

La Roche-sur-Yon, le 18 février 2014

Direction Générale
Direction des
Ressources Humaines

N/Réf. : CG/EB/5 février 2014
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CTP

**COMPTE RENDU DU
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
DU 5 FEVRIER 2014**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur **REGNAULT**, titulaire, Monsieur **GUILLET**, titulaire, Monsieur **YOU**, titulaire, Madame **CEREIJO**, titulaire, excusée, remplacée par Madame **VIGNAULT**, suppléante, Monsieur **GROS**, titulaire, Monsieur **GIRAUDEAU**, titulaire, Monsieur **MALLARD**, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **MANCEAU**, suppléant, Monsieur **MENEGHETTI**, titulaire, Monsieur **SAUZEAU**, suppléant, Madame **PETIT**, suppléante.

Étaient excusées :

Madame **GUIBERT**, suppléante, Madame **VALIN**, suppléante, Madame **LOWE**, suppléante.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat C.F.D.T. :

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

Monsieur TISSEBRE, suppléant et Monsieur TOUVRON, suppléant étaient excusés.

- Syndicat C.G.T. :

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

- 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.

Le nom des membres titulaires prenant part au vote apparaît en gras.

Secrétaires de séance :

| | |
|--------------------|--|
| Secrétaire | : Madame VIGNAULT |
| Secrétaire adjoint | : Monsieur RATIER , syndicat C.F.D.T. |



Messieurs PIERRE et GOGÉON de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.

Le procès verbal du comité technique paritaire du 6 novembre 2013 est adopté avec l'observation suivante :

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. note une erreur page 4 pour le dossier relatif au régime indemnitaire complémentaire. En effet, il est indiqué : « *Monsieur RATIER pour la C.F.D.T. estime que certains agents sont déçus de ne percevoir que 300 ou 400 € par mois.* » or ce montant est un montant attribué par année.

Le procès verbal du comité technique paritaire du 4 décembre 2013 est adopté sans observation.

I – AVENANT AUX CONVENTIONS DE MUTUALISATION

Présentation par *Christophe GOGÉON*

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

C.G.T. : Abstention

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. précise que le syndicat C.G.T. s'abstient sur ce dossier dans la mesure où les clés de mutualisation sont définies de façon aléatoire.

II – DIRECTION EDUCATION, INADEQUATION GRADE / POSTE

Présentation par *Jean-Michel PIERRE et Rémi PRIEUR*

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande des précisions par rapport à la phrase suivante du rapport : « *la reconnaissance en inadéquation grade / poste (I.G.P.) sera également assortie d'une condition de réussite au concours afin de bénéficier d'un changement de catégorie hiérarchique.* » Madame **RENONCOURT** pense que ce principe ne reflète pas la réalité actuelle. Un concours est-il désormais nécessaire pour être nommé ensuite ?

Monsieur **GROS** précise qu'il s'agit de la réussite au concours ou à l'examen professionnel permettant une promotion interne. Ce principe est une évolution car ce n'est pas ce qui était appliqué jusqu'à présent.

Cette évolution est proposée car la collectivité s'intéresse aux missions, au poste qui constituent le fondement de l'I.G.P. Cela va dans le bon sens. On s'intéresse moins à la personne avec un avancement automatique accéléré quelques soient les compétences. On s'attache au niveau attendu du poste, à un niveau de responsabilités à un endroit donné.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. en déduit que deux cas de figure existeront pour la promotion des agents reconnus en I.G.P.

Monsieur **GROS** répond que comme dans toute évolution, il y a un avant et un après.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si cette nouvelle organisation s'inscrit dans le cadre de cette nouvelle règle.

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

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. attire l'attention sur le poste de l'assistante de gestion qui exerce ses missions dans le même cadre que les huit autres agents reconnus en I.G.P. Elle ne comprend pas pourquoi cet agent est laissé pour compte dans cette réorganisation ?

Monsieur **PRIEUR** répond que ses fonctions sont complètement différentes. Les huit autres agents font essentiellement de l'encadrement sur le terrain. Or l'agent en question fait un peu d'encadrement mais cela ne constitue pas le cœur de sa mission. Sa mission principale consiste à gérer les remplacements. Elle a eu un soutien depuis la rentrée sur cette mission. La réflexion est différente. L'entrée sur ce poste ne peut pas être la même que pour les autres agents, sans préjuger de la conclusion de l'étude métier menée par la D.R.H.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. demande si l'étude ne devait pas porter sur les neuf postes ?

Monsieur **PRIEUR** répond que les problématiques sont réglées les unes après les autres. Tout ne peut être réglé en même temps. De nombreuses choses ont été mise en œuvre depuis le lancement de la réforme des rythmes scolaires. Beaucoup de changements sont intervenus y compris pour le personnel des écoles. L'encadrement est maintenant étudié. Il convient de regarder les missions de ce poste posément.

Madame **RENONCOURT** pour S.U.D. estime qu'on peut considérer cet agent comme laissé pour compte.

Monsieur **GIRAUDEAU** répond qu'on ne peut dire cela. Les organisations syndicales ont été rencontrées fin novembre et il leur a été dit qu'un travail était en cours sur ce dossier. L'agent n'a pas été laissé dans la difficulté dans la mesure où un agent en renfort lui a été attribué pour gérer les remplacements plus nombreux. Un travail de fond est réalisé par la D.R.H. notamment pour ce qui concerne l'étude métier. Par ailleurs, cet agent dépend à la fois de la direction éducation et de la direction des ressources humaines. L'étude conduite actuellement est un peu plus élargie que celle qui a été menée pour les autres encadrants de la direction éducation. Il convient de laisser le temps nécessaire pour mener cette étude. Il n'est pas question de nommer les agents ici mais de statuer sur des niveaux de postes. Le résultat de l'étude en cours pourra être soumis à un prochain C.T.P.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. demande si cette nouvelle règle relative aux I.G.P. sera étendue à l'ensemble des agents de catégorie A et B ? Si tel est le cas, il conviendra de revoir les indicateurs locaux. En effet, les agents en I.G.P. sont priorisés sans condition dans les indicateurs locaux. Le syndicat C.F.D.T. demande également que soit pris en compte la validation des acquis et de l'expérience.

L'organigramme présenté semble plus cohérent : les responsables de service sont positionnés en catégorie A, les agents de terrain sont en catégorie C et les encadrants intermédiaires en catégorie B.

Des moyens humains et matériels importants ont été accordés suite à la réforme pour pallier aux besoins des enfants. Des problèmes persistent cependant. Il semble important d'accompagner tous les agents pour les aider à faire face aux difficultés.

Monsieur **RATIER** a le sentiment que cette direction a bénéficié d'un traitement particulier, peut être nécessaire par rapport à la réforme des rythmes scolaires. Le syndicat C.F.D.T. souhaite que la même attention soit portée sur l'ensemble des directions.

Monsieur **GROS** confirme que la collectivité a fait ce qu'il fallait pour que la réforme soit une réussite au regard des enjeux tels qu'ils étaient fixés. Monsieur **GROS** confirme que la V.A.E. (validation des acquis de l'expérience) doit être prise en compte. Elle est d'ores et déjà visée dans les indicateurs. La collectivité a toujours accompagné les agents qui s'engagent dans des processus de V.A.E., particulièrement dans le secteur social. La collectivité continuera à le faire par la suite, c'est une vraie volonté.

L'évolution de la règle afférente aux I.G.P. doit amener une réflexion sur la révision des indicateurs locaux, en effet. D'ici cette réflexion, ce qui guidera les choix sont l'équité et l'équivalence de traitement.

Madame **BAUSSON** pour F.O. reconnaît la montée en puissance des agents reconnus en catégorie B. Le rapport précise que la reconnaissance en I.G.P. sera assortie d'une condition de réussite au concours afin de bénéficier du changement de catégorie hiérarchique. Pour Madame **BAUSSON**, la reconnaissance des postes en catégorie B est actée en C.T.P. mais il s'agit bien de la nomination qui est assortie d'une réussite au concours ou à l'examen professionnel.

L'équité sera à revoir dans le cadre des indicateurs locaux.

Le poste d'assistante de gestion fait l'objet d'une attention particulière. Il convient de ne pas oublier également le poste de correspondant des écoles. Cet agent a aussi connu une montée en puissance de sa charge de travail. Sans parler de reconnaissance en catégorie B, il convient d'étudier l'impact que la réforme des rythmes scolaires a pu avoir sur ses missions. Tous les agents ont été impactés et il convient de ne pas oublier cet agent.

Monsieur **PRIEUR** répond qu'il a reçu cet agent récemment et a fait un retour à la D.R.H. Ce poste fait partie des postes qui vont être regardés. Il ne s'agit pas pour autant de faire passer tous les postes en catégorie B. Il s'agit de revoir la dimension de son poste qui a été impacté notamment par ce qui est fait en maternelle et en animation.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il aurait été intéressant de le noter dans le rapport par équité à l'égard de l'ensemble des collègues.

Monsieur **LE MAIRE** indique que tout ne peut pas être fait en même temps.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. se réjouit de l'avancée de ce dossier. Il a bien noté que des choses sont en cours et pourront évoluer dans les mois qui viennent. Il conviendra de ne pas oublier également les référents accueil et les animateurs. Le temps de travail de ces agents pourra augmenter.

Monsieur **LE MAIRE** précise que l'objectif est d'avancer. La réforme n'a pas été simple à mettre en place, il convenait juste de laisser le temps de la réflexion.

Monsieur **PRIEUR** répond qu'un travail est engagé avec la D.R.H. sur les référents. Ils seront rencontrés prochainement.

Monsieur **LE MAIRE** précise que ce dossier nécessite un suivi permanent. Il convient de s'adapter aux besoins en permanence. Monsieur **LE MAIRE** félicite l'ensemble des agents du travail réalisé pour mettre en œuvre cette réforme.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souligne que les référents sont au cœur du système, en première position par rapport aux enfants et aux parents. Les évolutions par rapport à leurs postes seront proposées avant la fin de l'année scolaire pour une mise en œuvre en septembre 2014 ?

Monsieur **PIERRE** ne donnera pas de calendrier quant à ces postes. Le travail est en cours. Les échéances seront respectées pour avancer sur le dossier des référents. Il s'agit bien de travailler avec les personnels et ne pas répondre à un cahier revendicatif.

Monsieur **LE MAIRE** souhaite que le temps de l'analyse et la concertation soit pris. Un plan de formation est engagé afin que les agents puissent mieux se positionner, notamment les A.T.S.E.M.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

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

S.U.D. : Abstention

III – REORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA COMMANDE PUBLIQUE

Présentation par Emmanuel GROS, Brigitte DELISLE et Morgane LOUSSOUARN

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si le service achats est composé notamment de 2 agents de catégorie C car ce point n'est pas précisé dans le rapport ?

Monsieur **GROS** confirme qu'il y a bien 2 postes de catégorie C. Le nombre de postes est le même que celui acté au C.T.P. de l'année dernière.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. estime qu'il aurait été intéressant d'avoir l'ancien organigramme pour effectuer un comparatif du nombre de postes selon la catégorie.

Monsieur **GROS** répond que l'organigramme est composé de 4 postes de catégorie A et 1 poste de catégorie B, ce qui correspond à ce qui existe actuellement. Il s'agit des postes et non pas des agents. Il est à noter qu'un agent de catégorie B occupe un poste de catégorie A. Un poste de catégorie A sera occupé par le directeur de la commande publique.

Madame **BAUSSON** pour F.O. constate qu'un agent est enlevé du service marchés publics.

Monsieur **GROS** répond que ce poste est redéployé sur la direction. Par ailleurs, un poste de catégorie A a été créé sur le service achats. Ce poste sera occupé au 1^{er} avril 2014. L'organisation n'est pas la même. Le volume de travail est différent car il est proposé de déléguer aux directions opérationnelles certaines missions, notamment en terme de suivi

financier des marchés, ce qui permettra de gagner un ou deux postes en équivalent temps plein à terme.

Par ailleurs, la période écoulée a été extrêmement faste en terme de marchés publics compte tenu des différents investissements entrepris. Il est peu probable qu'un tel niveau d'investissement se représente.

Madame **BAUSSON** pour F.O. estime qu'il y a bien un changement car le service des marchés publics aura un agent de catégorie A en moins. Ceci se combinant au départ en retraite de la responsable du service qui avait l'antériorité et la technicité. En attendant la simplification du suivi des marchés, la charge de travail est conséquente et cela est inquiétant. Madame **BAUSSON** demande si des renforts sont prévus dans cette attente ?

Monsieur **GROS** répond qu'un tuilage est organisé pour répondre à cette problématique. Monsieur **GROS** fait remarquer qu'un tel tuilage est exceptionnel et cela ne se produit pas souvent.

Madame **BAUSSON** pour F.O. répond que ce service est stratégique pour la collectivité.

Monsieur **GROS** ajoute qu'il a toujours été attentif à la charge de travail. Une réponse a toujours été trouvée pour qu'il n'y ait pas de catastrophe. Si des soucis se présentent, une réponse adéquate sera apportée.

Madame **BAUSSON** pour F.O. a l'impression que ceci est un peu risqué. Par ailleurs, Madame **BAUSSON** souligne que les agents de catégorie C du service des marchés publics assument une technicité et une charge de travail importante. Un regard pointu sur leurs missions devrait être apporté également pour faire un parallèle avec les postes de la direction éducation.

Monsieur **PIERRE** refuse d'agir par comparaison. Lors de la rencontre du personnel des marchés publics, il a été indiqué que leurs missions pourraient être regardées par rapport aux impacts de la réorganisation. Cela ne signifie pas pour autant que les postes seront reconnus en catégorie B mais rien n'a été exclu.

MISE AU VOTE : unanimité

IV – NOUVEAUX PLANNINGS DU SERVICE SOINS A L'E.H.P.A.D. DE LA VIGNE AUX ROSES

Présentation par Mickaël MANCEAU et Christine GUINTARD

Madame **GUINTARD**, suite à une sollicitation unanime des auxiliaires de soins, demande d'inverser les horaires sur deux secteurs. Les agents effectuent le même roulement pendant une année. Lorsque les auxiliaires de soins finissent à 21 heures la semaine, elles souhaitent finir plus tôt le week-end. Les autres collègues font l'inverse.

Monsieur **LE MAIRE** estime que s'il y a l'unanimité sur cette demande, elle peut être mise en œuvre.

Madame **BAUSSON** pour F.O. demande si la formation des aides médico-psychologues (A.M.P.) est la plus adaptée à ce type de poste ?

Madame **GUINTARD** répond que la formation initiale des A.M.P. est la plus adaptée pour travailler auprès de ce type de personnes. On ne peut pas exclure pour autant, les aides soignantes qui se sont intéressées à ce type de personnes et qui ont acquis une expérience auprès de ce public.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. se réjouit quant aux postes attribués à cette résidence fin 2013. Cela va permettre d'apporter un plus pour le personnel et permettre de mieux prendre en compte les personnes âgées désorientées. Il est important de prévoir une évolution de la

structure dans le futur compte tenu de l'évolution du G.I.R. (qui correspond à l'évaluation du degré de dépendance des personnes âgées).

Par ailleurs, le personnel est volontaire, ce qui est positif.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. souligne que les plannings ont été travaillés et débattus avec les agents en poste au sein de la résidence.

Madame **BAUSSON** pour F.O. souligne également que les dossiers préparés sont présentés aux partenaires sociaux en amont du C.T.P., ce qui simplifie la lecture du dossier et la prise de recul.

MISE AU VOTE : unanimité

V – NOUVEAU PLANNING ET NOUVELLE ORGANISATION DE L'UNITE DU HAMEAU A L'E.H.P.A.D. DE SAINT ANDRE D'ORNAY

Présentation par Mickaël MANCEAU et Christine FORICHON

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. regrette que l'existence du Hameau à la résidence de St André n'ait pu s'accompagner de la présence en personnel adéquate. Monsieur JAMONNEAU se réjouit donc de cette nouvelle dotation en personnel permettant à cette structure de fonctionner convenablement.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. souligne que les remarques formulées par la C.F.D.T. lors des réunions préparatoires ont été prises en compte, notamment pour ce qui concerne les repos nocturnes. Il avait été demandé de revoir les amplitudes horaires des agents le week-end car le protocole A.T.T. n'était pas respecté mais cela semble difficile à mettre en place compte tenu des contraintes de la résidence. Cette question reste entière mais ne doit avoir d'impact sur les roulements.

Monsieur **MANCEAU** précise qu'un changement a été proposé pour diminuer l'amplitude horaire mais l'équipe n'a pas souhaité mettre en place cette solution. Cependant, l'amplitude sur la semaine a été réduite suite aux réunions préparatoires.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. estime que la « petite » semaine qui permet de poser les congés n'intervient que toutes les 6 semaines. Sera-t-il possible de poser des congés pendant les semaines à 35 heures comportant des matins et des soirs ?

Madame **FORICHON** répond que cela pourra être testé pendant 6 mois.

Monsieur **RATIER** pour la C.F.D.T. pose la question de la pose de congés lors de la « petite » semaine de 26 heures pour l'agent des services hôteliers ?

Madame **FORICHON** répond que les congés sont posés en heures, cela ne posera pas de problème.

Madame **ROUAULT** pour la C.F.D.T. s'inquiète pour l'agent des services hôteliers qui se retrouve seul le samedi soir et le dimanche soir.

Madame **FORICHON** répond qu'elle ne sera pas seule. Actuellement, ces agents sont dans cette même configuration.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. pose la question d'un point d'étape par rapport à la mise en place de cette nouvelle organisation.

Monsieur **MANCEAU** répond qu'un point sera fait comme pour la résidence Boutelier.

MISE AU VOTE : unanimité

VI – DELEGATION DE SERVICE PUBLIC PAR VOIE DE CONCESSION POUR LA CONSTRUCTION ET L'EXPLOITATION D'UN RESEAU DE CHALEUR AYANT RECOURS A DES ENERGIES RENOUVELABLES

Présentation par Claudie TRICOIRE

Madame **TRICOIRE** précise qu'un seul périmètre a été retenu pour cette Délégation de Service Public (D.S.P.) au lieu de deux comme précisé dans le rapport. L'ensemble du territoire de la commune a été retenu comme périmètre.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande si les réseaux existants seront utilisés ou sera-t-il fait appel à de nouveaux réseaux ?

Madame **TRICOIRE** répond que des nouveaux réseaux seront utilisés mais aussi des réseaux existants tels que ceux de Vendée Habitat qui utilise un réseau de chaleur.

Monsieur **PARPAILLON** pour la C.G.T. demande si l'enfouissement des autres réseaux tels que le haut débit peut permettre d'inclure ce réseau ?

Monsieur **LE MAIRE** répond qu'il convient de trouver une solution pour ne pas démolir les voiries juste refaites.

Madame **TRICOIRE** espère que les réseaux pourront être passés au maximum dans les vallées.

Monsieur **JAMONNEAU** pour la C.G.T. demande si le particulier pourra y avoir accès ?

Madame **TRICOIRE** répond qu'initialement, cela correspondait à une volonté de la collectivité. Cependant, cette option ferait appel à des investissements trop importants.

Monsieur **LE MAIRE** ajoute que les co-propriétés seraient concernées ainsi que les bailleurs sociaux. Ce système concerne les bâtiments importants.

Monsieur **SAUZEAU** précise que la Ville développe une stratégie d'enfouissement en même temps que les travaux.

MISE AU VOTE : unanimité

Le Président,
Pierre REGNAULT

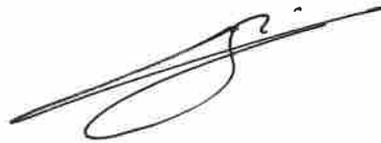


Le secrétaire
Pour les représentants de la collectivité

Françoise VIGNAULT



Le secrétaire adjoint
Pour les représentants du personnel
Syndicat C.F.D.T.
Hervé RATIER



La Roche-sur-Yon, le 18 février 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 5 février 2014

Suites réservées aux dossiers présentés en comité technique paritaire du 5 février 2014

| Libellé du dossier | Référent | Suite réservée |
|---|--|---|
| Avenant aux conventions de mutualisation | Christophe GOGÉON | Mise en application au 1 ^{er} mars 2014 |
| Direction éducation, inadéquation grade / poste | Rémi PRIEUR Jean-Michel PIERRE | Mise en application au 1 ^{er} mars 2014 |
| Réorganisation de la direction de la commande publique | Emmanuel GROS, Brigitte DELISLE, Morgane LOUSSOUARN | Mise en application immédiate |
| Nouveaux plannings du service soins à l'E.H.P.A.D. de la Vigne aux Roses | Mickaël MANCEAU, Christine GUINTARD | Mise en application immédiate (dès recrutement des agents) |
| Nouveau planning et nouvelle organisation de l'unité du Hameau à l'E.H.P.A.D. de St André d'Ornay | Mickaël MANCEAU, Christine FORICHON | Mise en application immédiate (dès recrutement des agents) |
| Délégation de service public par voie de concession pour la construction et l'exploitation d'un réseau de chaleur ayant recours à des énergies renouvelables | Claudie TRICOIRE | Mise en application immédiate : approbation de la D.S.P. au conseil municipal du 26 février 2014 |

Pierre REGNAULT,

