

Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Compte rendu du CT du 6 octobre 2015

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE

DU 6 OCTOBRE 2015

Pour les représentants de l'établissement :

Monsieur **DARNICHE**, titulaire, Monsieur **DAVID**, titulaire, Monsieur **BATIOT**, titulaire, excusé, remplacé par Monsieur **BESSEAU**, suppléant, Monsieur **VIAULT**, titulaire, Monsieur **OLIER**, titulaire, Madame **BARRÉ-IDIÉ**, suppléante, Monsieur **RENOIR**, suppléant, Madame **PONSOT**, suppléante

Était excusée :

Madame **DURAND**, suppléante

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat C.F.D.T. :

Monsieur **LEMASSON**, titulaire, Monsieur **BOUDEAU**, titulaire, excusé, remplacé par Madame **BARON**, suppléante

Monsieur **ROY**, suppléant était excusé

▪ Syndicat C.G.T. :

Madame **COURANT**, titulaire, Madame **GALLAIS**, suppléante

▪ Syndicat F.O. :

Madame **TREVIEN-BOUSSARD**, titulaire, Madame **LUCAS**, suppléante

▪ Syndicat S.U.D. :

Madame **AMMOUR**, titulaire, Madame **HASCOET-BUTON**, suppléante

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

La Présidence est assurée par Monsieur DAVID dans l'attente de l'arrivée de Monsieur DARNICHE.

Secrétaires de séance

Secrétaire : Monsieur Yannick DAVID
Secrétaire adjointe : Madame COURANT, syndicat CGT



Monsieur GOGÉON de la direction des ressources humaines, assure l'assistance administrative.

Monsieur DARNICHE présente Madame PONSOT, Directrice générale adjointe équipements et espaces publics et Monsieur RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Le compte rendu du comité technique paritaire du 18 juin 2015 est adopté sans observation.

I – TAUX DE PROMOTION

Présentation de Monsieur VIAULT et Monsieur RENOIR

Monsieur VIAULT précise qu'une rencontre avec les partenaires sociaux a été organisée dans le cadre de l'examen de la procédure des avancements de grade et que la révision du taux de promotion s'inscrit également dans ce dispositif. Le souhait est de débloquer les quotas afin d'examiner la situation de l'ensemble des agents promouvables. Toutefois, cette mesure n'entraînera pas la nomination de tous les agents puisque, par ailleurs, des critères seront réaffirmés, notamment de qualité de service, de capacité, d'aptitude mais également des critères d'ancienneté, de formation ... Il semble injuste de ne pas proposer certains agents, uniquement parce qu'il existe une limite artificielle et infondée. En revanche, une analyse précise et objective devra être mise en place, pour juger le bien fondé de l'avancement. Les quotas sont dorénavant tous à 100 %.

Pour **Monsieur RENOIR**, la démarche s'inscrit parallèlement au lancement de la procédure d'entretien professionnel annuel. L'encadrement a été informé de cette nouvelle procédure et doit proposer l'avancement d'un agent dans le cadre de l'entretien et établir une note circonstanciée. Cette proposition se fait sur la base des critères statutaires fixés par la réglementation : la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle. Cette proposition permet de valoriser les missions supplémentaires exercées par l'agent et également ses capacités à exercer d'autres fonctions. Ceci permettra également dans le cadre de la promotion interne de proposer un agent qui occupe un poste d'un cadre d'emplois supérieur, ou encore la promotion d'un agent pour lequel on détecte un potentiel, une capacité à occuper un poste d'un cadre d'emplois supérieur. L'agent pourra ainsi être nommé dans ce nouveau grade dans le cadre d'une mobilité ou si cela est possible, dans le cadre de la transformation de son poste. La Direction des ressources humaines sera très attentive quant à la note circonstanciée qui viendra à l'appui de l'avis favorable rendu par les directeurs. Les missions, le parcours professionnel, la formation... tous ces éléments seront pris en compte dans la décision finale. Une réunion est prévue au mois de novembre avec les partenaires sociaux pour examiner l'ensemble de ces éléments. Monsieur RENOIR rappelle également les contraintes imposées par la réglementation : examens professionnels, ratios qui sont à respecter.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, rappelle que lors d'une rencontre, il avait été convenu que la collectivité informerait les encadrants. Elle souhaite savoir si cette information leur a bien été communiquée et s'il leur a été précisé qu'en plus de l'entretien individuel, ils devaient fournir une note circonstanciée pour aider à la prise de décision.

Monsieur VIAULT souligne que lors de la conférence d'encadrement de la semaine dernière, l'information sur cette nouvelle procédure a été donnée aux cadres, pratiquement tous présents à cette réunion. Il rappelle que la note circonstanciée devra obligatoirement être signée par le directeur et le responsable de service. De plus, l'avis du N +1 sera demandé pour les directions les plus volumineuses et la hiérarchie devra contrôler que la proposition faite soit étayée et motivée.

Pour **Madame AMMOUR**, syndicat SUD, les ratios à 100 % étaient une demande de son syndicat depuis plusieurs années mais sans imaginer la mise en place de toute cette procédure. Elle souligne que beaucoup d'agents des collectivités territoriales ne passent ni concours, ni examen, comptant obtenir au fil du temps une promotion. Le syndicat SUD est favorable à cette mesure car certains agents ne font pas d'effort et bénéficient, malgré tout, d'avancements. Ce changement va probablement remotiver certains agents. En revanche, certains agents peu formés, rencontrent des difficultés et ne souhaitent pas passer de concours ou d'examen. Ces agents peuvent alors s'inquiéter de cette nouvelle procédure. Auront-ils encore la possibilité de bénéficier d'avancement de grade, ne serait-ce qu'un avancement de la 2^{ème} à la 1^{ère} classe ? Il ne faudrait pas laisser ce personnel de côté.

Monsieur VIAULT rappelle que des grades seront identifiés, comme pour l'accès à la 1^{ère} classe par exemple, et ne nécessiteront pas d'évolution dans les missions pour être nommé. En revanche, la position ne sera pas la même pour les changements de catégorie hiérarchique. Il existe 3 possibilités :

- l'agent occupe un poste qui peut évoluer → requalification du poste sur une catégorie supérieure,
- l'agent ne peut pas évoluer sur le poste mais un autre poste correspondant à la catégorie existe dans son service ou sa direction → changement de poste,
- l'agent fait l'objet d'une mobilité sur un poste correspondant à son nouveau grade au sein d'une autre direction. La Direction des ressources humaines sera en charge de trouver une solution.

Monsieur VIAULT souligne que certains encadrants ne proposent pas l'agent à la promotion interne car il n'existe aucun poste vacant correspondant dans la direction. La collectivité veut dynamiser ce processus. La solution recherchée est de concilier l'évolution de la structure et celle des agents.

Monsieur RENOIR évoque la nécessité de travailler également sur les avancements de grade de certains cadres d'emplois qui correspondent à des métiers pour lesquels une évolution n'est pas forcément possible. Par exemple, il peut s'agir du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture ou des ATSEM. Pour ces deux métiers, les agents effectuent toujours le même travail, sans évolution des missions. Il appartient à l'encadrant de valoriser l'implication et la motivation de l'agent.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, a déjà travaillé en crèche et imagine très bien comment s'impliquer et impulser de nouveaux projets dans ce domaine. En revanche, elle s'interroge plus pour l'agent qui travaille au service propreté et hygiène des bâtiments, qui peut rencontrer plus de difficultés pour passer un examen professionnel. Cet agent restera-t-il toute sa carrière à l'échelle 3 ? La collectivité aura-t-elle la volonté de le faire évoluer ? Il est difficile d'impulser de nouveaux projets dans ce service et beaucoup d'agents sont concernés.

Monsieur VIAULT reconnaît que ces fonctions permettent peu de perspectives d'évolution, deux ou trois grades sont accessibles. Il faut toutefois inciter les agents à suivre des formations afin d'évoluer. Il est parfois possible de proposer à quelques

agents, des postes avec un peu plus de responsabilités et d'évoluer sur des grades d'agent de maîtrise. Il peut être proposé également une mobilité entre filières. Une réflexion sur l'organisation fonctionnelle de ces services est envisagée afin d'examiner la possibilité d'instaurer des niveaux de responsabilités intermédiaires, accessibles aux agents de la base.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, rappelle que seulement 2 agents du service propreté et hygiène des bâtiments font les entretiens d'évaluation. Cela représente 54 agents à évaluer en 2 mois ½. Afin d'effectuer des entretiens de qualité avec des notes circonstanciées, ces agents auront besoin d'aide.

Monsieur VIAULT le reconnaît. C'est un sujet de réflexion qui va être soumis à étude. Il convient de mieux structurer le service et surtout de limiter le nombre d'agents suivis par un même encadrant.

Madame COURANT, syndicat CGT, se réjouit de cette proposition de suppression de quotas, cette demande avait été formulée par le passé. Madame COURANT donne lecture de l'intervention jointe en annexe.

En réponse à l'intervention du syndicat CGT, **Monsieur RENOIR** tient à préciser qu'il existe aussi l'avancement d'échelon au minimum dans la collectivité, alors que la réglementation prévoit aussi l'avancement au maximum. De plus, la refonte régulière des grilles indiciaires permettent également d'augmenter la rémunération de base des agents.

Bien que très satisfaite de la proposition faite, **Madame COURANT**, syndicat CGT, rejoint les propos du syndicat SUD concernant les postes pour lesquels les évolutions de carrière sont difficiles, même si les missions sont correctement effectuées. Elle entend que l'ancienneté n'est pas le premier critère mais certains agents de la collectivité sont depuis 30 voire 35 ans sur ces postes difficiles. De ce fait, il faut tenir compte malgré tout de l'ancienneté.

Monsieur GOGÉON ne partage pas les craintes évoquées par Madame AMMOUR, notamment pour l'accès à la première classe. Les agents sans examen professionnel, peuvent tout de même bénéficier d'avancements, notamment pour les agents n'ayant pas de formation adéquate. Si le service valorise la motivation, l'implication d'un agent, celui-ci pourra avancer au même titre que les autres.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, prend note et évoque la possibilité de réaliser un bilan dans un an.

Monsieur DARNICHE estime que le déblocage des quotas est une bonne décision approuvée par tous.

Monsieur VIAULT précise que les élus ont entièrement validé ces propositions.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

II – REORGANISATION DU SERVICE HABITAT – POLITIQUE GENS DU VOYAGE

Présentation de Cécile DALAIS

Le service a rencontré un certain nombre de difficultés sur les aires d'accueil des gens du voyage. Deux gestionnaires ont été recrutés sur cette mission, ce qui engendre des difficultés en cas d'absence de l'un, notamment l'été qui est une période assez chargée. Dix agents se sont succédés sur ce poste. Du fait de la complexité des missions, un contrat d'une durée de 3 mois était proposé dans un premier temps, puis prolongé de 6 mois, avec comme objectif une stagiairisation. Le

gestionnaire doit avoir un profil social mais également un profil technique pour être en capacité d'effectuer quelques remises en état. Certains agents recrutés n'ont pas souhaité poursuivre sur ce poste et d'autres n'ont pas été maintenus. Compte tenu de cette complexité, les élus ont décidé de passer par un prestataire, professionnel dans ce domaine. Une consultation est en cours actuellement.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, a bien compris la complexité de la situation. Ces créations de poste sont récentes et elle se demande si d'autres solutions que la suppression de ces deux postes, étaient envisageables ? Le recrutement d'autres agents permettrait d'étoffer l'équipe existante, par exemple. Ces agents ont pu se sentir seuls. Plus nombreux, la mission aurait été appréhendée différemment.

En réponse, **Madame DALAIS** rappelle que les agents sont face à public spécifique, c'est la raison pour laquelle les gestionnaires sont accompagnés dans leurs missions. Il semble difficile de multiplier les postes. Différentes formules ont été testées, sans succès. Les entreprises qui répondront à cette consultation, sont spécialisées dans ce domaine.

Monsieur DAVID tient à avoir une pensée pour l'agent qui a été victime d'actes de violences graves sur les aires d'accueil au mois d'août. L'agent est traumatisé car il a été agressé physiquement. **Monsieur DAVID** confirme que cette mission ne sera plus gérée en régie mais souhaite savoir si les missions du poste de responsable politique habitat privé demeurent en l'état ?

Madame DALAIS le confirme. Le projet social reste à conduire et le prestataire ne restera pas seul. La responsable devra suivre également les travaux et l'entretien des aires, le contrôle du gestionnaire sur les missions à effectuer, l'accompagnement à la sédentarisation, l'élaboration de bilans d'occupation des aires afin de percevoir les aides de la C.A.F. La responsable actuelle fait plus que ce qui lui est demandé sur cette thématique.

Monsieur VIAULT précise que cet agent n'était qu'à mi-temps sur cette mission. Auparavant, il participait également à la politique de l'habitat.

Madame DALAIS précise que la responsable pourra travailler également sur la mise en œuvre du projet social qui n'a pas pu être réalisé jusqu'à présent, du fait de la gestion quotidienne des aires.

Monsieur VIAULT estime que l'un des motifs principaux de cette réorganisation, est la sécurité des agents. Pour faire suite à l'agression en août dernier, il a interdit aux agents de se rendre sur les aires. Ce public est très difficile à gérer et il souligne que les prestataires, spécialistes en la matière, ont l'habitude et les moyens pour le gérer. Il souligne la difficulté pour le gestionnaire de se rendre sur les aires et d'être face à une population réfractaire.

Madame COURANT, syndicat CGT, entend la réponse de **Monsieur VIAULT** et rappelle que lors de la création de ces postes en 2012, quelques syndicats avaient interpellé la collectivité quant à la nécessité d'accompagner les agents recrutés face à une mission complexe. Elle estime qu'il est regrettable de supprimer des postes. Elle comprend les raisons pour lesquelles il est fait appel à un prestataire mais estime que le recrutement de gestionnaires supplémentaires aurait amélioré cette mission car c'est un travail lourd et difficile pour les agents.

Monsieur VIAULT précise que les postes seront supprimés. L'agent contractuel a quitté la collectivité et l'autre agent, qui est statutaire, sera réaffecté. Sur le plan humain, il n'y a aucun préjudice. A l'heure actuelle, il ne s'agit pas de créer des postes mal employés. Trois agents ont déjà été amenés à gérer les aires, ce qui était largement suffisant. Le problème n'est pas le nombre d'agents affectés sur cette mission. S'il faut recruter des travailleurs sociaux ou des policiers, il faut alors se

poser des questions en terme budgétaire. Le marché de prestataire revient au coût des deux postes de la collectivité.

Madame DALAIS précise que ce travail est usant moralement et que les gestionnaires ne peuvent rester sur ces postes trop longtemps. Il conviendra de recruter régulièrement et former de nouveaux agents.

Monsieur DAVID précise que la force de ces prestataires de service réside dans le fait que les agents effectuent différentes missions relatives aux aires d'accueil des gens du voyage mais également à la surveillance de bâtiments, de concerts... Ils ne travaillent pas toute l'année uniquement sur les aires d'accueil.

Monsieur DARNICHE souligne qu'il existe des publics très différents au sein de cette communauté : ceux habitués à un secteur géographique comme la Vendée et ceux des grands passages. Le coordinateur départemental, chargé de recevoir les demandes des groupes importants venant en transhumance, a des difficultés à gérer la situation. La commune de Mouilleron-le-Captif a connu le passage d'un groupe d'une quarantaine de caravanes, entré par effraction et refusant d'aller sur l'aire d'accueil des gens du voyage. Ce groupe attendu au mois d'août, a avancé sa venue à la mi-juillet. La crédibilité de ces personnes est forcément mise en cause. La collectivité a créé des aires de grands passages et a ainsi répondu à la réglementation. Il souligne que les élus sont tout autant agressés que les gestionnaires des aires d'accueil. Les gens du voyage se présentent en mairie pour faire part de leur installation et signalent qu'ils se sont branchés. Ils viennent en force, ce qui n'est plus tolérable. Les élus de l'Agglomération ont souhaité faire appel à des entreprises spécialisées, avec du personnel formé et ayant d'autres missions. Cet accueil sera toujours difficile pour les personnes affectées sur ces missions.

Suite au départ de Madame DALAIS, **Madame TRÉVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, avait l'intention d'alerter l'administration et le C.H.S.C.T. quant à la souffrance des cadres qui travaillent également sur ce dossier. En effet, ces derniers encadrent les gestionnaires et se trouvaient à la limite de la rupture. Les deux cadres ont beaucoup souffert car les gens du voyage se déplaçaient pour les rencontrer au 24 rue Gosciny.

Monsieur GOGÉON souligne la pertinence de cette intervention car il a été question des gestionnaires mais l'encadrement a également beaucoup souffert. Les cadres ont soutenu les agents et par ricochet, ont été impactés.

Monsieur VIAULT souligne que la Direction générale a également été présente lors de ces événements.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, le reconnaît mais rappelle que cette situation durait depuis trois ans et les cadres étaient à bout.

Monsieur OLIER souscrit complètement. La décision a été prise très rapidement. Il voyait la situation évoluer dans le mauvais sens, les limites étaient atteintes.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité
--

III – TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DU PLIE *Présentation de Brigitte CARANTA*

Les horaires de présence des agents sont de 8 heures 30 à 12 heures 30 et de 13 heures 30 à 17 heures 30 du lundi au vendredi. Le public est accueilli de 9 heures à 12 heures et de 14 heures à 17 heures. Le tableau joint indique la présence des agents en fonction du temps de travail.

Monsieur GOGÉON souligne que ce dossier a été présenté en amont.

Monsieur LEMASSON, syndicat CFDT, souhaite avoir des précisions quant au planning de la chargée de missions parcours qui fait 40 heures par semaine.

Monsieur GOGÉON explique qu'un horaire de 40 heures effectives a été noté sur le tableau. Cet agent est cadre A et par conséquent fait plus de 35 heures par semaine. En contrepartie, elle bénéficie, comme tous les cadres A de la Ville et de l'Agglomération, des 12 jours cadre.

Madame CARANTA précise que le PLIE a répondu à des appels d'offre du Fonds Social Européen et le temps de travail est valorisé auprès de cet organisme.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, tient à souligner l'importance des préparations réalisées en amont des comités techniques, ce qui permet d'avoir toutes les précisions sur les dossiers avant la séance. Elle espère que ces présentations vont perdurer.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

IV – REORGANISATION DE LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION

Présentation de Gilles RENOIR en l'absence de Monsieur BALAT.

Monsieur DAVID souligne que l'on passe de 26 postes dans la situation actuelle à 28 dans la réorganisation proposée, ce qui est étonnant pour une réorganisation.

Monsieur RENOIR répond que seul un poste s'ajoute.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, pense qu'il s'agit du poste de chargé de publications Web de la médiathèque.

Monsieur GOGÉON confirme que ce poste de catégorie B, a été rattaché à la direction de la communication et que, par conséquent, il ne s'agit pas d'un poste créé.

Madame BARON, syndicat CFDT, pense qu'une erreur existe tout de même car ce poste est de catégorie B et le nombre d'agents de cette catégorie n'a pas été modifié entre l'organigramme actuel et l'organigramme proposé.

Monsieur GOGÉON s'étonne de cette erreur car tout a été recalculé à plusieurs reprises.

Monsieur DAVID souligne qu'à l'heure de la mutualisation, des économies d'échelle, il convient d'être vigilant qu'une réorganisation n'engendre pas de postes supplémentaires. Les maires des petites communes sont attentifs à de telles situations.

Pour confirmer les propos de Monsieur DAVID, **Madame BARRÉ-IDIER** précise qu'elle est journaliste, photographe, Webmaster pour sa commune.

Monsieur GOGÉON précise qu'il ne s'agit pas de postes créés. Ces postes existent déjà dans la collectivité mais ils sont rattachés différemment. Cette proposition a été faite pour respecter une certaine cohérence en terme de missions.

Monsieur DARNICHE partage la remarque de Monsieur DAVID. Dans le cadre de la mutualisation et de l'élaboration du schéma de mutualisation qui est en cours, il convient de montrer nos capacités à faire des économies.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souligne que les agents de la direction communication n'ont pas été informés de la présentation en comité technique d'un nouvel organigramme. Tous les agents de la direction n'ont pas eu cette information, certains l'ont découvert dans la presse. Ce qui est dommage en terme de communication dans une direction de la communication. Les agents concernés auraient pu avoir l'information avant le comité technique, même si cette réorganisation est validée par cette instance. Lors de la réunion préparatoire, Monsieur BALAT, directeur de la communication, a avoué attendre le passage en comité technique pour en parler à ses agents.

Monsieur GOGÉON souligne que Monsieur BALAT a modifié ses propos en fin de réunion, en précisant que le poste de directeur adjoint a été dévoilé dans la presse mais le projet a été discuté avec les agents de la direction.

Ce n'est pas l'information que **Madame TRÉVIEN-BOUSSARD**, syndicat FO, a eu. Selon elle, les choses se sont faites à l'envers. Il serait bien que les agents soient associés lors des réorganisations.

Monsieur GOGÉON précise que les partenaires sociaux changent leurs discours. Auparavant, les partenaires sociaux souhaitaient que les projets soient présentés en comité technique avant d'être présentés aux agents.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, ne partage pas cette remarque. La demande a toujours été dans le sens de la concertation avec les agents, avant de présenter un dossier en comité technique.

Monsieur GOGÉON maintient ses propos et relève, par conséquent, une évolution dans le discours qu'il partage complètement.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, souligne qu'un agent occupe déjà le poste d'adjoint et pense qu'un appel à candidature aurait été judicieux afin que les agents intéressés puissent se positionner. C'est ce qui est demandé lors d'une création de poste. La réorganisation est actée avec les personnes, ce qui n'est pas logique en termes d'équité.

Monsieur GOGÉON précise qu'il ne s'agit pas d'une création de poste mais d'une évolution de missions. Monsieur BALAT a choisi parmi ses responsables de service la personne la plus apte à remplir ces missions. Cela ne semble pas illogique qu'un directeur puisse choisir un agent dans son équipe et le faire monter en compétences.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, le conçoit mais pour elle, il s'agit bien d'une création de poste malgré tout.

Madame LUCAS, syndicat FO, le confirme car cette personne reste responsable communication.

Monsieur VIAULT confirme qu'il s'agit d'une évolution de poste. Auparavant, elle s'occupait de l'ensemble de la communication écrite. Monsieur BALAT évoluant sur le poste mutualisé de directeur de la communication et directeur de cabinet, cette personne évolue elle aussi, notamment sur les missions d'encadrement. Elle reste toujours responsable des supports de communication.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, s'interroge sur l'organisation du temps de travail de cette adjointe, sur la répartition du pourcentage accordé à chaque mission.

Pour **Monsieur VIAULT**, les pourcentages sont variables d'un jour à l'autre, d'une semaine à l'autre.

Monsieur DAVID ne remet pas en cause la réorganisation de cette direction mais rappelle que chaque maire des communes membres, défend auprès de ses adjoints la mutualisation. Ce simple document, avec des chiffres erronés, risque d'être mal interprété.

Madame TRÉVIEN-BOUSSARD, syndicat FO, ne remet pas en cause cette réorganisation mais la forme, la chronologie et la procédure ne sont pas adéquates.

Monsieur VIAULT précise que les effectifs des deux entités ont été réunis, il convient que cet organigramme évolue, qu'il soit travaillé sous une forme mutualisée. Il aurait peut être été souhaitable qu'il soit présenté plus en amont, la mutualisation étant en cours. Cet organigramme est en place depuis déjà quelques temps, il a été présenté en comité technique avec du retard.

Madame COURANT, syndicat CGT, rejoint les propos du syndicat FO concernant le poste d'adjoint. Elle aurait préféré que cela se passe autrement. Le syndicat CGT est surpris que le directeur de cabinet soit également directeur de communication et pense que c'est la première fois que l'on rencontre ce cas.

Monsieur BESSEAU rappelle que sous Jacques AUXIETTE, cette situation a déjà existé. Il est difficile de critiquer une situation semblable aujourd'hui.

Madame GALLAIS, syndicat CGT, souhaite avoir les raisons de ce choix.

Selon **Monsieur BESSEAU**, il s'agit d'une raison politique. Associer la communication avec l'action du cabinet permet une action simultanée, constante. Ce choix explique peut être la raison pour laquelle il y a besoin d'un directeur adjoint pour alléger la tâche du directeur de la communication.

Monsieur DAVID précise que le comité technique n'est pas réuni pour porter des avis sur les choix de gouvernance.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, s'abstiendra sur le vote de ce dossier. Comme les syndicats FO et CGT, elle s'interroge quant à la façon dont cette réorganisation a été menée.

MISE AU VOTE : dossier adopté :

- **par les représentants du personnel :**
CFDT : 2 POUR,
CGT, FO et SUD : 3 ABSTENTIONS.
- **par les représentants de l'établissement : POUR.**

V – REORGANISATION DE LA DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION

Présentation de Christophe GOGÉON en l'absence de Monsieur CHOPOT

Le développeur web actuellement rattaché au Directeur sera désormais rattaché au responsable du service études et suivi des logiciels métiers, pour une plus grande cohérence des missions et du suivi de l'activité.

Par ailleurs, le chargé de mission numérique, en charge du développement du haut débit sur le territoire, actuellement rattaché au Directeur général adjoint ressources sera désormais rattaché au directeur des systèmes d'information pour les mêmes raisons.

Monsieur DAVID estime que le poste en plus que l'on retrouve dans ce dossier, se retrouvera en moins dans un autre dossier.

Monsieur BESSEAU demande, pour une meilleure compréhension et afin d'éviter de croire qu'il s'agit d'une création de poste, que le poste apparaisse en moins dans une autre direction.

Monsieur DAVID partage entièrement cette proposition, tout s'expliquerait ainsi très facilement.

Madame COURANT, syndicat CGT avoue avoir quelques incompréhensions quant à ce dossier. Elle souhaite savoir où était affecté auparavant le chargé de mission numérique ? et si cet agent a été concerté avant cette modification de rattachement ?

Monsieur VIAULT précise que cet agent était rattaché auparavant au sein de l'Agglomération auprès du Directeur général adjoint des services moyens. Cet agent a été concerté et est d'accord pour ce changement de rattachement.

Monsieur OLIER précise que, depuis plusieurs mois, une stratégie numérique est en cours d'élaboration. Le poste recouvre aussi bien l'aspect économique que l'aspect technique. Une personne a été dédiée à la mise en place d'actions dans le cadre de cette stratégie. Cet agent va être chargé de l'ouverture des données et sera référent auprès de la direction des systèmes d'information pour apporter des réponses auprès du public s'interrogeant sur la connection haut débit et toutes les questions touchant au numérique. Il a toute sa place dans l'organisation de la DSI mais non pas à l'économie.

Monsieur VIAULT rappelle que cet agent travaille auprès des opérateurs pour le déploiement du haut débit sur l'ensemble du territoire. Il s'agit d'une montée en puissance du poste. Il convient d'être en relation étroite avec les opérateurs pour les guider et impulser la politique de l'Agglomération.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité

VI – QUESTIONS DIVERSES

DONS DE JOURS DE REPOS

Monsieur RENOIR précise qu'il s'agit de la transposition d'un texte existant dans le privé et applicable depuis l'an dernier à la fonction publique. Il s'agit de la possibilité pour tout agent de la collectivité, de faire don de jours de congés ou jours de RTT à une personne qui, en raison d'une maladie grave de son enfant, ne peut pas venir travailler. Cet agent est susceptible d'épuiser ses jours de congés. Il lui est désormais possible de rester auprès de son enfant malade grâce à la solidarité des agents de la collectivité. La direction des ressources humaines attend le courrier d'une première sollicitation. Il s'agit de mettre en œuvre une information pouvant être donnée à l'ensemble des agents de la collectivité.

Monsieur DARNICHE demande si un cas précis a incité la collectivité à mettre en place cette mesure ?

Monsieur RENOIR précise que le décret a été publié en mai dernier. Il existe une situation au sein de l'Agglomération.

Madame BARON, syndicat CFDT, estime qu'il manque la procédure pour les agents souhaitant faire un don de jours.

Monsieur RENOIR explique que tout passera par GESTOR (logiciel de gestion du temps). L'agent confronté à une telle situation, doit adresser un courrier ainsi qu'un certificat médical à la DRH. Le médecin du travail validera ce certificat. Une information non nominative sera faite à l'ensemble des agents de la collectivité.

L'assistante sociale sera également sollicitée afin de répondre aux questions des agents dans le respect de l'anonymat. La banque de temps sera alimentée en fonction des dons et mise à disposition de l'agent. Le plafond est de 90 jours par année civile.

Madame BARON, syndicat CFDT, souhaiterait savoir comment l'agent fait concrètement pour effectuer un don.

Monsieur RENOIR précise qu'un formulaire sera mis en place.

Monsieur VIAULT précise que l'information sera donnée dans le contact et sur l'intranet.

Madame HASCOET, syndicat SUD, demande si l'agent doit solliciter un nombre de jours précis dans la limite de 90 jours ?

Monsieur RENOIR explique que l'agent ne sollicite pas un nombre de jours, c'est la solidarité des agents qui va être mise en œuvre. Il est possible que l'agent ait besoin de plus de jours que la collectivité est en mesure de lui octroyer. A ce moment là, d'autres dispositifs statutaires pourront être mis en œuvre. L'intérêt de cette démarche est que l'agent continue à être rémunéré alors que s'il a épuisé ses jours de congés, il ne lui reste plus que la disponibilité.

Madame AMMOUR, syndicat SUD, a bien compris que les jours étaient limités à 90 par année civile. Si 120 jours sont donnés, l'agent peut-il prendre 30 jours sur la fin de l'année 2015 et 90 jours sur l'année 2016 ?

Monsieur RENOIR précise que la collectivité a toute latitude pour gérer ce type de situation. A contrario, l'agent peut être bénéficiaire de plus de jours que nécessaire.

Monsieur VIAULT émet l'idée de les stocker.

Madame HASCOET, syndicat SUD, souhaite savoir s'il est possible de demander à plusieurs reprises dans la carrière, le don de jours ?

Monsieur RENOIR le confirme. Il suffit que l'agent soit dans la collectivité.

Madame BARON, syndicat CFDT, relève que dans le formulaire il est noté que « le reliquat de jours donnés qui n'ont pas été consommés, est restitué ».

Monsieur VIAULT souligne qu'il s'agit de la réglementation mais la restitution sera trop compliquée à gérer, si plusieurs dizaines de personnes ont effectué un don.

MISE AU VOTE : dossier adopté à l'unanimité
--

CONVENTIONS DE MUTUALISATION :

Il s'agit d'une information. Les conventions ont été présentées aux Comités Techniques en juin dernier. Entre temps, le directeur de la communication a été également nommé directeur de cabinet. Les Conseils ont délibéré sur la base des informations jointes.

Le Président du Comité Technique
Monsieur Philippe DARNICHE



Le Secrétaire
Monsieur Yannick DAVID
Pour les représentants de l'Etablissement



La Secrétaire adjointe
Madame Isabelle COURANT
Pour les représentants du personnel
Syndicat CGT



Intervention CT du 6 octobre 2015

La CGT des Territoriaux souhaite faire une déclaration en préalable à la discussion sur votre proposition sur les ratios.

Sur la période de 2011 à 2015, en matière d'avancement de grade un constat simple s'impose, toutes catégories et grades confondus **24,60%** seulement des agents de La Roche-sur-Yon Agglomération qui remplissaient les conditions pour passer au grade supérieur ont été nommés. Cela est dû à la faiblesse des pourcentages arrêtés par la collectivité qui limitait le nombre des avancements de grade : «les fameux ratios».

C'est la raison pour laquelle depuis des années la CGT des Territoriaux revendiquait que ces «ratios» soient portés à 100%.

Nous avons donc accueilli favorablement l'annonce de cette augmentation mais la collectivité doit s'engager à utiliser toutes les possibilités d'avancement de grade offertes par cette augmentation. On n'ose pas penser que la collectivité aurait déjà décidé de «la largeur du tuyau» dans lequel les avancements de grades circuleraient tout en demandant aux organisations syndicales d'en déterminer le débit.

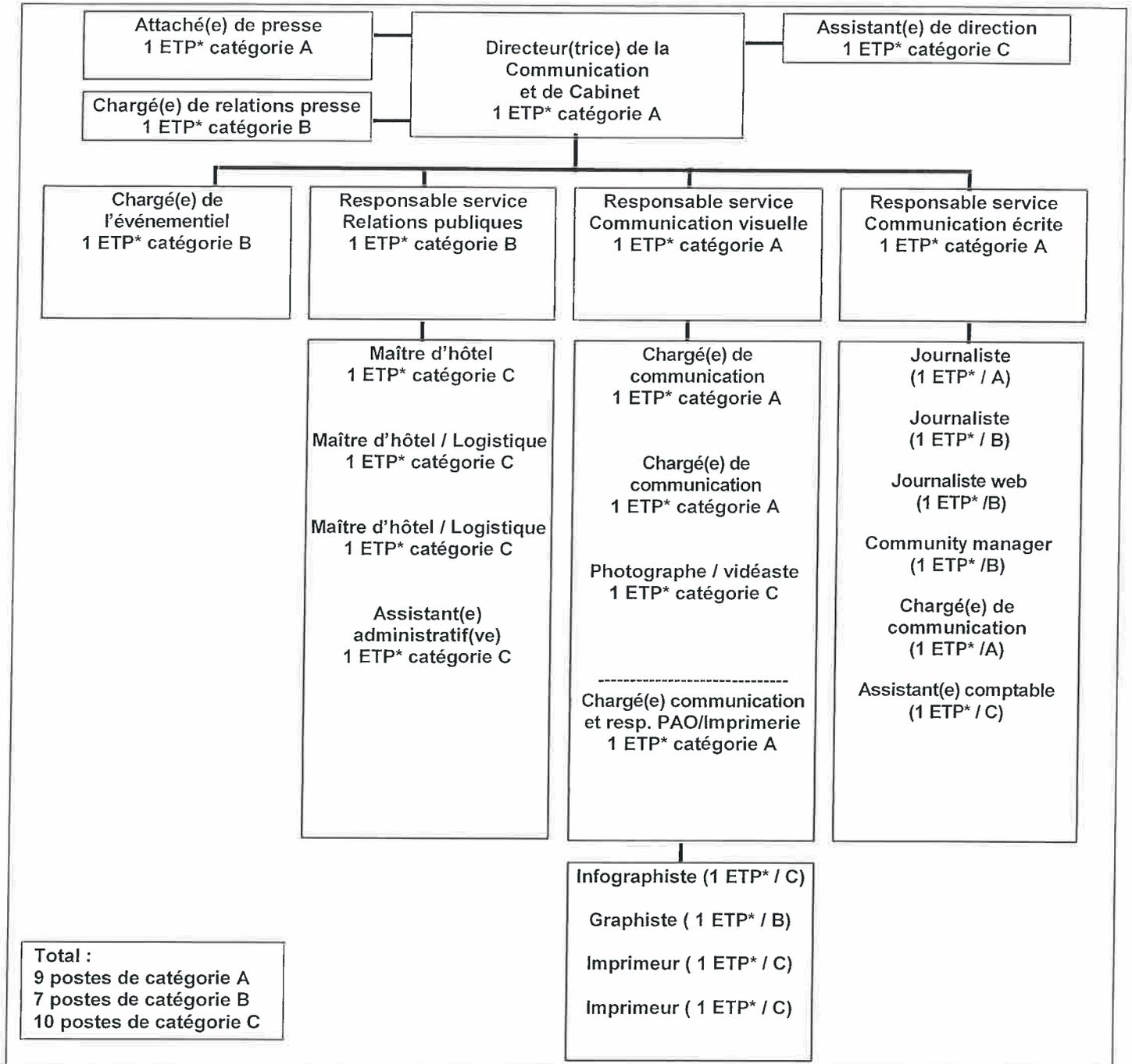
Si tel était le cas, nous le précisons tout de suite que notre préférence va vers le très haut débit !!!

Avec le blocage quasi permanent de nos salaires en chute libre depuis des années (-14% sur le point d'indice depuis le 1^{er} janvier 2000 par rapport à l'inflation et - 4.82% depuis le 1^{er} juillet 2010) les avancements de grade sont désormais un des seuls moyens pour les agents de voir leur rémunération augmenter.

C'est pourquoi La CGT revendique auprès de la collectivité une augmentation maximum du nombre des avancements de grade. Nous espérons que cette volonté sera pérenne de sorte que les agents soient nommés dès qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté.

Merci de votre attention

1. Organigramme actuel

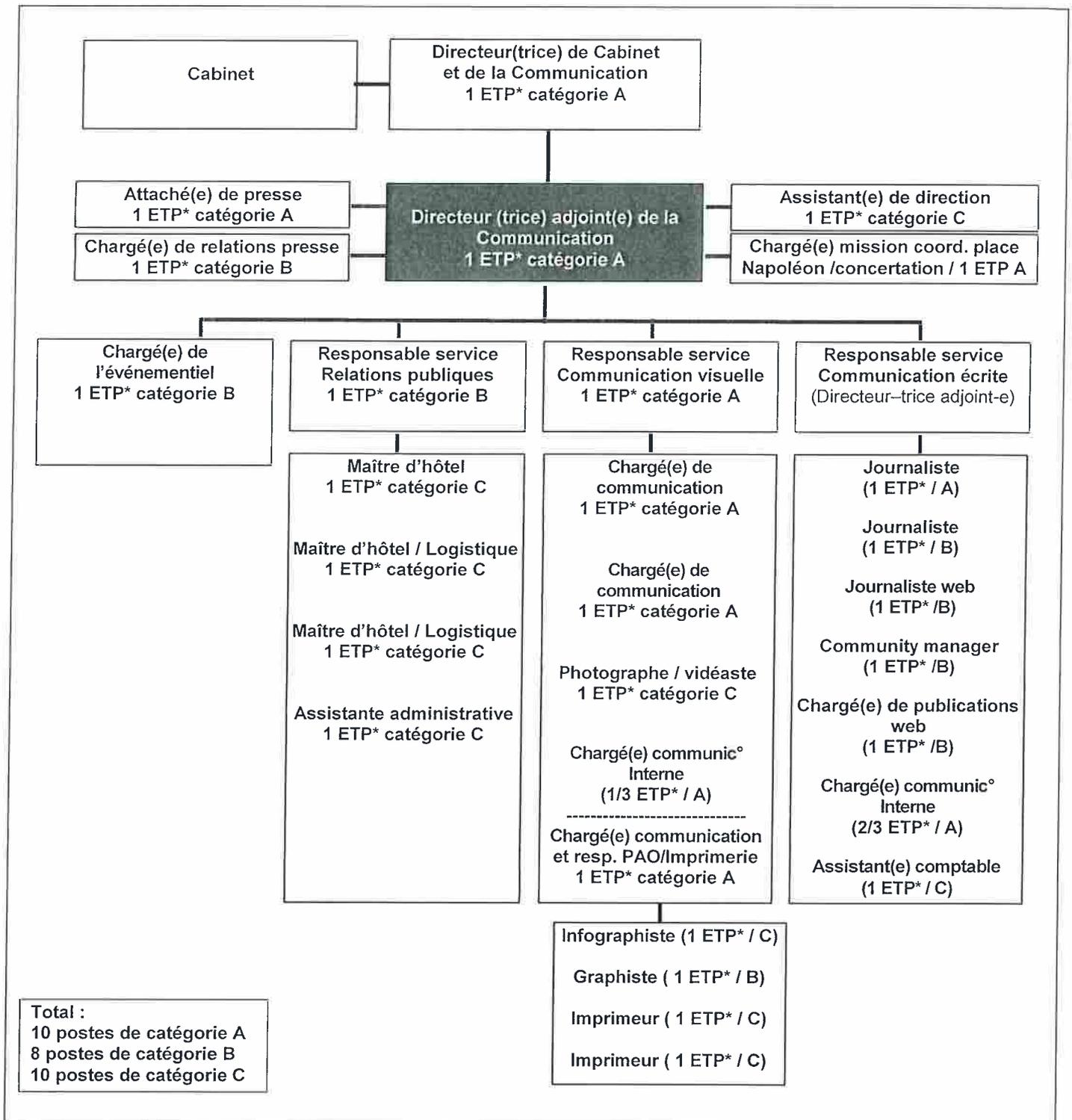


> Remarques :

- tous les agents de la Direction sont mutualisés, à l'exception de la Chargée de mission coordination de la place Napoléon / concertation.

- les services du Cabinet ne figurent pas sur cette organigramme consacré à la Communication, bien que relevant de la responsabilité du Directeur de la Communication et de Cabinet.

2. Organigramme modifié



AUX MEMBRES DU COMITÉ TECHNIQUE

N/Réf. : CG/EB
Affaire suivie par Christophe GOGÉON
Objet : Suites réservées aux dossiers du CT du 6 octobre 2015

Suites réservées aux dossiers présentés au Comité Technique du 6 octobre 2015

Libellé du dossier	Référent	Suite réservée
Taux de promotion	Gilles RENOIR	Mise en application à compter du 1 ^{er} janvier 2016
Réorganisation du service habitat – politique gens du voyage	Cécile DALAIS	Mise en application à compter du 1 ^{er} décembre 2015
Réorganisation de la direction de la communication	Yan BALAT	Mise en application immédiate
Réorganisation de la direction des systèmes d'information	Emmanuel CHOPOT	Mise en application immédiate
Temps de travail des agents du P.L.I.E.	Solenn LE CAM	Mise en application immédiate

Philippe DARNICHE,
Président du Comité Technique

