

La Roche-sur-Yon, le 6 mars 2013

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/30 janvier 2013
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 30 JANVIER 2013**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire excusé remplacé par Madame **VALIN**, suppléante, Madame **CEREIJO** titulaire, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, Madame **LOWE**, titulaire, Monsieur **PARSY**, suppléant, Madame **TRICOIRE**, suppléante, Monsieur **BOURDET**, suppléant.

Etaient excusés :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VIGNAULT**, suppléante, Madame **PETIT**, suppléante, Monsieur **VIGNIER**, suppléant.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame ROUAULT, titulaire excusée remplacée par Monsieur **TISSEDRE**, suppléant, Monsieur ASRI, titulaire excusé remplacé par Madame **SOULARD**, suppléante.

Monsieur TOUVRON, suppléant était excusé.

▪ Syndicat C.G.T. :

Monsieur **JAMONNEAU**, titulaire, Madame **RAYNAUD**, titulaire, Monsieur PARPAILLON, suppléant.

Madame CALLEAU, suppléante était excusée.

▪ Syndicat S.U.D. :

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

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

▪ Syndicat F.O. :

Madame **BAUSSON**, titulaire, Monsieur BARBEAU, suppléant.

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Madame CEREIJO**
Secrétaire adjoint : **Monsieur JAMONNEAU**, syndicat C.G.T.



I – AVENANT AUX CONVENTIONS DE MUTUALISATION

Présentation par Christophe GOGÉON

Monsieur **TISSÉDRE** pour la C.F.D.T. constate que l'on anticipe les décisions qui seront prises après.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que l'avenant mettant à disposition les services de l'Agglomération vers la Ville comporte quelques erreurs. Il est écrit dans le document (annexe 2 notamment) : « *Il sera facturé à la Ville les salaires et charges de l'agent au prorata du temps passé pour le compte de l'Agglomération...* ». Il convient de lire pour le compte de la Ville.

Monsieur **GOGÉON** confirme qu'il s'agit d'une erreur également présente dans d'autres annexes qui sera modifiée.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que la Direction des Ressources Humaines est une direction mutualisée. Il demande, à ce titre, si le coût des travaux envisagés dans les locaux de la médecine professionnelle pour accueillir le service hygiène et sécurité, sera également supporté par l'Agglomération ?

Monsieur **GROS** répond que l'Agglomération apportera une contribution financière forfaitaire indépendamment des conventions de mutualisation.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que le Directeur Général Adjoint (D.G.A.) du pôle environnement de l'Agglomération passera 70 % de son temps pour le compte de la Ville à compter du 1^{er} mars 2013. Monsieur **RATIER** demande s'il n'est pas plus pertinent de transférer cet agent vers la Ville puis le mettre à disposition à hauteur de 30 % à l'Agglomération ?

Monsieur **GROS** répond que cette opération ne rendrait pas service à ce D.G.A. Les grilles de rémunération ne sont pas les mêmes. Il a tout intérêt à rester rattaché à l'Agglomération.

Monsieur **TISSÉDRE** pour la C.F.D.T. s'interroge quant au suivi et à l'évaluation de cet agent. Par ailleurs, Monsieur **TISSÉDRE** souligne des difficultés de fonctionnement de certains agents mutualisés. Cela s'apparente à une cristallisation entre deux modes de fonctionnement, « deux mondes ». Monsieur **TISSÉDRE** propose qu'une réflexion soit menée de façon à dépasser ce cadre formel de mise à disposition, sur le fonctionnement réel et l'impact sur l'ensemble des services.

Madame **LOWE** souhaite apporter son témoignage car certains agents de sa direction sont mutualisés. Les agents pouvaient ressentir ce que Monsieur **TISSÉDRE** exprime, il y a quelques temps. Cependant, plus la mutualisation avance, moins c'est le cas. Les agents sont amenés à travailler de plus en plus ensemble, ce qui fait disparaître les crispations. Tout ceci est une question de management. On doit encourager les agents à travailler ensemble. Des réunions de coordination entre les agents de l'Agglomération et les agents de la Ville ont été mises en place, ce qui favorise l'échange et dissipe les crispations.

Monsieur **LE MAIRE** rappelle qu'il existe une culture de la Ville qui est forte et ancienne, ce qui n'est pas le cas à l'Agglomération. Cependant, ces différences s'atténuent de plus en plus. La culture Ville s'est transposée vers l'Agglomération dans la mesure où la majorité des agents transférés viennent de la Ville. Il peut être également affirmé qu'une culture différente existe entre le Centre Technique Municipal et les services financiers, par exemple, il s'agit pourtant de la même collectivité. Lorsqu'un agent a un travail à réaliser, la collectivité qui l'emploie importe peu. L'évolution des cultures peut être un atout pour les agents.

Monsieur **TISSÉDRE** pour la C.F.D.T. affirme que l'objectif n'est pas de cristalliser les choses mais de les dépasser et d'harmoniser ces cultures. Monsieur **TISSÉDRE** donne l'exemple d'un cadre de l'Agglomération qui lors d'une rencontre avec une association, a affirmé que l'Agglomération était composée de jeunes cadres dynamiques.

Monsieur **LE MAIRE** répond que cela signifie que ce cadre est fier de son service. Il convient de ne pas tout opposer. Il faut combattre les idées reçues et se demander pourquoi cet agent a exprimé de tels propos.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que ces propos induisent que les cadres à la Ville ne sont pas aussi jeunes et dynamiques.

Selon Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T., la jeunesse n'est pas forcément synonyme de dynamisme.

Madame **BAUSSON** pour F.O. est réservée quant à un vote immédiat sur ce dossier dans la mesure où il acte des changements, des réorganisations de service qui seront étudiés après.

Monsieur **LE MAIRE** est d'accord avec cette proposition. Ce dossier sera donc soumis au vote en fin de séance.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. souligne que ces transferts rendent difficile la lisibilité du nombre de postes sur les deux collectivités.

Monsieur **LE MAIRE** répond que ce qui importe, c'est que cela soit lisible pour les usagers. Il convient de mettre la bonne personne au bon endroit.

II - PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE SANTE

Présentation par Emmanuel GROS

Monsieur **GROS** précise que pour le risque prévoyance, il existe la possibilité d'être associé à un appel d'offre lancé par le centre de gestion. Ceci constitue un élément d'avancée positive. Ceci permettra de bénéficier de meilleures conditions dans la mesure où le nombre d'agents sera plus important.

Pour ce qui concerne le risque santé, la proposition qui est faite vise à mettre en œuvre une démarche collective, de santé collective. La volonté de la collectivité est de ne laisser personne « sur le côté du chemin » et assurer, au minimum pour tous, un socle de couverture satisfaisant. Ce type de démarche est le seul qui permette d'influer sur le contenu attendu de la part des organismes de mutuelle. Les membres du Comité Technique Paritaire doivent être saisis quant au choix opéré entre la labellisation et la convention de participation.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. rappelle que le centre de gestion a organisé l'année dernière une consultation sur le risque prévoyance. Madame **RENONCOURT** souhaite savoir si le centre de gestion organise la même consultation ?

Monsieur **GROS** répond qu'il s'agit d'un autre marché.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. en conclut que le centre de gestion n'a pas mobilisé suffisamment de collectivités lors de la première consultation.

Monsieur **GROS** répond que ce n'est pas le cas. Le centre de gestion a obtenu des conditions meilleures que celles existant à la Ville pour une couverture identique. Un certain nombre de collectivités n'a pas participé à cette première consultation. Pour répondre favorablement à ces collectivités, le centre de gestion lance un deuxième appel d'offre. Il est donc proposé d'inclure à cette consultation la Ville, le C.C.A.S. et l'Agglomération de La Roche-sur-Yon.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. a bien entendu que le contenu d'une convention de participation permettrait une couverture optimale et minimale pour les agents. Cependant, la labellisation permet la même chose. Un contrat intergénérationnel permet de limiter les hausses de tarifs. Si un contenu est défini par la collectivité, il sera unique, or la santé regarde chacun en fonction de son âge, de la composition de sa famille, de ses pathologies éventuelles. Les besoins sont différents selon les agents. Comment un seul contrat pourra répondre à toutes ces questions ?

Monsieur **GROS** répond que ce contrat répondra aux attentes de chacun dans la mesure où il sera composé d'un socle avec des options que l'agent pourra actionner selon son souhait. Le principe de la convention de participation n'empêche pas d'avoir plusieurs niveaux de couverture. Ce niveau de couverture résultera du choix individuel de l'agent sur la base des options présentées.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. entend bien que plusieurs garanties seront proposées aux agents. Cependant, cela semble limité comparativement à l'offre proposée par les mutuelles labellisées qui, par ailleurs, garantissent une solidarité. La C.F.D.T. est très attachée à cette notion de solidarité. Monsieur **RATIER** s'interroge sur le côté « marchandise » de la santé. La solidarité permettra de répondre à tous les citoyens. La C.F.D.T. comprend cependant également que la politique santé soit importante pour les élus et s'inscrive dans le cadre du contrat local de santé. Il est compréhensible que la collectivité souhaite reproduire ce contrat au sein de la collectivité.

Monsieur **GROS** répond que ce n'est pas le même contenu mais l'esprit est bien d'avoir une démarche santé. La solution individuelle s'inscrit plus dans la logique marchande.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. répond que la démarche santé est individuelle. La labellisation offre des garanties suffisantes pour les agents.

Monsieur **GROS** répond que l'individualisation des comportements fait qu'un certain nombre d'agents sont laissés « au bord du chemin ». Pour lutter contre ceci, il est proposé une démarche d'accompagnement collectif.

Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T. estime que ces agents seront toujours touchés quelque soit la procédure choisie. Si les collectivités avaient toutes choisies la procédure de convention de participation, cela aurait causé une désorganisation de la protection de la santé. En effet, des sociétés privées organisent un dumping pour proposer des offres non concurrentielles, ce qui peut amener à un déséquilibre. Les mutuelles présentes sur le marché depuis de nombreuses années et qui ont un sens dans leurs actions pourraient se trouver déséquilibrées. Des sociétés privées perdent de l'argent pour gagner, par ailleurs, des parts de marché. Ces sociétés fixent leurs prix ensuite. Ce processus existe dans d'autres secteurs. Il n'est pas souhaitable que ceci se produise pour la santé.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'en décembre 2011, suite à un regroupement de mutuelles et d'organisations syndicales, une déclaration a été faite. Elle réaffirmait leur préférence pour l'abondement de l'employeur à des garanties labellisées pour la complémentaire santé, procédure plus souple pour l'employeur et qui respectera le choix individuel des agents notamment au profit des dispositifs de solidarité existants. Elle réaffirmait également leur préférence pour la convention de participation en matière de prévoyance, garantie maintien de salaire afin de favoriser la mutualisation la plus large possible sur un risque aujourd'hui insuffisamment couvert (seuls 40 % des agents). Cette volonté est commune aux mutuelles et organisations syndicales.

Monsieur **GROS** souligne que l'argument de la solidarité et de la mutualisation est avancé pour la prévoyance or cela serait l'inverse pour la santé.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. répond que la santé est un choix plus individuel.

Monsieur **GROS** estime que la prévoyance est également individuelle.

Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T. estime que la santé est précieuse et individuelle.

Monsieur **GROS** répond que l'invalidité, c'est la prévoyance.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'il est favorable à la labellisation pour le contrat santé car il permet en cas de changement de collectivité de conserver son contrat même sans participation de son nouvel employeur. La labellisation est aussi le moyen de

garantir l'esprit mutualiste et non d'ouvrir le marché à des assurances qui n'ont d'autres centres d'intérêt que de se faire de l'argent sur la santé.

Quant à la prévoyance, il convient d'être vigilant car certaines collectivités importantes dénoncent actuellement leur contrat. En effet, le cahier des charges prévoyait des garanties que la mutuelle refuse désormais de prendre en charge.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que ce dossier est important et concerne tous les agents. Ce dossier a manqué de pédagogie car beaucoup d'agents s'inquiètent car ils ne savent pas et notamment les agents qui approchent de l'âge de départ à la retraite. Ils se posent des questions quant au risque et à leur devenir après la retraite et quant à la portabilité du contrat. Il y a portabilité dès lors qu'il y a labellisation. La labellisation est une procédure plus rapide à mettre en œuvre.

Monsieur **LE MAIRE** a bien entendu les organisations syndicales et propose, en conséquence, de choisir la procédure de labellisation pour le risque santé pour la Ville et le C.C.A.S. Il conviendra d'assumer les difficultés et les inconvénients d'un tel choix. Dans l'esprit, un contrat collectif semblait plus porteur afin que tous les agents puissent y souscrire.

Madame **BAUSSON** pour F.O. précise qu'il ne s'agissait pas de remettre en question la couverture à minima de tous les agents. Madame **BAUSSON** estime qu'une convention de participation n'offre pas de meilleures garanties que les contrats labellisés. Il convient maintenant de faire de la pédagogie envers les agents.

Monsieur **GROS** précise que la pédagogie ne pouvait pas être mise en œuvre tant que le choix de la procédure n'était pas arrêté. Pour le risque prévoyance, les agents étaient de fait couverts par une convention de participation. 80 % des agents adhèrent au contrat actuel.

Monsieur **LE MAIRE** souhaite proposer la même chose pour l'Agglomération.

MISE AU VOTE : unanimité

III - PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE POUR LE RISQUE PREVOYANCE

Présentation par Emmanuel GROS

Monsieur **LE MAIRE** rappelle qu'il est proposé de s'associer à un appel d'offre organisé par le centre de gestion pour le risque prévoyance. La même procédure sera proposée à l'Agglomération pour une plus grande homogénéité.

Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T. souhaite connaître le montant de la participation de l'employeur pour le risque santé.

Monsieur **GROS** répond qu'il convient de décider du choix de la procédure d'abord. La participation de l'employeur sera fixée ensuite.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que le montant de la participation est le vecteur principal de l'attrait des agents pour y adhérer et qui n'ont pas de mutuelle.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. rappelle qu'il a été acté que la participation de l'employeur pour la prévoyance serait du même niveau que ce qui est actuellement pratiqué. Madame **RENONCOURT** demande s'il n'est pas envisagé de revoir ce montant à la hausse ?

Monsieur **GROS** répond que l'effort a déjà été consenti sur la prévoyance et il sera maintenu. L'effort supplémentaire consenti portera sur la santé.

Monsieur **GOGÉON** précise que la participation sera exprimée en valeur (€ par agent) et non plus en pourcentage du traitement de base. La date de mise en œuvre sera définie plus tard.

MISE AU VOTE : unanimité

IV – REORGANISATION DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Présentation par Emmanuel GROS

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. déplore la suppression de deux postes à la D.R.H.

Monsieur **GROS** suggère de faire une enquête auprès des villes moyennes afin de connaître le nombre d'agents qui travaillent en D.R.H. Une D.R.H. composée de 37 agents est une très grosse D.R.H.

Monsieur **LE MAIRE** précise que cette rationalisation permettra de faire des choses par ailleurs.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si la collectivité mettra des moyens en œuvre pour pouvoir avoir la même offre de formation, avec un agent en moins dans ce service ?

Monsieur **GROS** précise que le service formation a un agent en moins depuis plusieurs mois déjà, pour autant l'offre de formation n'a pas diminué. L'objectif est de proposer la même offre.

Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T. a bien compris qu'il n'est pas question de remettre en cause l'offre de formation. Cependant, un bilan devra être réalisé dans six mois pour constater si cette offre est maintenue. Il conviendra d'être vigilant et mettre en exergue des dysfonctionnements possibles.

Monsieur **GROS** répond que le service formation est déjà dans cette configuration car un agent est parti depuis six mois. Il n'existe pas de dysfonctionnements au sein de ce service à l'heure actuelle.

Monsieur **LE MAIRE** estime que l'on peut mieux s'organiser en se professionnalisant.

Madame **BAUSSON** pour F.O. s'étonne de cette proposition de réorganisation avant l'arrivée d'un nouveau directeur des ressources humaines. Madame BAUSSON a l'impression que c'est un peu précipité. F.O. s'étonne également que ce dossier n'ait pas fait l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux en amont. Madame BAUSSON a l'impression qu'il n'y a pas eu de concertation avec les agents. Il est question de la D.R.H., F.O. se soucie de la dimension humaine dans la réorganisation de cette direction. Il en ressort un sentiment d'un certain mal-être au travail au sein de la D.R.H. Des personnes ont pu être plus ou moins mal-menées. Par ailleurs, la réorganisation de la Direction des Interventions Sociales et de l'Insertion (D.I.S.I.) a des impacts sur la D.R.H. qui va récupérer des missions. Ces impacts ne sont pas encore mesurables.

Madame BAUSSON est dubitative quant à cette réorganisation. Ce dossier est très succinct.

Monsieur **GOGÉON** répond sur l'aspect qualitatif de la D.R.H. pour laquelle un accueil spécifique a été mis en place. Cet accueil permet de mieux prendre en compte l'utilisateur interne comme externe. Cela engendre une meilleure organisation et amélioration qualitative des prestations ressources humaines. L'humain est placé au cœur du dispositif. Une amélioration de l'accueil doit être poursuivie au sein de la direction.

Madame **BAUSSON** pour F.O. précise que des personnes ont été malmenées et ont fait remonter leurs inquiétudes.

Monsieur **GROS** répond que le directeur est absent et sa charge de travail s'est répercutée sur les collaborateurs en poste. Cela génère de l'incertitude et de la tension. La direction est en attente et il existe un surcroît de travail. Il s'agit d'accompagner au mieux les agents en poste. Il a été fait le choix de prendre son temps quant au recrutement du nouveau directeur afin qu'il puisse convenir à tous. Le directeur va arriver dans quelques mois et cette tension retombera. Quant à la concertation avec les agents, Monsieur GROS a personnellement reçu les agents impactés par la réorganisation jusqu'à trois fois.

Monsieur **LE MAIRE** estime que cette réorganisation arrive au bon moment. Le nouveau directeur pourra faire un bilan avec un regard neuf. Il convient d'avancer et de s'adapter.

Monsieur **GROS** ajoute que les agents étaient volontaires pour se regrouper au sein d'un même service de gestion préventive. L'organisation gagne en cohérence.

Madame **BAUSSON** pour F.O. ne remet pas en cause la cohérence de l'organisation. Elle estime qu'elle ressemble à l'organisation qui était en place auparavant.

Monsieur **GROS** répond que l'accent est mis sur la gestion préventive des personnels et ceci est nouveau.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. s'inquiète des suppressions de postes à la D.R.H. alors que des postes vont être créés, par ailleurs, pour la piscine de Saint-Florent-des-Bois et pour les nouveaux multi-accueils. La gestion administrative est fermée au public le matin afin que les collègues puissent se consacrer à la gestion de leurs dossiers. Les nouveaux recrutements vont générer plus de gestion administrative.

Les comparaisons entre les D.R.H. sont difficiles à réaliser dans la mesure où les politiques ressources humaines ne sont pas les mêmes d'une collectivité à l'autre.

Monsieur **GOGÉON** précise que la création du poste de la chargée des retraites a été pertinente au moment de la réforme des retraites. Un travail important de saisie pour le compte de la caisse de retraite a été nécessaire. Ce travail est fini. Par ailleurs, la validation des services des agents ayant effectués des missions en qualité d'agent non titulaire n'est plus possible. Ces deux missions disparaissant, la charge de travail du poste a diminué. Regrouper deux missions sur un même poste n'apparaît pas aberrant et permet de constituer une complémentarité. Un aspect accueil et qualitatif doit être travaillé sur ce poste également.

Monsieur **TISSEDRE** pour la C.F.D.T. souligne qu'il existe une réelle cohérence en terme d'organisation et de fonctionnement pour la gestion préventive des personnels. Monsieur **TISSEDRE** s'inquiète, cependant, quant au suivi médical des agents que le médecin pourra peut être moins assurer compte tenu de son nouveau rôle transversal. L'autre poste de la médecine professionnelle a été pourvu par une infirmière qui n'a pas les mêmes missions qu'un médecin.

Monsieur **GROS** rappelle l'intérêt d'avoir plusieurs niveaux sur un service de médecine professionnelle. La répartition des tâches a déjà été présentée en C.T.P. Une infirmière peut mieux assumer certaines tâches que le médecin qui pourra, quant à lui, se concentrer sur des missions plus médicales.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande qui va gérer les contrats aidés au sein de cette direction ?

Monsieur **GROS** répond que les contrats aidés seront gérés par le pôle maintien dans l'emploi et conseil en évolution professionnelle. Ce pôle a pour mission d'accompagner individuellement les agents. Les agents du chantier collectif ne seront pas gérés par la D.R.H.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime que la charge de travail de la D.R.H. ne va pas diminuer compte tenu de ces nouveaux dossiers. Par ailleurs, une réforme des retraites se profile ce qui va générer également du travail supplémentaire.

Monsieur **GOGÉON** précise que ce poste a été dimensionné en catégorie B car l'agent aura à réaliser des notes de synthèse relatives à la réforme des retraites et l'agent devra communiquer sur cet aspect.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

C.G.T., S.U.D., F.O. : Contre

V – REORGANISATION DE LA DIRECTION PATRIMOINE VRD

Présentation par Emmanuel GROS

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande si comparativement aux villes de même taille, le nombre de surveillant de travaux est le même par rapport aux surfaces à entretenir ?

Monsieur **GROS** répond, qu'aujourd'hui, le niveau n'est pas le même. Il existe peu d'agents à la Ville de La Roche-sur-Yon qui ont la capacité à exercer cette mission. Certains agents montent progressivement en compétences pour assurer ces missions. Demain, quatre agents devraient assumer cette mission.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. affirme que même avec quatre surveillants de travaux, la Ville sera en dessous de la moyenne des villes de même taille.

Monsieur **GROS** rappelle que deux postes ont été créés en 2012 sur les travaux voirie. On se donne les moyens de renforcer là où il y a des besoins.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il est pertinent de créer des postes où le besoin se faire sentir. Il convient, cependant, d'être vigilant à la surcharge de travail engendrée par la compétence eau.

Monsieur **GROS** répond que la charge de travail porte plus sur la mission travaux voirie que sur la compétence eau. La charge est également liée aux projets à mettre en œuvre. Quand les projets sont achevés, que fait-on des agents ? Les travaux de voirie au sein du pentagone ne vont pas être à nouveau à l'ordre du jour à moyen terme.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que le socle est intéressant. F.O. s'est toujours abstenu quant aux réorganisations de la Direction Générale des Services Urbains car cela semblait toujours compliqué. Cela évolue, dorénavant, dans le bon sens.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

C.G.T., S.U.D. : Abstention

VI – REORGANISATION DE LA DIRECTION DES INTERVENTIONS SOCIALES ET DE L'INSERTION

Présentation par Jean-Luc BOURDET

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. pense que cette réorganisation répond aux attentes formulées par les agents. Cependant, Madame **RENONCOURT** craint pour la sécurité des agents de cette direction qui décideront quant à l'attribution des aides et qui devront également verser ces aides. Auparavant, elles étaient versées par la direction action territoriale, ce qui permettait de sécuriser le processus.

Monsieur **BOURDET** répond que certaines mesures ont été prises et vont être prises quant à la sécurité des agents. L'objectif de ce dispositif est de faire en sorte que les agents qui reçoivent la décision d'attribution de l'aide, viennent à la D.I.S.I. retirer cette aide. Cela est plus cohérent.

Monsieur **GROS** précise qu'il convient de penser à l'usager avant tout et lui faciliter les démarches.

Monsieur **MALLARD** rappelle les consignes données quant à une simplification des démarches et à une relation de proximité avec les usagers. Il est plus pratique de venir chercher une décision d'attribution et son versement sur un même lieu.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. estime qu'il est problématique de faire cohabiter la prise de décision et le versement de l'argent sur un même lieu. Il sera difficile de faire cohabiter une personne pour laquelle l'aide sera attribuée et une autre qui se verra opposer un refus. Ces

personnes sont en attente, cela est anxiogène et pourra générer de l'agressivité. Même si cela simplifie la démarche, il convient de distinguer le versement de l'argent de la prise de décision.

Monsieur **BOURDET** répond que les personnes qui décident de l'attribution de l'aide dans le cadre des commissions, ne sont pas les mêmes personnes qui donnent l'argent.

Monsieur **LE MAIRE** estime que le problème ne réside pas dans l'attribution de l'aide mais dans le refus à opposer à une demande. Si le dispositif est plus lisible pour les usagers, il sera mieux accepté. Il convient de pouvoir expliquer la raison du refus à l'utilisateur.

Monsieur **MALLARD** estime qu'il est suffisamment difficile pour une personne de venir demander une aide pour ne pas complexifier son parcours.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. estime que cette réorganisation permet de clarifier les choses. Cependant, certains agents sont déçus de voir que les propositions émanant des groupes de travail, organisés depuis un an, n'ont pas été prises en compte dans cette réorganisation.

Monsieur **BOURDET** répond que ces groupes de travail ont été réunis de janvier à mai 2012. Ce groupe de travail était composé de nombreuses personnes et il n'a pas été en mesure de produire un schéma d'organisation accepté par tous. Il a donc fallu trouver une autre manière de prendre en compte la nécessité de clarifier l'organisation.

Madame **BAUSSON** pour F.O. ne remet pas en cause la pertinence de la réorganisation. Madame **BAUSSON** s'interroge quant à la charge de travail du responsable du service des interventions sociales. Ce poste est lourd. Un bilan sera nécessaire pour constater comment il évolue dans le temps. Il en est de même pour le responsable du service insertion. Il convient d'être vigilant quant au bien-être des agents. Les profils cités ont en charge des missions d'accompagnement de publics difficiles.

Monsieur **BOURDET** répond que la personne qui est responsable du service des interventions sociales est une assistante sociale qui va changer de posture. Comme tout changement, ce positionnement entraîne sa part d'inconnu et d'inquiétude. Ce poste est constitué pour moitié de missions d'accueil d'un public sollicitant une aide. Les partenaires, et notamment le Conseil Général, seront destinataires d'imprimés réalisés par la Ville relatif à une évaluation sociale de la situation des personnes afin que le travailleur social du Conseil Général soit en possession d'un maximum d'informations afférentes à la personne suivie. En effet, les travailleurs sociaux du Conseil Général n'ont pas toujours le temps de réaliser ces évaluations. Cette nouvelle façon de faire permettra de gagner du temps au final, temps qui sera dégagé pour la responsable du service des interventions sociales. Un bilan sera donc effectivement nécessaire dans trois ou quatre mois.

Madame **BAUSSON** pour F.O. précise que ces missions sont très chronophages. Par ailleurs, elle récupère la responsabilité de ses collègues et devra également les accompagner.

Monsieur **MALLARD** confirme qu'une évaluation sera nécessaire. Il s'agit dans cette réorganisation de reconnaître de façon officielle ce que cet agent réalisait déjà depuis de nombreuses années. Elle a une culture de la direction des interventions sociales et elle effectuait, de fait, un encadrement de ce service. L'organisation la reconnaît à cette responsabilité.

Monsieur **BOURDET** ajoute que le service insertion sera composé de l'actuel chantier collectif complété d'une partie conseil. Le travail que le responsable de ce service ne pourra pas faire, sera confié à un autre agent sur la base d'un demi poste en renfort.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si la responsable du service interventions sociales aura les missions de régisseur, mentionnées dans le profil de poste, en plus de ce qu'elle faisait ?

Monsieur **BOURDET** répond qu'effectivement, cet agent effectue cette mission supplémentaire depuis le 1^{er} janvier de cette année.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. considère que cela rend plus lourde la charge de travail déjà considérable.

Monsieur **BOURDET** précise que cette mission pour l'ensemble du service a été évaluée à 0,3 équivalent temps plein. Les agents qui remettent les aides aux bénéficiaires sont incluses dans cette évaluation. La seule responsable n'aura donc pas la charge de cette mission en totalité.

Monsieur **LE MAIRE** se félicite que l'on s'adapte et que l'on rende plus cohérent le fonctionnement des services.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

C.G.T., F.O. : Abstention

VII – REORGANISATION DE LA POLICE MUNICIPALE

Présentation par Philippe ZONGO et Manuel LOPEZ

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que cette organisation paraît plus cohérente avec des horaires plus justes et larges par rapport à ce qui est pratiqué. Monsieur **JAMONNEAU** demande le planning des référents d'unité pour savoir comment s'articule le roulement.

Monsieur **ZONGO** rappelle qu'il avait été convenu que l'étude des horaires de l'ensemble du service tranquillité publique serait réalisé lors d'un prochain comité de suivi A.T.T.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle qu'il avait été convenu que l'ensemble des plannings du service soient étudiés en comité de suivi A.T.T. Il n'est donc pas étonnant qu'ils ne soient pas joints à ce dossier.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. pose la question de l'articulation des plannings du matin et de l'après midi des référents d'unité.

Monsieur **LOPEZ** répond que les référents effectuent leurs missions en alternance quinze jours le matin et quinze jours l'après midi sur un mois, afin de pouvoir être en présence de l'ensemble des effectifs. Cette organisation permet d'apporter une plus grande homogénéité au sein de l'équipe.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si la désignation des référents sera opérée par le biais d'un appel à candidature ?

Monsieur **GROS** répond par l'affirmative.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que cette nouvelle organisation permet une meilleure lisibilité. Madame **BAUSSON** garde à l'esprit une organisation de ce service basée sur les grades détenus par les agents. En conséquence, les référents d'unité devront-ils appartenir à un grade particulier ? N'est-il pas nécessaire de préciser que ces postes relèvent du grade de brigadier ou brigadier chef principal ?

Monsieur **MALLARD** répond qu'il est fait référence au cadre d'emplois de catégorie C de la filière police municipale dans le rapport afin de privilégier le profil du candidat plutôt que son grade. C'est la raison pour laquelle un appel à candidature sera ouvert sur ces postes afin de juger au mieux les candidats. Il est, avant tout, recherché dans cette organisation de la fonctionnalité. Au travers du référent, on veut être assuré que dans le cadre de la chaîne de commandement, les ordres et consignes de travail sur le terrain soient clairement exercés par les équipes opérationnelles. La direction a un regard précis quant aux agents en capacité

d'exercer ces missions de référent compte tenu de leur qualité et de leur implication. Le grade ne sera pas donc pris en compte mais bien la manière de servir des agents.

Madame **BAUSSON** pour F.O. en déduit qu'un gardien de police municipale pourrait occuper un poste de référent et avoir un brigadier sous ses ordres.

Monsieur **MALLARD** répond par l'affirmative. Il précise que la particularité du cadre d'emplois des agents de police municipale est que les agents peuvent très rapidement accéder au dernier grade du cadre d'emplois et « devenir chef ». Le chef désigné est le responsable de l'équipe de police municipale, cadre B et encadrant direct des agents de la police municipale. Les référents n'ont aucune relation hiérarchique vis à vis des équipes opérationnelles.

Monsieur **TISSEDE** pour la C.F.D.T. note une réelle évolution en terme d'amélioration et d'efficacité du service. Cette organisation démontre qu'il est possible de sortir de situations qui semblent compliquées au départ.

Monsieur **LE MAIRE** est d'accord pour dire que les choses avancent dans le bon sens.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. estime également que cette organisation va dans le bon sens. Ce service retrouve une certaine sérénité et une certaine cohésion. Le management et le dialogue y sont pour beaucoup.

MISE AU VOTE : unanimité

VIII – REORGANISATION DE LA DIRECTION GENERALE DU DEVELOPPEMENT ET DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

Présentation par Ariane LOWE

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il s'agit d'une grosse réorganisation qui est nécessaire, utile et pertinente. Madame **BAUSSON** demande quels changements ont été portés aux profils de poste distribués en séance ?

Madame **LOWE** répond que les profils de poste n'ont pas changé. Il s'agit de correction de forme notamment pour ce qui concerne les régimes de temps de travail. Par ailleurs, la responsable du service « veille statistique et information géographique » souhaite que ce service soit plutôt dénommé « information géographique et veille statistique ».

Madame **BAUSSON** pour F.O. s'étonne que l'organigramme présenté aux agents de la D.G.D.A.T. est légèrement différent que celui présenté ce jour. Par exemple, pour la direction urbanisme, foncier et aménagement, il avait été présenté deux postes de catégorie B et un poste de catégorie C. Or, à ce jour, il apparaît un poste de catégorie A, un poste de catégorie B et un poste de catégorie C.

Madame **LOWE** répond que les agents de la D.G.D.A.T. ont été informés des mobilités des agents. Il n'a pas été question des postes lors de cette présentation.

Madame **BAUSSON** pour F.O. est interpellée par la modification de la catégorie hiérarchique de certains postes notamment pour le responsable du service d'application du droit des sols qui était identifié en catégorie A. Il a été dit ensuite qu'il était en catégorie B. Par ailleurs, les missions de l'ancien poste du responsable de la politique foncière ont été distribuées vers un poste de catégorie A et un poste de catégorie B. Cependant, l'agent qui occupe le poste de catégorie B récupère énormément de missions de l'ancien poste de catégorie A.

Le chargé de planification urbaine ne fera pas de planification urbaine puisque le responsable du service sera en charge de cette mission. Or, le poste est transformé en catégorie A. Au vu du référentiel du C.N.F.P.T., cet agent ne fera pas la partie essentielle afférente à un agent de catégorie A à savoir la partie relative à la planification urbaine.

Madame **BAUSSON** est interpellée également par les appellations de responsable ou chef de service. En fonction du poste, l'un ou l'autre terme est utilisé.

Par ailleurs, des nouveaux métiers existent notamment pour les instructeurs du droit des sols. Ce poste relève de la catégorie B. On est instructeur ou on ne l'est pas.

Monsieur **GROS** précise qu'il est question de postes et non d'agents en C.T.P.

Madame **LOWE** répond que le poste de responsable du service application droit des sols est identifié en catégorie B. Cette question était réglée avant la réorganisation dans la mesure où la personne était déjà en poste. Ce poste n'a pas évolué avec la réorganisation. Ce poste avait déjà été re-qualifié en catégorie B à l'occasion du départ de l'ancien responsable de service. La question de la pertinence et de l'adéquation entre les missions et le cadre d'emplois est alors systématiquement posée. Actuellement, l'agent est instructeur à 50, 60 % de son temps de travail et responsable du service par ailleurs. Ces deux missions relèvent de la catégorie B.

Monsieur **GROS** précise que le profil de poste actuel n'est pas le même que le précédent. Les missions préalables d'urbanisme de contact avec les promoteurs ne font plus parties de ce profil de poste.

Madame **LOWE** ajoute que les négociations avec les promoteurs sont assurées par le service planification et politique foncière en lien avec le directeur. Le service application droit des sols est un service gestionnaire.

Le profil du poste de catégorie B, responsable des affaires immobilières, a récupéré les missions de l'ancien responsable du service foncier. Les missions ont été étudiées et il en ressort que la gestion des affaires immobilières relève de la gestion administrative ainsi que la gestion de la négociation avec les propriétaires. Par ailleurs, ce poste ne comporte pas d'encadrement, il relève donc de la catégorie B. Le profil de poste est celui d'un négociateur foncier qui est identifié en catégorie B dans les autres collectivités. Le responsable du service effectuera un accompagnement de proximité important. L'ancien agent qui occupait le poste était en autonomie complète.

Monsieur **GROS** note que le profil de poste du responsable du service planification et politique foncière mentionne bien la responsabilité de la mise en place de la politique foncière, l'encadrement et l'accompagnement pour les négociations en matière d'acquisition et de cession concernant les dossiers d'importance et / ou stratégiques.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande où se situe le poste de l'agent qui occupait ces missions en catégorie A ?

Madame **BAUSSON** pour F.O. répond que l'agent de catégorie A n'apparaît plus sur l'organigramme. Il a été remplacé par un agent de catégorie B.

Madame **LOWE** précise que le chef de projet planification urbaine relève de la catégorie A. En effet, ce poste est stratégique et a notamment pour mission le pilotage de projets et l'animation. Ce poste se situe dans la dynamique de conduite de projets calibré en catégorie A.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si les profils de poste des agents de catégorie B figurent au dossier ?

Monsieur **GROS** répond par l'affirmative.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. note que ce dossier est complet.

Monsieur **LE MAIRE** estime que cette réorganisation clarifie le positionnement de cette direction générale.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime que cette réorganisation permet de restaurer un climat de confiance au sein de cette direction générale mais cela prend du temps. L'organisation semble plus cohérente.

Monsieur **LE MAIRE** note que les réorganisations proposées lors de ce C.T.P. vont dans le sens d'une amélioration de l'organisation actuelle pour tenir compte des compétences et des

nouveaux besoins. Monsieur LE MAIRE félicite la direction générale ainsi que la D.R.H. pour le travail réalisé. L'ambiance s'est nettement améliorée.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que cette réorganisation va dans le bon sens dans le cadre d'un dialogue instauré. Une vigilance particulière devra être portée quant à la mise en œuvre sur le terrain de cette nouvelle organisation.

Monsieur **LE MAIRE** précise que cela se fera progressivement compte tenu notamment des départs en retraite. Des lignes de conduite claires ont été définies pour chaque direction générale. Cela permet de repositionner les métiers en fonction des besoins et en tenant compte des compétences en place. Une évaluation de cette nouvelle organisation sera faite. Il en découlera sûrement des ajustements. La collectivité doit s'adapter aux besoins dans la sérénité.

Madame **LOWE** ajoute que des réunions sont programmées en interne pour la mise en œuvre de cette organisation avec l'ensemble des agents. Les difficultés pourront être abordées. Par ailleurs, une cellule de veille sera mise en place en lien avec la Direction Générale des Services Urbains afin de vérifier si l'articulation proposée se met bien en place. Il s'agit d'un changement de culture.

Madame **BAUSSON** pour F.O. souhaite relayer les inquiétudes des instructeurs de niveau 1 du service application droit des sols. Les missions seront plus conséquentes qu'avant.

Madame **LOWE** répond que ce profil a été établi en lien avec les agents. Cette dénomination permet de valoriser cette mission qui relève de l'instruction simple de dossier. Les inquiétudes formulées sont légitimes. Ce profil de postes est un profil de poste cible. Cela prendra du temps pour y arriver. Un accompagnement se fera notamment par le biais de la formation. Madame **LOWE** rappelle que les fiches de poste sont revues chaque année dans le cadre de l'évaluation. Il convient d'avoir une vision claire du dossier en lien avec les agents. Madame **LOWE** a entendu les inquiétudes des agents et leur a proposé d'alléger le profil de poste. Les agents n'ont pas souhaité. Cependant, il s'agit bien d'un profil de poste cible à remplir à terme. Un courrier électronique a été envoyé aux agents concernés à ce sujet.

Monsieur **GROS** estime qu'il s'agit d'une inquiétude positive. Il s'agit d'agents qui ont peur de ne pas savoir bien faire, ce qui est plutôt positif.

Madame **BAUSSON** pour F.O. ne souhaite pas que les agents soient mis en difficulté.

Madame **LOWE** répond que l'objectif est d'accompagner les agents afin qu'ils ne soient pas en difficulté.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande s'il est normal que la notion d'astreinte cadre n'apparaisse pas sur le profil de poste du directeur de l'observation.

Monsieur **GROS** répond que ce directeur sera amené à effectuer l'astreinte au même titre que l'ensemble des cadres de la collectivité. Cette notion doit figurer dans le profil de poste.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

Administration, C.F.D.T., C.G.T., S.U.D. : Pour

F.O. : Abstention

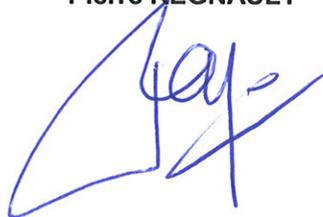
I – AVENANT AUX CONVENTIONS DE MUTUALISATION

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

C.G.T., S.U.D., F.O. : Abstention

Le Président,
Pierre REGNAULT



La secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Patricia CEREIJO



Le secrétaire adjoint
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.G.T.
Benoit JAMONNEAU



La Roche-sur-Yon, le 6 mars 2013

Direction Générale
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 30 janvier 2013

**Suites réservées aux dossiers présentés
en comité technique paritaire du 30 janvier 2013**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Avenant aux conventions de mutualisation	Christophe GOGÉON	Mise en application au 1 ^{er} février 2013
Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque santé	Emmanuel GROS	Mise en application en 2013
Participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire pour le risque prévoyance	Emmanuel GROS	Mise en application en 2014
Réorganisation de la Direction des Ressources Humaines	Emmanuel GROS	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction Patrimoine V.R.D.	Emmanuel GROS	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction des Interventions Sociales et de l'Insertion	Jean-Luc BOURDET	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Police Municipale	Philippe ZONGO et Manuel LOPEZ	Mise en application immédiate
Réorganisation de la Direction Générale du Développement et de l'Aménagement du Territoire	Ariane LOWE	Mise en application immédiate

Pierre REGNAULT,