de la participation de la Collectivité (vote)

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR fait savoir que la Collectivité prévoit deux dispositifs de protection sociale complémentaire, lesquels sont en place depuis plusieurs années. Il s'agit notamment d'un système de prévoyance revu au 1^{er} janvier 2025 avec le choix d'un nouveau prestataire (Collecteam-Allianz), qui permet à l'ensemble des agents – sauf exception pour certaines catégories – de bénéficier automatiquement d'un contrat de prévoyance. Le coût s'établit à plus de 1,7 million d'euros de prise en charge pour la Ville, l'Agglomération, le CIAS et le CCAS. Il est à souligner que la Collectivité va bien au-delà de la réglementation, cette dernière fixant à 7 euros le niveau minimum de participation pour chaque agent.

Par ailleurs, un dispositif traite de la complémentaire santé. La Direction était en attente d'une mise en œuvre sur le même modèle que les contrats de prévoyance, à savoir une demande nationale pour le déploiement de contrats groupes qui viendraient s'imposer aux agents, avec un niveau minimum de participation. Les différents groupes de travail nationaux et régionaux ont constaté que cette tâche était complexe et pouvait prendre plus de temps, de surcroît dans l'attente de la parution d'un certain nombre de décrets. Aussi, si une évolution devait survenir, cela ne se ferait pas avant 2027.

À ce jour, les collectivités, qui, au titre de la complémentaire santé, auraient déjà mis en place des contrats groupes peuvent évidemment continuer à les faire vivre selon les mêmes modalités, mais celles qui font appel à la labellisation de contrat, comme c'est le cas de La Roche-sur-Yon, peuvent continuer à travailler sur ce type de dispositif. L'organisation n'est donc pas modifiée pour la fin d'année 2025 et l'ensemble de l'année 2026, la modification ne portant que sur l'obligation faite aux collectivités d'un niveau minimum de participation de 15 euros par agent.

Dans le système actuel, la Collectivité prend en compte le revenu des agents avec trois tranches différentes et un niveau de participation à 12, 20 ou 30 euros selon la situation individuelle. En l'occurrence, il est proposé de permettre à la tranche de 12 euros de monter à 15 euros, cela en conformité avec la réglementation.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, prend acte de la proposition, mais fait état d'une rupture du cadre d'équité qui prévalait lors des premières négociations, lesquelles portaient sur une progressivité en fonction du revenu net imposable des agents, à savoir 30, 20 et 12 euros de participation. Ici, le cadre national impose de réévaluer de 3 euros pour les revenus nets imposables supérieurs à 30 000 euros, ce qui concerne 22 % des agents de la Collectivité, dont ceux ayant les revenus les plus importants, sans pour autant opérer une augmentation pour les 80 % d'agents restants, alors même qu'avait été acté le principe d'une équité au regard du revenu annuel net imposable.

Aussi, la CFDT aurait souhaité que l'augmentation concerne également les revenus inférieurs 30 000 euros, et ce dans le respect de la règle d'équité qui faisait initialement figure de totem.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, donne lecture d'une déclaration.

« Madame la Présidente, Messieurs-dames les membres du CST, la CGT souhaite réagir à la proposition présentée concernant l'évolution de la participation de la Collectivité à la protection sociale complémentaire santé, qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Nous rappelons que cette réforme nationale impose à toutes les collectivités de contribuer à la hauteur minimale de 15 euros par mois à un contrat labellisé ou groupe pour les agents.

Nous constatons que la proposition faite aujourd'hui consiste à porter la participation des agents ayant un revenu annuel net imposable supérieur à 30 000 euros à ce montant minimal légal.

Nous regrettons une ambition minimale, en contradiction avec l'engagement que la Collectivité a su démontrer récemment en matière de prévoyance, avec une prise en charge à 100 % du contrat Collecteam-Alliance.

Plusieurs éléments justifient à nos yeux une proposition plus favorable. D'une part, la participation actuelle ne bénéficie qu'à 660 agents, soit une minorité du personnel, et le coût annuel du dispositif est modeste (185 000 euros) pour l'ensemble des structures. D'autre part, les économies réalisées sur le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) atteignent 53 000 euros, soit un montant quasi équivalent à ce qu'il faudrait pour revaloriser équitablement la participation santé pour l'ensemble des agents.

Enfin, dans un contexte de dégradation du pouvoir d'achat et d'inflation sur les complémentaires santé, il est socialement injuste de proposer uniquement le minimum prévu par la loi, alors que la Collectivité en a les moyens.

La CGT propose donc à la Collectivité de revaloriser la participation pour tous les agents à 30 euros par mois, quelle que soit la tranche de revenus, ou, à défaut, d'appliquer une grille plus juste et cohérente avec le coût de la vie :

- Revenus inférieurs à 20 000 euros : 35 euros ;
- Revenus compris entre 20 000 et 30 000 euros : 30 euros ;
- Revenus supérieurs à 30 000 euros : 20 à 25 euros.

Nous défendons une logique de solidarité salariale et de justice sociale. Il ne s'agit pas seulement de répondre aux exigences légales, mais bien d'améliorer les conditions de vie et de santé des agents publics. C'est un signal fort que la Collectivité peut envoyer sans déséquilibre budgétaire, mais avec un vrai impact humain. »

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, partage en totalité les propos des différentes organisations syndicales, se demandant « *pourquoi faire moins quand on peut faire plus* ».

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, rejoint également les discours des représentants du personnel, rappelant que lors de la réunion de préparation, il a été évoqué la possibilité de différencier les types de revenus, sachant qu'il ne s'agit pas d'une obligation. En l'occurrence, la révision du seuil s'inscrit dans le cadre de la loi, raison pour laquelle seuls les agents dont le revenu est supérieur à 30 000 euros bénéficieront d'une augmentation. Pour autant, une différenciation existe, il serait peut-être l'occasion de permettre aux agents ayant un revenu inférieur d'avoir une augmentation équivalente.

Madame Sylvie DURAND entend les demandes des organisations syndicales, mais considère nécessaire d'avoir un regard plus attentif, notamment sur ce qu'il se passe ailleurs, signalant que la Collectivité est bien au-dessus de ce qui peut se pratiquer dans la région Pays de la Loire.

La Collectivité a vraiment le souci de la santé des agents, preuve en est qu'elle est allée jusqu'à une prise en charge à 100 % sur la prévoyance. Il s'agit donc de « positiver ».

Il s'agit ici de s'aligner sur les textes réglementaires en augmentant de 15 euros la catégorie concernée, la Direction ne donnera néanmoins pas d'augmentation aux autres catégories.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, l'entend et peut « positiver », mais estime que la Collectivité peut toujours aller plus loin, sachant qu'au-delà de trois mois, les agents ne sont plus à 100 % de leur salaire, mais à 95 %, et que la plupart des personnes concernées sont de catégorie C.

Madame Sylvie DURAND souligne qu'il s'agit des nouvelles dispositions réglementaires en matière de protection sociale.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute qu'avec le passage de Territoria Mutuelle à Collecteam, de nombreux agents rencontrent des soucis de suivi par rapport à leurs pathologies antérieures, n'ayant plus de suivi particulier et cela pose problème. De plus, s'il a conscience que la DRH fait son travail et essaye de faire le lien, des agents qui sont déjà en arrêt sont de surcroît mis en souffrance.

Aussi, si ce système est suffisant pour la Direction, il ne l'est pas pour la CGT, d'autant plus qu'au-delà de la région Pays de la Loire, d'autres régions sont bien mieux loties.

Monsieur Gilles RENOIR fait savoir que seulement 3,79 % des collectivités participent à hauteur de 100 % à la prévoyance, ce qui traduit l'effort fourni par la Collectivité.

S'agissant des difficultés rencontrées par les agents, la CGT avait indiqué préférer rester avec Territoria, qui présentait l'avantage d'être une mutuelle alors que Collecteam-Allianz est un groupe privé. Ainsi, Monsieur RENOIR note que le caractère d'une mutuelle disparaît totalement lorsqu'il s'agit d'argent.

En l'occurrence, la mutuelle Territoria évite tant que faire se peut de prendre en charge des agents qu'elle devrait prendre en charge. Par conséquent, pour certains agents ayant repris une activité et étant retombés malades, la mutuelle estime qu'il n'existe aucun lien entre leur pathologie actuelle et celle qui était prise en compte précédemment, ce qui fait l'objet de discussions. La Collectivité n'a absolument pas la main sur cet élément, ne pouvant contraindre ni Collecteam-Allianz ni Territoria à prendre des agents en charge.

Malgré tout, la Direction est intervenue auprès des mutuelles pour leur rappeler que des éléments médicaux attestant que les pathologies étaient bien antérieures à 2025 ont été transmis, donc qu'elles se devaient de les prendre en charge. La Collectivité est également intervenue auprès du Centre de Gestion, lequel a un rôle de coordination à l'échelle de la Région et dispose de contacts privilégiés avec Collecteam-Allianz et Territoria pour faire remonter ce type de problématique.

Enfin, il est à noter que ces difficultés ont existé à chaque changement de contrat, y compris lors du passage de la MNT (Mutuelle Nationale Territoriale) à Territoria. Ces problématiques, qui ne touchent pas un nombre très important d'agents et qui concernent également les autres collectivités de la Région, sont toutefois suivies par la Direction, laquelle interpelle les différents interlocuteurs lorsque des situations lui sont remontées.

Madame Sylvie DURAND confirme que les changements d'assureurs posent problème, raison pour laquelle la DRH fait remonter les situations individuelles particulières et que les Centres de Gestion sont à l'écoute. De même, les cas particuliers peuvent être remontés au cabinet ayant accompagné la Région lors de la mise en place des contrats, qui pourra également intervenir auprès des différents assureurs.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, a conscience qu'il s'agit pour la Collectivité de se mettre en conformité avec le décret, mais regrette que cela ait pour résultat d'augmenter la participation pour la plus haute tranche de revenus et de laisser en l'état les autres, y compris les revenus les plus bas, alors même que ceux-ci sont touchés par la renonciation à l'accès aux soins.

Aussi, la CGT comprend les arguments de la Direction, mais ne peut accepter que les plus bas salaires conservent le même niveau de participation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, refuse d'entendre parler d'assureurs lorsqu'il est question de santé, soulignant qu'il s'agit de mutuelles. En effet, l'assureur assure des voitures ou une habitation, mais pas la santé des agents.

Madame Sylvie DURAND explique que les assureurs font désormais de la mutuelle et que les banques font des assurances.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, a entendu le caractère exceptionnel d'une prise en charge à 100 % par une collectivité, mais fait remarquer que cela fait suite au passage de 1 547 à 1 607 heures, à des grèves et à des négociations. À l'époque, les syndicats SUD et CGT optaient pour une augmentation du pouvoir d'achat, donc du régime indemnitaire. Cependant, la Collectivité a fait le choix d'offrir aux agents la possibilité d'avoir un maintien de salaire à 100 %, ce qui est positif, puisque nombre d'entre eux se retrouvaient en demi-traitement au-delà de trois mois, mais il faut toutefois rappeler que ceux-ci travaillent 60 heures de plus par an.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTES CONTRE : CGT (2 voix), CFDT (3 voix), SUD (2 voix) ABSTENTION : FO (1 voix)	VOTES POUR : 6 voix

Point n° 3 : Réorganisation du service de la Police municipale (vote)

Dossier présenté par Monsieur Cyril VARENNES, Directeur Proximité et Prévention

Monsieur Cyril VARENNES présente le projet de rattachement de la Police municipale et des ASVP (*Agent de Surveillance de la Voie Publique*), ainsi que la création d'un poste de directeur de Police municipale et la proposition d'une nouvelle organisation.

Le service de Police municipale se compose actuellement d'un effectif de 20 agents de Police municipale et de huit ASVP.

L'organisation du service est la suivante :

- Un responsable de service ;
- Un adjoint au responsable de service ;
- Une unité Proximité et Cadre de vie composée de deux agents ;
- Deux brigades de police composées de huit agents chacune ;
- Une unité ASVP.

Dans un premier temps, dans le cadre de l'évolution du service, deux maîtres-chiens sont en cours de recrutement. Dans un second temps et en lien avec la création de l'Hôtel de Police commun Police nationale et Police municipale, il est prévu de renforcer les effectifs de Police municipale pour atteindre à terme un effectif de 40 agents de police municipale. Cette annonce a notamment été faite par Monsieur le Maire lors du dernier CLSPDR (*Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et Radicalisation*).

À plus court terme, l'objectif est de mettre en place une brigade de Police municipale de nuit, besoin qui est assez fort. En effet, depuis de nombreuses années, le chef du service de Police municipale s'est consacré, en plus de la gestion des dossiers de ses collègues de la Prévention, à l'encadrement des agents recrutés, à l'organisation du travail des équipes, au déploiement de la vidéosurveillance, etc. Au fil des années, le nombre d'agents du service a augmenté, tout comme les demandes d'intervention. La charge de travail de son responsable s'est donc considérablement accrue, devant intégrer, en supplément de la gestion quotidienne, la gestion des urgences, lesquelles sont récurrentes, ainsi que la coordination des dispositifs de sécurité, la gestion des manifestations, les relations partenariales et institutionnelles, l'installation et la maintenance des vidéosurveillances et la supervision du CSU (*Centre de Supervision Urbain*).

Par conséquent, il convient de renforcer le management de la Police municipale et des ASVP en créant un poste de directeur de Police municipale relevant de la catégorie A, qui aura pour mission la mise en œuvre de l'ensemble de la stratégie de la politique de sécurité de la Collectivité. Il sera directement rattaché au directeur Proximité et Prévention au sein du pôle Service à la population et assurera l'encadrement des équipes de la Police municipale, des agents de surveillance de la voie publique, d'un adjoint, du ou des responsables d'unité, et du Centre de Supervision urbain.

En complément et afin d'accroître la coordination entre la politique de prévention de la Collectivité (médiateurs sociaux : 10 agents ; éducateurs de prévention : sept agents ; CLSPDR ; Programme de Réussite éducative ; unité Information juridique) et les activités de la Police municipale et des ASVP, il est proposé de rattacher le directeur de Police municipale et l'ensemble de ses services à la Direction Proximité et Prévention.

Des comités techniques ont été mis en place sur la préservation de la tranquillité publique, la lutte contre la délinquance des mineurs, la lutte contre les violences faites aux femmes et intrafamiliales, la sécurité routière. Par exemple, le nouveau Schéma local de Tranquillité publique a récemment été signé avec le Préfet, ainsi que la Convention Police Vendée Habitat, qui compte maintenant le Procureur et le Préfet de Vendée, qui n'y étaient pas jusqu'alors.

Ce rattachement permettra de mettre en lien les actions, les activités et les missions des divers services précités dans l'objectif d'améliorer les synergies et les interactions au bénéfice des usagers et des habitants. Si chacun garde sa spécificité (éducateurs, médiateurs, Police municipale), des synergies sont néanmoins à créer.

L'organigramme nominatif présente cette réorganisation et la création du poste.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, s'interroge sur l'organigramme qui présente le poste de catégorie B, directement rattaché au directeur Proximité et Prévention.

Monsieur Cyril VARENNES répond qu'il s'agit d'une personne en lien avec l'UNICEF, qui effectue également beaucoup de travail de coordination sur différents secteurs de la Direction.

Madame Sylvie DURAND précise que cet ETP n'a pas de rapport avec le dossier présenté ce jour.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, considère qu'il s'agit d'un beau projet, mais note que si la fiche de poste du directeur de la Police municipale est fournie, ce n'est pas le cas de celle du directeur Proximité et Prévention, dont les missions sont élargies.

Au regard de l'élargissement des missions du directeur Proximité et Prévention, **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, s'interroge sur le futur management avec les responsables et les agents de la Police municipale.

Monsieur Cyril VARENNES explique que l'objectif est de constituer une Police municipale avec 40 collègues, et ce dans un contexte d'évolution du métier en termes d'armement et de gestion. Il est donc nécessaire de structurer et d'organiser la vie du service. Cela se fait au travers d'un travail administratif et de différents aménagements, les nouveaux collègues devant être accueillis dans de bonnes conditions (locaux, matériel), mais aussi d'un travail de coordination, notamment avec les services de l'État. Un management de proximité sera mis en place et développé pour répondre aux nouvelles problématiques.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souligne que cette réorganisation correspond à une vision pour prendre en compte toutes les activités liées à la sécurité et la tranquillité publique. Il s'interroge sur les missions, qui sont très différentes entre les médiateurs et les policiers municipaux, les premiers ayant un rôle de prévention et les seconds un rôle plus répressif. Il se demande donc quelle coordination sera mise en place en ce sens, précisant qu'il sera important qu'elle soit suivie.

Monsieur Cyril VARENNES indique que chacun conserve sa spécificité de métier, mais rappelle qu'un travail important de coordination est nécessaire au niveau du CLSPDR avec les partenaires et les institutionnels afin que chacun dans ses métiers spécifiques puissent se coordonner, mais aussi créer des instances permettant le dialogue.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, craint que leurs missions ne se télescopent, puisque les différents intervenants n'ont pas la même vision des choses. Les ordres devront donc être clairs.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme, précisant qu'il est justement important que cela se fasse sous le même « giron » afin d'éviter les dérives.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, se demande quelle est la vision du directeur Proximité et Prévention sur ses compétences vis-à-vis de la Police municipale, qui lui est directement rattachée.

Monsieur Cyril VARENNES répond que le Directeur Proximité et Prévention a déjà géré l'évolution d'un service de Police municipale dans une autre collectivité. La montée en compétence des policiers municipaux doit être accompagnée, que ce soit d'un point de vue administratif, management, achat de matériel, locaux, coordination et opérationnel, même si ce dernier sujet porte davantage sur la spécificité de terrain des brigades.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend que le directeur Proximité et Prévention pourra être amené à intervenir dans le champ opérationnel de la Police municipale.

Monsieur Cyril VARENNES infirme, c'est le rôle du Directeur de la Police municipale.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, constate qu'il semble s'agir d'une commission de recrutement.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, explique que son syndicat est simplement attentif aux spécificités qui existent et aux questionnements qui lui sont remontés. La présente réorganisation participe à un projet important, à savoir la sûreté et la sécurité publique, mais pour autant, la Police municipale est rattachée la Direction Proximité et Prévention, ce qui est un métier totalement différent, raison pour laquelle des précisions sont demandées sur le champ opérationnel. En effet, conformément à la loi et à la jurisprudence, un directeur administratif ne peut ni intervenir sur ce champ ni avoir connaissance de données concernant la Police municipale.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, ajoute que des débordements ont été constatés dans d'autres collectivités, puisque le directeur administratif empiétait sur le champ opérationnel de la Police municipale, donc se retrouvait en dehors du cadre légal. Plusieurs jurisprudences ont été rendues, notamment en 2024, à un moment donné, et c'est là où on devra être vigilant, afin que le champ opérationnel soit strictement réservé et que le directeur administratif n'ait pas à intervenir, ni connaissance des rapports et des données.

Monsieur Cyril VARENNES confirme que c'est le cas aujourd'hui.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, rappelle qu'à une époque, au sein de la Collectivité, la Police municipale a fait partie de la Direction Prévention et Tranquillité publique, qui réunissait les médiateurs, éducateurs, le CLSPDR et les correspondants de quartier. Dans la proposition faite ce jour, il s'agit d'ajouter une strate supplémentaire avec un directeur de Police municipale et un directeur administratif.

Rappelant que les organisations syndicales souhaitent être associées en amont aux différentes réorganisations, mais la CGT comprend néanmoins l'urgence fonctionnelle de réorganiser. Mais toutes les questions posées par le syndicat FO sont partagées et font également remonter des

interrogations et mêmes des inquiétudes partagées par les professionnelles de ces unités, en raison de l'absence de communication en amont.

La CGT entend qu'il est fait une distinction entre les métiers et a conscience du nécessaire équilibre entre prévention et sécurité, s'agissant de missions bien différentes et qui peuvent être complémentaires, mais c'est déjà le cas aujourd'hui, puisque le territoire d'intervention et les usagers sont les mêmes. Cette nouvelle organisation a donc vocation à améliorer les synergies entre les diverses unités. Aussi, la CGT souhaiterait davantage de précisions sur la façon dont cela peut améliorer l'efficacité.

S'agissant de l'organigramme, **Madame RAYNAUD-CAFFORT** attire l'attention sur l'unité Médiation sociale, laquelle compte 10 ETP, dont deux sont grisés. Elle rappelle qu'il aurait été plus judicieux d'indiquer « 8 + 2 ETP », puisque ces derniers correspondent à des contrats adultes-relais qui sont spécifiques avec une durée limitée à trois ans.

Pour ce qui est de l'amélioration de la coordination, **Monsieur Cyril VARENNES** rappelle l'importance de l'instance du CLSPDR. Les comités techniques, qui se réunissent assez régulièrement, permettent également de créer ces synergies, tout comme les réunions de service, réunions de direction, et avec les responsables, pour partager entre collègues et avec les partenaires institutionnels.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, s'interroge sur les éventuelles modifications en termes de coordination des activités, rappelant que les instances comme le CLSPDR sont déjà mises en œuvre dans les coordinations territoriales.

Monsieur Cyril VARENNES explique que l'objectif est de les développer encore davantage, notamment en ce qui concerne la sécurité routière et la tranquillité publique, avec la création de « sous-comités » par exemple.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, se demande si l'objectif est de mettre l'accent sur la tranquillité publique, qui est la mission majeure et quasi exclusive de la Police municipale, même s'il y a également un volet de prévention.

Monsieur Cyril VARENNES précise que cette dernière gère également la sécurité routière et la sécurité en général.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, considère que ces missions font partie de la tranquillité publique. Pour les autres unités (*éducateurs de prévention, médiation sociale*), elle se demande si la volonté est de mettre l'accent sur la tranquillité publique.

Monsieur Cyril VARENNES répond que cela se fait déjà actuellement, mais précise que la Police municipale n'a pas seulement des missions relevant de la tranquillité publique.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait savoir qu'il est très attaché à la notion de prévention et d'éducation, donc se questionne sur l'organisation proposée, considérant qu'on bascule dans une petite rupture d'équilibre entre la prévention et la sûreté publique.

La note indique que ces modalités sont inscrites dans le programme d'un Hôtel de Police commun à Police nationale/Police municipale, avec un objectif de 20 agents supplémentaires pour cette dernière. Il voudrait savoir s'il y a un engagement de la Police nationale à augmenter d'autant ses effectifs, ou

si c'est uniquement la police municipale qui augmente, puisqu'il semblerait y avoir une mutualisation des moyens. Dans le cas contraire, la collectivité va se suppléer à l'Etat.

La note précise également qu'il est prévu de renforcer les effectifs de Police municipale pour atteindre 40 agents « à terme ». Précisant qu'il est généralement fait état de court terme à un an, de moyen terme à trois ans et de long terme entre trois et six ans, le syndicat SUD s'interroge sur le rétroplanning prévisionnel dans la présente réorganisation.

Enfin, Monsieur GAZO se demande si la création d'une brigade de Police municipale de nuit est prise sur l'effectif actuel ou futur.

Monsieur Cyril VARENNES ne peut répondre sur le sujet des effectifs de la Police nationale.

Madame Sylvie DURAND fait savoir que celle-ci a déjà bénéficié d'augmentations importantes en termes d'effectifs.

S'agissant de l'accroissement du nombre de policiers municipaux à 40 personnes, **Monsieur Cyril VARENNES** explique qu'il s'agit d'un objectif progressif et à long terme, à savoir quatre ou cinq ans, rappelant que cela doit se faire en fonction des possibilités bâtimementaires, financières et temporelles.

La brigade de nuit fait également partie de la feuille de route, avec un objectif de mise en place « à terme », sans date exacte à donner à ce jour. Cela se fera en lien avec les recrutements et les possibilités selon les effectifs.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que cette brigade se fera sur les 20 futurs agents.

Monsieur Cyril VARENNES le confirme.

Madame Cécile DALAIS, précise que certains policiers actuels pourraient également avoir envie de s'engager sur la brigade de nuit et pourront se manifester.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, rejoint les propos de la CGT et de SUD, notamment l'inquiétude concernant les médiateurs et les policiers municipaux, ceux-ci intervenant sur les mêmes portions du territoire, et ce avec leurs sensibilités et missions différentes. Il est donc normal que les représentants du personnel demandent des éclaircissements et une vision plus précise sur les manières d'intervenir, lesquelles diffèrent nécessairement en termes de sensibilisation, ce qui peut mettre les médiateurs en difficulté. Il sera ainsi important que les ordres soient clairs et ne viennent pas se télescoper de part et d'autre afin d'éviter des « ordres et des contre-ordres ».

En ce qui concerne la création de la brigade canine, **Monsieur PEROUX** comprend que deux effectifs supplémentaires sont prévus.

Madame Sylvie DURAND le confirme.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, suppose que l'agent parti récemment à la retraite sera remplacé par un des deux agents qui constitueront la brigade canine. De plus, deux agents sont en congé, ou plutôt en arrêt longue maladie, et ne peuvent être remplacés.

Madame Sylvie DURAND précise qu'un arrêt maladie est effectivement un congé.

Si **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, considère positif de doubler l'effectif, il souligne toutefois que l'effectif actuel n'est pas au complet et que les agents ont du mal à effectuer leurs missions.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la Collectivité ne peut pas remplacer un agent en arrêt maladie, puisque cela constituerait un sureffectif.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite confirmation que l'agent parti à la retraite sera remplacé par un des deux éléments de la brigade canine.

Madame Sylvie DURAND répond positivement.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend que les missions accomplies jusqu'à présent sont réduites, puisqu'il y aura un agent en moins, car les missions ne sont pas tout à fait les mêmes entre les agents de terrain et de la brigade canine.

Monsieur Cyril VARENNES explique que l'agent de la brigade canine sera en patrouille avec ses collègues.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer qu'il y aura également un chien en plus.

Madame Danielle MARTIN, confirme que l'intervention d'un chien sur le terrain est très importante.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, espère qu'il a sa carte à la CGT.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, fait remarquer sur la présentation du service qu'il manque un agent, l'assistante qui n'est pas indiquée.

Monsieur Gilles RENOIR, précise que l'assistante est bien indiquée sur l'organigramme.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, de plus sur l'organigramme, il est indiqué 15 ETP à la Police municipale alors même qu'ils sont 16,5 (sans les absences et les arrêts maladie) et note l'absence de la brigade canine sur l'organigramme, est-ce englobé ?

Madame Ketty COVEMAERKER explique que certains policiers qui partent en patrouille peuvent être accompagnés d'un chien, précisant que cela se fait sous l'autorité du maître-chien, cela n'est donc pas à part. Il s'agit donc de recruter deux policiers : l'un qui remplacera l'agent partant à la retraite, l'autre qui est un effectif supplémentaire. Ainsi, sur les 20 personnes, une arrivera déjà cette année.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, souhaite savoir si le service dispose de véhicules adaptés au transport de chiens.

Monsieur Cyril VARENNES répond positivement, ajoutant que les locaux sont en train d'être aménagés avec des box d'attente pour les animaux.

Madame Cécile DALAIS sur l'organigramme, il y a 15 ETP comprenant les deux brigades et au-dessus, il y a les deux chefs de brigade. Cette présentation est un peu différente.

S'agissant de la forme du dossier, **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, se demande si les agents impactés ont été concertés en amont, craignant que cette réorganisation n'ait été

« *balancée* » aux agents alors même qu'ils n'en avaient pas entendu parler en réunion ou dans le cadre d'échanges.

Monsieur Cyril VARENNES considère que la perception de chacun lui est propre, mais fait savoir qu'un travail de présentation a été fait et que ce dossier a été discuté avec les collègues, ajoutant que le projet est plutôt valorisant et met en avant le métier.

Madame Danielle MARTIN signale que Monsieur le Maire s'est déplacé dans les locaux de la Police municipale pour présenter ledit projet.

Madame Sylvie DURAND précise qu'il s'agit d'une décision de l'autorité territoriale de passer de 20 à 40 agents et d'avoir un directeur.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, relève également un petit souci de communication autour de ce dossier, constatant qu'il se fait dans l'urgence alors que les *timings* sont de quatre à cinq ans.

Madame Sylvie DURAND explique que ce sujet s'inscrit dans un cadre plus global, notamment avec le Ministère de l'Intérieur, rappelant que des démarches sont entreprises pour réunir la Police municipale et la Police nationale dans les mêmes locaux. Il correspond également aux remontées de la population en termes de sécurité.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, fait savoir qu'un travail a été réalisé avec le FNP (*Fonds National de Prévention*) et la Police municipale en termes de RPS (*Risques Psycho-Sociaux*), regrettant l'annonce de cette réorganisation, perçue comme brutale par certaines personnes. En effet, il est dommage de travailler sur le bien-être et l'amélioration de la qualité de vie au travail d'un côté, et de l'autre, de communiquer abruptement sur un sujet pour lequel les agents n'ont pas été concertés. En termes de RPS, ce n'est pas très bon sur ce sujet.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, rappelle que cette réorganisation impacte d'autres unités au-delà de la Police municipale, lesquelles n'ont pas été concertées et ont également reçu l'annonce de manière soudaine.

En outre, elle souligne que la tranquillité publique est un enjeu important pour l'unité Médiation sociale, constituant un de ses domaines d'intervention, au même titre que la cohésion sociale et le développement économique. Le rattachement des services de prévention à la Police municipale est ainsi un parti-pris propre à La Roche-sur-Yon, puisque d'autres collectivités ont choisi de les rattacher au CCAS. Aussi, afin d'éviter les hypothèses et les spéculations, même si elles ne sont pas dénuées de sens, il est important de mettre en place un dialogue construit, clair et interactif. C'est un point d'alerte à avoir.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, partage en totalité les propos de la CGT et sera très vigilant par la suite.

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

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 6
ABSTENTION : CGT (2 voix), CFDT (3 voix), SUD (2 voix), FO (1 voix)	VOTES POUR : 6 voix

Point n° 4 : Complément indemnitaire annuel - Évolution du dispositif (vote)

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR fait savoir que lors de la présentation de la mise en œuvre du CIA devant le CST en 2024, des engagements avaient été pris pour qu'un bilan puisse être réalisé au terme de la première année et que de nouveaux échanges aient lieu dans le cadre de l'instance afin d'évoquer les possibilités d'évolution.

Plusieurs réunions ont été organisées avec les représentants du personnel, au cours desquelles ces derniers ont pu réagir sur la mise en œuvre du dispositif dans le cadre des entretiens professionnels et des choix d'attribution. Des hypothèses de travail ont été présentées par l'Administration afin de faire évoluer le dispositif.

Il est ici proposé de se donner une année supplémentaire avec un dispositif comparable à celui de l'année précédente, avec des niveaux d'attribution qui n'évoluent pas (250, 400 et 700 euros), mais aussi un travail de communication probablement plus important vis-à-vis des agents, et surtout de l'encadrement, sur l'utilisation de ces trois niveaux d'attribution.

Une modification concerne la grille de l'entretien professionnel suite à une remontée sur l'utilisation du terme « conforme », lequel pouvait prêter à confusion ou être interprété de façon négative par les agents. Ce terme visait simplement à rappeler que l'agent a fait son travail, « rien que son travail », et qu'il n'y a pas de difficultés particulières. Il est aujourd'hui proposé d'employer le terme « bon agent », pouvant justifier l'attribution d'un CIA à hauteur de 250 euros.

Suite au retour d'expérience de la seconde campagne, une réunion pourra de nouveau être organisée afin d'envisager des évolutions, également en fonction des propositions des organisations syndicales.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se questionne sur l'enveloppe dévolue au CIA, rappelant que Monsieur le Maire-Président s'était engagé par écrit sur la base de 500 000 euros, engagement adressé à l'ensemble des agents et qui précisait que l'entièreté de la somme serait bien dévolue en ce sens. Or, dans le cadre de la réunion d'évaluation du dispositif, il est apparu que seuls 450 000 euros ont été consacrés au CIA. La CFDT y voit une entorse à l'engagement pris.

Lors de la réunion préparatoire, les représentants du personnel avaient souhaité que ce delta de 50 000 euros soit orienté dans du traitement en direction des agents. Aussi, une interrogation demeure

quant aux futures échéances, au risque que le dispositif ne perde du sens. En effet, il est regrettable que la répartition annoncée des lignes de crédit ne soit pas exécutée dans son entièreté. Si on voit qu'il y a une diminution à chaque année du montant dévolu à cet effet, il y aura forcément une perte de sens.

Un certain nombre de revendications ont été énoncées via la CAP sur des dossiers n'ayant pas fait l'objet d'un avis conforme, dont certains ont été corrigés. Aussi, au regard du delta de 50 000 euros, la CFDT considère que la Collectivité aurait pu avoir davantage de mansuétude pour des dossiers portant à discussion.

Enfin, les 50 000 euros restants auraient pu être proratisés afin de répondre à la promesse originelle, à savoir consacrer l'entièreté des 500 000 euros au dispositif.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, approuve les propos de la CFDT, puis souligne l'intérêt de la réunion du 27 mars 2025, lors de laquelle les chiffres ont été précisés. Dans l'objectif de donner une visibilité aux agents destinataires des comptes rendus, il souhaite donc les citer.

Sur les 1 514 agents qui émargeaient au CIA, 1 150 agents étaient à 250 euros, 312 agents à 400 euros et 52 agents à 700 euros, soit un total de 448 700 euros, donc un delta de 51 000 euros. Par ailleurs, 2 200 agents étaient éligibles et 2 182 émargeaient, donc 490 agents n'avaient pas de CIA.

La question est autour de cet argent qui normalement avait été accordé par la Collectivité. L'enveloppe devait être dépensée en totalité. On se demande si on peut faire quelque chose de ces 51 000 euros, proposant d'arrondir à 50 000 euros suite aux quelques régularisations intervenues dans le cadre des CAP. Le syndicat SUD suggère de la répartir entre les 1 150 agents, à savoir les agents de catégorie C qui ont été bénéficiaire du CIA, ce qui correspondrait à une augmentation de 43 euros pour l'année précédente. Tout ça peut être entériné de manière générale en modifiant le cadre du CIA. Ou une autre possibilité, de glisser cette augmentation dans l'IFSE pour la sanctuariser.

D'autre part, mentionnant la notion de « bon agent » qui a été modifiée et précisant qu'il a travaillé dans les quartiers nord, Monsieur GAZO souligne que cela lui fait penser au « Bon Gamin », de Cyril GANE.

Enfin, il note que les objectifs obligatoires ne sont pas mentionnés, rappelant que la dernière CAP a étudié cette notion de présence hors du temps de travail. Le syndicat SUD s'intéresse à cette question.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, appelle à la vigilance sur les évaluateurs, puisque plusieurs situations ont été remontées en 2024. Certains évaluateurs ont ainsi déclaré : « *Tu comprends, je le donne à tout le monde ou à personne* » ou encore « *Je ne suis pas à l'aise avec cela* », ce qui traduit une anxiété par rapport à cette prime au mérite. Aussi, le syndicat SUD préconise l'organisation d'une formation avant les prochaines évaluations afin de clarifier les modalités d'éligibilité du CIA et ses différents degrés.

En l'espèce, le syndicat SUD se positionne toujours contre cette prime au mérite, considérant qu'elle génère une ambiance délétère et une concurrence entre les agents, individualisme, lesquels n'osent pas dire à leurs collègues le montant qu'ils ont perçu, et ne répond pas à la recherche de cohésion dans les équipes et de bien-être des agents.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, rejoint partiellement les propos des autres organisations syndicales, indiquant que FO est favorable au CIA sur le fond, mais alerte sur son application. Il est certain que dans la majorité des cas, cela se passe relativement bien. Néanmoins, la situation est difficile pour une minorité, avec des positionnements subjectifs, un manque d'équité au sein de la même direction et d'un service à l'autre, mais également d'un responsable à l'autre selon le relationnel qu'il peut avoir avec ses agents. En effet, certains ont pu n'être plus considérés compétents du jour au lendemain à l'arrivée d'un nouvel évaluateur.

La question de la formation est effectivement importante, mais il faut aussi souligner que certains directeurs et responsables de service ne « jouent pas le jeu », et que d'autres regrettent que l'enveloppe ne soit pas simplement divisée par le nombre d'agents afin que ceux-ci aient le même montant.

Ainsi, le syndicat FO relève de mauvaises interprétations, pouvant être volontaires pour quelques cas, avec un comportement inadéquat du N+1 par rapport à l'agent quant à l'attribution du CIA et son montant.

Pour conclure, **Monsieur PEROUX** rappelle que le troisième niveau devait disparaître, donc s'étonne qu'il figure de nouveau dans le renouvellement du dispositif et souhaite une explication.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, cite l'exemple d'un agent, qui, selon son encadrement, dépassait les attentes sur l'année passée, donc devait toucher 400 euros, mais qui a reçu un courrier de la DRH avec accusé de réception pour des faits potentiellement répréhensibles. Cela traduit une distorsion difficilement explicable et un dispositif perfectible.

En outre, la CFDT souligne que la notion de « bon agent » induit celle de « mauvais agent », considérant qu'elle n'est pas adaptée. Il n'est donc pas souhaitable que les agents se réapproprient les qualificatifs de « bon » et « mauvais », ceux-ci pouvant être préjudiciables en termes de convivialité et de cohésion au sein d'un même service.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remercie la CFDT d'évoquer la situation étonnante d'un agent dépassant les attentes pour le CIA et recevant une lettre avec AR. Dans le même ordre d'idée, il fait savoir qu'un agent qui devait être « conforme » a pu être nommé « syndicaliste » dans son évaluation, ce qui a engendré une évaluation dans laquelle il devient « à améliorer », donc ne perçoit pas le CIA. Cette situation, qui relève de la discrimination syndicale, a pu être corrigée dans le cadre de discussions, mais le CIA n'a toutefois pas effacé cette donnée, puisque c'est la seconde année que ce cas se produit.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, indique qu'un agent a également pu avoir une très bonne évaluation, voire même une promotion dans le courant de l'année 2024, mais a cependant été notifié « non conforme » à la fin de l'année pour le CIA. L'agent en question a obtenu gain de cause suite à un recours, mais le système demeure « kafkaïen ».

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, regrette que les agents volontaires ayant travaillé avec la Direction sur le CIA lors de groupes de travail n'aient pas été informés de l'avancée du dossier, ce qui est malheureusement récurrent, donc suggère de les consulter de nouveau. Au regard de leur

investissement, il est effectivement important qu'ils sachent ce que devient le travail effectué, au risque de perdre de la motivation ou du sens au travail.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'aucune réunion de bilan n'a été organisée, cela ne faisant pas partie des engagements pris, mais fait savoir qu'une information a toutefois été faite en 2024 sur les dispositions qui seraient mises en place.

En outre, il souligne que pour le travail sur le plan d'action égalité femmes-hommes, il a été inscrit dans une des actions que ce groupe serait réuni régulièrement afin de suivre l'avancée et émettre de nouvelles propositions. Il n'y a donc aucun secret sur ce point.

En ce qui concerne les problématiques de disparité ou de cohésion, Monsieur RENOIR souhaite revenir sur certaines remarques formulées dans le cadre des groupes de travail. Il confirme ainsi qu'il existe de « mauvais agents » pour la DRH, qu'il ne faut pas avoir peur de le dire, et qu'il y a aussi des disparités.

Par ailleurs, la très grande majorité des agents ayant participé à ces groupes de travail ont indiqué que l'octroi d'une prime identique aux agents sans chercher à les distinguer est un nivellement par le bas qui ne les invite pas à s'investir. L'objectif du CIA, dispositif effectivement perfectible, est donc de distinguer les agents, ces derniers ne travaillant pas tous de la même façon. Aussi, Monsieur RENOIR considère qu'offrir le même montant à chaque personne est une solution de facilité et que l'encadrant qui l'applique ne prend pas ses responsabilités.

Il entend que le CIA ait pu être mal utilisé et mal compris dans certains cas, ajoutant que ce n'est pas un dispositif qui fonctionne à 100 %, raison pour laquelle des modalités de recours sont prévues, sachant que certains sujets ont pu être traités avant un passage en CAP.

Enfin, Monsieur RENOIR indique qu'il est conscient que des problèmes se posent dans les médiathèques, tout en soulignant que les représentants du personnel citent toujours les mêmes exemples.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer que ces problèmes n'ont pas été modifiés.

Monsieur Gilles RENOIR assure au contraire qu'ils l'ont été.

En ce qui concerne les objectifs obligatoires hors cadre de travail, le procès-verbal sera transmis prochainement aux représentants syndicaux qui en ont fait la demande, mais il est à noter que les engagements pris par les élus siégeant en CAP ont été très clairs : il n'existe pas d'objectifs hors cadre de travail, que ce soit au sein du service Réseau de Lecture publique ou dans un autre service de la Collectivité. Les consignes ont été données à l'encadrement en ce sens.

Dans certaines directions, au-delà de mauvaises intentions, qui ont toujours existé et qui existeront toujours, pouvant s'agir d'agents ou d'encadrants qui font mal leur travail, il a pu y avoir une incompréhension ou des difficultés malgré les nombreuses informations et formations sur l'utilisation de certains critères.

Néanmoins, il est à noter que le niveau supérieur à 700 euros a été sous-utilisé, ce qui n'a évidemment jamais été la volonté de la Collectivité. La DRH sera donc plus active afin de faire comprendre aux

directions que des projets d'envergure ont nécessité une augmentation de la charge de travail, tout comme de l'absentéisme dans certains secteurs, raison pour laquelle il n'est pas normal que ce niveau ait été sous-utilisé. Une marge de progression sera ainsi importante, permettant certainement d'approcher davantage les 500 000 euros en 2026.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, considère qu'il ne faut pas oublier les agents ayant renoncé à faire des recours, et ce pour des raisons qui leur appartiennent.

En conclusion, si la CGT n'a pas de proposition pour améliorer le CIA, elle se positionne toutefois contre en raison de la subjectivité et du côté binaire de ce dispositif, qui peut également représenter un risque de démotivation et d'incompréhension.

Madame Sylvie DURAND se dit en accord avec les propos des organisations syndicales s'agissant de la sémantique, n'aimant pas les expressions « bon agent » et « conforme », donc est ouverte aux éventuelles propositions des représentants du personnel. En revanche, elle n'opposera pas « bon agent » et « mauvais agent », confirmant l'existence de « mauvais agents ».

En ce qui concerne le système du CIA, tout dispositif est perfectible, mais ce n'est pas parce qu'il n'a pas fonctionné comme il aurait dû le faire sur 2024 qu'il ne doit pas être reconduit, raison pour laquelle la Collectivité a souhaité maintenir trois niveaux.

Quant à l'anxiété générée, il est à souligner que cela fait partie des responsabilités des encadrants, lesquels doivent avoir le courage d'évaluer le mérite de chaque agent. Il est donc important de persévérer et d'être davantage sur l'accompagnement des directeurs, notamment en leur disant que les agents de catégorie C sont plus nombreux à mériter 700 euros.

Pour ce qui est de dépenser l'entièreté de l'enveloppe, il s'agit de l'interprétation des organisations syndicales.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, fait remarquer que ce sont les propos de la Direction.

Madame Sylvie DURAND explique qu'il a été dit qu'une enveloppe de 500 000 euros maximum était allouée, mais pas qu'elle devait nécessairement être intégralement dépensée. En l'occurrence, ce qui a été fait n'aboutit pas à un résultat de 500 000 euros, mais de 450 000 euros. Le delta de 50 000 euros revient donc dans le « pot commun » personnel.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle qu'un courrier a été envoyé par le Maire-Président, dont les termes étaient assez clairs. Il se demande donc si Monsieur RENOIR dispose de ce courrier afin qu'il en soit donné lecture en séance.

Monsieur Gilles RENOIR n'a pas ce courrier en sa possession.

Il ajoute que selon les représentants du personnel, deux communications ont été faites sur le CIA, notamment le flash RH de novembre 2024. Or, la seule communication sur le CIA dans ce cadre date du mois d'août, elle expliquait le dispositif et présentait les trois niveaux. Le courrier de Monsieur Le Maire date quant à lui de novembre 2023 et portait sur un certain nombre de dispositifs, notamment la prime pouvoir d'achat qui n'avait pas été mise en œuvre. Le Maire-Président prenait alors des engagements sur une augmentation du régime indemnitaire, sur les titres-repas, sur le déploiement

du CIA et des groupes de travail, mais Monsieur RENOIR n'a pas souvenir d'un courrier dans lequel Monsieur Le Maire se serait engagé à donner automatiquement 500 000 euros avec les dispositifs de redistribution en cas de non-utilisation.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaiterait que ce courrier soit lu lors d'une prochaine séance. Par ailleurs, il rappelle que des échanges ont eu lieu sur la clé de répartition de la somme globale entre l'IFSE et le CIA, ce qui n'a pas fait l'objet d'un accord.

Il souligne l'absurdité du dispositif si 500 000 euros sont dévolus au CIA, mais seulement 450 000 euros dépensés, voire 400 000 ou 380 000 dans les années à venir. Aussi, il considère que *« les promesses ne valent que pour ceux qui y croient »*. Il y a une distorsion.

Madame Sylvie DURAND fait remarquer qu'il pourrait également s'agir de 550 000 euros.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, infirme, expliquant que la clé de répartition indiquée dans le courrier était de 500 000 euros sur le CIA et 800 000 sur l'IFSE.

Madame Ketty COVEMAEKER l'entend, mais assure néanmoins que cela pourrait aboutir à un résultat de 550 000 euros, ces données n'étant pas connues à l'avance.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se demande ce qui empêche de lisser le delta de 50 000 euros.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas l'objet, rappelant que la Direction s'est engagée sur des montants de 250, 400 et 700 euros. En outre, il n'est pas possible de faire glisser ce montant sur l'IFSE.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, précise qu'il ne parle pas de le faire glisser sur l'IFSE.

Madame Sylvie DURAND signale que cela a été évoqué.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que les organisations syndicales se positionnaient initialement sur une augmentation de l'IFSE plus importante, ce qui aurait permis d'éviter les problématiques actuelles.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas le choix qui a été fait.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique qu'il s'agit d'une proposition, qui nous permettrait de se mettre d'accord.

Aujourd'hui, il y a une enveloppe de 500 000 euros qui n'est pas dépensée dans sa totalité. S'il confirme que Monsieur le Maire n'évoquait pas la redistribution dans son courrier, il rappelle tout de même rappeler que ledit courrier ne représente pas la totalité des discussions, puisqu'il a été dit : *« Oui, nous veillerons à ce que l'ensemble de l'enveloppe soit dépensée »*.

Rappelant que les agents reçoivent des courriers dans lesquels ils sont félicités pour leur travail, et ce dans un contexte difficile, Monsieur GAZO réitère la proposition de SUD, à savoir 43 euros sur la catégorie C, ce qui s'assimile à des primes exceptionnelles.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas possible.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, ne doute pas que les 50 000 euros seront réattribués au personnel et restera vigilant en ce sens.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la masse salariale est exponentielle.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait remarquer que c'est également le cas du coût de la vie.

Madame Ketty COVEMAERKER confirme que les termes « conforme » et « bon agent » ont fait l'objet de nombreuses discussions. L'utilisation de ce premier visait à qualifier un « savoir-faire et un savoir-être adaptés », ce dernier critère ayant d'ailleurs été introduit dans l'entretien d'évaluation, mais ces expressions ont été considérées trop longues. L'expression « conforme » ne convenant pas, la Direction a choisi d'indiquer « bon agent », même si cela ne donne pas entière satisfaction. Ainsi, Madame COVEMAERKER suggère d'indiquer « savoir-faire et savoir-être adaptés » si les organisations syndicales le souhaitent.

En l'absence 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 : 14
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 6
ABSTENTION : FO (1 voix), CFDT (3 voix) VOTES CONTRE : SUD (2 voix), CGT (2 voix)	VOTES POUR : 6 voix

Point n° 5 : Questions diverses

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, s'interroge sur le déménagement prévu en 2026.

Madame Ketty COVEMAERKER répond que le travail se poursuit et que la Direction reviendra vers les organisations syndicales sur ce sujet.

Madame Sylvie DURAND souhaite un bel été aux membres du CST et lève la séance.

Signé numériquement le 23/10/2025
par DURAND Sylvie
Madame Sylvie DURAND
Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel
Le/...../2025



Le secrétaire,
Pour les représentants de la Collectivité,
Monsieur Bernard QUENAULT

Le 23/10/2025



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Monsieur Patrick TOUVRON

Le/...../2025