



La Roche-sur-Yon, le 18 avril 2012

Direction Générale
Moyens et Ressources
Direction des
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/15 mars 2012
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 15 MARS 2012**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur REGNAULT, titulaire excusé remplacé par Monsieur PARSY, suppléant, Monsieur GUILLET, titulaire, Monsieur YOU, titulaire, Madame CEREIJO, titulaire, Monsieur GROS, titulaire, Monsieur GIRAUDEAU, titulaire, Monsieur MALLARD, titulaire excusé remplacé par Madame TRICOIRE, suppléante, Madame TARACONAT, titulaire excusé remplacé par Madame PETIT, suppléante, Monsieur VIGNIER, suppléant.

Étaient excusés :

Madame GUIBERT, suppléante, Madame VALIN, suppléante, Madame VIGNAULT, suppléante, Monsieur BOURDET, suppléant.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire et Madame **ROUAULT**, titulaire, Monsieur ASRI, titulaire excusé remplacé par Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur TISSEDRE, suppléant, Monsieur TOUVRON, suppléant étaient excusés.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Madame **RAYNAUD**, titulaire et Madame CALLEAU, suppléante.

Monsieur PARPAILLON, suppléant était excusé.

▪ Syndicat S.U.D. :

Monsieur **GUIGNARD**, titulaire et Madame **RENONCOURT**, titulaire.

Monsieur BORDES, suppléant et Madame SERIVE, suppléante étaient excusés.

▪ Syndicat F.O. :

Madame **BAUSSON**, titulaire.

Monsieur BARBEAU, suppléant était excusé.

Secrétaires de séance :

Président	: Monsieur GUILLET
Secrétaire	: Monsieur YOU
Secrétaire adjointe	: Madame BAUSSON, syndicat F.O.



Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que soient abordées en questions diverses :

- des précisions relatives à la note abordant la question de l'écrêtage des banques de temps,
- la position de la collectivité par rapport à la mise en œuvre du R.S.A. 7 heures.

I – NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE DES ESPACES VERTS

Présentation par Joël MENEGHETTI et René JAUNET

Madame CEREIJO intègre la séance à 17 heures 15.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite apporter les précisions suivantes :

- en 1996, le service comptabilisait 75,5 postes Equivalents Temps Plein (E.T.P.) pour l'entretien de 198 hectares,
- en 2012, le service comptabilise 72 postes E.T.P. pour 340 hectares.

Le ratio est passé à 4,72 et non plus 4,5.

La C.G.T. rejoint l'analyse qui est faite en conclusion. Le service se réorganise avec 4 techniciens et enlève une strate hiérarchique. La C.G.T. validera ce dossier seulement si une démarche constructive de la collectivité est engagée et permet l'embauche de jardiniers supplémentaires. Les techniques évoluent certes mais les surfaces à entretenir également.

Monsieur **GUILLET** répond que le comparatif n'est pas aisé à réaliser compte tenu de l'évolution des techniques et de la mise en œuvre de la gestion différenciée.

Madame **BAUSSON** pour F.O. se dit satisfaite de ce dossier qui vise à réduire les strates hiérarchiques. F.O. demande que l'économie de postes réalisée en catégorie B permette le recrutement d'agents sur des postes de catégorie C afin de pouvoir couvrir la superficie à entretenir qui ne cesse d'augmenter. La mise en œuvre des techniques relevant de la gestion différenciée a engendré une diminution de l'utilisation des produits mais une plus grande présence des agents sur le terrain. Par ailleurs, un seul agent effectue la maintenance du petit matériel des espaces verts et cela ne paraît pas suffisant. Des économies sont réalisées sur certains postes mais il n'est pas possible de continuer à moyens constants.

Madame BAUSSON estime qu'il aurait été pertinent d'étudier cette réorganisation en lien avec celle de la Direction Générale des Services Urbains (D.G.S.U.) et notamment la chaîne de conception. De ce fait, il existe un manque de transversalité entre le Centre Technique Municipal (C.T.M.) et la D.G.S.U. Une plus grande clarification aurait été nécessaire.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. note que l'organigramme présenté ne relève pas d'un C.T.P. compte tenu du fait que le nom des agents est mentionné. Ceci a cependant été corrigé avec la distribution en début de séance d'un organigramme ne faisant référence qu'aux postes.

La question est posée par rapport au changement de missions du technicien chargé de mission, qui a désormais en charge les serres. Auparavant, il avait une envelopure plus importante.

L'évolution de la gestion des espaces verts ne crée pas d'économie en temps mais justifie les demandes des collègues pour que des postes en moins soient transférés sur des postes d'exécution.

Madame RENONCOURT note que l'utilisation des rotatifs est très fréquente mais est source de sinistres importants pour la collectivité. Les agents devraient aller moins vite afin d'éviter d'envoyer des cailloux sur des vitres.

Monsieur **JAUNET** répond qu'une réflexion a été lancée depuis quelques mois quant à la mise en place du « 0 phyto » à la Ville de La Roche-sur-Yon. En conséquence, il a été décidé d'acheter du matériel qui devrait permettre de limiter l'utilisation du rotatif. Un matériel sera également adapté aux trottoirs engazonnés, il s'agit d'une tondeuse à fléaux qui ne projettera plus de cailloux. Cependant, il conviendra pour les agents de ramasser les rejets après le passage de cette tondeuse. Certains endroits seront traités avec des machines à eau chaude ou à vapeur d'eau chaude. Les problèmes d'engazonnement seront réglés sur les zones stabilisées (terrains de sport, bouledromes, allées sablées).

Ces actions constituent un axe fort à l'attention de la population et des services. Ces 70 000 € d'investissement devraient permettre de mieux entretenir le patrimoine dans le cadre de l'atteinte de l'objectif du « 0 phyto ».

Monsieur **GROS** précise qu'une attention particulière a été portée dans le choix du matériel afin de limiter les troubles musculo-squelettiques. Ce matériel devrait diminuer la pénibilité au travail.

Monsieur **JAUNET** ajoute que ce matériel devrait être acquis avant l'été, ce qui permettra d'expérimenter ce nouveau matériel d'ici la fin de l'année. Il est prévu, par ailleurs, un budget de 70 000 € en 2013 afin de procéder à des achats complémentaires. Ces achats ne permettront pas de couvrir tout le territoire de la commune. Ces matériels seront adaptés aux besoins des équipes et de la population. Comme à chaque fois, les équipes sont associées au choix du matériel. Les équipes ont su s'adapter aux surfaces plus importantes en adaptant le matériel, ce qui a permis de gagner en productivité. Par ailleurs, la gestion différenciée a permis de gagner du temps sur certaines tâches. A ce jour, cependant, les gains de productivité ne sont plus possibles. En conséquence, il convient de ne plus augmenter la surface à entretenir ou attribuer des budgets supplémentaires pour faire travailler les entreprises.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. pose la question de l'intitulé du matériel remplaçant le rotofil.

Monsieur **JAUNET** répond qu'il s'agit de la tondeuse à fléaux qui est aux dimensions de 1,20 à 1,30 mètre de large. L'agent est assis dessus et la tondeuse tourne à 0 °, cela signifie qu'il est possible de faire le tour d'un arbre. Les zones où le rotofil restera nécessaire restent minimales. Une réflexion est même lancée pour dévégétaliser ces zones. Le groupe de travail exploite toutes les possibilités.

Monsieur **MENEGHETTI** précise que l'avantage avec les tondeuses à fléaux, est que toutes les coupes se font sous la machine. Il n'y a pas de projections.

Monsieur **JAUNET** ajoute qu'il n'existe qu'une entreprise en France qui fabrique ce type d'équipement. Des collègues d'autres villes ont déjà testé ce matériel. De nombreux échanges ont eu lieu avec ces collègues.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate qu'il n'y a pas eu de réunion en amont avec les partenaires sociaux sur ce dossier. En comparaison avec ce qui avait été présenté en 2007, l'organigramme compte 7 agents en moins. Que sont devenus ces agents ?

Monsieur **JAUNET** répond qu'à un moment donné, les agents du chantier d'insertion étaient comptabilisés dans les effectifs. Cependant, quelques postes ont été perdus.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. prend l'exemple des effectifs aux parcs et jardins du secteur sud est. En 2007, il était composé d'un agent de maîtrise et de 5 agents. Or en 2012, ce secteur ne comptabilise plus que 3 agents.

Monsieur **JAUNET** répond qu'un agent à 50 % n'a pas été remplacé.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si cet organigramme présente les effectifs présents sur le terrain mais pas l'ensemble des postes qui avaient été votés en 2007.

Monsieur **JAUNET** répond qu'il n'a pas eu de réponse pour le remplacement de certains postes.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que les surfaces à entretenir ont augmenté de 50 %. En parallèle, les effectifs ont diminué. En conséquence, il convient de renforcer l'effectif des agents d'exécution. L'encadrement est cependant bien fourni, ce qui est positif pour le service. Monsieur **RATIER** pose la question du versement d'une subvention par l'Agglomération à la Ville dans le cadre des interventions des agents de la Ville sur le territoire de l'Agglomération.

Monsieur **MENEGHETTI** répond qu'il existe une convention de prestation de service qui concerne notamment les espaces verts. Dans le cadre de l'entretien du patrimoine, la Ville a gardé les zones d'activités économiques. Chaque année, un titre de recette est adressé à l'Agglomération pour l'entretien de ces zones. Un prix au mètre carré a été établi. Tout est chiffré en fonction de ce qui est réalisé.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que cette manne financière combinée au gain effectué sur l'encadrement permettrait d'augmenter le nombre d'agents d'exécution sur le terrain.

Monsieur **RATIER** demande depuis quand le poste de technicien est qualifié de chargé de mission ? 2007 ?

Monsieur **JAUNET** répond que dès 2007, ce poste était qualifié de chargé de mission. Il a en charge des missions transversales intéressant tous les secteurs d'activités. Par exemple, il organise le marché des produits nécessaires aux espaces verts et il recense, à ce titre, l'ensemble des demandes des secteurs. Il négocie les prix ensuite.

Il supplée le responsable des espaces verts. Ainsi, 2 agents sont présents sur site afin d'assurer une présence permanente au C.T.M.

Monsieur **MENEGHETTI** précise qu'il est également l'interface pour tout ce qui concerne les élagages. Différentes demandes sont formulées via divers canaux.

Madame **SOULARD** pour la C.F.D.T. demande des explications quant à la différence de postes entre l'organigramme nominatif et l'organigramme recensant les postes.

Monsieur **JAUNET** répond que l'organigramme sans nom ne comptabilise pas les agents en contrat d'accompagnement dans l'emploi (C.A.E.) et les apprentis. Il ne s'agit pas de postes au sens statutaire du terme. Compte tenu de cette explication, le nombre de postes est le même entre les 2 organigrammes. Les stagiaires école ne sont pas comptabilisés également.

Monsieur **PETTON** précise qu'il est question des emplois statutaires créés au tableau des effectifs. Les C.A.E. et les apprentis sont des contrats de droit privé.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D demande quelle est la plus value du changement de missions pour le chargé de mission ?

Monsieur **JAUNET** répond que les fiches de poste sont jointes au dossier. Il prendra en charge le Système d'Information Géographique (S.I.G.). Certaines de ses missions seront partiellement transférées sur les autres techniciens (les aires de jeux par exemple). Il assurera toujours la mission transversale par rapport aux marchés.

Monsieur **MENEGHETTI** précise que l'organisation proposée a été débattue avec l'ensemble des niveaux hiérarchiques du service. Il a été tenu compte du fait qu'un agent de maîtrise principal ait assuré l'intérim d'un technicien. Il assurera désormais la responsabilité des serres avec son accord. Cette expérience au service de la collectivité a été prise en compte.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'il n'a pas eu de réponse quant à sa demande d'effectif supplémentaire. Les autres organisations syndicales ont également pris position sur cette question.

Monsieur **GUILLET** répond qu'il a été mentionné qu'une réflexion était en cours quant à l'évolution des effectifs des espaces verts.

Monsieur **GROS** précise que Monsieur **JAUNET** a indiqué que la réflexion portait sur la prise en charge directe des tâches, s'il fallait faire appel à une entreprise, quel serait le programme d'adaptation du matériel et quels seraient les objectifs ? En fonctions de ces éléments, il pourra être décidé quelles orientations seront prises. Le sens du dossier présenté n'est pas celui-ci.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration, C.F.D.T. : Pour

C.G.T. : Contre

S.U.D., F.O. : Abstention

II – NOUVELLE ORGANISATION DE LA MEDECINE DU TRAVAIL

Présentation par Sophie DRUKKER

Monsieur **PETTON** souhaite préciser que le suivi de la santé des agents au travail est une question préoccupante. Il est important de disposer d'un service de médecine du travail au service de la Ville et de la Communauté d'Agglomération. Il est également important d'avoir 2 soignants au sein de cette équipe. Le suivi de la santé physique est primordial mais il convient de dégager du temps pour ce qui est appelé le tiers temps, c'est à dire la possibilité d'aller voir les agents en situation de travail.

Le groupe de travail relatif au développement du bien être au travail constitue également un atout pour la collectivité en matière de suivi psychologique.

Par ailleurs, l'analyse qualitative de l'absentéisme doit être effectuée. D'un point de vue quantitatif, il ressort une corrélation entre le vieillissement des agents et l'augmentation de l'absentéisme. Au 31 décembre 2011, le taux d'absentéisme à la Ville de La Roche-sur-Yon est de 8 %. Il est en augmentation. Pour les agents relevant de la tranche d'âge 55 – 60 ans, il est nettement supérieur à la représentation de cette tranche d'âge dans la pyramide des âges.

Madame **DRUKKER** rappelle que l'idée est qu'il puisse y avoir un lieu où tout le monde est reçu régulièrement. La collectivité doit être en mesure d'avoir une vision globale de l'état de santé de l'ensemble des agents. Cette nouvelle organisation le permettra.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que l'équipe pluridisciplinaire est importante. Monsieur RATIER souhaite avoir l'assurance qu'un lien fort et durable existe avec le service hygiène et sécurité dans la mesure où des missions sont les mêmes.

Madame **DRUKKER** répond qu'un champ d'activité est commun avec ce service. Il existe une réelle complémentarité. L'aspect technique et l'ingénierie est traité par le service hygiène et sécurité alors que l'aspect médical est traité par la médecine du travail. Une bonne coopération existe déjà.

Monsieur **PETTON** ajoute que l'on peut apporter cette assurance sans difficulté. Une bonne collaboration existe et cela continuera.

Madame **DRUKKER** précise que l'infirmier fera le lien notamment en matière de formation avec les collègues de l'hygiène et sécurité.

Monsieur **PETTON** rappelle que le Comité d'Hygiène et de Sécurité (C.H.S.) regroupe à la fois le médecin du travail et l'équipe hygiène et sécurité. Ce qui fonctionnait auparavant, va être prolongé pour l'avenir.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si, dans le cadre du groupe de travail relatif au bien être au travail, l'équipe pluridisciplinaire sera complétée par un psychologue du travail ? Il pourrait recevoir les agents, les épauler en cas de difficultés...

Monsieur **PETTON** n'est pas favorable à internaliser la fonction de psychologue en l'état actuel des choses. Il est préférable d'établir des collaborations ponctuelles avec des psychologues du travail. Dans le cadre du bien être au travail, la psychologue reçoit les agents. Un comité de pilotage se tiendra le 6 avril. Un travail sera à suivre sur une année.

Monsieur **PETTON** préfère des collaborations ponctuelles car le problème de la prise de recul se pose si le psychologue est interne à la collectivité. Une personne extérieure constitue un plus pour la collectivité.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. n'est pas d'accord avec Monsieur **PETTON** dans la mesure où un psychologue en interne aurait une meilleure connaissance de la personne qui pourrait avoir des problèmes récurrents. Cela permettrait un suivi plus régulier sur une plus grande période.

Par ailleurs, Monsieur **RATIER** est interpellé par les missions de l'infirmier qui pourrait être amené à effectuer des soins en urgence. Lorsqu'il s'agit d'une urgence, il compose plutôt le 15.

Madame **DRUKKER** répond qu'effectivement tout dépend de ce qu'on qualifie d'urgence. En l'occurrence, cela consiste à enlever des échardes ou faire des pansements. Il a fallu imaginer la pluridisciplinarité car elle existe dans les textes mais pas dans les faits. Il a fallu imaginer les missions à la hauteur des compétences de chacun. En l'occurrence, cela relève de la petite traumatologie. L'infirmier ne se déplacera pas, l'agent doit se déplacer sur le site de la médecine du travail. Une réelle urgence relève du 15.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande quels sont les agents qui sollicitent ces soins ? S'agit-il des agents du C.T.M. ?

Madame **DRUKKER** répond qu'il s'agit d'agents en intervention qui se situent à proximité de la médecine du travail.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. estime que le fait d'imposer un psychologue à un agent, ne peut pas fonctionner. Il s'agit d'un rapport de confiance et cela ne s'impose pas.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. pose la question de la mission relative à l'ergonomie sur postes informatisés qui relevait de l'hygiène et sécurité et qui relève désormais de la médecine du travail.

Madame **DRUKKER** répond que la collègue de l'hygiène et sécurité effectue de l'information collective. L'assistante de santé au travail effectuera plutôt du conseil individuel. Si la demande est plus compliquée, le service hygiène et sécurité fera une étude ergonomique plus poussée. Il en est de même pour l'alcoologie, le service hygiène et sécurité effectue la formation et la médecine du travail le conseil individuel auprès des agents.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si l'agent en poste relève de la catégorie C ? Si tel n'est pas le cas, il s'agit d'un aménagement de poste pour nommer l'agent en catégorie B. Y aura-t-il un appel à candidature sur ce poste ?

Monsieur **GROS** répond qu'il ne s'agit pas d'un aménagement de poste mais d'un poste clairement différent de celui qui existe. Il s'agit d'autres considérations liées à un poste d'assistante de santé au travail. Ce n'est pas que pour la forme.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'un certain nombre d'agents au sein de la collectivité sont titulaires de l'examen professionnel de rédacteur. Monsieur **JAMONNEAU** demande que l'ensemble des directions puissent travailler comme le fait la D.R.H., afin que d'autres postes soient reconnus en catégorie B. Des assistantes de direction, par exemple, ont obtenu cet examen et pourraient ainsi être nommées.

Monsieur **GROS** répond que s'il s'agit de revoir une organisation dans le cadre d'un projet de service, les postes peuvent être revus. S'il s'agit de répondre à une demande individuelle, la réponse est négative. Cela doit rentrer dans une logique de missions, de besoins et d'un projet collectif.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande que l'ensemble des directions s'inscrivent dans cette démarche. Des directions seraient concernées par des possibilités d'évolution mais rien n'est fait.

Madame **BAUSSON** pour F.O. est favorable à cette nouvelle organisation de la médecine du travail compte tenu, notamment, de la multiplicité des missions. L'objectif de travailler en lien avec le C.H.S. et le groupe de travail relatif au bien être au travail est louable. Cela doit se concrétiser et ne pas rester qu'un écrit. F.O. souhaite que cela se réalise car un besoin existe en la matière. Les préconisations du C.H.S. seront peut être mieux prises en compte par la médecine du travail et la D.R.H.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. ne considère pas que l'évolution du poste permette une nomination de l'agent en catégorie B. Les missions annexes du médecin du travail sont mentionnées dans le statut de rédacteur territorial, option sanitaire et social. Il s'agit plutôt d'une reconnaissance du poste plutôt que d'une évolution.

MISE AU VOTE : unanimité

III – PROJET DE DIRECTION DE LA DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION

Présentation par Bertrand PARSY

Monsieur **PETTON** félicite Monsieur PARSY pour la qualité du dossier présenté. Il s'agit ici d'un véritable projet de direction.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que ce dossier est très approfondi. La lecture du dossier est facilitée notamment par le lexique. Cette réorganisation a pris en compte un meilleur équilibre des missions, dans la concertation.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. pose la question de l'évolution du poste du chef de service bureautique en catégorie A. Ce poste fera-t-il l'objet d'un appel à candidature interne ?

Monsieur **GROS** répond que l'agent est en poste à ce jour. S'il bénéficie d'une mobilité pour aller dans un autre service, son poste fera l'objet d'un appel à candidature.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si l'agent passera de catégorie B à catégorie A.

Monsieur **GROS** répond par la négative. C'est une décision d'avancement individuel qui ne peut être prise qu'en Commission Administrative Paritaire (C.A.P.). Le poste est dimensionné différemment car il comporte une mission globale à l'échelle de la collectivité qui répond à un besoin non satisfait pour l'instant, à savoir comment on organise mieux l'achat à l'échelle de la collectivité mais pas simplement sur les outils bureautiques ? Cette dimension amène la collectivité à le positionner sur cette catégorie. Pour autant, l'agent est en catégorie B et reste en catégorie B aujourd'hui. S'il reste sur ce poste il sera identifié en Inadéquation Grade Poste (I.G.P.).

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que les profils de poste ne font pas mention du régime indemnitaire, ni des cadres d'emplois.

Monsieur **PARSY** répond qu'il a retiré la rubrique relative au régime indemnitaire. Il s'agit d'une erreur de sa part.

Monsieur **PETTON** répond que la portée de la remarque est limitée dans la mesure où le niveau catégoriel est clairement présenté dans l'organigramme avant et après réorganisation. Il totalise par ailleurs, le nombre d'agents par catégorie.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. a relevé la phrase suivante page 16 : « *Un technicien assure une astreinte le samedi de 8 h 00 à 18 h 00 par rotation avec les chefs de projets de catégorie B. Chaque astreinte est compensée par une heure supplémentaire forfaitaire et par le temps réel des interventions.* » Or, cette disposition n'est pas conforme à la délibération prise en 2004 qui prévoit une récupération d'une demi journée pour le samedi. Elle prévoit également 1 heures 15 de récupération pour 1 heures d'intervention effectuée.

Monsieur **PARSY** répond qu'il s'agit ici seulement d'une astreinte technique. Il s'agit simplement d'une assistance aux utilisateurs. Cela ne relève pas de l'astreinte de sécurité.

Monsieur **GROS** ajoute que cette délibération date un peu. Il ne s'agit pas d'une astreinte de sécurité.

Monsieur **RATIER** répond que pour la C.F.D.T. cette astreinte doit être traitée comme une astreinte de sécurité. Il s'agit d'une erreur d'interprétation.

Monsieur **GIRAUDEAU** précise qu'une astreinte technique n'est pas une astreinte de sécurité. L'enjeu n'est pas le même.

Monsieur **PARSY** ajoute que cette astreinte sera effectuée pendant les heures de bureau de 8 heures à 18 heures, ce qui correspond aux heures d'ouverture des services.

Madame **CALLEAU** pour la C.G.T. demande si cela correspond à une hot line au service des agents. Elle demande des précisions quant à la permanence à assurer par les agents.

Monsieur **PARSY** répond qu'il s'agit d'une hot line d'urgence. Les agents qui le peuvent, restent à leur domicile et se connectent pour résoudre à distance le problème.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. donne lecture du paragraphe de la délibération de 2004 relative à la définition de l'astreinte : « La période d'astreinte est définie comme la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate du Chef de service, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. »

Selon Monsieur **RATIER**, il n'existe pas de différence avec l'astreinte décrite.

Monsieur **PARSY** précise que les agents d'astreinte interviennent surtout le samedi matin au bénéfice des collègues de la population et l'après-midi pour les collègues des médiathèques.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. s'interroge quant au dimensionnement des profils de poste des chefs de projet. Certains sont identifiés en catégorie A alors que d'autres sont en catégorie B.

Monsieur **PARSY** répond que les agents sont sur le même profil mais pas sur les mêmes missions. Les agents de catégorie A ont en charge des missions plus complexes demandant plus de transversalité ou une plus forte utilisation du logiciel.

Monsieur **YOU** félicite Monsieur **PARSY** pour le travail effectué. Il a pris bonne note quant à la modification des libellés des services et notamment le service bureautique qui devient le service achat et logistique de bureau. Cependant, il pense que l'organigramme relatif à l'organisation future est erronée dans la mesure où il fait référence au libellé métier d'assistante bureautique. Il convient de changer pour assistante achat et logistique de bureau.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. prend bonne note de la création de 2 postes de catégorie C. Il estime que ce même effort pourrait être fait pour la C.T.M.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration, C.F.D.T., C.G.T., F.O. : Pour

S.U.D. : Abstention

QUESTIONS DIVERSES

Note relative à l'écrêtage des banques de temps :

En réponse à Monsieur RATIER, Monsieur **PETTON** rappelle qu'une note a été envoyée aux directions afin que le nécessaire soit fait pour ramener la banque de temps des agents à 100 heures au 31 décembre 2011. Cette objectif sera ramené à 50 heures au 31 décembre 2012. Ce dispositif a été mis en place afin d'éviter l'accumulation d'heures sur les banque de temps. On assistait à une multiplication des banques de temps très chargées pour les agents. Ce dispositif a pour objet de faire diminuer progressivement les banques de temps.

Messieurs GIRAUDEAU et VIGNIER quittent la séance à 18 heures 45.

Madame **BAUSSON** pour F.O. serait favorable à ce qu'une étude soit réalisée sur les heures supplémentaires. Ces dernières peuvent être un indicateur d'un surcroît de travail et donc d'une nécessité d'embauche de personnel supplémentaire. Madame **BAUSSON** demande qu'une exception soit faite pour les agents des relations publiques et la photographe. Ces agents sont amenés à travailler le soir ou le week-end, ce qui génère de nombreuses heures supplémentaires.

Monsieur **GROS** répond qu'il n'a pas été noté de problème particulier dans ces secteurs. La gestion se fait correctement.

Monsieur **PETTON** rappelle que les heures supplémentaires sont réalisées à l'initiative du responsable de service et non à l'initiative de l'agent. Cette borne mise en place permet d'ajuster les banques de temps.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que dans le cadre de la continuité du service public, la banque de temps permet de réguler les heures supplémentaires. Certains agents sont amenés à effectuer des heures supplémentaires afin d'arranger le service comme les agents qui travaillent en résidence pour personnes âgées, par exemple. Ils doivent avoir la possibilité de récupérer les heures réalisées ou de se les faire rémunérer.

Monsieur **PETTON** rappelle que cette note est en adéquation avec le protocole d'accord A.T.T. qui prévoit une limitation des heures supplémentaires à hauteur de 14 heures. Pour les situations hors norme, une solution adaptée sera recherchée en lien avec la D.R.H.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que lorsqu'un service génère beaucoup d'heures supplémentaires, il convient de se poser la question de la création de poste.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. est d'accord avec Monsieur **RATIER**. Des heures supplémentaires récurrentes au sein d'un service doivent amener le service à s'interroger et à demander une étude pour voir s'il est opportun de créer des postes.

R.S.A. 7 heures :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que la formule du R.S.A. 7 heures mise en place oblige les bénéficiaires à effectuer 7 heures de travail par semaine sans obligation de tutorat ou de formation. Monsieur **RATIER** demande si la Ville escompte recourir à ce dispositif ?

Monsieur **GROS** répond que le porteur du dossier est le Conseil Général. Ce dernier vient d'interpeller la Ville de La Roche-sur-Yon quant à la mise en œuvre de ce dispositif. Pour différentes raisons, la Ville va répondre par la négative au Conseil Général.

Créations, suppressions de postes :

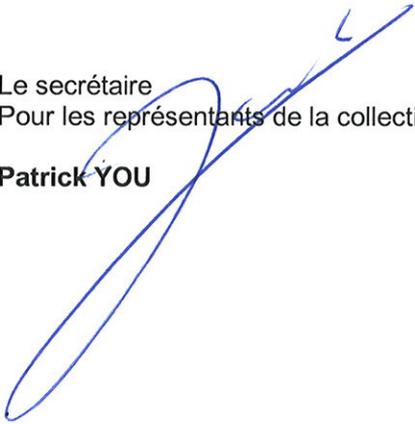
Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. a été surpris de l'appel à candidature du responsable de maintenance de la place Napoléon. A ce titre, Monsieur **RATIER** réitère sa demande de présentation aux membres du C.T.P. d'un état des lieux des créations et suppressions de postes au sein des services de la Ville et du C.C.A.S. de La Roche-sur-Yon.

Le Président,
Roland GUILLET



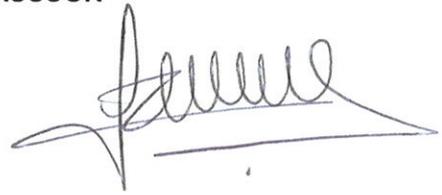
Le secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Patrick YOU



La secrétaire adjointe
Pour les représentants du personnel
Syndicat F.O.

Babeth BAUSSON





La Roche-sur-Yon, le 18 avril 2012

Direction Générale
Moyens et Ressources
Direction des
Ressources Humaines

AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 15 mars 2012

**Suites réservées aux dossiers présentés
en comité technique paritaire du 15 mars 2012**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Nouvelle organisation du service des espaces verts	Joël MENEGHETTI et René JAUNET	Mise en application au 2 avril 2012
Nouvelle organisation de la médecine du travail	Sophie DRUKKER	Mise en application immédiate
Projet de direction de la direction des systèmes d'information	Bertrand PARSY	Mise en application immédiate

Roland GUILLET,