



La Roche-sur-Yon, le 15 février 2012

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 31 janvier 2012
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 31 JANVIER 2012**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Madame **FOUNINI**, titulaire excusée remplacée par Monsieur **CHARPIN**, suppléant, Madame **GUYAU**, titulaire, Madame **AUGEREAU**, titulaire

Etaient excusés :

Monsieur **ROULEAU**, suppléant, Monsieur **BATIOT**, suppléant, Madame **CEREIJO**, suppléante, Madame **GOUEZIGOUX**, suppléante

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Madame **MAROT**, titulaire, Monsieur **ROY**, titulaire
Madame **VANDEVOORDE**, suppléante, Madame **BARRETEAU**, suppléante

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire, Madame **GALLAIS**, suppléante

▪ Syndicat F.O. :

Madame **CHARROIN**, titulaire, Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, suppléante

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire, Madame **HASCOET BUTON**, suppléante

Le nom des membres titulaires est indiqué en gras.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : Monsieur GUILLET
Secrétaire adjointe : Madame TREVIEN-BOUSSARD



I. – MODIFICATION DES PLANNINGS DU MULTI ACCUEIL DE LA FERRIERE (CHAPI CHAPO)

Présentation par Fabienne NEVEU

Un document en substitution est distribué en séance.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le multi accueil Chapi Chapo de la Ferrière est transféré à la Communauté d'Agglomération. Actuellement, cette structure est ouverte le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8 heures 30 à 17 heures 30 et fermé tous les mercredis et vacances scolaires, les locaux étant partagés avec le centre de loisirs.

Les horaires d'ouverture ainsi que la fermeture des mercredis et des vacances scolaires ne permettaient pas aux parents exerçant une activité professionnelle, d'avoir recours à ce mode de garde pour leurs enfants. Les élus ont toujours souhaité l'amélioration de cette situation mais cette évolution ne dépendait pas seulement de l'Agglomération, mais également de la commune de la Ferrière qui devait trouver une solution pour reloger le centre de loisirs. Ce problème vient d'être résolu.

La nouvelle organisation qui sera mise en place au 1^{er} avril 2012, prévoit une amplitude de 7 heures 30 à 18 heures 30 comme pour tous les multi accueils de l'Agglomération, ainsi qu'une ouverture le mercredi et les vacances scolaires. Cette mise en place nécessitera bien entendu de recruter des personnels supplémentaires.

Lors du transfert des agents de la Ferrière vers la Communauté d'Agglomération, le temps de travail des agents avait été annualisé du fait de la fermeture de la structure toutes les vacances scolaires. De ce fait, les agents étaient employés à 81,76 % pour la responsable de la structure, 79,12 % et 59,34 % pour les deux auxiliaires de puériculture et 16 % pour l'agent d'entretien.

Cette réorganisation va entraîner le recrutement de 2,5 postes équivalents temps plein. La structure sera composée d'un poste de responsable de structure à 100 % au grade d'éducatrice de jeunes enfants, un poste d'éducatrice de jeunes enfants à 100 %, 2 postes d'auxiliaire de puériculture à 100 % et un poste d'agent d'entretien à 50 %. L'un des postes d'auxiliaire de puériculture ne pourra pas être pourvu dans un premier temps car il est occupé par une auxiliaire de puériculture actuellement en cours de reclassement pour raisons médicales. Elle conservera son poste tant que le comité médical ne l'aura pas reconnue inapte. Pour le poste d'entretien, la personne pressentie effectuée déjà l'entretien de Chapi Chapo et est employée également par la commune de la Ferrière. Mais pour l'instant rien n'est acté.

Monsieur **le Président** souligne que ce dossier valide le nombre de postes nécessaires à cette nouvelle organisation.

Concernant les plannings de cette structure, Madame **NEVEU** explique qu'ils sont organisés sur des roulements de 4 semaines. Celui qui est présenté dans ce dossier est le planning type sur une semaine. Les agents changent de planning afin de ne pas avoir toujours les mêmes horaires.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, a bien compris l'organisation avec les roulements. Cependant, elle est interpellée par le fait que seulement 2 agents sont prévus auprès du groupe d'enfants à 16 heures pour un accueil de 15 voire 17 enfants avec les 10 % supplémentaires possibles.

Madame **NEVEU** le reconnaît. Toutefois, les taux d'encadrement permettent de prévoir une personne pour 5 enfants qui ne marchent pas et une personne pour 8 enfants qui marchent. Si l'on fait une moyenne, on obtient 1 agent pour 6 enfants. Mais on peut également imaginer une personne pour encadrer 5 enfants qui ne marchent pas et une autre personne pour 8 enfants qui marchent, soit deux agents. Pour cette tranche horaire de 16 heures à 18 heures, les encadrants vont devoir jouer sur les accueils occasionnels. L'organisation des horaires est très compliquée. Il est évident que les agents ne partiront pas si le taux d'encadrement requis n'est pas respecté.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, comprend les calculs de Madame NEVEU, mais par expérience, souligne qu'à 16 heures dans les structures petite enfance, c'est l'heure du goûter, du lever après la sieste, des premiers parents qui viennent chercher leurs enfants. Madame COURANT souligne qu'en accueil occasionnel, il est possible de n'avoir qu'un seul enfant de 16 heures à 18 heures 30.

Madame **NEVEU** souligne que les accueils occasionnels ne sont acceptés qu'en fonction des possibilités de la structure.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souligne que dès lors que l'on est multi accueil, on est sensé accueillir les enfants en fonction des souhaits des familles.

Madame **NEVEU** rappelle que l'on peut jouer sur cet accueil occasionnel en cas de problème sur les taux d'encadrement.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, pense que face à cette nouvelle organisation, il aurait été judicieux de prévoir 3 agents jusqu'à 16 heures 45 au moins.

Madame **NEVEU** reconnaît que ce serait idéal mais rappelle que la tranche horaire 11 heures 30 à 14 heures pose également un problème de planning. Il serait possible de décaler d'une demi-heure mais c'est un peu compliqué. Elle pense qu'il est préférable de démarrer ainsi et de réajuster par la suite. Les agents devront peut être faire un peu d'heures supplémentaires mais il faut tester. Si le planning mis en place ne fonctionne pas, il conviendra de revoir l'organisation.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite intervenir sur le temps de repas des agents en journée continue. Il est indiqué une pause de 20 minutes or le temps de repas imparti doit être de 30 minutes. Le repas n'est pas pris sur un temps de pause.

Madame **NEVEU** admet ne pas connaître le fonctionnement exact. Elle a noté 20 minutes car le temps de pause est bien de 20 minutes.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaiterait que le temps de repas soit compris dans le temps de travail des agents, soit 30 minutes mais qu'il ne soit pas identifié comme un temps de pause.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, explique qu'au vu des plannings présentés, les agents font 7 heures. Automatiquement les 30 minutes de repas sont comprises dans le temps de travail car la loi précise que si les agents mangent avec les enfants, ce temps compte comme du temps de travail.

Madame **NEVEU** précise que la collectivité prévoit un repas adulte afin qu'un agent déjeune chaque jour avec les enfants.

Monsieur **GOGÉON** précise que ce n'est qu'une question de vocabulaire.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, constate que l'augmentation de l'amplitude d'ouverture du multi accueil de la Ferrière a pour objectif de satisfaire les parents qui travaillent. Pour elle, peu de parents terminent leur travail à 16 heures. En conséquence, ne prévoir que deux agents sur cette structure à 16 heures lui paraît un peu juste et pense que cela va poser problème.

Pour Madame **NEVEU**, la solution est de jouer sur le midi, en laissant moins d'agents pour l'encadrement des enfants lors du repas. Elle ne voit pas d'autre solution.

Monsieur le **Président** souhaite savoir combien d'agents en équivalent temps plein travaillent sur cette structure.

En réponse, Madame **NEVEU** précise ce nombre : 4 agents auprès des enfants et 0,5 en entretien.

Monsieur le **Président** souligne que cela correspond à 4 adultes pour 15 enfants.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souligne que les amplitudes sont importantes.

Pour Madame **NEVEU**, la solution est de déplacer le temps de pause d'une auxiliaire de puériculture. Elle pourrait débaucher à 11 heures 30, ainsi il y aurait 3 personnes plus l'agent d'entretien qui est présente sur la structure pour préparer les repas et assurer l'entretien.

Monsieur le **Président** demande si c'est une obligation que deux agents soient présents le matin à l'ouverture.

Madame **NEVEU** le confirme. Cependant, elle précise qu'il est possible de compter sur l'agent d'entretien après 17 heures 30. L'encadrement peut s'entendre avec un professionnel auprès des enfants et l'agent d'entretien. Ainsi, la professionnelle n'est pas seule en cas de problème. Très peu d'enfants sont présents sur la tranche horaire 18 heures / 18 heures 30. L'agent d'entretien compte non pas comme un agent auprès des enfants mais comme une personne présente dans la structure pour répondre à l'obligation de deux adultes sur une structure quel que soit le nombre d'enfants. On pourrait également « jouer » sur la demi-heure du matin mais il n'est pas envisageable de faire venir l'agent d'entretien pour 30 minutes. Elle souligne que plus la structure est petite et plus l'organisation est compliquée.

Monsieur le **Président** souligne que c'est entre 11 heures et 12 heures qu'il y a le plus d'agents sur la structure et conçoit que c'est sur ce créneau horaire qu'il faut effectivement jouer ; cette demi-heure pourra ainsi être reportée l'après-midi. Cette organisation est à expérimenter. Un bilan pourra être fait par la suite.

Madame **NEVEU** informe que ce planning a été fait en accord avec les agents de cette structure et propose en conséquence de l'expérimenter. Les parents doivent également se faire à cette nouvelle organisation. Elle doit être ajustable.

Monsieur le **Président** confirme qu'il faut effectivement « jouer » avec le planning du midi et que 4,5 agents paraissent suffisants pour cette structure.

Madame **NEVEU** le confirme car le recrutement d'un agent supplémentaire ne serait pas justifié.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, souligne la création de 2,5 postes sur cette structure. Actuellement, l'agent d'entretien intervient à hauteur de 16 % sur cette structure. Si le temps de travail de cet agent passe à 50 %, restera-t-il sur la Ferrière pour le reste de son temps ?

Madame **NEVEU** ne sait pas encore qui sera affecté sur ce poste. La personne qui intervient actuellement, est une salariée de la commune de la Ferrière. Elle intervient sur Chapi Chapo et la commune de la Ferrière refacture sa prestation à l'Agglomération. Si cet agent est retenu pour le poste d'agent d'entretien, elle sera recrutée à 50 % par l'Agglomération.

Pour Monsieur le **Président**, il convient de s'assurer dans un premier temps que cet agent convient. Il demande ensuite que l'on vérifie la compatibilité de ses horaires avec ceux de la commune de la Ferrière.

Madame **NEVEU** confirme que cet agent donne satisfaction et souhaite postuler sur ce poste. L'Agglomération est en contact avec la commune de la Ferrière. Cette personne travaille à la maison du temps libre où est localisé le multi accueil. Ce 50 % lui permettrait d'effectuer 32 heures par semaine, soit un temps de travail à 80 %.

Monsieur **GOGÉON** confirme que deux employeurs qui emploient un agent à 80 % permettent à l'agent de cotiser à la CNRACL.

Monsieur le **Président**, précise que l'on crée les postes et ensuite on trouve la meilleure solution.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite savoir ce que devient le CAP petite enfance prévu dans le planning précédent.

Madame **NEVEU** explique qu'il s'agit de la personne qui est remplacée et actuellement en arrêt longue maladie.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – REORGANISATION DU LIEU D'ACCUEIL ENFANTS-PARENTS DE LA RONDE

Présentation par Fabienne NEVEU

La Ronde est un lieu d'accueil enfants/parents particulier car l'enfant ne vient jamais seul, il est accompagné de la personne qui en a la garde qui peut être un parent, grand-parent... Ce lieu a plusieurs vocations : la socialisation de l'enfant, la préparation à la séparation, la parentalité. Beaucoup de parents ont des questions sur différents domaines concernant la parentalité. Il existe sur ce lieu d'accueil des règles de fonctionnement particulières. Tout d'abord, le nom de l'adulte accompagnant l'enfant n'est pas demandé, seul le prénom de l'enfant est connu. Ensuite, le parent ne peut pas s'absenter, il doit obligatoirement rester dans la structure avec l'enfant.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2012, ce lieu était en cogestion Agglomération / Caisse d'Allocations Familiales. L'Agglomération mettait du personnel à disposition à hauteur de la moitié du temps ainsi que les locaux. La CAF mettait à disposition le reste du personnel ainsi que du matériel informatique.

L'Agglomération a été informée il y a un peu plus d'un an, des nouvelles directives de la CAFN (CAF nationale) : les CAF ne devaient plus avoir en gestion directe des lieux tels que celui-ci. C'était le seul en Vendée à fonctionner ainsi. Il existe d'autres lieux parents/enfants sous forme associative ou en gestion directe par une commune ou une intercommunalité. Ces structures existent mais pas en cogestion.

La CAF a donc donné l'information d'un retrait de cette cogestion et proposé un retrait financier. L'Agglomération a repris à sa charge tout le personnel. En effet, tous les ans, une diminution de 25 % des financements sera appliquée à l'Agglomération.

Une étude en concertation avec les agents de la structure a été menée, afin de définir le temps passé sur les accueils et sur le temps administratif. Il a été constaté que le temps consacré à l'administratif était important car il était demandé aux agents de travailler sur des projets comme, par exemple, le projet « week-end petite enfance », « dormir c'est aussi grandir »... Ce temps consacré à ces projets a été retiré et il a été décidé qu'en cas de besoin, du temps complémentaire pourrait être accordé ponctuellement.

Il a été défini que le temps nécessaire est de 150 % (accueil et temps administratif) réparti comme suit : 60 % pour la responsable de la structure, 60 % pour une accueillante et 30 % pour l'autre accueillante. La structure fonctionne déjà comme cela actuellement. L'accueillante à 30 % travaille à temps complet sur l'Agglomération mais seulement à 30 % sur la Ronde. L'accueillante à 60 % travaille déjà sur la structure à 70 % mais souhaite un temps de travail à 60 %. Le reste du temps soit 60 %, a donc été attribué au poste de responsable.

Le planning est prévu sur 15 jours. 21 heures par semaine seront effectuées pour les agents intervenant à 60 % et 10 heures 50 par semaine pour l'agent intervenant à 30 %. L'accueil du matin est de 9 heures 30 à 12 heures mais il est prévu ¼ d'heure de préparation avant et ¼ d'heure de rangement après cet accueil.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, aurait souhaité que le profil de poste de la responsable soit joint au dossier. De plus, elle ne trouve pas opportun l'ouverture de ce poste à 60 %, même si ce temps de travail peut être le choix d'une personne. La Ronde est un service qui fonctionne bien, une ouverture au public plus importante aurait pu être envisagée. Elle conçoit que le temps administratif soit suffisant mais le temps d'accueil du public surtout sur un quartier comme celui-ci, aurait pu être augmenté.

Monsieur **le Président** souligne qu'il ne s'agit pas que d'un quartier, toute l'Agglomération est concernée par ce lieu d'accueil.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, a employé le mot « quartier », car la structure est implantée sur les quartiers Pyramides/Jean Yole mais effectivement toutes les personnes de l'Agglomération peuvent venir.

Monsieur **le Président** souligne que les autres communes fréquentent depuis très longtemps cette structure. Ce désengagement de la CAF est réel. La CAF dit encourager la parentalité mais elle ne le fait pas dans les faits. La collectivité a décidé de maintenir le même service aux familles mais de réduire le temps administratif. Il n'est pas possible de compenser sans limite, le même service étant assuré. La collectivité ne peut aller au-delà sans augmenter les impôts. La question s'est vraiment posée de savoir si cette structure devait être conservée. Si la CAF devait continuer à se désengager, il n'est pas certain que cette structure puisse être conservée. Il est nécessaire de revoir cette situation avec la CAF car cette mesure semble inacceptable mais c'est la réalité actuelle de la politique de cet établissement. Sur la répartition du temps et le temps de travail de la responsable, Monsieur le Président n'a pas de solution et demande si le profil est le même que le précédent.

Madame **NEVEU** le confirme.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, explique que jusqu'à ce jour, la responsable de la Ronde était un agent salarié de la CAF. Prochainement, ce poste sera occupé par un salarié de la Roche-sur-Yon Agglomération et elle réitère son regret de ne pas avoir le profil de poste au dossier.

Madame **NEVEU** rappelle que c'est un profil d'éducatrice de jeunes enfants et qu'il est paru lors de l'appel à candidatures internes sur l'intranet.

Monsieur **PETTON** propose de joindre ce profil de poste au compte rendu.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, confirme qu'elle l'a vu sur l'intranet lors de la publicité mais pense qu'il aurait dû être joint au dossier.

Monsieur **le Président** le conçoit.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, entend bien les remarques faites sur le désengagement de la CAF et trouve très bien que la collectivité ait maintenu cette structure. Toutefois, elle rejoint Madame **COURANT** et souligne qu'un agent ayant un salaire à 60 % n'est pas acceptable compte tenu de la réalité économique du moment. La personne qui occupait ce poste jusqu'à présent n'avait pas le profil du poste proposé actuellement car elle avait une autre formation. Elle aimerait avoir les raisons pour lesquelles ce profil a été modifié.

Madame **NEVEU** souligne que la seule modification faite à ce profil de poste porte sur le statut. Le profil de poste a été fait conformément au statut de la fonction publique territoriale au grade d'éducatrice de jeunes enfants ou un autre grade de la filière médico sociale. La personne précédente dépendait de la CAF et ne détenait pas de grade statutaire.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, précise qu'elle n'était pas éducatrice de jeunes enfants.

Madame **NEVEU** le conçoit mais la CAF avait choisit son personnel pour la mise à disposition auprès de la Ronde, ce n'est pas l'Agglomération qui l'avait choisi.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, en conclut que la collectivité a choisi le type de professionnel pour la responsabilité de cette structure.

Madame **NEVEU** le confirme car à présent, ce poste relève de la fonction publique territoriale. La personne de la CAF avait au départ un profil de conseillère en économie sociale et familiale puis de psychologue. La collectivité n'avait pas choisi les agents que la CAF mettait à disposition de la Ronde.

Madame **HASCOET**, syndicat SUD, souligne que le temps administratif incluait du temps consacré à la communication sur leur lieu d'accueil. Le temps administratif diminuant, auront-elles toujours du temps à consacrer à la communication ? La Ronde fonctionne bien car c'est un lieu bien connu mais qu'en sera-t-il avec moins de communication ?

Madame **NEVEU** explique que le temps de la CAF était réparti sur 6 personnes sur des temps d'intervention limités. Question communication, elle ne voit pas ce que cela peut changer. Cette structure fonctionne essentiellement en réseau, le lieu est situé à côté d'un centre médico-social. La direction petite enfance peut aussi intervenir sur l'Agglomération, des flyers ont déjà été faits par exemple. La communication peut être aussi faite via la Roche Mag, le journal de l'Agglomération. Des envois sont régulièrement faits aux médecins, sage-femmes ou tout autre profession en relation avec la petite enfance.

Madame **AUGEREAU** souligne que les temps d'échanges sont adaptés aussi au nombre de personnels affectés à la structure. En l'occurrence, la structure comptabilisait 6 personnes auparavant, cela demandait des temps de communication plus importants qu'avec 3 agents. Il convient également de l'adapter en fonction de l'évolution de la structure.

Madame **NEVEU** le confirme, les temps de réunions varient en fonction du nombre de personnes présentes.

Monsieur **le Président** tient à souligner que l'Agglomération maintient 1,5 poste en moyenne malgré le désengagement de la CAF. En conséquence, elle supporte 0,6 poste en plus. La question se poserait dans d'autres domaines notamment si la CAF devait continuer à se désengager ainsi, et dans quelle mesure les services publics locaux pourraient être maintenus au même niveau. Il est prévu une diminution des dotations de l'Etat de 10 % sur les 5 ans à venir. Si tel est le cas, la question de la fermeture d'un certain nombre de services publics se poserait. Il a été décidé de maintenir le même niveau de qualité en supprimant un peu de temps administratif, c'est un effort énorme pour l'Agglomération. La CAF dit avoir une politique d'aide à la parentalité et dans notre cas, elle remet cela en cause. D'importantes négociations vont être engagées avec la CAF afin de savoir si cela est durable. La CAF ne finance actuellement que les nouveaux projets. Les anciens projets sur la Roche-sur-Yon notamment, le sont moins. Monsieur Le Président trouve cela extrêmement anormal et souhaite une rencontre avec la CAF dans les prochaines semaines afin d'en débattre. Il faut trouver le personnel intéressé pour travailler à temps non complet et conçoit que le temps plein soit plus intéressant qu'un 60 % mais, dans ce cas, l'Agglomération n'a pas le choix.

Pour Madame **NEVEU**, cet agent étant éducatrice de jeunes enfants, il est envisageable de lui proposer des heures complémentaires sur les structures petite enfance. Il existe toujours des besoins, notamment des compensations de temps partiels. Le planning de cet agent étant fixe, il devrait certainement être possible de lui proposer d'effectuer du temps complémentaire. Bien sûr, cet agent ne serait pas titulaire sur les 40 % restants.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, est favorable à ce que des heures complémentaires soient proposées à cet agent.

Monsieur **le Président** souligne qu'il faut essayer de gérer au mieux ces situations, c'est l'une des raisons objectives du taux de remplissage. Il convient de trouver de meilleures organisations. La politique dans ces structures était bonne et elle est remise en question, alors que la parentalité est affichée comme une priorité. Monsieur le Président va demander aux directions générales de la Ville et de l'Agglomération de rencontrer la CAF pour leurs secteurs respectifs : l'enfance et la petite enfance.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, par rapport à la note jointe au dossier, demande s'il est possible d'ajouter que les agents n° 2 et n° 3 sont bien à temps complet.

Madame **NEVEU** précise que l'agent n° 2 n'est pas à temps complet à sa demande, elle est actuellement à 70 % et souhaite travailler à 60 %. L'agent n° 3 est bien un agent à temps complet.

Monsieur **PETTON** propose de mettre « poste accueillant 70 % ». le poste est bien à 70 % mais la personne a fait le choix de l'occuper à 60 %.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaite préciser que l'agent n° 3 titulaire à temps complet, travaille en complément dans une autre structure, ceci pour une meilleure visibilité extérieure. Cet agent n'est pas en précarité car elle est à temps complet.

Pour Monsieur **le Président**, effectivement dans ce cas, cet agent n'est pas considéré en précarité et souligne que c'est tout l'intérêt d'avoir plusieurs structures, cela permet de trouver des solutions.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, informe que son syndicat votera contre ce dossier, même si elle a bien entendu les arguments de Monsieur le Président pour soutenir ce service existant. Mais le syndicat ne peut soutenir ce poste précaire à 60 %. De plus, les propos de Monsieur le Président relatifs à la possibilité, dans le futur, de fermetures de petites structures, l'interpellent.

Monsieur **le Président** explique qu'il est compliqué d'organiser les petites structures et la Ferrière en est l'exemple même. Dans les structures plus importantes, l'organisation est plus simple. Bien évidemment, dans les communes de 5 000 habitants un multi accueil s'impose mais une telle structure est plus difficile à gérer. Monsieur Le Président n'affirme pas que les petites structures vont fermer mais si la CAF venait à se désengager totalement, la question se poserait pour l'ensemble des communes. Ces propos sont tenus, non pas par rapport aux décisions à prendre actuellement, mais pour les décisions à prendre dans les mois à venir. Il est important que l'Etat par l'intermédiaire de la CAF, n'encourage pas les communes à mettre des multi accueils en place dans toute la France, pour se désengager par la suite.

Pour Madame **MAROT**, syndicat CFDT, le souhait du syndicat est que toutes les collectivités puissent mutualiser leurs ressources notamment les services administratifs. Par exemple, dans les services personnes âgées, le nombre d'agents à temps non complet est important. Il convient de travailler dans ce sens.

Pour ce dossier, Monsieur **le Président** souligne que c'est en mutualisant l'aspect administratif que la Ronde peut être maintenue. Dans les faits, on supplée à 4 agents. Par contre, le côté anonymat de l'enfant l'interpelle.

Madame **GUYAU** s'en étonne également. On ne connaît que le prénom de l'enfant, l'adulte peut changer à tout moment et ça n'a pas d'importance.

Pour Monsieur **le Président**, on doit pouvoir évaluer l'efficacité et la pertinence de ce service comme tous les services de la Ville ou de l'Agglomération. Si tout est anonyme, on risque de se poser des questions. Il convient d'effectuer une évaluation réelle. Il n'est pas en possession d'éléments pour comprendre cette organisation et juger de l'utilité d'une telle structure.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souligne que tout n'est pas anonyme et demande à Madame **NEVEU** d'expliquer l'organisation de cette structure.

Madame **NEVEU** conçoit que cette organisation soit difficile à comprendre mais il est pertinent d'y aller pour mieux comprendre. De plus, la présence de toute personne étrangère à cette structure risque d'arrêter l'activité en cours. Si les discussions portent sur des difficultés sociales, l'arrivée d'une tierce personne pourrait arrêter l'échange.

Monsieur **le Président** souligne qu'à sa connaissance, cette structure n'est pas seulement fréquentée par des personnes en difficulté. Il réitère le besoin d'avoir une évaluation objective, qui ne repose pas sur le ressenti. Jusqu'à présent, il n'a eu en guise de retours que des avis et des sentiments mais cela ne suffit pas.

Madame **NEVEU** confirme que les personnes fréquentant cette structure ne sont pas toutes en difficulté mais elles viennent rechercher quelque chose. Concernant l'évaluation, le service va fournir les éléments nécessaires.

Pour Madame **COURANT**, syndicat CGT, le fait d'avoir le nom des familles fréquentant cette structure, ne changerait pas la donne.

Monsieur **le Président** le conçoit. L'Agglomération a besoin de statistiques afin de connaître la pertinence de l'action publique. Cela a un coût qu'il convient d'évaluer.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souligne que c'est un lieu ouvert. Le nombre d'enfants accueillis chaque jour est comptabilisé.

Monsieur **le Président** a le sentiment que pour certaines personnes fréquentant ce lieu d'accueil, cette structure est indispensable alors que pour d'autres, ce n'est pas le cas.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, estime qu'on ne peut pas juger cela. Il pourrait alors être dit la même chose pour les services petite enfance pour les accueils occasionnels.

Monsieur **le Président** précise que c'est une aide à la parentalité et cette aide doit pouvoir être évaluée, un service public doit pouvoir l'être.

Pour Madame **COURANT**, syndicat CGT, ce lieu est aussi un point de chute sur un quartier où les mamans se sentent parfois très isolées, ce lieu leur permet de rencontrer d'autres personnes et des accueillantes professionnelles. Il est vrai que l'on peut avoir l'impression que les agents travaillent sur des actions qui ne peuvent être évaluées.

Monsieur **le Président** estime qu'il est utile et légitime d'avoir un système d'évaluation permettant de démontrer aux habitants la pertinence de ce lieu.

Madame **AUGEREAU** est d'accord avec les propos de Monsieur le Président. Elle a fait une recherche auprès d'autres collectivités qui conduisent des évaluations sur ce type de lieu d'accueil. Des évaluations qualitatives démontrent le bien-fondé et la pertinence de ces lieux d'accueil. C'est ce qui doit être mis en place sur cette structure.

Monsieur **le Président** est satisfait qu'une évaluation soit possible mais regrette que cette étude n'est pas été réalisée plus tôt.

Pour Madame **GUYAU**, les objectifs de cet accueil sont vraisemblablement pour une durée déterminée puisque c'est une préparation à la séparation, à la socialisation. On peut penser que l'enfant puisse avoir des besoins pour un ou deux ans.

Madame **NEVEU** le confirme car dès que l'enfant a trois ans révolus, il n'est plus accueilli sur la structure comme sur les autres accueils. Le jour de ses quatre ans, il n'a plus le droit de venir sauf pour accompagner le petit frère ou la petite sœur.

Monsieur **le Président** constate que ces précisions ne sont pas indiquées dans le document et pense qu'il faut mettre en place quelque chose qui rationalisera cette organisation.

<p>MISE AU VOTE : dossier adopté : Administration, CFDT et FO : POUR CGT : CONTRE SUD : ABSTENTION compte tenu de la création du poste de responsable à 60 %. SUD aurait souhaité un poste au minimum à 80 % avec un temps de travail sur une autre structure</p>

III – GESTION DES AIRES D'ACCUEIL DES GENS DU VOYAGE *Présentation par Ariane LOWE*

A ce jour, l'Agglomération compte deux aires d'accueil des gens du voyage, situées à la Roche-sur-Yon et à Mouilleron le Captif, ces aires sont gérées en délégation de service public. La question du mode de gestion de ces deux aires s'est posée, notamment quant à l'éventualité de le modifier et d'évoluer vers un autre mode de gestion au regard de deux éléments :

Tout d'abord, se posent des éléments d'ordre technique relatifs au public accueilli sur l'aire de Sainte Anne : des ménages en grande difficulté voire violents pour certains nécessitant une approche bien maîtrisée, une gestion en amont. La question s'est posée quant à la gestion en régie qui permettrait de mieux anticiper, de mieux réagir face aux dysfonctionnements rencontrés dans les ménages, le manquement au règlement...

Une seconde évolution a été mise à jour au regard du Programme Local de l'Habitat (PLH). Le PLH, dans le cadre du diagnostic du territoire, a mis en relief une vraie problématique d'accueil des gens du voyage. La mise en place des aires d'accueil constitue une obligation réglementaire. Il est prévu, à cet effet, la construction d'une troisième aire courant 2012 pour une mise en service fin 2012. Mais au-delà de ces trois équipements obligatoires, une autre question se pose : que signifie accueillir les gens du voyage ? Est-ce juste leur offrir des parkings de stationnement ou aller plus loin ?

Le PLH, le diagnostic et le programme d'action ont fait ressortir que le fait d'accueillir les gens du voyage ne se résume pas à remplir nos obligations réglementaires mais aussi à réfléchir sur les liens à tisser avec la commune de résidence. L'idée est que les aires d'accueil ne constituent pas seulement un stationnement réglementaire mais vraiment un lieu de vie permettant de tisser du lien de manière réciproque. Cela nécessite une gestion, un portage politique fort, une gestion de proximité et des profils en terme de ressources humaines différents de ceux en délégation de service public.

A ce jour, 1,5 agents ETP sont affectés aux deux aires d'accueil. Dans le cadre de la gestion en régie, il est proposé 2 agents ETP pour les trois aires d'accueil. Un agent aura un profil de travailleur social catégorie B qui sera en charge du pilotage de la gestion des 3 équipements mais également du projet d'accueil social inscrit dans le cadre du PLH. Il devra se pencher sur des questions telles que : comment accueillir les gens du voyage, quelles animations sur les aires, comment tisser du lien avec la commune de résidence, avec la PMI, l'école, avec tous les services de droit commun... ? Cet agent sera très présent sur les aires d'accueil mais son poste de travail sera localisé au 24 rue Goscinny. Un agent de catégorie C avec un profil d'agent d'accueil sera en charge de la partie assurée jusqu'à présent par le délégataire, à savoir : l'accueil des ménages, la perception des droits de stationnement, l'entretien de l'aire, toute la gestion quotidienne.

Monsieur **le Président** précise que le grand rassemblement des gens du voyage est géré par la régie ainsi que la politique de sédentarisation d'un certain nombre de gens du voyage dans les communes concernées. Cela n'englobe pas seulement les aires d'accueil mais également l'articulation avec le service social du Département sur la Ville. Beaucoup d'enfants sont accueillis à l'école des Pyramides. Tout cela dépasse la simple aire de rassemblement. La collectivité n'était pas entièrement satisfaite de l'association gestionnaire jusqu'à présent, c'est la raison pour laquelle ce changement est intervenu. Mais cela constitue un vrai risque car il convient de trouver de bons candidats pour ces postes. A cet effet, il serait peut être pertinent de recruter des agents non titulaires dans un premier temps sur de tels postes, car ce travail est difficile et il ne faut pas se tromper sur ce recrutement. Lorsque l'aire de Saint-Florent-des-Bois ouvrira, l'Agglomération sera alors en règle au niveau départemental. Un recours relatif au PLU a retardé son ouverture. Les problèmes avec les gens du voyage ne seront pas réglés pour autant. Un agent est actuellement en charge de la gestion des problèmes au niveau départemental et l'Agglomération assure une participation financière. La régie sera plus onéreuse mais avec ce nouveau mode de fonctionnement, l'Agglomération va réaliser des économies.

Monsieur **le Président** souligne la création de deux postes soit 5,10 postes depuis le début de séance. Les postes de la Ferrière et de la Ronde n'étaient pas financés. Cependant, ceux des aires d'accueil le seront. La reprise de la gestion en interne permettra à l'Agglomération de mieux maîtriser le process.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, aurait souhaité avoir des précisions sur le planning. Les agents semblent faire 8 heures par jour.

Madame **LOWE** explique que les horaires ont été calqués sur ceux de l'Agglomération, sans contraintes horaires particulières. Ces agents effectueront 35 heures par semaine. Toutefois, il existe des contraintes pour le poste en catégorie C, il conviendra d'aménager son temps. Cet agent sera sur les aires d'accueil, principalement à Sainte Anne. Il sera également au siège de l'Agglomération afin de maintenir un lien avec le reste de l'équipe.

Pour Monsieur **le Président** cet agent devra faire respecter le droit. Certains usagers n'ont pas leur place sur ces aires. Certains sont dangereux pour les autres.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, souhaiterait avoir des plannings plus précis pour ces agents.

Madame **LOWE** explique que ces agents travailleront du lundi au vendredi. Ce qui est envisagé pour l'agent de catégorie C, c'est qu'il soit affecté tous les matins à Sainte Anne et les après-midi sur les deux autres aires d'accueil. Il conviendra de confronter cette organisation à la réalité. Une certaine souplesse doit demeurer afin que les deux agents puissent proposer des modifications.

Monsieur **le Président** précise que ces deux agents auront l'appui des agents de l'Agglomération et des communes concernées. Il ne faut pas qu'ils soient isolés afin de mener à bien leurs missions.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, souhaiterait savoir de quelle filière relèveront ces deux agents.

Madame **LOWE** pense qu'un profil administratif serait plutôt envisagé pour l'agent de catégorie B mais pour ces deux postes, le cursus, la formation ou la personnalité la détermineront.

Madame **GALLAIS**, syndicat CGT, souhaiterait avoir les profils de poste.

Madame **LOWE** répond que les profils sont en préparation.

Monsieur **le Président** tient à expliquer que cette organisation est une innovation. La société FAGO n'a pas donné satisfaction. La collectivité essaie donc la gestion en régie.

Madame **LOWE** conçoit que la régie soit un risque mais la société n'a pas donné satisfaction, ce qui a pu être vérifié par rapport aux autres marchés sur la Vendée. En effet, de moins en moins de sociétés compétentes font acte de candidature. L'idée était de proposer une prise en régie afin de pouvoir maîtriser les choses. L'Agglomération n'a pas la garantie de la réussite mais au moins, elle a la maîtrise de tout le process.

Monsieur **le Président** précise que certains jours, 5 ou 6 personnes de la Ville et de l'Agglomération sont concernées par les gens du voyage, cela peut être la police municipale mais aussi la police nationale. Ce n'est pas une gestion facile mais tous les gens du voyage ne sont pas identiques.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, reconnaît que ces postes sont difficiles, les personnes qui vont postuler devront avoir un regard, une écoute particulière et effectivement ces agents ne devront pas être isolés.

Madame **LOWE** signale que la formation sera importante et que bien évidemment, ils ne seront pas isolés car ils seront rattachés au service habitat. L'Agglomération s'est appuyée sur des régies existantes pour comprendre le fonctionnement. Effectivement, ils doivent se sentir entourés, avec des temps dans le service et ils doivent être accompagnés de près en cas de souci de violence.

Monsieur **le Président** confirme que ces agents ne doivent pas être isolés sinon ils ne resteront pas sur de tels postes.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, souhaite savoir si le type de formation a déjà été envisagé.

Pour Monsieur **le Président**, l'agent devra avoir de la personnalité.

Monsieur **PETTON** souligne qu'il existe deux niveaux importants dans le process lorsque l'on cherche de la compétence. Le premier est d'être bien d'accord sur les compétences recherchées dans le cadre du profil de poste. Le second consiste, au regard des candidats reçus, à faire les bons choix, le cas échéant, mesurer la stabilité émotionnelle du candidat, sa capacité à avoir une résistance émotionnelle en cas de situations tendues. La personne doit d'abord être recrutée et l'accompagnement se fera ensuite avec la formation continue et un soutien du management. Bien évidemment, il ne faut pas laisser ces agents dans une posture de solitude professionnelle, ils ont besoin d'un soutien.

Monsieur **le Président** explique que les agents recrutés devront se compléter et former une équipe. Les profils sont parfois adaptés aux personnes.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, souhaite savoir à quelle date la régie prendra effet.

En réponse, Monsieur **le Président** indique le 5 mai 2012 soit à la fin de la délégation de service public.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, demande si les appels à candidature se feront en interne.

Monsieur **PETTON** rappelle la règle qui est de faire les appels à la fois en interne et en externe. Les candidats internes ayant envie d'évoluer, de bouger pourront présenter leurs candidatures. Cependant, il convient d'ouvrir le poste également vers l'extérieur.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, demande si l'agent de catégorie C aura un véhicule de service et un téléphone portable.

En réponse, Madame **LOWE** pense que l'agent de catégorie B aura certainement un téléphone portable, l'agent de catégorie C aura le téléphone sur les aires d'accueil. Le véhicule de service semble nécessaire compte tenu des nombreux déplacements sur les aires qui sont éloignées les unes des autres. De plus, il est demandé aux agents d'être réactifs.

Monsieur **le Président** souligne à nouveau que ce service va être en régie, cela ne sera pas simple pour autant. L'agent ne devra pas être isolé. Les profils dépendront des personnes recrutées et il conviendra de les ajuster aux personnes. Il est souhaitable de trouver de bons candidats.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, demande si les agents seront bien à 35 heures par semaine.

Monsieur **le Président** le confirme et rappelle à nouveau que cela fait 5,1 créations de poste.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, demande qu'une information relative aux créations, suppressions de postes soit faite une fois par an à la Communauté d'Agglomération.

Monsieur **le Président** explique qu'il ne se crée plus beaucoup de postes dans les communes compte tenu des restrictions budgétaires. Des postes sont créés au niveau de l'Agglomération car des services se mettent en place.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaiterait avoir une simple information sur les postes.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

IV – CONVENTIONS DE MUTUALISATION AGGLO/VILLE ET VILLE/AGGLO

Présentation par Magali AUGEREAU

Les conventions de mutualisation font l'objet d'une évolution. Cette dernière fait écho à un bilan conduit pour les années 2010 et 2011 sur la mutualisation mise depuis la création de l'Agglomération.

Le document présenté en séance met en lumière les étapes de la mutualisation, les enjeux, les services partagés, mutualisés ou en mode prestation (document joint en annexe).

L'Agglomération s'est appuyée sur 102 agents mutualisés de la Ville vers l'Agglomération et 11 agents mutualisés de l'Agglomération vers la Ville. L'Agglomération compte à ce jour 248 agents permanents. Ces 102 agents correspondent à 24 agents équivalents temps plein pour un coût de 686 000 euros, soit environ 6 % de la masse salariale de l'Agglomération. Sans la mutualisation, l'Agglomération aurait dû créer entre 19 et 25 postes. En faisant appel à la mutualisation, elle a réussi à mettre en œuvre les actions du projet de territoire reposant sur une palette de compétences plus vaste.

Madame AUGEREAU souligne qu'elle a rencontré en juin 2011, l'ensemble des services mutualisés. A cette occasion, les agents ont pu exprimer leur ressenti sur le fonctionnement de la mutualisation à l'issue d'un an ½ de fonctionnement. Les agents sont motivés et cela leur a permis de développer de nouvelles cultures de travail sur une échelle différente. Cette mutualisation a permis de créer des équipes pluridisciplinaires pour mettre en œuvre le projet de territoire comme par exemple la piscine de Saint Florent des Bois.

Des points de vigilance ont été relevés par les agents notamment quant à la charge de travail, la complexité d'organisation. En effet, les process décisionnels ou les méthodes sont différentes entre la Ville et l'Agglomération, ce qui nécessite plus de fluidité, plus d'information. L'éloignement géographique a également été évoqué, ce qui génère des temps de déplacement. Se pose également la difficulté du sentiment d'appartenance à la Ville ou à l'Agglomération, en fonction du niveau de mutualisation.

A l'issue de ce bilan, il est proposé de réajuster certaines clés de répartition. La mutualisation s'est mise en place début 2010 à la création de l'Agglomération. Il a été constaté que certains services étaient mutualisés à des taux qui ne correspondaient pas à la réalité du temps passé. Par exemple, le directeur des sports a été beaucoup plus mobilisé que prévu par les projets de l'Agglomération. A l'inverse, le service observatoires a été moins sollicité que ce qui avait été envisagé.

Les conventions présentées intègrent des évolutions des clés de répartition en fonction de l'évolution de ces besoins. Parmi les services partagés (ressources humaines, finances, systèmes d'information, service juridique et commandes publiques), les seuls qui évoluent sont :

- La direction des ressources humaines car l'Agglomération évolue en terme de personnel, donc génère du temps supplémentaire pour la gestion : la clé de répartition passe ainsi de 16 à 23 %,
- La direction des systèmes d'information : la clé de répartition passe de 20 à 23 %.

Pour le pôle aménagement habitat : la direction générale adjointe était partagée entre la Ville et l'Agglomération, à hauteur de 75 % pour l'Agglomération et 25 % pour la Ville. Cette répartition sera désormais de 50 % pour la Ville et 50 % pour l'Agglomération.

Sur le service stratégie et planification : le taux passe de 25 % à 18 %.

Pour le service observatoires, le taux passe de 25 % à 5 %.

Une évolution intervient également pour le service eau et assainissement : au cours de ces deux années des agents ont muté et évolué. Dans le cadre de la réorganisation de la Direction Générale des Services Urbains au titre de la Ville, des missions ont été partagées de manière différente. Le service eau et assainissement a été mutualisé à hauteur de 66 %, les agents seront désormais mutualisés à 50 %. L'agglomération a créé un service environnement à part entière qui n'existe plus au sein des services de la Ville. C'est la raison pour laquelle la responsable du service environnement passe de 75 % à 100 % de son temps à l'Agglomération.

L'organisation du cabinet du Président/Maire évolue également.

Pour le pôle culture, sport, tourisme, le poste de directeur général adjoint passe de 15 à 20 % et le poste de directeur des sports passe de 15 à 50 %.

Les autres services restent mutualisés à la même hauteur.

La démarche de mutualisation se poursuit avec la direction de la communication. Un agent va être mutualisé à hauteur de 33 % sur des prestations de communication interne : mise à jour de l'intranet, du contact et gestion de toutes les manifestations communes comme la cérémonie des médailles et l'accueil des nouveaux agents.

Le preneur d'image qui a été recruté au titre de la Ville va être mutualisé pour assurer les missions de reporter d'image pour l'Agglomération.

Le centre municipal de restauration (CMR) va également être mutualisé car les élus ont fait le choix de ne pas construire de cuisine sur les multi accueil qui ouvriront en 2013. Il est donc prévu de faire appel aux prestations du CMR.

Les prévisions de recrutement pour les trois prochaines années à venir concernent :

- les multi accueils où 16 postes devraient être créés,
- un 5^{ème} relais assistantes maternelles (RAM) sur l'Est du territoire où 1 poste serait créé,
- la piscine de Saint-Florent-des-Bois où 11 à 12 postes seraient créés,
- 2 postes pour les aires d'accueil des gens du voyage,
- 1 poste relatif au contrôle des installations d'assainissement non collectif financé par le budget annexe non collectif,
- 0,5 poste en renfort sur la communication,
- 2,5 postes pour l'habitat (sans coût supplémentaire).

La mutualisation existe aussi de manière descendante. Aujourd'hui, il est possible de créer des services communs. Il s'agit de services positionnés à l'Agglomération mais mis à la disposition de l'ensemble des communes du territoire. A ce jour, les élus ont décidé de mettre en place un service commun sur les questions fiscales, recherche de recettes fiscales. Il sera sans doute nécessaire de renforcer ce service car un seul agent traite ces dossiers.

Monsieur **le Président** souligne qu'il convient de s'assurer de toutes les rentrées fiscales. Un travail conséquent est à réaliser. Ce poste s'autofinancera. Il faut vraiment le mettre en place afin de s'assurer que l'ensemble de la fiscalité remonte réellement.

Madame **GUYAU** confirme que ces dossiers sont très complexes.

Madame **AUGEREAU** souligne que ces dossiers nécessitent une expertise.

Pour Monsieur **le Président**, il convient de se donner les moyens de percevoir ce que les gens doivent payer. L'évolution de la loi permet de créer un service commun qui servira pour l'Agglomération mais également pour les 15 communes. Ce poste est à construire.

Monsieur **le Président** tient à souligner que pour les dossiers de l'habitat et des gens du voyage, on internalise, afin de montrer que c'est bien l'Agglomération qui gère. On crée moins de postes dans les communes mais plus à l'Agglomération. Un bilan écrit sera remis au prochain conseil d'agglomération. Ce bilan est une première en France car les mutualisations sont un peu en retard. Notre mutualisation s'est faite plus vite que pour beaucoup d'autres Agglomérations. Peu de bilans de mutualisation existent. La mutualisation sera amenée à varier d'une année sur l'autre, en fonction des projets.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, souhaiterait connaître la date d'ouverture de la nouvelle piscine de Saint-Florent-des-Bois.

Monsieur **le Président** indique qu'elle ouvrira en 2013. Après réflexion, le directeur du complexe Arago gèrera également ce nouvel établissement, avec un responsable des piscines.

Concernant le CMR qui va fournir les repas pour la petite enfance, Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaiterait savoir si cette prestation ne concerne que les nouvelles structures de La Chaize-le-Vicomte et des Clouzeaux ? Le service existant actuellement avec des postes de cuisinière sera-t-il maintenu ?

En réponse, Monsieur **le Président** confirme que le CMR n'interviendra que pour les nouvelles structures.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souligne que le syndicat a été surpris de la présentation dans la convention page 19 - annexe 11 : CENTRE MUNICIPAL DE RESTAURATION. Il est noté : « la fourniture de repas pour le secteur petite enfance ... » ce qui peut laisser penser que c'est globalement pour toutes les structures petite enfance.

Monsieur **le Président** confirme que cette prestation ne concerne que les nouvelles structures. Une analyse a été faite auprès d'autres villes dans la même situation. Cette enquête a notamment permis

de faire des comparaisons. Le CMR évitera à l'Agglomération d'effectuer un investissement supérieur et en terme de personnel également, pour une qualité homogène sur les structures concernées. Pour les autres structures, l'organisation est en place et ne changera pas.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, s'interroge pour le repas des tout petits. Elle ne doute pas des capacités des cuisiniers du CMR mais se questionne tout de même.

Madame **AUGEREAU** explique qu'il est prévu de créer une ligne spécifique petite enfance, c'est l'objet du coût des 3 euros 59. Ce coût intègre la création d'une ligne qui va produire uniquement pour les multi accueils avec trois types de repas. L'année 2012 permettra de préparer cette organisation.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaiterait savoir si la restructuration du site Jaulnières / Vigne aux Roses sera concernée par ce nouveau canal d'approvisionnement ?

Monsieur **le Président** le confirme.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaiterait savoir quel est le devenir des postes actuels de cuisinières au sein de ces structures.

Monsieur **le Président** précise que les services y travaillent et que l'on dispose de deux ans pour trouver des solutions. L'idée est d'harmoniser, d'avoir des coûts homogènes.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaiterait savoir si la distribution sera faite avec le personnel actuel du centre municipal de restauration ? Elle estime qu'il y aura peut être besoin d'un troisième agent.

En réponse, Madame **AUGEREAU** explique que, dans l'immédiat, les services sont dans une phase de travail quant à ces questions. Cette prestation représentera 41 250 repas sur une année.

Monsieur **le Président** souligne que tout a été étudié en amont et cette solution permet d'économiser en investissement mais également en fonctionnement. Il rappelle que les créations de postes les plus importantes concerneront les deux nouveaux multi accueils ainsi que la piscine de Saint-Florent-des-Bois, les multi accueils des Jaulnières et de Dompierre existant déjà.

Madame **BARRETEAU**, syndicat CFDT, souhaiterait revenir sur la convention de mutualisation Communauté d'Agglomération / Ville, annexe 3, page 9, concernant le service relations publiques : « le chargé de relations publiques de l'Agglomération sera mis à disposition du Cabinet du Président » et pense qu'il faudrait noter du Maire et non du Président.

Pour Madame **AUGEREAU**, il faut noter du Maire / Président.

Monsieur **le Président** souligne qu'une mutualisation est mise en place là également. Cette évaluation a été faite sur deux ans. Le document est complet et ne sera distribué qu'après le Conseil d'Agglomération qui aura lieu la semaine prochaine.

Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, pense qu'il aurait été bien que toutes les évolutions citées en séance, soient notées dans un tableau sur ce document.

En réponse, **Monsieur PETTON** explique que l'exposé qui vient être fait sur les évolutions est un bilan. Une nouvelle convention est proposée avec de nouveaux pourcentages impartis.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, pense qu'il aurait été intéressant d'avoir un petit document sur l'évolution en annexe.

Monsieur **le Président** pense que l'on a eu raison de mutualiser mais des ajustements sont nécessaires.

Pour Madame **MAROT**, syndicat CFDT, la mutualisation est l'avenir.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, admet que ce document est très intéressant et demande s'il pourrait être distribué après présentation en Conseil d'Administration.

Madame **AUGEREAU** précise qu'il est effectivement prévu de le distribuer à l'ensemble des services mutualisés.

Monsieur **le Président** précise que les membres du bureau ont eu ce document. Viennent ensuite les membres du Conseil d'Agglomération, il pourra ensuite être distribué. Un effort de transparence a été fait. Peu d'agglomérations ont un tel bilan. Effectivement, des questions pourraient être posées sur les évolutions de temps. Au niveau du sport, un travail énorme a été demandé du fait de la rénovation de la patinoire et du projet du nouvel équipement de Saint-Florent-des-Bois.

Madame **CHARROIN**, syndicat FO, souhaiterait poser une question relative au service habitat. Un agent de catégorie A est mutualisé avec la Ville à hauteur de 50 %. La personne qui occupait ce poste va prendre la responsabilité du service habitat. Elle souhaiterait savoir si c'est ce même agent qui va rester mutualisé à 50 % ?

En réponse, **Madame AUGEREAU** précise qu'il n'y a pas de mutualisation prévue sur le service habitat. Un poste va rester vacant 50 % Ville, 50 % Agglomération.

Monsieur **le Président** pense que sans cette mutualisation, il aurait été difficile de créer ces différents services tels que le service des marchés.

Ce dossier est soumis au vote.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, informe que le syndicat s'abstiendra compte tenu de la non visibilité relative à l'organisation des repas par le CMR. Pour le site des Jaulnières, trop d'incertitude demeurent.

Monsieur **le Président** confirme qu'il n'y aura pas de cuisine sur ce nouvel équipement.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, rappelle qu'il existe deux postes de cuisinières et se questionne sur le devenir de ces agents.

Monsieur **le Président** rappelle que l'on vote pour des conventions de mutualisation et qu'il n'est pas question dans ce dossier, ni des postes de cuisinière, ni du centre municipal de restauration.

<p>MISE AU VOTE : dossier adopté : Administration, CFDT, FO, SUD : POUR CGT : ABSTENTION</p>

V – ADOPTION DU PROTOCOLE D'ACCORD ATT

Présentation par Hervé PETTON

Ce dossier a été abordé avec les organisations syndicales dans le cadre de réunions préparatoires, sur la base d'une demande formulée l'année passée. Est présenté ce jour, un protocole d'accord ayant pour objectif d'étendre le protocole existant à la Ville de La Roche-sur-Yon aux agents de l'Agglomération. Il s'agit d'une extension afin de faciliter le process mobilité. Les règles seront les mêmes afin qu'une personne souhaitant changer de collectivité, ait des règles en terme de gestion du temps de travail identiques. C'est la philosophie de la présentation de ce dossier.

Lors de la réunion préparatoire, il a été pris note des ajustements demandés au cours de cette rencontre.

Le texte en rouge dans ce document, correspond à des modifications.

Madame **VANDEVOORDE**, syndicat CFDT, estime qu'il serait plus judicieux d'apposer les trois logos (Ville, CCAS et Communauté d'Agglomération) sur la présentation de la page titre.

Monsieur **le Président** souligne qu'il s'agit d'un dossier relatif à l'Agglomération. Cette demande n'est pas d'actualité, cependant si un CTP commun était créé, cela pourrait être envisagé.

Madame **VANDEVOORDE**, syndicat CFDT, tient à souligner que le dossier de mutualisation présente les deux logos Ville et Communauté d'Agglomération.

Monsieur **le Président** souligne que c'est différent et cohérent.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, rappelle que le problème a déjà été soulevé. C'est une extension et dans le document, il est question des trois collectivités. Il convient d'être vigilant au niveau juridique car il s'agit d'une extension du protocole, c'est une même base commune.

Madame **AUGEREAU** est d'accord pour compléter le titre de ce document mais pense qu'il faudrait retirer Ville et CCAS dans le texte de ce document, comme pour la page 3 par exemple.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, propose de noter en titre « protocole d'accord pour les personnels Ville, CCAS et Agglomération ». C'est une extension et ce document est commun aux trois collectivités. Il s'agit avant tout d'une question juridique.

Pour Monsieur **ROY**, syndicat CFDT, il convient simplement d'ajouter le logo.

Monsieur **le Président** pense qu'effectivement il faut préciser que ce document a été établi à partir du protocole Ville et CCAS. Il s'agit d'une extension ou d'une harmonisation avec celui de la Ville et du CCAS. Mais dans le corps du texte, il convient de parler de l'Agglomération.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, rappelle que Monsieur GROS avait donné son accord sur ce point lors de la réunion préparatoire.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, confirme les propos de Madame MAROT et explique que le problème était de réécrire tout le texte. Juridiquement, les organisations syndicales ne voulaient pas tout modifier.

Monsieur **le Président** rappelle que juridiquement, c'est l'Agglomération qui s'engage sur un texte qui est identique.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, souligne que du personnel est mutualisé.

Monsieur **PETTON** explique que ces personnels sont gérés par leur collectivité d'origine.

Pour Madame **MAROT**, syndicat CFDT, ce n'est pas important si la ville et le CCAS sont mentionnés dans le texte.

Monsieur **Le Président** est généralement sensible à la question des logos mais dans ce cas, il estime que juridiquement c'est différent, compte tenu du fait que les CTP sont distincts.

Madame **AUGEREAU** est favorable pour préciser uniquement qu'il s'agit d'une extension du protocole.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, est d'accord afin de bien préciser que ce n'est pas un nouveau document.

Monsieur **le Président** souligne que sur le fond, il n'y a pas beaucoup de changement.

Madame **VANDEVOORDE**, syndicat CFDT, souhaite apporter une remarque page 11, sur les 12 jours de congés cadre, le dernier paragraphe n'étant pas très clair « hors règles liées... de deux jours maximums ». Elle aimerait savoir si les jours cadres non pris peuvent être placés sur le compte épargne temps.

En réponse, Monsieur **GOGÉON** explique que cette phrase existe dans le protocole Ville. Le protocole est formel avec effectivement la possibilité de reporter 2 jours. Il existe une certaine souplesse laissant la possibilité de reporter les jours cadres. Si un agent souhaite placer des jours cadre dans un CET, il en a la possibilité sans problème. La DRH gère les congés de façon très souple.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite savoir si les heures supplémentaires peuvent entrer dans un compte épargne temps, ceci n'étant pas précisé à la page 8.

Christophe **GOGÉON** répond que c'est tout à fait possible.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souhaite revenir page 11 et regrouper deux paragraphes « Pour des raisons de contraintes... projet de service » et « Toutefois, ces 12 jours... supérieure à 5 jours ». Si tel n'est pas le cas, ces deux paragraphes sont en contradiction.

Elle souhaite aussi revenir sur la phrase évoquée par Madame **VANDEVOORDE**. Il avait été demandé par toutes les organisations syndicales, de revoir les jours cadre mais également de rendre ce document un peu plus lisible, avec des modifications communes avec le protocole Ville / CCAS. Madame **MAROT** rappelle que la loi **AUBRY** prévoyait 22 jours cadre.

Monsieur **le Président** souligne que pour l'instant, ce protocole est une régularisation et il conviendra de s'interroger quant à une modification par la suite.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, a une remarque concernant la page 18 annexe 2 et souhaiterait changer le titre de ce document comme suit : « absences assimilées à du temps de présence ouvrant droit aux journées ATT ». Ces absences concernent les réunions comme par exemple le CTP qui se tiennent en dehors du temps prévu au planning.

Monsieur **PETTON** demande en quoi cela pose problème. Si l'agent demande la récupération de ce temps, il sera pris en compte.

Madame **AMMOUR**, syndicat SUD, précise qu'il s'agit simplement de modifier l'intitulé.

Monsieur **le Président** explique que ce document pourra être modifié éventuellement une prochaine fois s'il a besoin d'être clarifié. Aujourd'hui, on régularise, on ne renégocie pas. Il n'est pas question de changer le protocole Ville mais de l'étendre à l'Agglomération.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, précise qu'il va être nécessaire toutefois de changer celui de la Ville sinon il faudra donner un jour supplémentaire à tous les agents. Le protocole est resté à 1540 heures ou 220 jours. Il conviendra d'apporter cette modification en CTP Ville sinon tous les agents auront une journée supplémentaire de congé.

Monsieur **GOGÉON** précise qu'une annexe a modifié le protocole Ville, en ce sens.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, admet que certaines choses ont été réécrites, notamment pour les heures supplémentaires.

Monsieur **le Président** rappelle que l'on régularise quelque chose qui n'existait pas. Les améliorations à apporter devront être faites au cours d'un prochain chantier et pour les deux collectivités.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, suggère que le protocole soit revu lors des comités de suivi ATT, afin d'étudier ce qui peut être amélioré.

Monsieur **le Président** demande que ce protocole soit adopté à l'Agglomération car il n'existait pas auparavant. Quant aux éventuelles modifications, elles se feront sur l'ensemble des trois entités. L'Agglomération aura ainsi un protocole qu'elle n'avait pas jusqu'à ce jour.

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, demande la possibilité de généraliser le badgage sur tous les sites de l'Agglomération.

Monsieur **le Président** répond par la négative. En effet, il n'est pas question d'étendre le badgeage et il serait même souhaitable de le supprimer à la Ville. Le badgeage n'est pas intéressant pour l'Agglomération, ni pour les agents.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, souligne que ce badgeage a été fait à la demande de l'administration.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité
--

QUESTIONS DIVERSES

En question diverse, Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite recueillir l'avis de Monsieur Le Président quant au jour de carence en cas de maladie. La CGT a adressé un courrier le 19 janvier 2012 à ce sujet et souhaiterait avoir la position du Président, n'ayant pas eu de réponse à ce courrier.

Monsieur **PETTON** précise qu'un projet de réponse vient d'être validé par les deux directions générales et le texte de la réponse a été vu par le directeur de Cabinet. Une information va être faite. L'idée est de dire que la collectivité va garder le système antérieur à ce jour de carence et que l'agent ne sera pas pénalisé.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, souhaite connaître la raison pour laquelle les organisations syndicales ne sont pas conviées aux vœux de la Roche-sur-Yon Agglomération.

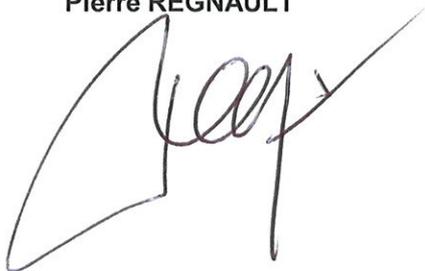
Monsieur **le Président** précise qu'il ne s'agit pas de vœux mais de la journée du personnel, en conséquence, seuls les agents de la collectivité sont conviés. Il est en est de même pour la Ville.

Madame **MAROT**, syndicat CFDT, précise qu'elle n'est pas allée aux vœux de la Ville.

Madame **COURANT**, syndicat CGT, pensait que les organisations syndicales étaient conviées. Elle en conclut donc que les agents syndiqués y vont en tant qu'agent et non comme représentant du personnel.

Monsieur **le Président** le confirme et souligne que les agents mutualisés étaient invités aux deux manifestations.

Le Président
Pierre REGNAULT



Le secrétaire
Pour les représentants de l'établissement

Roland GUILLET



La secrétaire adjointe
Pour les représentants du personnel
Syndicat FO
Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD



DEFINITION DE POSTE

Titre/Métier

Responsable du lieu d'accueil enfants-parents

Rapprochement fiche CNFPT : 03/D/23 - RESPONSABLE DE STRUCTURE D'ACCUEIL PETITE ENFANCE

Cadre d'emplois

filière médico sociale

Catégorie B

Service d'affectation

Direction Petite Enfance

Lieu d'accueil enfants-parents la Ronde

Missions

- animer, développer et faire fonctionner le lieu d'accueil enfants-parents
- accueillir les enfants et leur famille ou accompagnés d'un adulte référent
- participer à la mise en œuvre du projet de l'accueil des lieux enfants-parents

Position hiérarchique

- La responsable est placée sous la responsabilité de la directrice petite enfance.

Relations fonctionnelles

- avec les enfants et les accompagnants
- avec tout public à la recherche d'informations dans le domaine de la petite enfance
- avec le personnel des structures petite enfance
- avec les institutions liées à la petite enfance (CAF, etc...)
- avec les autres services de l'agglomération.

Principales responsabilités et tâches

- **Anime l'équipe et gère les ressources humaines de l'équipe :**
 - organise le planning de travail de l'équipe
 - pilote, suit et contrôle les activités de l'équipe
 - repère et régule les conflits.
 - propose la formation des agents du lieu d'accueil enfants-parents
 - évalue les agents
 - participe aux recrutements des agents du lieu d'accueil enfants-parents
- **Coordonne les actions :**
 - définit les objectifs prioritaires dans le respect des orientations établies par le comité de pilotage
 - met en œuvre le projet du lieu d'accueil enfants-parents et organise ses activités
 - prépare et anime le comité de pilotage
- **Accueille les enfants et les adultes dans le respect de l'anonymat :**
 - favorise l'expression et la participation des adultes et des enfants :
 - facilite les échanges et les questionnements des parents
 - les amène à trouver des éléments de réponses individuellement ou en s'appuyant sur le groupe
 - accompagne l'évolution des liens enfants/parents (notamment lors des étapes de séparation) et favorise les liens entre adultes
 - oriente les parents en fonction de leurs demandes
 - garantit le cadre du fonctionnement (rappel des règles).

- **Evalue les séances avec ses collègues :**
 - fait le point en fonction des constats au regard des critères d'évaluation (quantitatifs et qualitatifs) et le formalise par écrit
 - participe à un temps de réflexion et d'analyse de sa pratique individuelle et au niveau de l'équipe, en supervision avec un intervenant extérieur (psychologue, psychanalyste).
- **Participe à des actions partenariales ayant trait à la parentalité :**
 - avec les familles
 - avec les acteurs sociaux
 - avec les structures petite enfance
- **Gère l'équipement :**
 - définit le besoin en matériel et équipements, planifie la gestion des locaux ou des matériels
 - élabore en lien avec l'adjointe à la directrice petite enfance, un budget prévisionnel et suit l'exécution budgétaire
- **Evalue les actions du lieu d'accueil enfants-parents :**
 - analyse les effets et impacts des actions au regard des objectifs définis en amont
 - renseigne des états de bilans
 - rédige des rapports facilitant la décision des élus et décideurs

Compétences et qualités requises

Professionnelles :

- maîtriser les connaissances des étapes du développement du jeune enfant et la construction du lien enfants-parents
- connaître les techniques de communication
- avoir des connaissances administratives (comptabilité) et informatiques (logiciels de bureautique, intranet et internet)
- utiliser les techniques de communication : anime, reformule, relance
- être attentive à l'évolution du lien enfants-parents
- avoir le sens de l'organisation
- travailler en équipe et en partenariat
- respecter le secret professionnel
- être créative
- entretenir la curiosité intellectuelle : se former, s'informer

Personnelles

- faire preuve d'écoute, de tolérance, de respect d'autrui et d'empathie
- valoriser les compétences, les ressources des familles
- garder de la distance, rester professionnelle
- être capable de se remettre en cause

Lieu d'embauche

La Ronde

Contraintes et difficultés

- congés imposés pendant la fermeture de la structure
- disponibilité

Horaires

- **21 heures par semaine (poste à 60 %)**
- Horaires variables et modulables en fonction des besoins du service et dans le respect du protocole d'aménagement du temps de travail.

Régime indemnitaire

RI afférent au cadre d'emplois de la filière médico sociale



Feuille de route
2010-2014

Administration
en marche

Démarche de
mutualisation

Personnel

248 agents + 113
agents mutualisés

Masse salariale
11,7 millions d'euros

2011

Les services partagés dits "back-office"

Mutualisation

491 paies, 19 procédures de recrutement, instances paritaires, formation...
20 budgets, 27 439 mandats, titres, comptabilité, dette, trésorerie...
76 procédures, 39 études juridiques, DSP, contentieux, assurances...
964 interventions, 17 sites interconnectés, logiciels, serveurs, fournitures de bureau...

Clé / Coût 2011

16 % - 253 518 €
16 % - 142 736 €
16 % - 198 747 €
20 % - 145 040 €

Les services mutualisés

Gestion de l'agenda, représentations et déplacement du Président
Relations avec les médias, conférences et dossiers de presse...
Etudes, supports et conseils PLU, données d'observation...
CUD, IUT, IUFM, CROUS
Médiathèques, Grand R, Arago, constructions, tourisme...
Coordination interventions CTM...
Eau potable, berges, Moulin Papon, eaux pluviales, nuisibles...
Coordination, stratégie, projets, politique d'aménagement...

33 % - 45 548 €
33 % + 40 % - 39 217 €
25 % - 98 104 €
15 % - 44 968 €
10 % - 8 835 €
66 % - 151 184 €
75 % - 110 674 €
25 % - 8 211 €
50 % - 23 050 €

Les prestations de services

Entretien du patrimoine bâti et non bâti transféré (interventions fuites, éclairage, serrurerie...)
Impression de documents (imprimerie de la Ville de La Roche-sur-Yon), prestations de logistique (signalétique)
Entretien des Zones d'Activités Economiques

419 305 €
500 000 €

8 créations de postes

- > Un responsable du Transport
- > Un responsable du Développement économique
- > Un responsable de l'Habitat
- > Un ingénieur au service de gestion des déchets
- > Une chargée de communication
- > Une chargée des relations publiques
- > Un chargé de développement piscine
- > Une assistante administrative

Créations de postes

Evolution des compétences

> RAM 2
> Assainissement collectif ... 1
> Redevance incitative 2
> Transport scolaire 5
> Habitat 2
= 12,5 nouveaux recrutements

2012

EVALUATION

14 réunions organisées

Au 31 décembre 2011 :

- > 248 agents pour 234,35 ETP
- > 102 agents mutualisés de la Ville vers l'Agglomération
- > 11 agents mutualisés de l'Agglomération vers la Ville

102 agents mutualisés = 24 ETP, soit une économie de création de 19 postes.

La mutualisation a permis :
> une expertise renforcée
> des équipes pluridisciplinaires opérationnelles immédiatement

EVOLUTION

> Consolider l'organisation

> Ajuster les clés de répartition

> Poursuivre la mutualisation avec :

- > le Centre Municipal de Restauration
- > les agents du service Médias de la Direction de la Communication

> pour la communication interne
> pour le cabinet du Maire-Président

> Créer un service commun. Le premier : l'observatoire fiscal.

> Recourir à des recrutements directs nouveaux



La Roche-sur-Yon, le 15 février 2012

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 31 janvier 2012

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 31 janvier 2012

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Modification des plannings du mult accueil de La Ferrière (Chapi Chapo)	Fabienne NEVEU	Mise en application au 1 ^{er} avril 2012
Réorganisation du lieu d'accueil enfants-parents de la Ronde	Fabienne NEVEU	Mise en application au 1 ^{er} avril 2012
Gestion des aires d'accueil des gens du voyage	Ariane LOWE	Mise en application au 5 mai 2012
Conventions de mutualisation Agglo-Ville et Ville-Agglo	Magali AUGEREAU	Mise en application au 1 ^{er} janvier 2012
Adoption du protocole d'accord ATT	Hervé PETTON	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,