

La Roche-sur-Yon, le 14 juin 2012

Direction des Ressources Humaines mutualisée
N/Réf. : CTP du 8 juin 2012
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 8 JUIN 2012**

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Madame **FOUNINI**, titulaire, Madame **GUYAU**, titulaire, excusée remplacée par Madame **CEREIJO**, suppléante, Madame **AUGEREAU**, titulaire.

Etaient excusés :

Monsieur **ROULEAU**, suppléant, Monsieur **BATIOT**, suppléant, Madame **GOUEZIGOUX-PAGE**, suppléante, Monsieur **CHARPIN**, suppléant.

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 : Madame **Caroline FOUNINI**
Secrétaire adjointe : Madame **Zora AMOUR**



Les comptes rendus des comités techniques paritaires des 15 décembre 2011 et 31 janvier 2012 sont adoptés sans observation.

I – PLAN DE FORMATION

Présentation de Céline CLENET

Le plan de formation est la programmation des actions de formation pour les deux années à venir. Il est établi à partir des besoins collectifs mais aussi à partir des besoins individuels. Pour cela, des rencontres ont été organisées avec les responsables de pôles ainsi qu'avec un certain nombre de responsables notamment de la petite enfance et de la piscine. Ces rencontres avaient pour objet de connaître les besoins des services mais aussi de sensibiliser toute la ligne hiérarchique à la méthodologie de l'élaboration du plan de formation et à l'importance stratégique que peut représenter la formation.

Dans un second temps, la collectivité s'est appuyée sur l'entretien professionnel afin que les agents puissent eux aussi exprimer leurs besoins individuels en fonction des objectifs fixés et des compétences requises.

Au niveau de l'Agglomération, des rencontres ont été organisées avec les agents afin de les sensibiliser à la formation et de leur faire connaître le fonctionnement des services. Deux rencontres ont été proposées en fin d'année et plus 30 agents y ont participé. Ces rencontres ont permis de faire un rappel sur le fonctionnement de la formation mais aussi sur l'existant en terme de dispositif légal : formation de professionnalisation, de perfectionnement, le DIF... Ces notions ne sont pas toujours comprises par les agents. Le service formation a aussi une mission d'information sur ces points.

Parallèlement, il a été proposé pour la première fois aux agents un catalogue DIF, soit un ensemble d'actions internes ou intra permettant d'acquérir des compétences transversales. Il a été constaté que ces actions ne sont pas utilisées fréquemment. Ces rencontres ont été l'occasion d'impliquer les agents et de les rendre acteurs de leur parcours. Le catalogue DIF est toujours à disposition des agents sur l'intranet.

Des axes préparatoires ont également été proposés au moment de l'élaboration du plan de formation et un certain nombre d'actions retenues.

Le plan de formation a été organisé en trois points (power-point ci-joint).

Monsieur PETTON tient à préciser que le plan de formation a déjà été présenté en commission formation.

Madame COURANT, syndicat CGT, se réjouit des propositions faites aux agents en terme de formation. Le syndicat CGT, présent à la réunion de présentation, se réjouit de la réactivité des agents face aux propositions de formation. Ils n'hésitent pas à se rapprocher du service formation.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, tient à souligner que le syndicat SUD est satisfait de la réunion de présentation. Les explications étaient claires. Madame AMMOUR tient à signaler le nombre important de retours positifs quant à l'action de sensibilisation des cadres à la prévention contre l'illettrisme.

Monsieur PETTON remercie Madame AMMOUR de le signaler. Lors de sa participation à l'une des sessions, Monsieur PETTON a ressenti une certaine prise de conscience des cadres. Il rappelle que, parmi les effectifs de l'Agglomération, des personnes sont en situation d'illettrisme. Il souligne que l'aide de l'encadrement est nécessaire afin d'accompagner ces personnes.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, ce document est très intéressant. Elle souhaiterait toutefois avoir quelques précisions concernant les formations limitées à un seul agent par service. Dans ce cas, l'agent s'engage à assurer le transfert de connaissances mais par quel moyen ? L'agent aura-t-il du temps pour cela ? Elle souhaiterait avoir quelques exemples.

En réponse, **Madame CLENET** explique que l'agent fera un retour de la formation en mettant en œuvre ce qui a été dit dans le cadre du travail quotidien. S'il s'agit d'une formation technique, il conviendra de la mettre en œuvre en pratique. Si la formation est plus théorique, par exemple sur un thème juridique, il pourra être demandé à l'agent de réaliser un rapport ou de mettre à disposition le support de cours. Il est également possible que l'agent expose le contenu de la formation à ses collègues lors d'une réunion de service. Ce retour peut être réalisé de différentes façons en s'adaptant à la nature de la formation ou à l'organisation du service.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaiterait savoir si l'agent est averti avant sa formation de cette obligation de retour.

Madame CLENET le confirme.

Pour **Monsieur PETTON**, ce retour de l'information présente un autre intérêt, il permet de développer les solidarités professionnelles au sein des équipes ainsi que le partage de la connaissance.

Monsieur le **Président** se réjouit de voir que les agents sont satisfaits et remercie Madame CLENET pour le travail réalisé.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – BILAN SOCIAL 2011

Présentation d'Hervé PETTON

Monsieur PETTON rappelle l'obligation légale de présenter en CTP tous les deux ans, le rapport sur l'état de la collectivité. Cette compilation de relevés sert à effectuer des statistiques sur l'ensemble des collectivités territoriales au niveau national et au niveau local. C'est la base de référence de l'évolution des différents paramètres en matière de ressources humaines.

La présentation remise en séance (document joint) n'est pas une obligation légale et a pour intérêt de faire ressortir les principaux indicateurs et d'échanger en séance. Le dispositif de la loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes a été intégré dans ce document et apparaît chaque fois que possible.

Concernant les temps partiels dans la collectivité, **Monsieur le Président** souhaiterait savoir combien cela représente en équivalent temps plein.

Monsieur PETTON ne peut répondre à cette question mais tient à signaler que dans certains services, comme la médiathèque par exemple, les temps partiels ont été remontés à 80 %. Une vingtaine d'agents est à 80 %, ce qui représente environ 5 équivalents temps plein pour la médiathèque.

Monsieur Le Président souhaiterait connaître sur l'effectif global, soit 325 postes, combien cela représente de postes équivalents temps plein.

Monsieur PETTON ne peut répondre précisément mais estime que cela représente moins de 300 postes.

Monsieur Le Président précise que la féminisation des services est essentiellement due à la direction de la petite enfance.

Monsieur GOGÉON souligne que la médiathèque y contribue également.

Concernant les absences pour maladies, **Monsieur Le Président** demande si les maternités sont comptabilisées dans cette rubrique.

Monsieur PETTON répond par la négative, la maternité n'étant pas une maladie.

Monsieur Le Président souligne que les jours d'arrêts sur l'Agglomération représentent environ 20 équivalents temps plein.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, il est important au niveau de l'absentéisme de ne pas considérer seulement l'âge des agents mais il faut prendre en compte les métiers, notamment la pénibilité de certains métiers.

Concernant l'emploi de travailleurs handicapés, **Monsieur le Président** précise que le taux à la Ville est d'un peu plus de 6 %.

En observation, **Madame MAROT**, syndicat CFDT, souligne qu'il aurait été bien que les partenaires sociaux puissent avoir ce document complémentaire en amont. Elle tient à rappeler que la réglementation prévoit pour toutes les collectivités, la remise du document global aux membre du CTP, un mois avant cette instance. Ce document est très important et permet d'effectuer des comparaisons. Elle précise que la fonction publique territoriale compte plus de 400 métiers et par conséquent, les chiffres et pourcentages annoncés dans ces documents ne sont pas représentatifs.

Monsieur Le Président le conçoit. Il est difficile d'effectuer des comparaisons à l'Agglomération et même à la Ville où les métiers sont pourtant plus nombreux.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souligne qu'à la Ville, il existe déjà beaucoup plus de métiers qu'à l'Agglomération. Ce qui pourrait être intéressant, c'est une comparaison avec d'autres collectivités, sur les mêmes secteurs d'activités.

Monsieur le Président pense qu'il est même difficile de comparer les communes entre elles.

Concernant la précarité dans la collectivité **Madame MAROT**, syndicat CFDT, constate que le travail effectué dans ce domaine est important. Cependant, quelques personnes sont encore à temps non complet. Elle demande si ces agents entrent dans la base de calcul du chiffre relatif à la précarité. Elle souhaite savoir également si le travail à temps non complet

résulte d'un choix de ces agents ? De plus, bien que la Communauté d'Agglomération soit récente, elle constate que le pourcentage de travailleurs handicapés est très faible. Elle souhaiterait revoir ces données dans deux ans afin d'établir une comparaison. Il convient d'améliorer ce chiffre. Par ailleurs, beaucoup d'agents sont en attente de reclassement. Madame MAROT estime qu'il est dommage de devoir payer une indemnité pour ne pas avoir atteint le taux exigé en terme de travailleurs handicapés. Elle souligne également qu'aucune action de prévention n'est notée dans ce document.

Monsieur Le Président est étonné de cette remarque car il existe bien des actions relatives à la sécurité, la prévention de l'alcoolisme...

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, souligne que rien est noté également sur le tableau page 82 « programme annuel d'actions de prévention ».

Madame MAROT, syndicat CFDT, rappelle qu'il en est de même pour la Ville. Ceci est regrettable dans la mesure où ces chiffres sont transmis au niveau national.

Pour **Monsieur PETTON**, cette remarque est intéressante et s'explique par le fait que le document unique n'est pas achevé. Il s'agit d'un document utile en matière de prévention en hygiène et sécurité au travail. C'est un travail très important qui n'est pas achevé.

Monsieur le Président souhaiterait savoir quand il le sera.

En réponse, **Monsieur PETTON** explique que pour les services employant le plus d'agents, il devrait l'être avant la fin de l'année, puis les autres services seront traités par la suite.

Monsieur le Président en conclut donc qu'il n'est pas intégré au bilan de l'année.

Monsieur PETTON le confirme, dans la mesure où il n'était pas complètement achevé, il n'a pas été mentionné comme fini.

Monsieur le Président souhaiterait savoir quelles sont les actions de prévention mises en place au niveau de l'Agglomération et demande ce qui existe pour lutter contre l'alcoolisme.

Monsieur PETTON explique qu'une charte relative à la prévention des situations d'alcoolisme au travail a été validée et mise en œuvre. Elle est disponible sur l'intranet des deux collectivités et peut être consultée en cas de situation difficile au sein d'un service. Concernant la prévention, des formations sur les conduites addictives ont été mises en place. Le formateur (infirmier) a présenté la problématique sous l'angle systémique. Ceci permet d'amener la personne à évoluer dans son comportement plutôt que de la stigmatiser.

Madame MAROT, syndicat CFDT, estime qu'il est dommage que ces éléments ne soient pas dans le document global. Elle rappelle que ces données remontent au niveau national et par conséquent, elle n'apparaîtront pas dans les statistiques globales.

Monsieur Le Président comprend qu'il faut du temps pour élaborer un tel document et demande s'il est fait chaque année.

Monsieur PETTON explique qu'il s'agit d'un travail fin de détection des caractéristiques pour les différents services. En réalité, il est en cours de finalisation. Ensuite, il s'agira de le mettre à jour en fonction des actions conduites.

Monsieur le Président demande si à partir de l'an prochain, ce document pourrait être à jour.

Monsieur PETTON pense que oui.

Madame VANDEVOORDE, syndicat CFDT, souhaite souligner qu'il est question d'action préventive en matière d'addiction à l'alcool mais dans ce document, il est fait mention des risques professionnels dus à la manutention, aux chutes et autres risques.

Monsieur Le Président précise qu'il a évoqué l'alcoolisme et Monsieur PETTON a répondu à la question.

Monsieur PETTON fait remarquer que, dans ce cas, c'est de la prévention.

Monsieur le Président en conclut qu'il existe des actions de prévention mais le tableau n'est pas renseigné.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaiterait intervenir sur la page 26. Elle souligne que des agents sont non titulaires : 3 attachés, 1 adjoint administratif, 2 ingénieurs, 2 éducateurs de jeunes enfants et souhaite savoir si c'est le choix de ces agents ou si c'est dans l'attente d'un concours. Elle souligne qu'habituellement les agents non titulaires ne se trouvent pas dans ces catégories professionnelles.

Monsieur PETTON rappelle que la loi le permet. La seule obligation pour l'employeur territorial est de faire un appel à candidatures. Si la collectivité ne trouve pas les compétences requises parmi les fonctionnaires et dès lors que le poste est ouvert à recrutement contractuel, la loi permet de recruter des agents non titulaires. Lorsque ces agents sont recrutés, ils sont invités à passer les concours en vue d'une pérennisation.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaiterait savoir si ces agents sont dans ce cas-là.

Monsieur PETTON le confirme.

Concernant les œuvres sociales, **Madame COURANT**, syndicat CGT, souhaite savoir si la somme de 78 542 euros correspond à la somme versée au COSeL et demande si ce versement se fera toujours sur cette même base.

Madame AUGEREAU rappelle que c'est sur la base de la convention et par conséquent, sur la base de la masse salariale de l'année N-2 validée au compte administratif.

Madame COURANT, syndicat CGT, demande où il est possible de prendre connaissance de cette masse salariale.

Monsieur Le Président indique que ce chiffre est le plus juste au sein des comptes administratifs.

Madame COURANT, syndicat CGT, en conclut donc que cette somme peut varier.

Monsieur le Président le confirme.

Madame MAROT, syndicat CFDT, souhaite intervenir page 75 « dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel ». Il lui semble intéressant d'avoir des informations plus détaillées sur ces montants, entre autres sur ce que l'on entend par dépenses de fonctionnement.

Monsieur le Président précise que ces informations pourraient être données après le vote du compte administratif, les délibérations passées en conseil pourraient être remises aux représentants syndicaux.

Madame AUGEREAU pense que la demande porte plutôt sur le budget de fonctionnement et précise que la masse salariale représente 12 millions sur 58 millions d'euros de budget.

Monsieur le Président souligne qu'il n'y a rien à cacher dans le budget.

Pour **Madame MAROT**, syndicat CFDT, ces informations permettraient aux représentants du personnel de mieux comprendre car ces chiffres ne sont pas explicites.

Elle souhaiterait à l'avenir, avoir les documents sur le bilan social, plus tôt afin de disposer de plus de temps pour les étudier et si possible, disposer d'un comparatif entre les années de référence.

Monsieur PETTON rappelle que l'Agglomération est en « construction ».

Concernant l'Agglomération, **Monsieur le Président** souligne que l'on est encore en progression d'effectifs avec les ouvertures en 2013 des structures petite enfance et de la piscine. Ce qui n'est pas le cas à la Ville.

Ce dossier constitue une information et n'est pas soumis au vote

III – EVOLUTION DE LA CELLULE D'OPERATION AMENAGEMENT / CONSTRUCTION

Présentation de Magali AUGEREAU

Lors de la mise en place de la Communauté d'Agglomération, il a été envisagé d'avoir une cellule stratégie, développement économique et aménagement, rattachée directement à la direction générale avec trois agents : un responsable du service développement économique, un agent chargé d'opérations économiques et un agent mutualisé chargé des questions liées à l'enseignement supérieur.

Lors de la mise en place de l'Agglomération, le responsable du développement économique a été recruté. L'agent qui travaille sur les questions liées à l'enseignement supérieur est mutualisé. L'Agglomération a attendu pour procéder au recrutement du chargé d'opérations économiques. Cette décision était liée principalement aux futurs transferts des zones d'activités économiques des communes de l'Agglomération, effectués au cours de l'année 2011. Dans ce cadre, plus de 50 zones d'activités économiques ont été transférées.

Lors de la mise en place de l'Agglomération, il était difficile d'imaginer la charge que ce travail allait représenter. Il était également difficile de prévoir les nouveaux besoins générés par la question du développement économique et de l'aménagement en général.

A ce jour et compte tenu des besoins réels, l'Agglomération a besoin d'une ressource interne spécialisée sur les questions d'aménagement économique et principalement de gestion des zones d'activités économiques. Ce même agent sera l'interlocuteur des services de l'Agglomération pour tout ce qui concerne les opérations d'aménagement qui ne sont pas suivies par les services techniques de la Ville de La Roche-sur-Yon. Par exemple, la réalisation du giratoire qui desservira la future piscine de Saint Florent des Bois, sera une opération suivie par la commune de Saint Florent des Bois, avec ses moyens. L'agglomération a donc besoin d'un pilote interne. La direction générale s'est rapidement rendu compte du besoin au sein l'Agglomération de cette ressource technique experte. La mise en œuvre des projets de l'Agglomération engendrera d'autres besoins.

Monsieur le Président souligne que ce recrutement est utile essentiellement pour les zones d'activités.

Madame AUGEREAU le confirme mais c'est également une personne ressource référente à l'Agglomération pour tous les services de la Direction Générale des Services Urbains notamment, la direction du patrimoine et la direction travaux. Aujourd'hui, il n'existe pas de lien ou d'interlocuteur direct au sein de l'Agglomération pour le pilotage des opérations. Il est proposé de modifier l'organigramme et de créer une cellule spécifique « ingénierie de projets ».

Monsieur le Président précise que la troisième personne est recrutée.

Madame AUGEREAU confirme que Monsieur GARDON viendra conforter l'équipe le 26 juin prochain.

Madame COURANT, syndicat CGT, estime que le profil de poste n'est pas clair. Ce profil ne précise pas la catégorie de l'agent, le lieu d'embauche, les horaires. Beaucoup d'informations manquent.

Madame AUGEREAU propose de donner le profil de poste précisant le type de missions ayant évolué.

Monsieur PETTON précise que l'agent recruté est un cadre A dont le poste de travail sera situé au siège de la Communauté d'Agglomération.

Madame MAROT, syndicat CFDT, tient à préciser que les organigrammes présentés en CTP ne doivent pas comporter de nom. Il serait plus judicieux de préciser les grades et les catégories sur l'ensemble de l'organigramme.

Madame AUGEREAU le conçoit.

Madame MAROT, syndicat CFDT, demande qu'un organigramme fonctionnel soit réalisé au niveau de la Ville. Il convient de préciser si des postes de catégorie A sont occupés par des agents de catégorie A ou des agents de catégorie B en situation d'inadéquation grade/poste.

Monsieur Le Président souligne que sur le fond, le plus important est de disposer des moyens pour ouvrir ces postes ainsi que les compétences requises.

Madame CHARROIN, syndicat FO, estime que le profil de poste est relativement flou. Il n'est pas fait mention du supérieur hiérarchique qui sera en charge de donner les priorités en terme de travail à cet agent.

En réponse, **Monsieur le Président** précise que la Directrice Générale à laquelle il sera rattaché directement, lui donnera ses orientations.

Madame CHARROIN, syndicat FO, se demande notamment par quel circuit cet agent sera contacté. En effet, beaucoup de demandes risquent d'affluer. Elle tient également à souligner que le profil de poste est dense et de nombreuses compétences sont demandées à l'agent. Elle craint que la charge de travail soit trop importante pour un seul agent. Le syndicat FO constate que l'économie perd une personne à temps plein. Le syndicat le déplore car le besoin était justifié et constituera un manque pour ce service. Le syndicat FO regrette que l'Agglomération ne se donne pas les moyens de ses ambitions.

Monsieur le Président pense que c'est un jugement de valeur et que ce n'est pas le lieu pour l'exposer.

Madame AUGEREAU partage l'avis de Monsieur le Président. Il convient de rester sur les questions d'organisation et d'organigramme. Effectivement, la cellule est directement rattachée à la Direction Générale, les priorités seront fixées par la Directrice Générale des

Services, que ce soit sur le plan économique, comme sur la gestion et l'aménagement de projets. La question de la compétence développement économique existe et est pleinement assurée par le responsable du développement économique. La mission préalable du chargé d'opération était bien celle d'opération d'aménagement et non de responsable de développement économique. Ce sont des missions différentes, plutôt liées à des travaux d'aménagement voirie, infrastructure dans les zones d'activités. La mission est un peu étendue mais sur le même type d'activité.

Monsieur le Président rappelle que ce dossier proposé la validation de l'évolution de la cellule maîtrise, ouvrage, aménagement, construction et appelle au vote.

Madame COURANT indique que le syndicat CGT votera contre, pour les raisons évoquées précédemment. Le dossier est incomplet. Le syndicat CGT avait déjà émis le souhait que les profils de poste soient d'avantage renseignés. Elle reconnaît que des informations complémentaires sont données en séance mais lors des réunions préparatoires les dossiers présentés étaient incomplets.

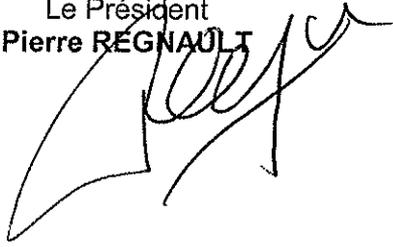
MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration et SUD : POUR

CGT et FO : CONTRE

CFDT : ABSTENTION

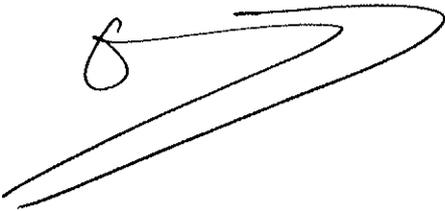
Le Président
Pierre RÉGNAULT



La Secrétaire
Pour les représentants de l'Etablissement

La Secrétaire adjointe
Pour les représentants du personnel
Syndicat S.U.D.

Caroline FOUNINI



Zora AMMOUR





La Roche-sur-Yon Agglomération

Plan de formation 2012-2013

CTP 8 juin 2012



PLAN DE FORMATION 2012-2013

I - La méthodologie

- A – Le recensement
- B – Les axes de travail préparatoires

II - Les actions retenues

- A – Un plan de formation organisé en trois points
- B – Une prévision budgétaire qui implique des arbitrages



PLANS DE FORMATION 2012-2013

I - La méthodologie

- A – Le recensement
- B – Les axes de travail préparatoires



A – Le recensement

Des rencontres avec les responsables de pôle

- Présentation de la méthodologie d'élaboration du plan de formation
- L'importance stratégique de la formation
- Un rappel sur le dispositif légal de la formation (réforme de 2007 ; formations statutaires, DIF...)
- L'offre de formation
- Le traitement des demandes de formations

Les entretiens d'évaluation

- Expression des demandes des agents
- Dialogue avec le n+1 pour fixer les besoins en formation



Des rencontres avec les agents de la Roche-sur-Yon Agglomération

- Faire connaître le dispositif formation aux agents de l'agglomération
- Présentation de la méthodologie d'élaboration du plan de formation
- Le rôle de la formation
- Un rappel sur le dispositif légal de formation (réforme de 2007 – formations statutaires, DIF, livret individuel...)
- L'offre de formation
- le traitement des demandes de formations

✓ 2 réunions :

- 28 novembre et 1er décembre 2011
- 32 agents



Un catalogue DIF proposé aux agents

- Sensibiliser les agents sur le DIF
- Rendre l'agent, acteur de sa formation
- Mettre en œuvre les dispositions de la loi de 2007 prévoyant que toute action relevant du DIF doit être inscrite au plan de formation
- Proposer des formations à tous les agents :
 - visant à développer une culture territoriale commune
 - permettant de déployer des compétences transversales



B - Des axes de travail préparatoires

1. Développer une culture territoriale commune
2. Conforter le management
3. Prévenir les risques professionnels
4. Adapter les processus de travail aux usagers
5. Professionnaliser certaines fonctions / métiers
6. Adapter les compétences aux évolutions (politique, structurelle, juridique ou technique)
7. Favoriser les évolutions de carrières



PLAN DE FORMATION 2012-2013

II - Les actions retenues

- A – Un plan de formation organisé en trois points
- B – Une prévision budgétaire qui amène des arbitrages



A – Un plan de formation organisé en 3 points

I – Les actions collectives retenues

- 2 catégories :
 - spécifiques à la collectivité
 - transversales (Roche-sur-Yon Agglomération/Ville)
- Quels types actions ?
 - les actions du catalogue DIF
 - les demandes des directions
 - les regroupements d'actions individuelles (si + de 12 à 15 demandes)
 - des demandes de la DG (ex : accompagnement office du tourisme ...)
 - des propositions RH (ex : cycle assistante de direction, cycle accueil...)

II – Les actions individuelles retenues

III – L'aide à l'évolution professionnelle

- Les demandes de préparation aux concours ou examens professionnels



Les demandes

	RSYA	Transversales	
		RSYA	Ville
Actions collectives			
Nombre d'actions proposées	23		61
Nombre de stagiaires	347	729	3057
Actions individuelles			
Nombre d'actions demandées	149		
Evolution professionnelle			
Nombre d'actions demandées	27		



B – Une prévision budgétaire qui implique des arbitrages

Budget annuel Formation	Plan de formation - Demandes		
	Actions collectives	Actions Individuelles	Total
30 000 €	60 094 €	39 494 €	99 588 €

60.000 € pour 2 ans



B – Une prévision budgétaire qui implique des arbitrages

Pour la Roche-sur-Yon Agglomération

Un resserrement des axes stratégiques :

- 1 - Développer une culture territoriale commune avec la Ville de la Roche sur Yon
- 2 - Conforter le management
- 3 - Développer une culture de prévention des risques
- 4 - Développer la qualité et l'image du service public

Des priorités arrêtées :

- Les actions collectives privilégiées
- Le CNFPT privilégié dans le choix des actions individuelles
- Les actions individuelles payantes :
 - limitées à 1 agent qui s'engage à assurer un transfert de compétences
 - feront l'objet d'une étude lors de la demande
- Les actions bureautiques : assurées en interne à compter de 2013 (selon résultats de l'étude de la DSI sur les outils bureautiques)

B – Une prévision budgétaire qui implique des arbitrages
Les axes stratégiques retenus

- Développer une culture territoriale commune avec la Ville de la Roche-sur-Yon**
 - Définir une vision stratégique commune pour un meilleur positionnement des acteurs et des équipes
 - Apprendre à co-construire ensemble et mettre un pied à plat des processus collectifs de travail, d'échanges et de décision
 - Assurer un socle commun de connaissances et développer et proposer des outils communs
- Conforter le management**
 - Accompagner le lancement de projets stratégiques, fédérer les énergies sur un objectif stratégique ou sur un nouveau projet
 - Créer ou renforcer l'esprit d'équipe
 - Inscrire son action dans des contraintes budgétaires et dans un cadre mouvant (politique, structurel, juridique ou technique)
 - Acquérir les outils d'évaluation des politiques publiques.
- Développer une culture de prévention des risques**
 - Connaître les risques professionnels et juridiques
 - Connaître la réglementation
 - Garantir la sécurité de la collectivité, des agents et des citoyens.
- Développer la qualité et l'image du service public**
 - Renforcer les connaissances et l'expertise dans les champs de compétence nouveaux
 - Encourager, favoriser les évolutions de carrière et la mobilité des agents
 - Acquérir une aptitude à la communication interne/externe
 - Développer une culture commune en matière de développement durable

Action collective	2016		2017		Total	Action effective	Finanç. prévisionnelle
	actions	agents	actions	agents			
1 - Développer une culture territoriale commune avec la Ville de la Roche-sur-Yon							
1.1 Définir une vision stratégique commune pour un meilleur positionnement des acteurs et des équipes	2	51	2	44	211	3	
1.2 Apprendre à co-construire ensemble et mettre un pied à plat des processus collectifs de travail, d'échanges et de décision	1	5	16	112	151	6	
1.3 Assurer un socle commun de connaissances et développer et proposer des outils communs							
2 - Conforter le management							
2.1 Accompagner le lancement de projets stratégiques, fédérer les énergies sur un objectif stratégique ou sur un nouveau projet	2	33	2	24	14	5	
2.2 Créer ou renforcer l'esprit d'équipe			2	113	453	7	
2.3 Inscrire son action dans des contraintes budgétaires et dans un cadre mouvant (politique, structurel, juridique ou technique)						1	
2.4 Acquérir les outils d'évaluation des politiques publiques						3	
3 - Développer une culture de prévention des risques							
3.1 Connaître les risques professionnels et juridiques	3	23	1	42	142	1	
3.2 Connaître la réglementation			2	24	114	2	
3.3 Garantir la sécurité de la collectivité, des agents et des citoyens			13	225	112	8	
4 - Développer la qualité et l'image du service public							
4.1 Renforcer les connaissances et l'expertise dans les champs de compétence nouveaux	10	114	2	11	15	71	
4.2 Encourager, favoriser les évolutions de carrière et la mobilité des agents			4	2	4	1	27
4.3 Acquérir une aptitude à la communication interne/externe	2	60	7	44	125	33	
4.4 Développer une culture commune en matière de développement durable			4	18	73	7	
TOTAL	21	247	41	728	3057	118	27

Action collective	2016		2017		Total	Action effective	Finanç. prévisionnelle
	actions	agents	actions	agents			
1 - Développer une culture territoriale commune avec la Ville de la Roche-sur-Yon							
1.1 Définir une vision stratégique commune pour un meilleur positionnement des acteurs et des équipes	2	51	2	44	211	3	
1.2 Apprendre à co-construire ensemble et mettre un pied à plat des processus collectifs de travail, d'échanges et de décision	1	5	16	112	151	6	
1.3 Assurer un socle commun de connaissances et développer et proposer des outils communs							
2 - Conforter le management							
2.1 Accompagner le lancement de projets stratégiques, fédérer les énergies sur un objectif stratégique ou sur un nouveau projet	2	33	2	24	14	5	
2.2 Créer ou renforcer l'esprit d'équipe			2	113	453	7	
2.3 Inscrire son action dans des contraintes budgétaires et dans un cadre mouvant (politique, structurel, juridique ou technique)						1	
2.4 Acquérir les outils d'évaluation des politiques publiques						3	
3 - Développer une culture de prévention des risques							
3.1 Connaître les risques professionnels et juridiques	3	23	1	42	142	1	
3.2 Connaître la réglementation			2	24	114	2	
3.3 Garantir la sécurité de la collectivité, des agents et des citoyens			13	225	112	8	
4 - Développer la qualité et l'image du service public							
4.1 Renforcer les connaissances et l'expertise dans les champs de compétence nouveaux	10	114	2	11	15	71	
4.2 Encourager, favoriser les évolutions de carrière et la mobilité des agents			4	2	4	1	27
4.3 Acquérir une aptitude à la communication interne/externe	2	60	7	44	125	33	
4.4 Développer une culture commune en matière de développement durable			4	18	73	7	
TOTAL	21	247	41	728	3057	118	27

Le planning prévisionnel

4 mai 2012 Commission formation
8 juin 2012 CTP Roche-sur-Yon Agglomération

2ème quinzaine de juin
Contacts avec le CNFPT pour les actions collectives

BILAN SOCIAL 2011

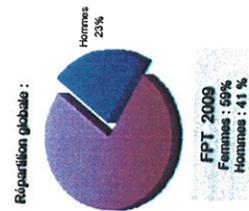
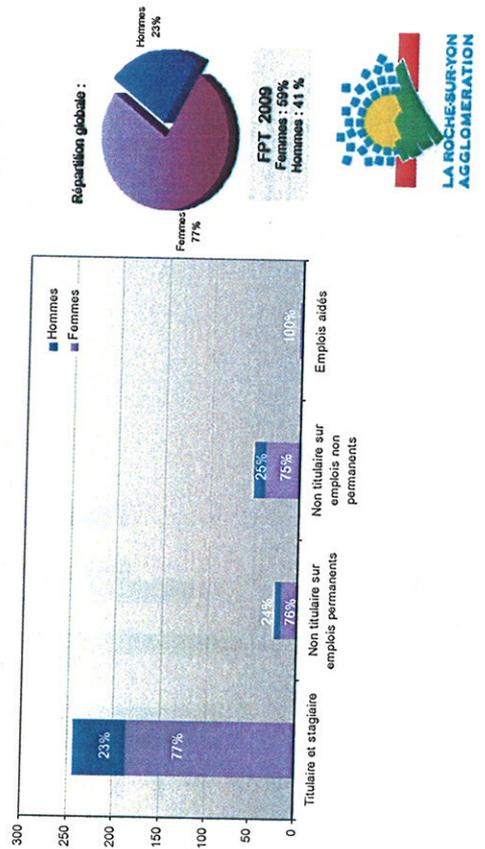
RAPPORT RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE FEMMES ET HOMMES

Communauté d'agglomération de la Roche-sur-Yon



Bilan social 2011

Répartition hommes / femmes par statuts



FPT 2009
Femmes : 69%
Hommes : 41%



Bilan social 2011

Répartition des effectifs au 31/12/2011
par statuts

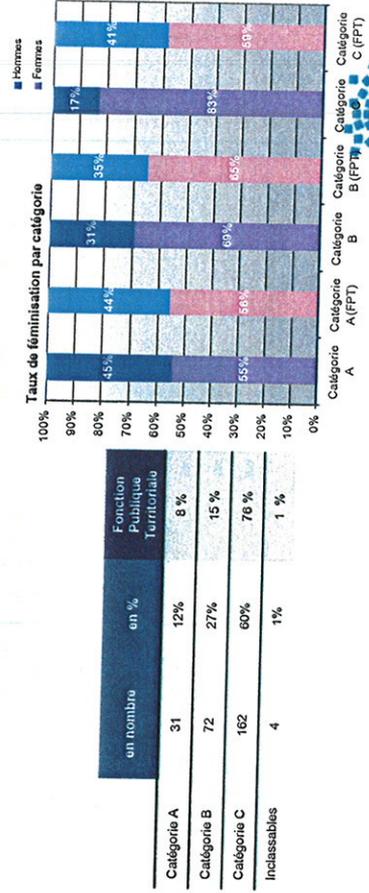
	en nombre	en %	FPT en % Chiffres 2009 CSFPT
Emplois permanent**	244	75%	72%
Titulaires et stagiaires			
Non titulaires sur emplois permanents	25	8%	11%
Contrats aidés	4	1%	3%
Emplois non permanent			
Non titulaires sur emplois non permanents	52	16%	14%
Effectif total (tout statut)*	325	100%	100%

Effectif global : 325 agents
Effectif permanent : 269 agents

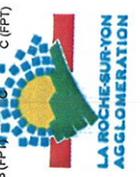


Bilan social 2011

Répartition des effectifs permanents au
31/12/2011 par catégories

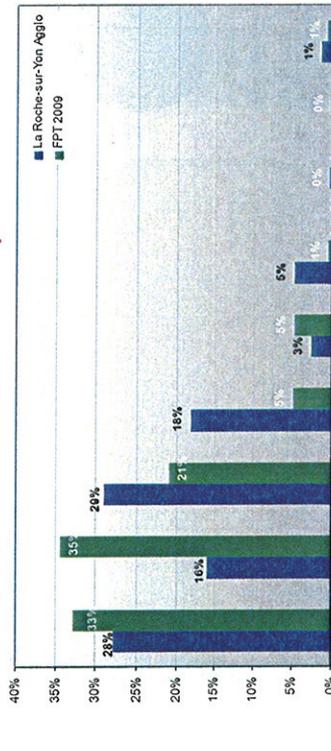


	en nombre	en %	Fonction Publique Territoriale
Catégorie A	31	12%	8%
Catégorie B	72	27%	15%
Catégorie C	162	60%	76%
Inclassables	4	1%	1%



Bilan social 2011

Répartition des effectifs par filières



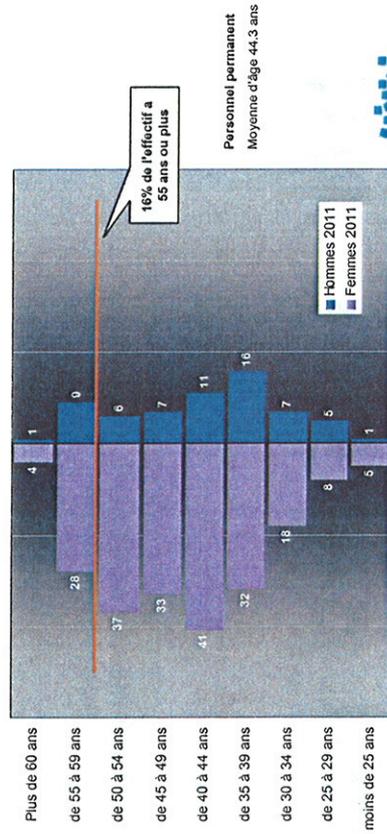
Filière	FPT 2009 (%)	La Roche-sur-Yon Agglo (%)
Technique	60%	88%
Administrative	41%	84%
Santé et sociale	88%	99%
Culturelle	82%	78%
Animation	70%	43%
Sportive	27%	15%
Sécurité	20%	-
Incendie et secours	4%	-
Autres	-	-

Taux de féminisation par filière



Bilan social 2011

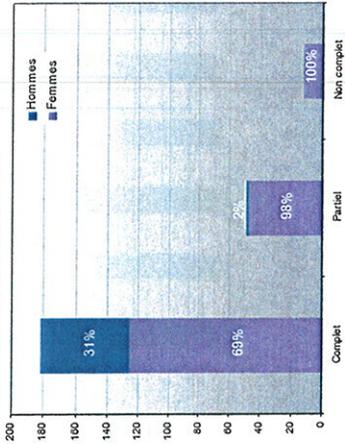
Pyramide des âges



Bilan social 2011

Répartition du temps de travail

Taux de féminisation par temps de travail



Temps de travail des titulaires :
231 postes à temps complet
dont 49 agents à temps partiel
13 postes à temps non complet

Comparaison des taux d'emploi pour les titulaires

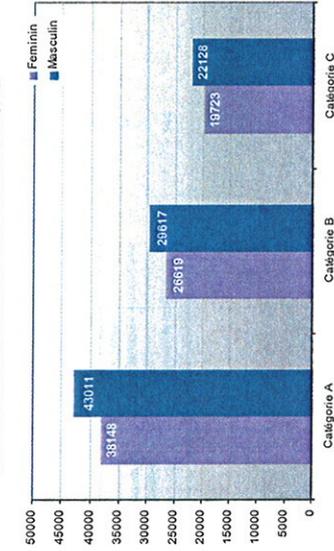
Statut	La Roche-sur-Yon (%)	Fonction Publique Territoriale (%)
Temps plein	79%	78%
Temps partiel	17%	8%
Temps non complet	4%	16%



Bilan social 2011

Rémunération

REMUNERATIONS BRUTES PAR CATEGORIE ET PAR SEXE



SALAIRE NET MOYEN DES AGENTS A TEMPS COMPLET

Catégorie	La Roche-sur-Yon 2011	Fonction Publique Territoriale 2009
Catégorie A	3108	3179
Catégorie B	1936	2166
Catégorie C	1528	1618
Ensemble	1836	1830

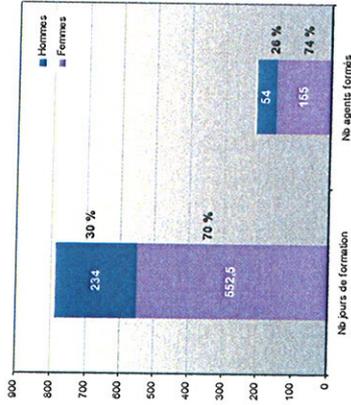
Source : DCAFP, Chiffres clés 2011

24 596 € SALAIRE BRUT ANNUEL MOYEN



Bilan social 2011

Formation du personnel



NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR AGENTS

Entité	Fonction Publique Territoriale 2008
La Roche-sur-Yon	2,7
Hommes	3,7
Femmes	2,9
Ensemble	3,4

786,5 JOURS DE FORMATION

209 AGENTS FORMÉS

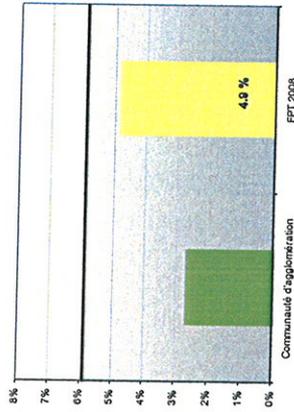
2,85% DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE AU BUDGET FORMATION



Bilan social 2011

Travailleurs handicapés

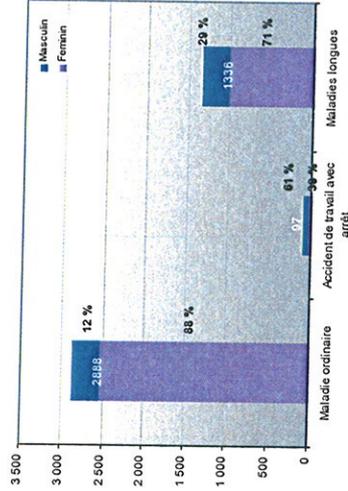
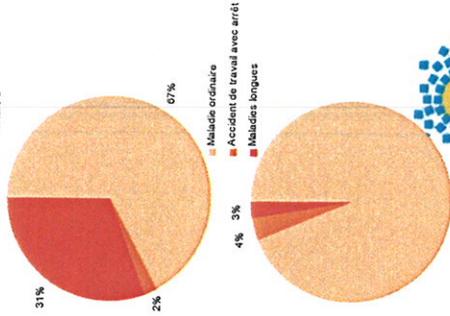
Indicateur	Communauté d'agglomération
Nombre légal de bénéficiaire de l'obligation d'emploi	17
Effectif déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi	6
Taux d'emploi direct	2,08 %
Taux d'emploi légal	2,73 %



Bilan social 2011

Absentéisme maladie

RÉPARTITION DES JOURS D'ARRÊTS



4321 JOURS D'ARRÊTS

375 ARRÊTS

195 AGENTS ARRÊTÉS

RÉPARTITION DES ARRÊTS



- une femme (77 % de l'effectif)
- de 44,3 ans (moyenne d'âge de l'effectif permanent)
- de catégorie C (60% de l'effectif)
- appartenant à la filière sanitaire et sociale (29% de l'effectif)
- travaille sur un poste à temps complet (86% des postes)
- a suivi au moins une formation dans l'année (78% des agents permanents)







La Roche-sur-Yon, le 14 juin 2012

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 8 juin 2012

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 8 juin 2012

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Plan de formation	Céline CLENET	Mise en application en septembre 2012
Bilan social 2011	Hervé PETTON	Information
Evolution de la cellule d'opération aménagement / construction	Magali AUGEREAU	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,

