

La Roche-sur-Yon, le 31 décembre 2014

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/9 octobre 2014
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 9 OCTOBRE 2014**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur BOUARD, titulaire, excusé remplacé par Madame **POIRIER-COUTANSAIS**, suppléante, Monsieur FERRÉ, titulaire, excusé, remplacé par Madame **BRUNAUD-SEGUIN**, suppléante, Monsieur **PORTÉ**, titulaire, Madame **DURAND**, titulaire, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur MALLARD, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **LEFEBVRE**, suppléant, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire, Monsieur QUENAULT, suppléant, Monsieur MANCEAU, suppléant.

Etai^ent excusés :

Monsieur SAUZEAU, suppléant, Mesdames LOWE et PETIT, suppléantes.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **RATIER**, titulaire, Madame **ROUAULT**, titulaire, Madame **TESSON**, titulaire, excusée, remplacée par Madame **SOULARD**, suppléante.

Messieurs **TISSEDRE** et **TOUVRON**, suppléants 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, Madame **RENONCOURT**, titulaire.

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

▪ Syndicat F.O. :

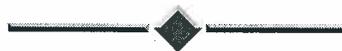
Madame **BAUSSON**, titulaire.

Monsieur **BARBEAU**, suppléant était excusé.

Le nom des membres titulaires ou remplaçant un titulaire et prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

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



Monsieur **GOGÉON** de la Direction des Ressources Humaines assure l'assistance administrative.

En préalable, Monsieur **PORTÉ** précise qu'il présidera le Comité Technique Paritaire à la demande de Monsieur le Maire et afin d'être en phase avec la délégation qui lui a été confiée. Monsieur PORTÉ attire l'attention des membres sur la diminution des dotations de l'Etat aux collectivités. Une vigilance particulière doit être observée quant aux dépenses publiques. La masse salariale (38,5 millions d'euros) correspond à 57 % du budget de fonctionnement de la collectivité (67,5 millions d'euros). Il convient de s'assurer que la dépense publique corresponde aux besoins et au niveau de service que les habitants de la Ville sont en droit d'attendre.

Le Comité Technique Paritaire est une instance de représentation et de dialogue. Monsieur PORTÉ attache beaucoup d'importance aux notions d'écoute, de dialogue et d'entente. L'échange permanent doit être constructif. Monsieur PORTÉ propose de rencontrer les organisations syndicales en amont des C.T.P. afin d'échanger plus librement et aborder les points qui paraîtraient importants. A l'avenir, Monsieur PORTÉ souhaite travailler les questions suivantes :

- polyvalence dans l'organisation, en particulier pour les remplacements,
- favoriser la mobilité interne et fonctionnelle des agents dans un souci collectif de performance de notre collectivité,
- favoriser les évolutions professionnelles, source d'épanouissement des agents.

Monsieur PORTÉ propose une réinitialisation de la commission formation afin d'accompagner, de faciliter la mobilité fonctionnelle des agents.

Monsieur PORTÉ a souhaité engager le chantier de la refonte du régime indemnitaire en 2015 dans le cadre d'un dialogue avec les organisations syndicales.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande que soient abordées deux questions (jointes en annexe) :

- le régime indemnitaire complémentaire des agents de catégorie A et B,
- la protection sociale complémentaire.

Monsieur **PORTÉ** propose de répondre à ces questions une fois l'ordre du jour épuisé, en questions diverses.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite également aborder en questions diverses, le stationnement réglementé.

Le procès verbal du comité technique paritaire du 5 février 2014 est adopté sans observation.

I – RÉORGANISATION DU SERVICE EAU ASSAINISSEMENT MUTUALISÉ

Présentation par Hervé CIFARELLI et Marie-Pierre KÉREBEL

Madame **BAUSSON** pour F.O. relève la réelle concertation avec les agents sur ce dossier. Une plus grande lisibilité en ressort sur le « qui fait quoi ? ». Les missions sont clarifiées. Madame **BAUSSON** prend note de la montée en compétences de certains agents de catégorie B occupant désormais des postes de catégorie A. De nouvelles inadéquations grade / poste (I.G.P.) sont générées. Ces dernières permettent une montée en compétences des agents et génèrent un régime indemnitaire adéquat mais de nouvelles responsabilités également. Les agents doivent être traités de la même manière que ce soit à la Ville ou à l'Agglomération. Madame **BAUSSON** souhaite attirer l'attention des membres sur des inéquités de traitement d'agents occupant des postes de catégorie A mais qui continuent à bénéficier des Aménagements de Temps de Travail des agents de catégorie B ou C en plus du forfait de 12 jours. Cette question a déjà été abordée, il y a quelques mois. Le discours doit être clair pour tous.

Monsieur **PORTÉ** répond que cette observation va dans le droit fil de ce qu'il a demandé. On ne pourra pas tout mais on fera du mieux que l'on peut. Les choses doivent être claires, transparentes et clairement établies.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. reconnaît l'importance d'un échange préalable sur ce dossier. La préparation du dossier a été suffisante et permet à chacun d'avoir le même niveau d'information. Monsieur **RATIER** souhaite revenir sur le profil de poste du contrôleur en assainissement non collectif. Le niveau a été revu en matière de compétences. La question du niveau du poste n'est pas tranchée : ce poste relève-t-il de la catégorie B ou de la catégorie C ? Le système des I.G.P. existe et il convient peut être de l'utiliser.

Par ailleurs, Monsieur **RATIER** se dit satisfait de voir la reconnaissance de missions qui évoluent et qui permettent à des agents d'évoluer de catégorie B vers la catégorie A.

Monsieur **CIFARELLI** répond que les missions demandées dans le profil de poste ne sont pas les mêmes que celles qui sont actuellement exercées par l'agent en poste. Les missions relèvent de la catégorie C et l'agent fera exclusivement du contrôle terrain. La personne actuellement en poste effectue des contrôles sur le terrain mais assure également le suivi du marché de prestations (cahier des charges, rapport d'analyse des offres, suivi du prestataire). Cette mission complémentaire justifie le niveau de catégorie B. A l'avenir, cet agent n'aura qu'un rôle de terrain relevant de la catégorie C. Il sera autonome, fera du reporting auprès de son responsable. Ce poste est identifié en catégorie C ou B car le marché de l'emploi sur ces missions n'est pas satisfaisant. La situation la moins favorable serait de recruter un jeune technicien qui se ferait une expérience de deux ou trois années sur ce poste puis il partirait du service. Ce poste est intéressant pour un agent de catégorie C : il doit s'organiser, se rendre autonome et organiser son calendrier. Il convient d'asseoir correctement la réorganisation de ce service et d'assurer la pérennité de ce fonctionnement.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. comprend les enjeux. Cependant, il est difficilement entendable de positionner un agent de catégorie B sur un poste de catégorie C. Des missions supplémentaires pourraient lui être attribuées.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. soulève la qualité du document remis sur un domaine relativement complexe avec notamment des inter pénétrations entre l'Agglomération et la Ville de La Roche-sur-Yon. Le document permet de dégager une image claire et lisible de la situation. Il manque, cependant, la mention du régime indemnitaire sur des profils de poste.

Monsieur **GROS** répond que le régime indemnitaire est lié au métier conformément au régime indemnitaire afférant à la collectivité.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il convient de préciser le régime indemnitaire de grade, de métier et éventuellement la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Monsieur **GROS** répond que plus on est exhaustif, plus la mise à jour est complexe.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. prend note de l'écoute et du dialogue que souhaite instaurer Monsieur **PORTÉ** avec les organisations syndicales. Monsieur **JAMONNEAU** pose la question du régime indemnitaire pour les agents en renforts au sein du service. Il manque la notion relative au régime indemnitaire sur deux profils de poste.

Par ailleurs et dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire, Monsieur **JAMONNEAU** demande qu'une cohérence soit respectée entre les agents de la Ville et de l'Agglomération. Des disparités existent. Des règles claires et précises doivent exister.

Monsieur **PORTÉ** répond que des règles claires seront établies. Des choix seront réalisés ensemble.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est surpris de constater l'oubli de la notion de régime indemnitaire alors que cela avait été demandé.

Monsieur **CIFARELLI** pense que cette notion n'y figurait pas lors de la première présentation. Ces postes sont à pourvoir par des agents non titulaires qui ne perçoivent pas de régime indemnitaire. Les postes ne sont pas pérennes.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que lors de la première présentation, le demi poste administratif ne figurait pas à l'organigramme, en conséquence, le profil de poste n'avait pas été distribué.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – BILAN SOCIAL

Présentation par Christophe GOGÉON

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime que le document est succinct mais lisible. Il manque des éléments permettant de faire la comparaison avec l'année 2011.

Monsieur **GROS** rappelle que le bilan complet a été envoyé en parallèle.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. précise qu'elle a reçu assez tardivement le document complet. Pour être fait correctement, cela nécessite un gros travail d'analyse. Ce travail n'a pu être réalisé en conséquence.

Monsieur **PORTÉ** s'engage à ce que le document soit envoyé bien en amont à l'avenir.

Monsieur **GOGÉON** propose de programmer une nouvelle rencontre avec les partenaires sociaux afin de détailler les éléments d'analyse.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle qu'il avait déjà demandé en 2012 que le bilan social soit envoyé un mois à l'avance comme le prévoient les textes. Ce document constitue un réel outil de dialogue social.

Monsieur **RATIER** constate un accroissement important d'agents à moins de 50 % (de 1 en 2011 à 16 en 2013). Quelle en est la raison ? Est-ce l'impact de la réforme scolaire ? Que faire pour y remédier ? Il existe un dispositif de sortie de précarité. Un agent devrait être à minima employé à 80 %. Il convient de tendre vers des temps plein. Il est difficile de vivre avec des salaires inférieurs à un temps de travail à 80 % surtout pour des agents de catégorie C.

Huit agents non titulaires sont affectés sur des postes vacants contre un en 2011. A contrario, il y a eu plus de titularisations.

Pour les avancements de grade et les promotions internes, les taux restent intéressants. La réforme de la catégorie C en 2007 a eu des impacts en terme d'avancement notamment avec les reclassements en trois tranches. Monsieur **RATIER** demande que ce cap soit maintenu pour favoriser les avancements des agents ayant passé un concours.

Pour ce qui concerne les travailleurs handicapés, le taux d'emploi est de 8,08 %, ce qui est au delà des obligations légales. A ce sujet, Monsieur **RATIER** souhaite connaître la politique de la collectivité en matière de recrutement de travailleurs handicapés ?

Par ailleurs, il constate une augmentation importante des accidents de travail imputables aux trajets (+ 50 % en deux ans). Les arrêts pour maladie professionnelle ont été multipliés par 5, ce qui paraît surprenant.

Les heures supplémentaires ont peut être été calculées de façon différente. Il constate une incohérence.

Une autre incohérence concerne la diminution des dépenses de fonctionnement de 25 % (102 000 000 € en 2011 contre 77 000 000 en 2013) ?

Ces éléments pourront être discutés lors d'une réunion moins formelle.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. soulève que le dossier de synthèse est bien fait. Il manque, cependant, des éléments de comparaison avec 2011. Monsieur JAMONNEAU demande que les agents qui effectuent, de façon récurrente, des heures complémentaires, soient titularisés sur la base de ce temps complémentaire également. Des besoins sont pérennes, ce qui permettrait d'augmenter le pourcentage de titularisation des agents.

Monsieur **PORTÉ** estime qu'il convient de gérer les situations au cas par cas. On ne peut pas tout généraliser.

Madame **DURAND** souhaite préciser que la transmission du document normalisé un mois à l'avance n'est pas toujours possible car l'éditeur informatique ne fait pas toujours parvenir les mises à jour à temps. A l'avenir, la synthèse et le bilan normalisé seront adressés aux membres un mois en amont du Comité Technique.

Madame **POIRIER-COUTANSAIS** aurait souhaité avoir le bilan complet afin d'effectuer une analyse plus poussée. La synthèse est importante mais il manque beaucoup d'informations afin d'effectuer notamment des comparaisons. Par exemple, le nombre de jours d'absence : quels sont-ils ? d'où viennent-ils ? quelles sont les maladies professionnelles ? quelles mesures de prévention mettre en place pour atténuer ces absences ? Ces données sont importantes pour améliorer les conditions de travail et éviter ces maladies professionnelles. La mise en place de matériels permettant de soulever les patients, par exemple, permettra de diminuer ces maladies professionnelles.

Pour ce qui concerne la formation, Madame POIRIER-COUTANSAIS relève que les agents de catégorie A qui représentent 9 % du personnel, ont suivi 444 jours de formation. Les agents de catégorie B (15 % du personnel) ont suivi 680 jours de formation. Enfin, les agents de catégorie C (76 % du personnel) ont suivi 2810 jours de formation. N'est-il pas possible d'équilibrer le nombre de jours de formation entre les différentes catégories ?

Il est intéressant de noter le faible nombre de femmes occupant un poste de direction.

Monsieur **GROS** relève que 47 % des agents de catégorie A sont des femmes. Toutes les collectivités sont loin d'être à ce niveau.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souligne qu'il convient de croiser les données, notamment quant aux accidents du travail, avec celles qui sont présentées au Comité d'Hygiène et de Sécurité.

III - PLAN DE FORMATION

Présentation par Vincent FENDELEUR

Monsieur **FENDELEUR** précise que le plan de formation 2014 / 2015 a emprunté la même méthodologie que celle utilisée pour le plan de formation 2012 / 2013. Un recensement des besoins collectifs et individuels de formation a été réalisé. Une synthèse a été réalisée et des arbitrages ont été réalisés par la Direction Générale en fonction de critères d'urgence et d'importance stratégique.

Madame **BAUSSON** pour F.O. souhaite mettre en avant la chance pour les agents de disposer d'un tel plan de formation. Il est adapté aux besoins et permet de réaliser des actions individuelles intéressantes. Par ailleurs, il est important de développer le partenariat avec le C.N.F.P.T. afin de développer les formations dites « en intra ». En effet, il est complexe pour certains agents de se déplacer et cela constitue un gain de temps.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. rappelle qu'il existe une commission formation qui émane du C.T.P. Or, cette commission n'a pas été saisie en préalable comme cela a toujours été fait afin de présenter le bilan du précédent plan de formation et le nouveau plan. Cela permet de connaître les différents axes de travail. Le travail réalisé en amont est compliqué et exigeant. Monsieur JAMONNEAU soulève les retards dans le retour des fiches d'entretien professionnel à la D.R.H., ce qui ne facilite pas le travail du service formation. Les demandes de formation formulées dans ces fiches peuvent être importantes mais ne sont pas prises en compte.

Les agents bien formés sont plus compétents. Monsieur JAMONNEAU note que les formations obligatoires représentent 39 % des formations. La collectivité n'a pas le choix quant à ces formations car il convient d'être en règle avec les normes techniques.

Monsieur JAMONNEAU est favorable à ce bilan et aux évolutions proposées pour 2015.

Monsieur **PORTÉ** salue la performance et du travail réalisé par nos services.

Madame **BRUNAUD-SEGUIN** se demande s'il ne serait pas pertinent de diversifier l'offre de formation pour les personnels souhaitant obtenir le B.A.F.A.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. constate que le budget dédié à la formation, est utilisé dans sa totalité, ce qui est positif. Monsieur RATIER souhaite connaître l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) par les agents de la collectivité ? Le D.I.F. est-il impacté par les formations obligatoires ? Comment le nouveau D.I.F., à savoir le compte personnel de formation, sera géré au niveau de la collectivité ?

Monsieur **FENDELEUR** répond qu'il existe un catalogue D.I.F. consultable sur intranet (dans la rubrique vie professionnelle / formation / D.I.F.). Les préparations aux concours, examens sont prises en compte par le D.I.F. par exemple. L'article présentant le D.I.F. est bien réalisé et présente de façon pédagogique les éléments : l'agent fait une demande de formation dans le cadre du D.I.F. La hiérarchie doit donner son accord. Les actions visées doivent être inscrites au plan de formation. Les agents sont informés chaque année de leur compte D.I.F. à travers la fiche d'entretien professionnel. Globalement, le D.I.F. est peu utilisé au sein de la collectivité. Une commission formation sera organisée en 2015.

Une réforme de la formation a été mise en oeuvre pour le secteur privé en 2014. Elle n'est pas encore transposable à la fonction publique. Le D.I.F. changera de nom et le compte passera à 150 heures. Le D.I.F. suivra l'agent qu'il travaille dans le secteur public ou le secteur privé. Une réunion est organisée à ce sujet au C.N.F.P.T. le 6 novembre prochain. Dès que le service formation aura toutes les données utiles, il organisera une commission de formation. Une information sera faite également au sujet des remboursements des frais de formation et sur l'utilisation du D.I.F.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si le D.I.F. est impacté par les formations obligatoires ?

Monsieur **FENDELEUR** répond que la formation s'impose à l'agent, elle n'est donc pas prise en compte au titre du D.I.F.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. regrette que la commission formation n'ait pas été saisie. Cela aurait permis d'avoir des explications quant graphiques des pages 7, 8 et 9.

Monsieur **FENDELEUR** propose de ré-adresser ces graphiques en plus grand.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime qu'il est plus pertinent d'adresser les documents de façon dématérialisée afin de pouvoir les retravailler ensuite et notamment de les agrandir.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

IV – POLE ADMINISTRATIF DU CONSERVATOIRE

Présentation par Serge GIRAUDEAU

Monsieur **GIRAUDEAU** précise que le conservatoire est agréé par le Ministère de la Culture depuis 2012 pour 7 ans.

Il est le seul établissement à rayonnement départemental de la Vendée.

Trois disciplines sont enseignées au conservatoire : la musique, la danse et le théâtre.

1070 élèves sont inscrits dont 930 pour la musique. En 2008, le conservatoire comptabilisait moins de 900 élèves.

Au delà de la mission d'enseignement, le conservatoire a une mission de diffusion également. Il existe également les mardis du Conservatoire sur 20 soirées dans l'année et qui ont accueillis 2380 spectateurs.

Le budget annuel du conservatoire est de 2,4 millions d'euros avec 457 000 euros de recettes.

C'est un établissement qui a une vraie réalité sur la Ville de La Roche-sur-Yon.

L'agrément délivré par le Ministère de la Culture requiert une restitution de nombreux documents de la part du conservatoire. C'est le responsable administratif qui dépose les demandes de subvention et développe les bilans d'activité en fin d'année.

Le conservatoire est composé du directeur et de trois adjoints :

- un responsable de la scolarité et de la pédagogie,
- un responsable en charge du développement des actions culturelles du conservatoire,
- un responsable administratif et financier.

Les missions de ce dernier sont organisées autour de 3 compétences : financière, gestion du personnel et administration générale. Il traite, notamment, les demandes de subventions, le suivi de la politique tarifaire, les questions de personnel en lien avec la D.R.H., la préparation des dossiers de rentrée, le suivi du parc instrumental...

Une étude métier a été menée par la D.R.H. Elle confirme le niveau de responsabilité en catégorie A.

A l'avenir, ce poste sera le poste de responsable administratif et financier du pôle culturel (conservatoire + école d'art).

Ce dossier permet de corriger une situation existante depuis quelques mois.

La gouvernance de demain a fait accélérer les choses.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. perçoit bien l'évolution des missions. Il se réjouit de l'étude métier menée par la D.R.H. Il serait intéressant que la D.R.H. étende les études métier sur un certain nombre de postes à la Ville et à l'Agglomération. Il serait intéressant de rajouter le régime indemnitaire afférent à la collectivité dans le profil de poste. Par ailleurs, il convient de savoir si ce cadre bénéficie des 12 jours cadre A.T.T. Monsieur **JAMONNEAU** est favorable à l'évolution de ce poste en catégorie A permettant d'accompagner la réalisation du pôle culturel.

Madame **BAUSSON** pour F.O. est satisfaite qu'on puisse reconnaître les compétences de personnes qui se voient confier des missions complémentaires. Ce dossier engendre une nouvelle Inadéquation grade / poste (I.G.P.). Les études métier doivent être menées par la D.R.H. en fonction de l'évolution des missions qui incombent aux agents. Il s'agit d'une montée en charge des missions sur ce poste. Il est intéressant que cela soit pris en compte et que l'administration se pose les bonnes questions.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. estime qu'une telle évolution de poste pourrait être proposée à d'autres agents se trouvant dans le même cas de figure.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. est interpellé par le profil de poste présenté. Ce dernier fait mention de missions qui seront assurées dans le futur. Ce poste sera encore plus chargé à l'avenir.

Monsieur **GIRAUDEAU** répond par la négative. Il a été fait appel à la D.R.H. pour avoir un regard neutre sur ce poste. Les missions mentionnées dans le profil de poste sont réalisées par l'agent. Le poste de responsable administratif et financier du pôle culturel n'aura pas de missions supplémentaires mais ces dernières seront élargies notamment avec la prise en charge des 450 élèves de l'école d'art. Il existe déjà un secrétariat à l'école d'art qui viendra épauler le responsable administratif et financier. Une meilleure lisibilité sera offerte aux Yonnais et cette organisation permettra une harmonisation des pratiques.

Monsieur **PORTÉ** rappelle le principe selon lequel un cadre doit faire plus de 35 heures. La D.R.H. devra regarder l'évolution de ce poste. Rien est figé, tout peut évoluer.

MISE AU VOTE : unanimité

QUESTIONS DIVERSES

Monsieur **PORTÉ** remercie les partenaires sociaux sur l'esprit de confiance instauré et partagé. Pour ce qui concerne le régime indemnitaire complémentaire, une délibération a récemment été adoptée par le conseil municipal. Le versement effectué en 2013 sera le même en 2014. Une discussion aura lieu en 2015 sur ce sujet. La méthode de travail et les critères seront à définir ensemble.

Quant à la protection sociale complémentaire, la participation de l'employeur sera maintenue au prorata du temps de travail des agents. Une discussion pourra avoir lieu lors du bilan annuel sur la complémentaire santé, réalisé en février 2015. Monsieur **PORTÉ** estime qu'il est peu probable qu'un agent à temps partiel soit indemnisé sur la même base qu'un agent à temps plein.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. ne voulait pas aborder la question des agents à temps partiel qui occupent un poste à temps plein mais qui décident de travailler moins. La question de la proratisation de la participation peut se poser cependant. Les agents à temps non complet n'ont pas choisi leur temps de travail. Le système mis en place est égalitaire mais pas équitable. La participation est de 6,30 € pour tous. Monsieur **RATIER** trouve inacceptable qu'une proratisation soit imposée aux agents qui ne choisissent pas leur temps de travail alors que cette garantie est plus importante pour eux que pour les autres. A proportion, ces agents auraient plus que les autres mais cela permettrait de les encourager à prendre cette garantie.

Monsieur **PORTÉ** précise qu'une réponse sera apportée ultérieurement. Il convient d'étudier ce qu'il est possible de faire ou non.

Pour ce qui concerne le service propreté, hygiène des bâtiments (P.H.B.), Monsieur **GROS** apporte la réponse ci-après.

Monsieur **GROS** rappelle qu'une demande de reconfiguration des postes d'encadrement a été faite en 2013 pour ce service. Il a été répondu que cette demande doit s'étudier à l'échelle de la direction comme pour la direction éducation. D'autres projets de service doivent être étudiés au Centre Technique Municipal (C.T.M.), il a donc été décidé de décaler l'étude de ce dossier et non pas d'abandonner. La vision doit être aussi globale que possible.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. rappelle que ce dossier a commencé à être abordé le 4 juillet 2013. Des courriers ont été échangés sur ce sujet et des rencontres ont eu lieu. Des services sont moteurs pour faire reconnaître la montée en compétences de certains agents alors que pour le P.H.B., les agents sont en souffrance par ce manque de reconnaissance. Les agents ont 56 agents à encadrer. L'évaluation de ces agents représente un travail conséquent. Des réponses ont été apportées sur ce sujet, notamment sur la vision globale à avoir sur ce dossier mais il convient de s'engager sur des dates pour avancer.

Monsieur **GROS** rappelle que ce dossier sera présenté lors du premier comité technique de l'année 2015.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. suppose que cette évolution sera confortée par une étude métier menée par la D.R.H.

Monsieur **GROS** répond par la positive. Cela constitue un incontournable.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. souhaite aborder la question du planning des Agents de Surveillance de la Voie Publique (A.S.V.P.). La nouvelle municipalité a souhaité modifier les règles de stationnement et notamment instaurer la gratuité du stationnement le samedi toute la journée puis l'après-midi. Les horaires de travail des A.S.V.P. ont donc été modifiés. Le C.T.P.

aurait dû être consulté sur ces modifications. Le personnel demande de revoir l'aménagement du temps de travail compte tenu de ces nouveaux plannings. Un dialogue est nécessaire avec ces agents qui ont dû s'adapter à ces différents changements depuis avril 2014.

Monsieur **PORTÉ** souhaite préciser que les choses ne sont pas faites les uns contre les autres. On avance du mieux que l'on peut. Une réflexion est actuellement en cours sur la mise à plat de l'ensemble du service en fonction d'objectifs que s'est donnée la nouvelle municipalité en la matière. Cette réflexion sera partagée avec l'ensemble des organisations syndicales.

Monsieur **LEFEBVRE** confirme cette révision globale du service. Le projet sera soumis aux membres du C.T.P. Les A.S.V.P. sont en souffrance et un travail est engagé sur cet aspect. Une réunion globale des agents de la tranquillité publique est organisée avec les A.S.V.P., les policiers municipaux mais aussi les médiateurs sociaux. Tout le monde doit aller dans le même sens et les agents ne doivent pas être en situation de mal être au travail.

Madame **RAYNAUD** pour la C.G.T. demande, au delà de la réorganisation du service, s'il s'agit également d'une réorganisation de la direction ?

Monsieur **LEFEBVRE** répond par la positive. Cette étude est en cours.

Monsieur **PORTÉ** précise que le prochain Comité Technique ne pourra se tenir en décembre compte tenu des élections professionnelles et des congés de fin d'année. Il sera donc programmé en janvier 2015 et les organisations syndicales en seront informées le plus tôt possible.

La Roche-sur-Yon, le 31 décembre 2014

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

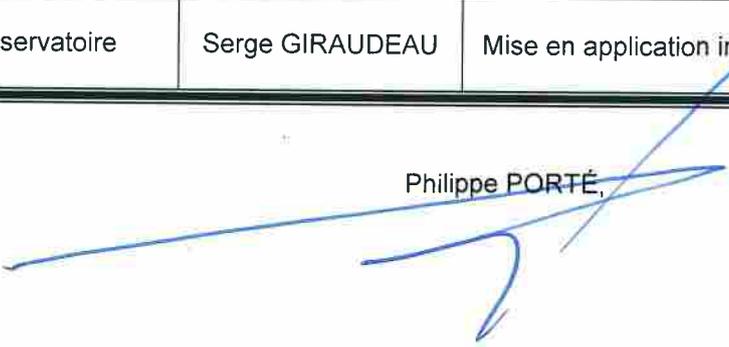
AUX MEMBRES DU C.T.P.

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CTP du 9 octobre 2014

**Suites réservées aux dossiers présentés
en comité technique paritaire du 9 octobre 2014**

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Réorganisation du service eau et assainissement mutualisé	Hervé CIFARELLI et Marie-Pierre KEREBEL	Mise en application immédiate
Bilan social 2013	Christophe GOGÉON	Information
Plan de formation 2014 - 2015	Vincent FENDELEUR	Mise en application dès 2014
Pôle administratif du conservatoire	Serge GIRAUDEAU	Mise en application immédiate

Philippe PORTÉ,



Le Président,
Philippe PORTÉ



La secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Sylvie DURAND



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

Benoit JAMONNEAU

