

Direction des Ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

Tél. 02.51.47.45.59.

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 5 DÉCEMBRE 2025

Pour les représentants de la Collectivité :

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

Madame Danielle MARTIN, Monsieur Jacky GODARD, titulaire, Monsieur Yannick DAVID, titulaire, Monsieur Bernard QUENAULT, 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, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. Monsieur Mathieu DURQUETY, titulaire, Monsieur Laurent VINCENT, titulaire, Madame Lise LAMBERT, suppléante, et Monsieur Luigi TEXIER, suppléant, étaient excusés.

- Pour la CGT :

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

- Pour FO :

Monsieur Olivier PEROUX, titulaire, était présent. Madame Isabelle LUCAS, suppléante, était excusée.

- 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 : Madame Cécile DALAIS

Secrétaire adjoint : Monsieur Patrice TOUVRON

* * *

Point n° 1 : Présentation du Rapport social unique (RSU) – (Information) :

- **Ville de La Roche-sur-Yon**
- **La Roche-sur-Yon Agglomération**
- **CCAS de la Ville de La Roche-sur-Yon**
- **CIAS de La Roche-sur-Yon Agglomération**

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources humaines

Monsieur Gilles RENOIR précise en introduction qu'il s'agit de la présentation du Rapport social unique au titre de l'année 2024, lequel intègre une entité de plus, à savoir le CIAS, suite à l'arrivée de nouveaux personnels au 1^{er} janvier 2024. Les quatre fichiers Excel comprenant l'intégralité des indicateurs ont été envoyés aux élus, mais ce qui est présenté ce matin, c'est une synthèse de l'ensemble des données sur la Ville, l'Agglomération, le CCAS et le CIAS.

Au 31 décembre 2024, la Ville, l'Agglomération, le CCAS et le CIAS représentent 1 873 agents permanents (905 à la Ville, 507 sur l'Agglomération, 7 au CCAS et 454 agents au CIAS). Ces 1 873 agents représentent un peu plus de 1 725 ETP, qui sont répartis comme suit : un peu plus de 87 % des agents permanents sont titulaires ou stagiaires pour plus de 12,5 % d'agents contractuels, ce qui marque une légère augmentation par rapport à 2023. Il est fait état d'une stabilisation en matière de catégorie hiérarchique avec 61,03 % sur la catégorie C, 23,60 % sur la catégorie B et 15,38 % sur la catégorie A.

En matière de répartition hommes-femmes, il y a une légère augmentation de la part des femmes avec 68,55 % contre 31,45 % d'hommes. Les écarts sont plus importants en prenant uniquement la situation de l'Agglomération avec la part importante de la direction de la petite enfance, ou encore la situation des EHPAD pour le CIAS, où la part des femmes est aussi beaucoup plus importante.

En matière de répartition de temps de travail, 86,65 % des agents sont à temps complet. 13,35 % des agents sont à temps non complet, avec une augmentation importante entre 2023 et 2024, une hausse principalement due à l'intégration des personnels des EHPAD de l'Agglomération. Toujours concernant le temps de travail, 88,59 % des agents sont à temps complet tandis que 11,41 % sont à temps partiel. Monsieur RENOIR indique qu'il y a une légère augmentation de la part des agents à temps partiel, principalement en raison de l'intégration des agents des EHPAD de l'Agglomération.

En examinant la répartition des effectifs selon la filière, il est possible de constater une relative stabilisation, la plus grosse partie des agents appartenant à la filière technique (35 %), les filières administratives et médico-sociales venant ensuite. Les autres filières sont moins représentées et sont sectoriellement bien intégrées sur certaines directions et absentes sur d'autres, ce qui est normal considérant les métiers en question.

De manière plus précise, Monsieur RENOIR note des éléments intéressants concernant la répartition par filière, notamment sur la filière administrative, où il est possible de retrouver une situation qui ne se voit pas dans les autres collectivités. On observe ainsi une part importante d'agents de catégorie A. Il précise que c'est un phénomène qui existe depuis une quinzaine d'années, même s'il tend un peu à se réduire. Néanmoins, il convient de constater qu'il y a donc plus d'agents de catégorie A que de catégorie B, ce qui a un impact important en matière de promotion interne où les possibilités sur le cadre d'emploi de catégorie B sont réduites, du fait de cette situation.

La filière la plus importante est la filière technique avec une part importante d'adjoints techniques, plus de 430 agents au sein de la collectivité. Concernant la filière culturelle, le poids des enseignants (*professeurs et assistants d'enseignement artistique*) est important dans les catégories A et B, le reste des cadres d'emplois (*adjoints du patrimoine, assistants de conservation, bibliothécaires*) se retrouvant principalement sur le service réseau de lecture publique.

Monsieur RENOIR fait état d'une particularité sur la filière sportive, à savoir qu'il n'y a aucun agent de catégorie C. L'ensemble des MNS ou des agents qui peuvent intervenir auprès des écoles sont, a minima, ETAPS (catégorie B). Les opérateurs sportifs sont principalement recrutés pendant la saison estivale, compte tenu des diplômes qu'ils peuvent avoir.

Aucun changement particulier n'est à noter concernant la police municipale, avec principalement des agents de catégorie C et un chef de service de catégorie B.

La filière sociale présente des particularités en raison du poids important des catégories A et C, une situation qui résulte exclusivement de la reconnaissance des cadres d'emploi d'assistants socio-éducatifs et d'éducateurs de jeunes enfants en catégorie A.

Concernant la filière médico-sociale, la répartition a un peu évolué par rapport à 2023 avec l'intégration des personnels des EHPAD de l'Agglomération sur les cadres d'emploi d'aides-soignants, de psychologues et d'infirmiers. Des infirmiers de catégorie B apparaissent encore, ce qui ne sera plus le cas dans les prochaines années en raison de nombreux départs à la retraite. Il n'y aura plus que des infirmières en soins généraux de catégorie A. Il est précisé qu'il n'y a pas d'évolution particulière sur le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture, qui représente toujours un peu plus d'un quart des effectifs sur cette filière.

La filière médico-technique (*ergothérapeutes, diététiciens*) reste principalement représentée au sein des EHPAD de la collectivité.

Concernant la filière animation, il n'y a que des agents de catégories C et B puisqu'il n'existe aucun cadre d'emplois de catégorie A sur cette filière.

On aborde la répartition entre les premiers et derniers grades, assez symptomatique d'un changement en train de s'opérer au sein de la collectivité. En 2023 la répartition était la suivante : un peu moins de 45 % sur le premier grade et un peu plus de 36 % sur le dernier grade. La répartition est désormais un peu différente avec des agents qui se retrouvent, aujourd'hui, sur le deuxième ou le troisième grade en fonction des cadres d'emplois concernés. Cela résulte principalement de recrutements de jeunes

professionnels sur le premier grade, mais également en raison des départs à la retraite qui ont pu changer la répartition.

Comme tous les ans, une présentation des avancements de grade et promotions internes est faite. On observe ainsi une stabilisation entre 2023 et 2024 avec 125 agents, toutes collectivités confondues, ayant pu bénéficier d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. Il convient de mettre en lumière une particularité sur la catégorie A, due au passage de plusieurs cadres d'emplois de B en A la même année. L'application des règles statutaires a conduit à voir arriver la même année tous ces agents bénéficiaires d'un avancement de grade.

La moyenne d'âge des agents de la collectivité est d'un peu plus de 46 ans, avec des hommes un peu plus âgés que les femmes. Il est intéressant d'observer qu'un quart des effectifs a plus de 55 ans. La part des départs à la retraite dans les prochaines années va donc continuer à rester importante, de même que celle des agents bénéficiaires du dispositif de retraite progressive.

Deux tableaux sont présentés afin d'explicitier les mouvements de personnel, départs et arrivées. En effet, l'arrivée des agents des EHPAD de l'Agglomération peut fausser la répartition et donc la compréhension de ces mouvements. De fait, 288 agents ont été transférés en 2024 vers le CIAS. Hormis ces transferts, un peu moins d'un recrutement sur deux a pu concerner des agents contractuels. Il convient de noter la part importante des mises en stage, principalement pour des agents de catégorie C, en lien avec le plan de titularisation mis en œuvre au sein de la direction de l'éducation.

Sur les départs, on retrouve bien évidemment les transferts entre le CCAS et le CIAS. Concernant les autres motifs, il est possible de retrouver l'intégralité de ce que le statut permet (*radiation, mutation, licenciement, rupture conventionnelle, détachement*). En essayant de neutraliser la situation des transferts liés au CIAS, on retrouve quelque chose qui s'est déjà produit lors des années précédentes, avec une répartition 50/50 entre les arrivées d'agents contractuels et celles d'agents titulaires. Les recrutements d'agents contractuels restent par ailleurs très importants sur la filière médico-sociale ou l'obtention du concours reste obligatoire pour être titularisé.

Les rémunérations des personnels permanents ont été distinguées par collectivité en raison de la répartition des catégories hiérarchique et des filières qui est souvent différente d'une entité à l'autre. Sur la Ville, le coût moyen d'un agent mensuel est d'un peu plus de 3 800 euros. Il est possible d'observer une augmentation de 3,75 % entre 2023 et 2024 de ce coût avec des écarts importants sur les différentes filières, ce qui s'explique principalement en raison de l'augmentation du régime indemnitaire mise en œuvre en 2024 et de celle importante des charges pour la collectivité avec des taux de CNRACL en forte croissance.

Concernant l'Agglomération, le coût s'élève à un peu plus de 4 000 euros, une situation qui s'explique principalement en raison de la part d'agents de catégorie A, qui est plus importante au sein de l'Agglomération avec les postes de direction, même si on retrouve aussi les postes d'EJE dans les crèches sur la filière médico-sociale et sociale, qui sont passés en catégorie A. Monsieur RENOIR constate une augmentation du coût moyen pour ces agents d'un peu plus de 3 % entre 2023 et 2024.

Sur la partie CIAS, le coût s'élève à un peu plus de 4 000 euros. Par contre, il faudra attendre l'année prochaine avant de pouvoir faire des comparaisons, compte tenu des récents transferts.

Monsieur RENOIR fait un état des lieux sur la NBI, qui connaît une légère baisse, le nombre de points attribué passant de 4 872 à 4 816, une situation qui s'explique par deux raisons. Tout d'abord, les

recrutements sur des postes ouvrant à la NBI sont pourvus, parfois, par des agents contractuels qui sont exclus du dispositif. Ensuite, d'autres postes ouvrant droit à la NBI sont encore vacants.

En matière de temps de travail, un suivi est fait sur l'utilisation du compte épargne temps. On constate une augmentation constante du nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps au sein de la collectivité puisque 4 000 jours ont été inscrits, avec une forte augmentation du nombre de CET ouverts dans la collectivité en raison de l'intégration des personnels des EHPAD. Monsieur RENOIR précise que c'est un dispositif qui, même pour des agents Ville, Agglomération ou CCAS, n'est pas encore utilisé à plein puisqu'un certain nombre d'agents peut avoir de l'ancienneté dans la collectivité, mais n'ont pas encore ouvert de CET, la principale raison étant qu'ils ont utilisé l'intégralité de leurs jours.

Concernant l'utilisation qui est faite du CET, une part importante des jours est utilisée sous forme de congés ou d'indemnisation, avec une part un peu plus importante des jours indemnisés. L'utilisation dans le cadre de la RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique) est plutôt anecdotique. Selon Monsieur RENOIR, elle n'est pas la plus pertinente, considérant le lien entre le nombre de jours épargnés et l'impact sur le niveau de la pension.

Monsieur RENOIR indique qu'il ne va pas aller plus loin sur l'absentéisme puisqu'une présentation a déjà été faite en F3SCT et que les éléments présentés sont les mêmes, avec un taux d'absentéisme ayant légèrement augmenté en 2024 pour passer de 8,29 % à 8,74 %. Il sera possible de revenir sur ce point s'il y a des questions. Les slides présentés sur la répartition par type d'absence (*maladie ordinaire, AT, CLM, CLD, maternité/paternité, maladie professionnelle*) ont été vus en F3SCT. Concernant la durée moyenne des arrêts, en termes de maladie ordinaire, celle-ci est d'un peu plus de 21 jours.

Des données sont intéressantes en matière de formation puisqu'il y a une augmentation du nombre de jours de formation suivis par des agents positionnés (emplois permanents) avec un passage de 5 300 jours de formation à près de 6 225. Aujourd'hui, le nombre d'agents positionnés sur des emplois permanents qui ont pu suivre, au moins, une formation, compte tenu des roulements qu'il a pu y avoir, est à un peu plus de 2 000 agents, ce qui veut dire que la très grande majorité des agents de la collectivité suivent, au moins, une formation par an.

Monsieur RENOIR présente le dernier élément en matière d'action sociale et indique qu'il y a un maintien de la subvention COSEL à hauteur de 150 000 euros pour 2024. Il précise que les données ont été présentées en CST avant l'été concernant le CNAS. On retrouve ainsi le montant de l'adhésion, la valorisation des prestations versées ainsi que le taux de reversement pour chaque entité. Il explique qu'un travail est toujours en cours sur le CIAS pour faire connaître l'ensemble de ces prestations et que le taux de reversement est très bon.

En matière de titres repas, l'intégration des personnels des EHPAD de l'Agglomération a pu jouer puisqu'il y a près de 1 500 agents qui bénéficient des titres repas au sein de la collectivité.

Monsieur RENOIR conclut sa présentation.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur RENOIR et souhaite remercier également la DRH. Elle ajoute avoir une pensée particulière pour Madame FERNANDES en raison de tout le travail réalisé. Madame DURAND explique que c'est une synthèse d'un document énorme à compléter, raison pour laquelle elle tenait à la remercier. Elle demande s'il y a des questions ou des observations.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, précise que l'ensemble des représentants du personnel ont également à cœur de remercier Madame FERNANDES puisqu'il s'agit d'un travail énorme et que celui-ci est fait, tous les ans, avec beaucoup de précision.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a des observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique avoir une question concernant les effectifs, notamment les temps non complets, qui augmentent fortement et concernent 88 % des femmes. Le représentant du personnel explique que la CGT demande un plan de résorption des temps non complets subis et la transformation en temps complets lorsque les besoins des services le justifient.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il va prendre l'ensemble des questions et y répondre après.

Concernant les avancements de grade, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, constate qu'il y a une stagnation entre 2023 et 2024 puisque les chiffres sont équivalents. Il demande s'il serait possible d'avoir un plan pluriannuel d'amélioration des ratios, notamment pour les agents de catégorie C, qui sont les plus nombreux et les moins valorisés. Monsieur JAMONNEAU aborde les rémunérations et affirme que les écarts entre les filières restent importants. Il s'aperçoit que la filière médico-sociale est la plus rémunérée et que celle de l'animation est celle qui est la moins rémunérée. Le représentant du personnel émet l'hypothèse d'une revalorisation du régime indemnitaire pour les filières les plus précaires.

Dans le cadre de l'absentéisme, la progression des arrêts maladie est un signal clair de surcharge pour Monsieur JAMONNEAU, raison pour laquelle la CGT demande une analyse par service et que des mesures fortes en prévention (*Prise en compte de la charge de travail, ergonomie, santé au travail*) soient mises en place.

Concernant la formation, Monsieur JAMONNEAU constate que celle-ci est positive puisqu'il y a +15 %. Pour la CGT, le parcours qualifiant doit être renforcé, notamment pour les grades les plus bas, les filières techniques et l'animation.

Monsieur Gilles RENOIR indique que, sur le temps non complet, l'augmentation est principalement due à l'intégration des personnels des EHPAD, qui sont nombreux dans ces structures. Il ajoute qu'un certain nombre d'agents ont pu être recrutés à temps non complet (79 %) avant les transferts avec pour objectif d'éviter les inscriptions à la CNRACL. Monsieur RENOIR explique qu'un travail est en cours sur ce point pour rajouter le 1 % qui pourrait manquer et améliorer la situation de ces agents. Il ajoute qu'un travail important est également mené depuis plusieurs années sur la direction de l'éducation, notamment à travers la mise en place de la journée continue, ce qui a permis d'augmenter le temps de travail de ces professionnels. Beaucoup sont ainsi passés à temps complet. Pour les autres qui sont encore à temps non complet, un travail a aussi été fait pour intégrer les heures complémentaires qui pouvaient être réalisées de manière récurrente. Ce sont des métiers où le besoin n'est pas forcément un besoin à temps complet. Même si un travail est fait pour voir si, en matière de planning, en rajoutant tant d'heures et tant de pourcentage, il est possible de tout faire tenir et répondre aux besoins de la collectivité, ce sont des métiers où les temps non complets seront toujours importants parce qu'ils répondent à un besoin de la collectivité.

Concernant les avancements de grade, de nouvelles lignes directrices de gestion devront être validées l'année prochaine après les élections. Ce sera alors le moment de revoir nos critères et les représentants du personnel seront bien évidemment associés à la démarche. Aujourd'hui,

l'appartenance à telle ou telle catégorie hiérarchique ne rentre pas en ligne de compte mais cela pourra changer.

Monsieur RENOIR confirme que la filière médico-sociale est avantagée en matière de rémunération, mais précise que cela est statutaire. Il indique que cela concerne principalement le CCAS et le CIAS avec l'application du Ségur de la santé. A contrario, les agents appartenant à la filière animation ne bénéficient pas d'un tel dispositif. Il n'appartient pas à la collectivité de compenser des traitements différenciés imposés par la loi.

Il ajoute qu'un travail est fait sur l'absentéisme et continuera d'être fait, comme présenté en F3SCT. Concernant la formation, les équipes au sein de la DRH échangent avec les directions en année n-1 pour travailler sur des plans de formation spécifiques applicables en année n afin de toucher un maximum d'agents. Mais il est souvent difficile de mobiliser les agents de catégorie C qui sont difficilement remplaçables pour un certain nombre d'entre eux (*Education, EHPAD, etc.*) sans remettre en question la continuité du service. Monsieur RENOIR affirme qu'un travail est néanmoins réalisé sur ce point pour anticiper ces éléments-là, même si cela ne répondra pas à 100 % des situations.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que les remarques du syndicat SUD sont liées à l'intervention de la CGT, notamment sur les temps non complets qui ne sont pas choisis pour les femmes. Il estime souhaitable qu'un travail soit fait sur ce point. Monsieur GAZO aborde ensuite l'augmentation, au fil des ans, du nombre de contractuels dans le personnel de la collectivité, ce qui est constitue une question à se poser par rapport au statut.

Le représentant du personnel indique avoir une remarque sur l'absentéisme, qui augmente de 0,5 point. Même si cela ne paraît pas grand-chose sur une grille de 100 %, sur une masse totale des agents, cela reste significatif et pose une question sur les conditions de travail.

Monsieur GAZO affirme que la notion d'intégration du personnel du CIAS dans la collectivité revient régulièrement dans les slides et ajoute, que pour être en contact avec différents agents du CIAS sur différents sites, le syndicat SUD remarque quelque chose de récurrent sur ces personnels, à savoir la non-information de leurs droits concernant le COSEL et la difficulté à accéder à leurs droits de salariés via l'intranet. Il estime que c'est assez compliqué et s'aperçoit que les droits basiques, ceux auxquels les autres salariés ont accès pour le temps de travail, les congés, ne sont pas accessibles. Le syndicat SUD affirme que cela donne l'impression d'être dans la même situation qu'il y a 20 ou 30 ans. Une information particulière en direction de ces agents pourrait être glissée dans la fiche de paie. Il ajoute que cela permettrait à chaque agent d'être autonome. Il ne s'agit pas d'un chantier complexe. C'est facilement réalisable par la collectivité puisque ce sont des éléments qui figurent déjà sur l'Intranet.

Monsieur Gilles RENOIR rebondit sur l'augmentation des agents contractuels, qui ne traduit pas une volonté de la collectivité de recruter principalement ce type d'agents. On est face à une utilisation stricte de la réglementation. On recrute toujours des compétences et non pas un statut. Il ajoute que les services de la préfecture contrôlent régulièrement la collectivité sur ce point et les services doivent régulièrement justifier du recrutement d'un contractuel. Il rappelle par ailleurs que le statut de la fonction publique intéresse moins les jeunes générations aujourd'hui, même s'il n'écarte pas l'hypothèse qu'une prochaine crise pourrait ramener plus d'agents. A ce jour néanmoins, le contrat ne fait plus peur à ces agents-là. On propose ainsi des contrats qui peuvent aller jusqu'à trois ans et déboucher sur une transformation en CDI au bout de six ans. Enfin, Monsieur RENOIR ajoute que, sur un certain nombre d'emplois, faute d'avoir le concours, la collectivité a l'obligation de recruter ces agents comme agents contractuels.

Concernant le défaut d'information, Monsieur RENOIR indique qu'il prend note de ce point et explique qu'il va voir avec le service de la communication interne et avec les services de la DSI de quelle manière il serait possible d'améliorer cette situation. Monsieur RENOIR souhaite rebondir sur la question du COSEL Aujourd'hui, les équipes de la DRH organisent régulièrement des permanences et se déplacent ainsi sur des demi-journées de trois heures au sein des structures de l'Agglomération qui ne connaissent pas ou qui connaissent moins le COSEL. Monsieur RENOIR affirme que la collectivité essaie de travailler sur ce point.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souhaite revenir sur la question du statut, qui est quelque chose qui revient relativement souvent dans les discours portant sur l'attractivité de la fonction publique, un statut qui pourrait même empêcher certains recrutements. La CGT tient à rappeler que le statut n'est pas uniquement là pour protéger et garantir l'emploi de l'agent recruté, mais surtout pour garantir la continuité d'un service public quoiqu'il se passe, quels que soient les événements.

Madame Sylvie DURAND affirme que le statut n'attire plus.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, explique qu'il est nécessaire de se poser la question de savoir ce qui constitue des freins dans le statut. Elle assure avoir des hypothèses.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que Monsieur RENOIR évoque les CDI et demande si ceux-ci sont comptabilisés dans la partie contractuelle ou s'ils sont pris à part.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'ils sont pris dans l'ensemble. Il ajoute qu'il s'agit de tout type de contrat sur poste permanent, donc CDD ou CDI.

Monsieur Sylvie DURAND demande si les organisations syndicales CFDT et FO ont d'autres questions.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, indique que les questions qu'il avait ont toutes été posées par la CGT et SUD. Il déclare qu'il souhaiterait que les agents du scolaire à temps non complet puissent arriver à temps complet pour une meilleure qualité de vie. Il explique également avoir eu des remontées de la part de formateurs internes qui sur des groupes de 14 personnes inscrites, n'ont régulièrement que quatre ou six personnes présentes. Il y a de la déception de la part des formateurs internes face à cette situation.

Par ailleurs, Monsieur TOUVRON confirme la difficulté pour le personnel des EHPAD à trouver de l'information statutaire, notamment en raison d'un accès limité à Intranet.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, déclare être d'accord avec ce qui vient d'être dit, mais relativise en indiquant qu'il faut aussi que les agents prennent le temps de lire les informations qui sont distribuées sur les bulletins d'information accompagnant les bulletins de salaire, ce qui n'est pas toujours le cas.

Monsieur PEROUX précise qu'il est fait état d'une durée moyenne des arrêts à hauteur de trois semaines, ce qui lui semble beaucoup. Il demande s'il est possible d'avoir plus d'explications par rapport à cette durée qui semble importante.

Monsieur Gilles RENOIR indique que la majorité des arrêts sont des arrêts de courte durée. La moyenne de trois semaines s'explique par le fait que des arrêts peuvent aller jusqu'à 365 jours sur l'année. En effet, les agents ne remplissent pas toujours les conditions statutaires pour pouvoir bénéficier d'un congé longue maladie. Il n'est pas toujours possible de revenir sur les arrêts de ces

agents et de les transformer en CLM avec les droits y afférents. Monsieur RENOIR indique que la grande partie des arrêts sont des arrêts de courte durée (moins de trois semaines), mais confirme également qu'il existe une part non négligeable d'agents qui ont des arrêts de plus de trois semaines, de plus d'un mois, de plus de six mois. Il serait intéressant d'avoir connaissance des éléments médicaux qui pourraient expliquer pourquoi un agent qui s'arrête 365 jours ne peut pas bénéficier du CLM mais la collectivité n'y a pas accès. Enfin, le CLM obéit à un certain nombre de critères médicaux qui ne permettent pas à tous les agents, bénéficiaires d'un arrêt long, d'en profiter. Sans doute la pyramide des âges permet-elle d'expliquer en partie la situation. On constate aussi que les agents plus jeunes s'arrêtent plus souvent que les agents plus âgés mais moins longtemps.

Par rapport à l'information aux EHPAD, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, explique que l'information comprend la notion de répétition et qu'il faudrait un déplacement humain sur site sur une information générale pendant une heure sur le temps des transmissions, ce qui reviendrait à faire six rendez-vous sur une année sur les droits basiques. Le représentant du personnel ajoute que cela améliore aussi la présence de la collectivité sur ces sites. Le personnel ne se sentira plus isolé. Un lien avec la collectivité se crée. Il imagine que l'accès au droit est une priorité de la Ville et que cela pourrait être une possibilité.

Madame Sylvie DURAND indique que le COSEL a fait de l'information auprès de ces EHPAD. Elle ajoute que ce point a été présenté à titre informatif et qu'il sera également présenté en Conseil Municipal, en Conseil Communautaire, au CCAS et au CIAS.

Point n° 2 Organisation du guichet unique d'accueil (vote)

Dossier présenté par Monsieur Emmanuel PICARD, Responsable du pôle Démarches aux usagers et services à la population

Monsieur Emmanuel PICARD indique que l'objectif du guichet unique d'accueil, qui est conçu comme un espace centralisé, est d'orienter et d'accompagner les usagers dans leurs démarches. Ses objectifs principaux sont de simplifier l'accès aux différents services municipaux, d'élargir l'offre de service et donc de faciliter les démarches administratives. Le projet concerne l'ensemble des directions au bénéfice des usagers et vise à regrouper sur le site unique de l'HDVA, une offre étoffée de services, des permanences d'accueil avec les services éducation, transport, urbanisme, habitat, petite enfance, dans le cadre de bureaux partagés. Cela vient compléter l'offre déjà existante de l'état civil, de la gestion des titres d'identité ou de France Services. Le projet prévoit également une extension des horaires d'ouverture pour s'adapter aux évolutions sociétales et améliorer l'accessibilité des services. Les principaux changements portent sur l'ouverture en continue et le fait de fermer à 18 heures le jeudi, au lieu de 17 heures.

L'accès aux étages sera sécurisé avec un système de badge. Monsieur PICARD précise que les agents concernés ont été informés. Le site de Lafayette n'accueillera plus de public. Un système d'interphone sera mis en place pour les usagers ayant rendez-vous et le personnel des services viendra les accueillir directement. La Roche Services ne proposera plus d'accueil physique, les usagers pourront bénéficier d'une prise en charge de leur demande auprès des agents d'accueil du nouvel HDVA. La Roche Services sera dédiée à la gestion des appels téléphonique, des mails ainsi qu'à la GRU concernant les problématiques portant sur le domaine public. Les agents pourront également être sollicités pour assurer des remplacements au sein de l'HDVA. Concrètement, l'équipe

d'accueil assurera l'information de premier niveau, l'orientation des usagers, la vérification des dossiers et la prise de rendez-vous pour certains services de permanence dans les bureaux partagés.

Concernant l'habillement professionnel, Monsieur PICARD explique que la tenue professionnelle contribue à valoriser l'image de la collectivité, à faciliter l'identification des agents par le public. Le principe retenu est celui d'une tenue complète et harmonisée pour l'ensemble des agents d'accueil déclinée en version homme et femme. Le prestataire actuel (Actuel Vet) propose des vêtements professionnels alliant élégance, confort et qualité. Il propose aussi une prestation de blanchisserie une fois par semaine. Ce fournisseur est également en mesure de produire des tenues supplémentaires pour de nouveaux recrutements. La dotation prévue par agent est de deux vestes de tailleur avec le logo de La Roche brodé dessus, 11 chemisiers ou chemises et 6 éléments bas au choix (jupe ou pantalon). Cette dotation comprend suffisamment d'éléments pour assurer l'habillage des agents sur deux semaines et permettre l'entretien de ces éléments par Actuel Vet. Une concertation avec les agents et les élus ainsi que des essayages ont été organisés afin de les associer au choix des tenues pour l'esthétique et leur confort.

La mise en place du guichet unique constitue un projet structurant pour la collectivité. Cela modernise l'accueil, simplifie les parcours usagers, permet d'harmoniser les pratiques professionnelles. L'extension des horaires, la centralisation des services, l'outillage partagé et la montée en compétences des équipes d'accueil sont autant de leviers d'amélioration concrets. Une phase d'expérimentation d'un an permettra d'évaluer les résultats (qualité perçue, délais de traitement, gestion des flux) et d'ajuster l'organisation, si nécessaire.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur PICARD pour sa présentation et demande s'il y a des remarques.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que la CGT partage l'idée qu'un accueil plus lisible pour les usagers, que la modernisation des locaux, que l'harmonisation des services et que le développement des outils numériques peuvent constituer un progrès. Cependant, pour que la modernisation soit réellement positive, elle doit se faire avec les agents et pas au prix de leurs conditions de travail. L'extension des horaires, notamment le jeudi jusqu'à 18 heures, est présentée comme ayant un impact limité. Monsieur JAMONNEAU souhaite rappeler qu'il y a une réalité humaine faite de flux importants de publics, de situations parfois difficiles et de la nécessité d'assurer des périodes de pause. La CGT demande la garantie d'un effectif plancher, la prise en compte du rythme physiologique des agents et un suivi régulier des conditions de travail sur l'année expérimentale.

Concernant la polyvalence, les agents d'accueil auront désormais davantage de responsabilités (*information de premier niveau, vérification de dossiers, prise de rendez-vous, orientation et gestion plus large des demandes*), ce qui signifie une montée en compétences réelle. La CGT demande que cette évolution soit reconnue statutairement et indemnisée. Pas de polyvalence élargie sans formation suffisante, sans reconnaissance et sans valorisation du travail réalisé.

Concernant l'impact sur les sites de Lafayette et La Roche Services, la fermeture de l'accueil physique sur ces sites implique une réorganisation profonde. Le télé accueil, la GRU, les mails, les appels demandent également de l'expertise et une capacité à gérer l'urgence. La CGT demande une vigilance

sur les risques de surcharge ainsi qu'un accompagnement au changement pour que cette transition ne génère ni stress ni perte de sens pour les agents concernés.

Concernant l'expérimentation sur un an, un vrai suivi doit être défini. Monsieur JAMONNEAU indique que la période d'expérimentation est une bonne chose, encore faut-il qu'elle s'accompagne d'indicateurs clairs et socialement mesurables. La CGT demande que soient évalués le flux usager, le temps d'attente, la charge de travail, les conditions d'accueil du public, le ressenti des agents, l'impact sur la santé au travail et les risques psychosociaux. Monsieur JAMONNEAU demande qu'un bilan soit présenté en CST sur trois mois, six mois, voire douze mois, et que des ajustements puissent être discutés avec les représentants du personnel.

Concernant les tenues professionnelles, si l'uniformisation de l'accueil peut faciliter l'identification par le public, la CGT veillera à ce que cela reste un choix respectueux des agents, adapté à toutes les morphologies avec une prise en charge intégrale et une organisation pratique pour le stockage et le changement.

En conclusion, la CGT indique être d'accord sur le fait d'améliorer le service public et de moderniser l'accueil, mais pas au détriment des agents, ni à moyens constants ni sans reconnaissance des compétences. Monsieur JAMONNEAU explique que le syndicat sera attentif à ce que cette organisation ne se traduise par une détérioration des conditions de travail. Le syndicat CGT portera la voix des agents tout au long de la phase expérimentale en demandant des garanties sur les moyens, la formation, la reconnaissance et le suivi régulier en CST.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres interventions et donne la parole à Monsieur GAZO.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a des questions portant sur La Roche Services. Pour lui, il s'agit bien d'une mutation de service, étant donné que le premier accueil disparaît. Cela constitue une forme de dématérialisation de plus en plus accélérée avec uniquement de la prise de rendez-vous et un filtre réinstallé. Il ajoute, après lecture de la note et examen des profils de poste, que la notion de polyvalence est valable pour l'ensemble des agents de ce pôle, à savoir que les agents qui sont sur l'accueil HDVA peuvent être amenés à intervenir sur La Roche Services et inversement. Monsieur GAZO croit avoir compris que les agents peuvent être amenés à remplacer d'autres agents absents et quitter La Roche Services pour aller sur l'HDVA, et vice versa. Il souhaite donc avoir des éclaircissements sur ce point. Il indique que cela s'est déjà mis en place de manière sauvage et complexe, ce qui a créé beaucoup de tension dans les équipes l'année dernière et a généré de l'absentéisme. Monsieur GAZO souhaite savoir si cela va être clairement expliqué et quelles en sont les modalités.

Il ajoute que les organisations syndicales sont habituées à la présentation de transformations de services, de réorganisations et, à chaque fois, il est dit qu'un retour d'expérience sera fait, sauf que cela n'est jamais fait. Monsieur GAZO demande s'il va y avoir un réel engagement sur une expérimentation avec un vrai retour à un an.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres questions. En l'absence, elle demande à Monsieur PICARD d'apporter des éléments de réponse.

Monsieur Emmanuel PICARD explique qu'il ne s'agit pas d'une suppression sur La Roche Services, mais d'un déplacement, comme précisé dans la note. L'accueil du public sera désormais au nouvel HDVA pour les usagers qui auront besoin de La Roche Services. Monsieur PICARD précise que la polyvalence est déjà en place au sein des équipes, ce qui signifie que toute personne de l'équipe d'accueil est capable d'assurer le poste tant à l'hôtel de Ville qu'à La Roche Services, point sur lequel la collectivité a insisté depuis quelque temps.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique que les agents vont donc être amenés à travailler sur deux sites différents, certains pouvant travailler à Lafayette et d'autres à l'HDVA.

Madame Sylvie DURAND répond qu'ils seront tous à l'HDVA.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, cite la note : « [...] être polyvalent sur les différents postes des sites d'accueil, site de l'hôtel de Ville, de l'Agglomération et Lafayette ».

Madame Sylvie DURAND répète qu'ils seront tous à l'HDVA.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il faut faire une correction. C'est un problème qui a existé sur les années passées lorsqu'il était demandé aux agents de se déplacer du jour au lendemain.

Monsieur Emmanuel PICARD affirme que tout le monde sera à l'HDVA, sur le même site, ce qui facilitera la polyvalence et les échanges entre les agents.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande que les profils de poste soient donc rectifiés.

Madame Ketty COVEMAEKER explique que cela sera effectif au 4 février, l'hôtel de Ville et d'Agglomération ouvrant à cette date. Jusqu'au 3 février, il y a les deux sites mentionnés (hôtel de Ville et Lafayette), et, à compter du 4 février, il y aura un accueil unique avec une différenciation pour La Roche Services, ce service n'étant pas supprimé. Mais tout le monde sera à l'HDVA, y compris le standard téléphonique.

Madame Christelle RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, indique que le métier de premier accueil et celui d'intervenant à La Roche Services ne sont pas tout à fait les mêmes. Ils ne demandent pas forcément les mêmes compétences. Elle se demande si tous les agents sont formés et d'accord pour être polyvalents et tourner sur tous les postes.

Monsieur Emmanuel PICARD confirme que c'est bien le cas. Il ajoute qu'il y a des roulements pour le personnel actuel sur les différents sites et sur La Roche Services également. Il explique que cela est déjà pris en compte et que tout le monde est, aujourd'hui, compétent et capable de répondre à l'ensemble de ces demandes de ces postes.

Madame Cécile DALAIS précise que, pour l'accueil de premier niveau, un travail a été fait avec de nombreuses directions pour refaire un point sur les missions de base afin que les agents puissent être à l'aise pour renseigner les usagers.

Madame Ketty COVEMAEKER assure qu'un bilan de cette mise en œuvre sera fait et que la collectivité reviendra vers les représentants du personnel pour faire un point d'étape, y compris avec les agents, afin de savoir s'il faut des ajustements. Elle ajoute que le simple fait de se retrouver dans

un nouveau lieu change les habitudes de travail, raison pour laquelle un bilan sera fait et communiqué aux représentants du personnel.

Monsieur Emmanuel PICARD indique que les temps de formation concernant l'information de premier niveau sont déjà posés avec les nouveaux services qui vont arriver. Tous les jeudis matin, une réunion a lieu avec les agents d'accueil et leurs retours vis-à-vis du terrain sont pris en compte afin de réajuster l'organisation. Monsieur PICARD assure qu'il y a un échange régulier et que les agents sont impliqués dans ce projet.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, aimerait avoir une précision puisqu'il lui semble que, lors d'une instance précédente, ce questionnement autour du devenir de La Roche Services avait eu lieu et que la collectivité avait pris un engagement, notamment de la part de certains élus, pour dire que cette spécificité serait conservée. Le syndicat demande donc que la polyvalence n'efface pas, à terme, la spécificité et que les deux postes soient bien différenciés au sein de l'organigramme.

Madame Ketty COVEMAERKER explique que le Maire Président tient au service La Roche Services puisqu'il est destiné au public et confirme que la collectivité ne supprime pas ce service à la population.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise qu'il parle de la spécificité, de la forme de réponse, de métier. Il indique que, dans les nouvelles organisations, il est assez récurrent qu'une forme de polyvalence soit installée partout, mais que cela écrase une partie de la spécificité des métiers et, à terme, il n'y a plus de transmission et des pans complets d'activité professionnelle sont perdus. Monsieur GAZO affirme que son syndicat entend la polyvalence, les questions d'accompagnement au changement, mais il répète que le syndicat SUD demande que cette spécificité soit maintenue, ce qui était un engagement de la collectivité et qui est encore présentée sur l'organigramme.

Madame Ketty COVEMAERKER reconfirme cet engagement de la collectivité.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, explique que la CFDT a rencontré plusieurs agents de ce secteur d'activité et affirme que cette montée en compétence du fait du suivi de différents dossiers les inquiète un peu. Il indique que le suivi doit être fait d'ici six mois ou un an pour avoir un retour puisque quand le personnel monte en compétences, les missions sont différentes et cela alourdit la charge de travail. Monsieur TOUVRON demande si des vestiaires sont prévus pour que les agents puissent se changer.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, explique que le syndicat partage ce qui a été dit par les autres organisations syndicales, et l'importance de l'accueil pour l'image de la collectivité. Il se dit favorable à cette organisation, raison pour laquelle il souhaite faire en sorte que ce soit quelque chose de positif en termes d'image et d'efficience. Cependant, il rejoint les organisations syndicales quant aux inquiétudes concernant les conséquences pour les agents. Concernant le bilan, il estime qu'il serait bien d'avoir le bilan d'ici quelques mois pour voir les conséquences, mais nuance ses propos en disant que FO attend toujours le bilan d'autres réorganisations.

Il souhaite également savoir quels étaient les éléments qui ont fait que la collectivité a souhaité uniformiser les tenues des agents d'accueil.

Monsieur Emmanuel PICARD répond à la CFDT concernant les vestiaires, à savoir que ces derniers sont bien prévus. Il indique être surpris d'entendre l'inquiétude des agents puisqu'il était encore en

réunion avec eux hier matin. Ces derniers semblaient assez sereins quant à la nouvelle organisation. Monsieur PICARD confirme que le travail d'accueil reste à peu près le même dans les grandes lignes. Il ajoute que le changement le plus notable concerne la possibilité de réorienter les usagers plus facilement. Il assure que cela est vu comme quelque chose de plus pertinent pour les agents d'accueil qui seront ainsi moins confrontés à des usagers mécontents.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, indique qu'une phrase l'interpelle dans ce document, à savoir « le renfort d'emplois tremplins garantira la continuité du service ». Il se demande si cela veut dire que l'effectif actuel ne peut pas garantir ces horaires-là.

Monsieur Emmanuel PICARD explique qu'il s'agit d'une phrase maladroite. Il précise que les tremplins permettent de réaffecter des personnes et leur faire découvrir un peu plus le métier.

Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, demande si, à ce jour, avec les effectifs actuels et les horaires qui vont être mis en place, le service va pouvoir tourner sereinement sans avoir un apport de tremplins.

Monsieur Emmanuel PICARD confirme que le service peut tourner sereinement avec l'effectif actuel sans l'effectif tremplin, sauf en cas d'absences multiples.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, explique qu'il y a actuellement deux arrêts maladie, dont un de longue durée, il se demande donc comment la collectivité fait pour pallier ce manque et, a fortiori, par rapport au développement futur.

Monsieur Gilles RENOIR répond que quand il y a des arrêts longs, des remplacements sont mis en place. Il affirme que la collectivité pallie la situation dès que les informations sur la durée de l'arrêt des agents sont communiquées. Il indique qu'avec les effectifs mentionnés dans la note, il est possible de faire fonctionner le guichet unique. Il rappelle qu'il y a régulièrement des agents en service tremplin, qui ne font pas officiellement partie des effectifs, mais qui tournent sur ces postes-là. Il assure que ce n'est pas avec les agents en service tremplin que ce service fonctionne.

Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, répète qu'il est marqué « le renfort garantira la continuité du service et la couverture des plages horaires » et que ce n'est pas ce qui est indiqué.

Monsieur Emmanuel PICARD reconnaît une petite maladresse dans la rédaction.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, déclare que c'est la même inquiétude signifiée auparavant en d'autres mots, à savoir que cette année et l'année précédente, il fallait souvent se déplacer, aller sur un poste puis sur un autre, et que cela était très mal vécu. Il explique qu'en voyant à nouveau apparaître cette notion, la CFDT fait certainement référence à ça. Monsieur GAZO explique que c'est la raison pour laquelle une vigilance est demandée sur ce point et que les observations des organisations syndicales doivent être prises en compte. Ils ne sont pas là pour embêter Monsieur PICARD, mais plutôt pour faire un travail collaboratif. La direction a sa vision sur l'organisation et les représentants du personnel ont pour eux le retour des agents. L'idée est que tout se fasse en collaboration pour le bien du service public et de la collectivité.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, demande ce qu'il en est de l'uniformisation de l'habillement. Est-ce qu'il y a eu des retours de la part d'autres collectivités.

Madame Ketty COVEMAER explique que ce projet doit permettre d'améliorer la reconnaissance des équipes. C'est à ce titre que Maire Président a souhaité que les tenues vestimentaires soient adaptées. Elle rappelle qu'il n'y aura pas qu'un seul type de tenue puisqu'il y a différentes formes de vestes, de robes pour correspondre à la morphologie de chacun.

Madame Sylvie DURAND ajoute que cela se pratique dans d'autres collectivités.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande s'il y aura des tenues également pour les personnes qui viendront en renfort ou en remplacement.

Madame Sylvie DURAND répond par l'affirmative.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande s'il s'agira de tenues à taille unique.

Madame Cécile DALAIS confirme qu'il y aura plusieurs possibilités de tailles.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande s'il y a un stock chez le fournisseur.

Madame Cécile DALAIS précise que le fournisseur est en mesure de fournir.

Madame Sylvie DURAND remercie Monsieur PICARD pour sa présentation et lui souhaite une bonne installation. En l'absence d'autres remarques, Madame DURAND propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 4
ABSTENTION : CFDT (2 voix), CGT (2 voix), FO (1 voix), SUD (2 voix)	VOTE POUR : 4 voix

Point n° 3 : Externalisation de l'entretien du Marché des Halles (Vote)

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Gilles RENOIR rappelle qu'une note a été transmise dans le cadre du CST. Il est indiqué qu'une forte dégradation de la qualité de l'entretien du Marché des halles a été constatée depuis plusieurs mois alors même que la collectivité mobilise des moyens importants pour le faire fonctionner, que ce soit en termes de personnel avec trois équivalents temps plein mais également avec des remplacements, notamment sur la période estivale afin de permettre aux agents de partir en congé. Il ajoute qu'il y a également des coûts importants en termes de fonctionnement, hors masse salariale, avec du matériel pour nettoyer (*autolaveuse, produits d'entretien*) et des grosses difficultés pour faire fonctionner ces outils-là, qui tombent régulièrement en panne en raison de leur mauvaise utilisation par les agents. Monsieur RENOIR ajoute qu'il a également été constaté une multiplication des plaintes de la part des commerçants sur la qualité de l'entretien qui est fourni sur cette prestation ou encore de

la part des usagers. C'est la raison pour laquelle la proposition faite aujourd'hui est de s'appuyer sur une entreprise extérieure spécialisée dans l'entretien et à même de mieux répondre aux besoins en matière d'entretien dans le respect de la réglementation applicable sur ce secteur. Monsieur RENOIR déclare que c'est la raison pour laquelle cette externalisation est proposée.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a des interventions.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise que le projet d'externalisation de l'entretien du Marché des Halles, au-delà du choix organisationnel, va entraîner la suppression de trois postes et le licenciement de trois agents (*deux stagiaires et un contractuel*). C'est pourquoi la CGT souhaite exprimer de manière très ferme ses interrogations et son opposition sur le diagnostic présenté. La Ville constate une dégradation de la qualité et des tensions dans le service. Mais avant de supprimer des postes, il est indispensable de se poser les bonnes questions. A-t-on agi sur les conditions de travail ? Les agents ont-ils bénéficié de formations adaptées ou d'un encadrement suffisant ? L'organisation horaire, la charge de travail, les moyens matériels sont-ils réellement optimisés ? Quelle action a été entreprise pour prévenir l'absentéisme au lieu de simplement en constater les chiffres ? Aujourd'hui, l'analyse semble se limiter aux résultats visibles, mais pas aux causes profondes. Supprimer l'emploi n'est pas une réponse, c'est un constat d'échec de la prévention. Sur la situation humaine, point crucial, parmi les agents concernés, l'une des stagiaires a été victime de violences sexistes et sexuelles avec une procédure toujours en cours. La décision de supprimer le poste et de procéder à un licenciement dans ce contexte soulève un problème majeur. Comment la collectivité protège-t-elle un agent confronté à ces violences ? Il est rappelé le cadre légal et les obligations qui incombent aux employeurs en matière de VSS, lesquelles imposent la protection de l'agent, la prise de mesures de maintien dans l'emploi, l'obligation de recherche d'aménagement et de reclassement, l'absence de conséquences professionnelles négatives liées à la situation. Supprimer son poste dans ce contexte peut être perçu comme une double peine. La CGT demande expressément que la collectivité reconsidère cette situation avec attention, humanité et responsabilité.

Par ailleurs, concernant l'externalisation, confier à un prestataire privé l'entretien des Halles signifie une perte de maîtrise directe sur la qualité du service, une précarisation du travail, la disparition du savoir-faire interne et un risque d'augmentation des coûts. Il est donc demandé une étude comparative chiffrée interne et externe sur trois à cinq ans incluant le coût global, les clauses de qualité et les besoins de contrôle.

La position de la CGT n'est pas un refus de principe, mais la défense d'alternatives concrètes. Il est donc demandé un moratoire sur la décision d'externalisation et la mise en place d'un plan d'amélioration interne sur six mois (*formations métier, standardisation des méthodes, renforcement de l'accompagnement, actions de prévention*) pour réduire l'absentéisme. Il doit y avoir une garantie de maintien dans l'emploi des trois agents avec la recherche de postes internes et un traitement spécifique visant à protéger l'agent victime de VSS (*Accompagnement RH dédié, reclassement prioritaire, maintien dans la fonction publique territoriale*).

En conclusion, nous voulons un service public efficace, mais un service efficace passe par des agents respectés, accompagnés, protégés, et non par leur exclusion. Ce projet, tel qu'il est présenté, comporte des angles morts humains, sociaux et organisationnels majeurs. Entre externaliser et supprimer des emplois ou accompagner un service vers la montée en compétences, un choix politique se joue. La CGT votera contre ce projet et demande l'ouverture d'un travail constructif autour d'un plan interne d'amélioration avec un suivi partagé et transparent.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres interventions.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il aimerait d'abord que les réponses soient apportées avant de poser à nouveau une série de questions.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas le lieu pour évoquer une situation individuelle. Elle précise que Monsieur JAMONNEAU n'a pas forcément tous les éléments concernant ce qu'il avance, raison pour laquelle Madame DURAND n'apportera pas de réponse.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que le dossier présenté concerne l'externalisation d'un service public avec licenciement. Il indique être représentant du personnel depuis peu de temps, mais il affirme ne jamais avoir vu ce type de situation dans la collectivité, sans savoir si les autres organisations syndicales font le même constat. Cette réorganisation avec licenciement constitue un tournant. Il indique que pour comprendre la situation du Marché des halles, il est précisé qu'il y a des difficultés pour recruter ces agents. Monsieur GAZO aimerait savoir depuis quand ce service est un service de la Ville et depuis quand la Ville est en capacité d'assurer le ménage au marché. Il se demande s'il s'agit d'un problème conjoncturel ou structurel.

Monsieur GAZO poursuit et déclare que des externalisations ou des délégations de service public sont régulièrement présentées et se basent sur l'incapacité pour la collectivité de disposer des compétences spécifiques attendues sur les métiers concernés. Il aimerait donc que soient précisées cette spécificité professionnelle et technique. Il se demande en quoi un service assuré a priori depuis des décennies est-il devenu si spécifique qu'il en devient impossible à être assumé par la collectivité.

Par ailleurs, Monsieur GAZO demande également pourquoi cela se fait au mois de novembre, avant une fin d'exercice. Il explique que cela s'apparente à de la précipitation, face à des décennies de gestion municipale. Il ajoute avoir régulièrement entendu la CFDT intervenir sur la notion de cause, mais il assure qu'aucune cause n'est mentionnée dans la note, raison pour laquelle il souhaite avoir des précisions sur ce point. Il explique que des absences de personnel justifieraient la bascule de ce service vers le secteur privé. Il n'y a pourtant aucun élément concernant l'absentéisme sur les années précédentes (2024, 2023, 2022). Avoir un comparatif permettrait de comprendre s'il s'agit de quelque chose de conjoncturel ou de structurel.

Monsieur GAZO estime qu'un autre élément pourrait être intéressant. Est-ce que le personnel qui est présent actuellement est le même que celui présent en 2024. Cela permettrait de mettre en lumière ou non une véritable évolution et de comprendre si cela justifie réellement une externalisation. Il est également demandé s'il y a une véritable évolution de l'absentéisme. En effet, la collectivité ne peut pas décider, du jour au lendemain, d'externaliser un service sans prendre en compte des éléments sur plusieurs années.

Enfin, Monsieur Nicolas GAZO explique avoir une question supplémentaire faisant le lien avec une question précédente. Il indique que des agents sont présents actuellement et vont faire l'objet d'un licenciement, qui peut être sec pour certains, sans indemnités, dès début 2026. Il demande si ces agents étaient déjà présents avant et comment leur travail s'est organisé afin de comprendre cette succession d'absences. Il assure que la note ne donne aucune réponse à cet égard.

Monsieur Nicolas GAZO rappelle qu'il est signalé 269 jours d'arrêt cumulés en 2025. Mais un des agents est en arrêt en raison d'un accident du travail. Il se demande donc si les conditions de travail ne créent pas cette situation. Il affirme avoir du mal à comprendre comment quelqu'un, victime d'un accident du travail, peut être responsable d'une situation de dégradation de service. Il ajoute qu'il

semblerait que l'arrêt de travail soit assez long puisque pour cumuler 269 jours sur deux agents, cela fait qu'un agent doit être absent depuis le printemps, au moins.

Monsieur Nicolas GAZO explique qu'il n'est pas entendable, pour le syndicat SUD, de régler de cette façon des situations humainement et socialement parlant. Il assure que c'est un signal très fort qu'envoie la collectivité à l'ensemble de ses agents en disant : « Nous pouvons procéder à des licenciements secs ». Pour le syndicat SUD, qui est un syndicat de progrès, il n'est pas possible de voter ce type de situation. Il demande que la situation de ces agents, qui vont se retrouver dans une précarité très importante, soit revue, suspendue et qu'elle puisse bénéficier de quelque chose d'assez classique dans la fonction publique territoriale, à savoir un reclassement.

Monsieur Gilles RENOIR souhaite ici souligner la spécificité d'un métier qui est bien plus technique aujourd'hui qu'il ne l'a été auparavant. On parle désormais de nettoyage industriel avec l'utilisation de machines spécifiques qui demandent une forte technicité et où il existe une difficulté de recrutement. Monsieur RENOIR assure que ce n'est pas du nettoyage classique comme il est possible d'en voir sur d'autres services au sein de la collectivité, mais qu'il s'agit d'une mission qui demande des qualifications. Si la collectivité veut avoir un travail de qualité, il faut pouvoir s'appuyer sur des compétences qu'il n'est plus possible de trouver aujourd'hui que dans le secteur privé.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres interventions.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande si la réponse de Monsieur RENOIR constitue l'intégralité de la réponse à l'ensemble des questions posées.

Monsieur Gilles RENOIR répond par l'affirmative.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, conclut que la collectivité ne répond pas sur la question des causes, ni sur l'antériorité, l'historique de ce service, ni sur l'existence pratiquement historique de ce service. Il constate que tous ces points sont oblitérés et qu'il n'y a aucune réponse.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'une réponse a bien été apportée.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que les organisations syndicales peuvent poser des questions, mais constate une absence de réponse.

Madame Sylvie DURAND répète qu'une réponse a été apportée.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, répond par la négative et explique avoir posé huit ou dix questions, mais indique avoir eu une réponse uniquement sur la notion de spécificité, qui n'apparaît même pas dans la note.

Madame Sylvie DURAND déclare que la réponse apportée répond à l'ensemble des questions. Concernant les situations individuelles, elle répète qu'aucune réponse ne sera faite.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime ne pas avoir évoqué des situations individuelles, mais affirme avoir repris les éléments présents dans la note. Il répète ne jamais avoir nommé quelqu'un et explique avoir seulement essayé de décomposer les différentes informations transmises par la collectivité dans une note. Monsieur GAZO assure qu'il n'est pas possible de tourner à vide et que les agents ont besoin de réponses pour comprendre ce qui se passe. On parle ici de licenciement, ce qui veut dire que les agents concernés n'auront plus de salaire et plus de travail.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres interventions.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, explique que ce qui réunit les membres du CST, aujourd'hui, est l'externalisation du service et il ajoute qu'il ne pense pas, même si cela est étroitement lié, qu'il faille aborder les problématiques de personnel. Il ajoute qu'une CAP a lieu prochainement concernant un des agents, raison pour laquelle il précise que FO s'en tiendra principalement et quasi uniquement à l'externalisation en elle-même.

Monsieur PEROUX déclare que son syndicat est contre l'externalisation de tout service à partir du moment où il est possible pour la collectivité de régler ce problème de personnel par de la formation, d'autant plus si le besoin concerné n'a pas nécessité à être couvert par une entreprise privée. Il ajoute que les problèmes de personnel évoqués ne justifient pas l'abandon du service public.

Concernant l'externalisation, Monsieur PEROUX imagine que la collectivité s'est posée la question de savoir combien celle-ci pourrait coûter annuellement. Son organisation syndicale a fait une estimation et considère que l'externalisation du service coûterait entre 150 000 et 200 000 euros par an. Il confirme donc qu'il serait dommageable pour la collectivité de faire appel à une entreprise privée qui respectera, stricto sensu, le contrat sans offrir la même qualité de service que les agents qui, par exemple, dépassent régulièrement leurs horaires de travail. Monsieur PEROUX pense qu'une entreprise privée, face à cette situation, appliquera strictement le contrat et surfacturera le dépassement, ce qui signifie que l'externalisation va coûter cher.

Monsieur PEROUX déclare que les Halles sont un lieu emblématique. Il est regrettable que la commune transfère le ménage à une entreprise privée parce que cela renvoie l'image d'une collectivité qui n'est plus capable d'assurer ses missions. Le représentant du personnel répète que c'est dommage en termes de qualité et de continuité du service public. Monsieur PEROUX indique donc que son syndicat ne peut que voter contre pour toutes ces raisons.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, assure qu'il n'est pas entendable de dire que c'est une mission qui nécessite des qualifications que les agents n'ont pas. Ce matériel a été acheté par la collectivité et l'entreprise qui a vendu ledit matériel a fourni une prestation en termes de formation. Cette situation a déjà l'objet d'un examen lors d'une précédente F3SCT. Il appartient à l'employeur de s'assurer à l'arrivée d'un nouvel agent que ce dernier bénéficie bien de toutes les formations nécessaires. Monsieur JAMONNEAU déclare que ce n'est pas une excuse à apporter aujourd'hui dans ce CST.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, rappelle que ce service est géré par la ville de La Roche-sur-Yon depuis plus de 50 ans déjà. Ce projet d'externalisation a pour seul objectif la suppression de trois postes sans chercher à régler les problèmes de tension avec les usagers, comme cela a été évoqué à plusieurs reprises. Monsieur TOUVRON se pose la question de savoir quel service sera le prochain à être externalisé, s'il s'agit l'entretien ménager ou la communication.

Madame Sylvie DURAND répond que ce n'est pas du tout le cas et que cela est uniquement lié à la problématique rencontrée sur ce service. Elle assure qu'aucun autre service n'est concerné.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, comprend ce que dit Madame DURAND, mais indique que lorsque 2 500 collègues vont entendre et savoir qu'il y a un début de passage au privé d'un service public, ils vont certainement s'inquiéter.

Madame Sylvie DURAND déclare que la collectivité ne touchera pas aux autres postes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, indique qu'il souhaite aller dans le sens de la CFDT, à savoir que l'inquiétude est générale. Il explique que la collectivité dit qu'il n'y a pas d'externalisation,

mais il lui semble que l'externalisation de l'entretien à la piscine constitue bien une externalisation, sauf erreur de sa part.

Madame Sylvie DURAND explique que ce n'est pas la même chose.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, assure que c'est aussi une forme d'externalisation. Il indique qu'à un moment donné, la question se pose pour tous ces services, qui sont des services de production et d'entretien, comme le CMR ou même les serres. Il déclare que les organisations syndicales ne sont pas là pour acquiescer. L'impression est bien que la collectivité découpe en morceau le service public. Il s'agit là d'un premier morceau et elle regarde comment cela se passe.

Madame Sylvie DURAND déclare que c'est l'inquiétude que Monsieur Nicolas GAZO véhicule.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, réfute les propos de Madame DURAND et assure ne rien véhiculer. Il explique que tout cela est concret et que ce sont les agents qui viennent voir les syndicats et les saisissent d'un certain nombre de questions. Monsieur GAZO explique ne pas passer son temps à aller sur les sites et affirme que les gens viennent rencontrer les représentants du personnel et leur poser des questions. Il ajoute que Madame DURAND le sait très bien puisque les organisations syndicales sont sur de nombreux accompagnements individuels liés à ces transformations. Monsieur GAZO déclare que les instances sont aussi là pour alerter sur ce qui se transforme dans le service public. L'externalisation du marché des halles en est une illustration. Il assure que les organisations syndicales doivent fournir un minimum d'explications aux agents qui effectuent ces missions et qui vont être licenciés par la collectivité.

Madame Sylvie DURAND soumet la délibération au vote en l'absence d'observations supplémentaires.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 4
VOTE CONTRE : CFDT (2 voix), CGT (2 voix), FO (1 voix), SUD (2 voix)	VOTE POUR : 4 voix

Point n° 4 : Élections professionnelles 2026 – Validation du paritarisme au sein des instances mutualisées (vote)

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des Ressources Humaines

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il s'agit d'une nouvelle étape dans la préparation des élections professionnelles de décembre 2026. Concernant les instances mutualisées sur l'ensemble de la Ville, de l'Agglomération, du CCAS et du CIAS, la collectivité souhaite maintenir le paritarisme, comme cela est le cas actuellement. Au-delà du collège des représentants du personnel, il y aura donc constitution d'un collège des représentants de la collectivité. Une délibération sera prise en ce sens. Par ailleurs,

il en sera également de même sur la F3SCT. Sur ces deux instances, CST et F3SCT, s'effectuera le recueil du vote de chaque collège comme cela se fait aujourd'hui : un vote des représentants du personnel, un vote des représentants de la collectivité.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, indique que la note précise que les différentes instances représentent aujourd'hui 2 500 agents. Elle ne comprend pas la différence entre les différents chiffres communiqués sur ce sujet par la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité compte des agents titulaires, des agents contractuels, de droit public et de droit privé. Au total, on retrouve donc chaque mois entre 2 300 et 2 500 paies, avec également des agents en CDD d'insertion, des saisonniers, des apprentis, etc. En fonction de la structure concernée (CST, CAP ou CCP), tous ces agents ne seront pas nécessairement appelés à voter.

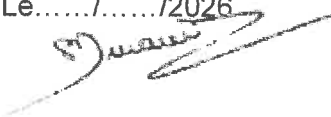
Madame Sylvie DURAND soumet ensuite la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la Collectivité : 14
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 4
VOTE POUR : CFTD (2 voix), CGT (2 voix), FO (1 voix), SUD (2 voix)	VOTE POUR : 4 voix

Point n° 5 : Questions diverses

Madame Sylvie DURAND indique qu'aucune question diverse n'a été transmise. Elle remercie donc les membres pour leur participation, et leur souhaite une bonne journée.

La Présidente
Signe numériquement le 24/03/2026
Madame Sylvie DURAND
Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel
Le...../...../2026



Le secrétaire,
Pour les représentants de la Collectivité,
Madame Cécile DALAIS

Le...../...../2026

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

Le 01/04/2026



