

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par Flavie HERPIN

N. Réf. : FH/15.10.2018

Tél. 02 51 47 45 47

Objet : Compte rendu du Comité Technique du 15 octobre 2018

La Roche-sur-Yon, le 7 février 2019

**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE
DU 15 OCTOBRE 2018**

Pour les représentants de la collectivité :

Monsieur Jacky GODARD, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Jean-Louis BATIOU**, titulaire, **Monsieur Michel VIAULT**, titulaire, **Monsieur Gilbert OLIER**, titulaire, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, Monsieur Sylvain FARCY, suppléant étaient présents.

Madame Sylvie DURAND, suppléante, Monsieur Jacques BESSEAU, suppléant et Madame Christine PONSOT, suppléante, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat CFDT :

Monsieur David LEMASSON, titulaire et **Madame Laurence BARON**, suppléante étaient présents.

Monsieur Eric BOUDEAU, titulaire et Monsieur Fabrice ROY, suppléant, étaient excusés.

- Syndicat CGT :

Madame Isabelle COURANT, titulaire et Madame Emilie GALLAIS, suppléante étaient présentes.

- Syndicat FO :

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD, titulaire et Madame Isabelle LUCAS, suppléante étaient présentes.

- Syndicat SUD :

Madame Zora AMMOUR, titulaire et **Madame Cécile OLIVIER**, suppléante, étaient présentes.

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

Président de séance : **Monsieur Jacky GODARD**

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Monsieur Jean-Louis BATIOU**
Secrétaire adjointe : **Madame Zora AMMOUR**, syndicat SUD

Mesdames **Flavie HERPIN** et **Audrey YAOUANC** de la Direction des Ressources Humaines, assurent l'assistance administrative.



I – APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU 25 JUIN 2018

Le compte-rendu est approuvé par l'ensemble des représentants.

II – REORGANISATION DE LA DIRECTION EDUCATION

Présentation par Madame Morgane RAUTURIER, directrice de l'Education.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, rapporte que les agents ont apprécié la concertation et le dialogue tout au long de la réorganisation. C'est un dossier positif.

Par ailleurs, elle demande les raisons pour lesquelles le poste de magasinier référent au sein du Centre Municipal de Restauration (CMR) n'est pas reconnu au grade d'agent de maîtrise. Elle ajoute qu'un agent titulaire de l'examen agent de maîtrise dans le service aurait pu y prétendre.

Madame Morgane RAUTURIER répond que la réorganisation n'a pas été étudiée en fonction du statut des agents. Sur l'ouverture du poste au grade d'agent de maîtrise, ce choix n'a pas été retenu puisque le magasinier référent n'a des responsabilités supplémentaires qu'en l'absence du responsable achats et magasin. Il n'encadre donc pas hiérarchiquement les deux autres magasiniers.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, constate qu'un agent peut prétendre au grade d'agent de maîtrise sans encadrer. Elle ajoute que le magasinier référent a des missions et des responsabilités supplémentaires par rapport aux deux autres magasiniers. Elle s'interroge sur la motivation à occuper ce poste sans cette reconnaissance.

Monsieur Gilles RENOIR complète en prenant exemple sur les postes de second au sein des ateliers du CTM. Ces agents remplacent les responsables d'atelier pendant leurs absences mais ne sont pas reconnus au grade d'agent de maîtrise.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, répond que les situations ne peuvent pas être comparables car les contextes et les postes sont différents.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'au quotidien le magasinier référent a exactement les mêmes missions que les deux magasiniers. C'est simplement pendant la période d'absence du responsable qu'il a des missions et des responsabilités supplémentaires.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, demande, dans le cadre de la journée de la lutte contre le gaspillage alimentaire, quelles sont les actions menées au quotidien dans les services et notamment dans les écoles.

Monsieur Sylvain FARCY confirme qu'une première démarche a été engagée au niveau de la direction de l'Education. Il s'agit de noter la quantité et la qualité des aliments servis. Ces indicateurs sont ensuite transmis au CMR afin que des améliorations soient apportées. Il existe un système de valorisation des quantités non-consommées. Cette double notation peut permettre de comprendre les raisons pour lesquelles les aliments n'ont pas été consommés. Ce dispositif a aussi été élargi à la Petite Enfance, même si on parle de « micro-quantité ». Il est prévu également une démarche pour les EHPAD en 2019 à la fois pour le gaspillage mais aussi pour le coût sur chaque résident. En effet, le coût du repas est pris en charge par le résident. Cette démarche est encore plus complexe dans les EHPAD puisqu'au-delà de la qualité et de la quantité, il y a des problématiques de goûts et de santé.

Madame Morgane RAUTURIER complète en indiquant que des études de bruit ont été faites et ont révélé un impact sur la consommation des aliments. Le travail sur le bruit a donc commencé et continuera sur l'année 2019.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, constate que le fait d'avoir regroupé dans le même service l'ensemble des agents mi-temps/mi-temps aura des impacts sur la gestion du personnel au sein du service Entretien et hygiène des locaux. En effet, elle rapporte que les agents restant dans ce service s'inquiètent de ne plus pouvoir avoir de renfort des agents mi-temps/mi-temps. Ce sera alors plus compliqué pour gérer les remplacements. Elle demande donc comment la situation va être gérée.

Monsieur Gilles RENOIR explique que l'encadrement du service Entretien et hygiène des locaux est en train de revoir l'organisation des plannings en tenant compte de ce changement.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, demande des précisions sur le service restauration-entretien. Il explique que cette réorganisation se mettra en place à compter du 1^{er} janvier 2019. Or, il remarque que l'organisation de travail sur ce service sera revue en janvier. Il demande alors comment cela va s'opérer.

Madame Morgane RAUTURIER explique que ce service va se mettre en place en deux temps. Au 1^{er} janvier, il y aura d'abord un accueil des agents transférés du service Entretien et hygiène des locaux vers l'Education. Ces agents vont devoir annualiser leur temps de travail pour se caler sur le calendrier scolaire. Cependant, ils ont encore des congés 2018 à poser jusqu'en mars 2019. Aucun changement de planning ne sera alors défini avant le 31 mars 2019. Après leur intégration, un travail va être mené pour revoir l'organisation de leur temps de travail et ainsi minimiser les temps de coupures et leurs

déplacements. Ce travail va être défini en concertation comme cela a été fait pour les autres services. Elle ajoute que l'idée est de professionnaliser les secondes de restauration et qu'elles n'aient plus d'entretien à effectuer. Cette approche ne peut pas être menée tant que les agents du service Entretien et hygiène des locaux ne sont pas affectés à la direction Education. Ainsi, rien ne changera au 1^{er} janvier prochain dans les missions des agents transférés. C'est uniquement dans un second temps que le découpage des missions va être travaillé. Toutefois, elle a organisé deux réunions collectives afin de tenir informés les agents de l'annualisation et des congés sur les vacances scolaires.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, remarque alors que dans le service restauration-entretien, un responsable sera à la fois sur la restauration et l'entretien alors que les deux autres responsables ne seront que sur la restauration. Les agents transférés auront alors toujours deux responsables différents.

Madame Morgane RAUTURIER explique que les missions vont être départagées, ce qui signifie que pour les agents mi-temps/mi-temps, ils effectueront l'une ou l'autre mission (entretien ou restauration). Il y aura donc un seul entretien effectué par un responsable. Cela sera opérationnel pour la prochaine rentrée scolaire.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, exprime sa satisfaction puisque cette réorganisation simplifie et clarifie les missions de chacun. De plus, ce travail a été mené en concertation et continuera de l'être. Par conséquent, elle demande si un bilan en fin d'année 2019 pourra être établi pour être tenue informée des suites données. Elle demande également qu'une attention particulière soit portée sur le service du CMR.

Madame Morgane RAUTURIER répond favorablement pour la présentation d'un bilan. Elle ajoute qu'elle est consciente que les problématiques rencontrées au CMR ne vont pas toutes se résoudre par un organigramme. D'autres actions vont être menées.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, observe que la réorganisation telle que proposée prend en considération les problématiques comportementales au sein du CMR. Par ailleurs, il revient sur le service actions éducatives. Il constate qu'au sein du service il y a une chargée de coordination éducative et au sein de la direction une coordinatrice PEL/PEDT. Il demande alors les raisons pour lesquelles il y a deux coordinatrices avec sensiblement les mêmes profils de poste. Il proposerait alors que la chargée de coordination éducative devienne une responsable de secteur. Cela ferait donc 6 secteurs et diminuerait le nombre d'agents à charge sur chaque secteur.

Madame Morgane RAUTURIER répond que les secteurs n'ont pas été réfléchis en fonction des agents présents mais en termes de cohérence géographique sur le territoire. La chargée de coordination éducative a été créée pour rester en veille sur l'évolution de chaque métier, harmoniser les pratiques sur chaque secteur et respecter la réglementation des ACM avec la partie DDSC (financement). La coordinatrice PEL/PEDT veillera à la cohérence des projets éducatifs, à définir les actions prioritaires de la direction Education et à faire vivre chaque projet.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, constate que sur les profils de poste des responsables de service, deux sur trois touchent la NBI 25 points.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est une erreur et cela sera modifié. Il ajoute que le responsable de la Gestion scolaire peut y prétendre au titre de la gestion d'un service administratif avec une technicité particulière.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat CGT, demande, si la mise en place du service actions éducatives sera progressive, comme pour le service entretien-restauration, ou si ce sera effectif au 1^{er} janvier 2019.

Madame Morgane RAUTURIER répond que les responsables de secteur sont déjà en période de tuilage sur ce service concernant les échanges de pratiques et les métiers et que cette période de tuilage continuera au-delà du 1^{er} janvier 2019.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat CGT, exprime sa satisfaction sur la création du poste de responsable de la cellule administrative et financière. Par ailleurs, elle demande si le poste de manutention, travaux, sécurité est une création de poste.

Madame Morgane RAUTURIER le confirme. Ce poste a été créé pour palier aux difficultés rencontrées à la suite des conseils d'école. En effet, les petits travaux évoqués lors de ces réunions mettaient du temps à se résoudre car ils n'étaient pas prioritaires pour les services techniques.

Madame Emilie GALLAIS pour le syndicat CGT, demande, sur le CMR, si les deux conditionneurs, maintenant sous la responsabilité de l'adjoint de production étaient sous la responsabilité du responsable de refroidissement. Si oui, ce responsable n'a plus de responsabilité d'encadrement. Quels seront les impacts sur son régime indemnitaire ?

Madame Morgane RAUTURIER rappelle que c'est une situation individuelle et que la réorganisation a été pensée de manière globale et non en fonction des agents. Elle confirme que le responsable refroidissement n'a plus de lien hiérarchique mais seulement un lien fonctionnel.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que la question sur le régime indemnitaire sera traitée individuellement avec l'agent concerné.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
1 POUR : FO	5 POUR
4 ABSTENTIONS : CFDT, CGT, SUD	

III – DA3S – DEMANDE DE SUBVENTION AUPRES DU FONDS NATIONAL DE PREVENTION DE LA CNRACL

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, demande si des formations sont prévues sur le nouveau matériel et le nouveau logiciel informatique.

Monsieur Gilles RENOIR explique que de manière générale, lorsque la collectivité acquiert un nouveau logiciel, les formations sont incluses dans le marché. Une infirmière référente sera chargée du suivi fonctionnel en lien avec les chargés de projet au sein de la DSI.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
5 POUR : CFDT, CGT, FO et SUD	5 POUR

IV – MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des Ressources Humaines.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat CGT, constate qu'au vu des activités éligibles au télétravail, cela concernerait peu d'agents dans la collectivité. Elle demande alors si cette demande de télétravail émanait d'agents ou était une volonté de la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ce dispositif était une attente des deux côtés. Il confirme également que ce dispositif concerne seulement 10 à 15% environ des agents au sein des trois collectivités compte-tenu des activités éligibles. Il rappelle également que le nombre des demandes pour bénéficier de ce dispositif reste difficilement évaluable. C'est pour cette raison qu'une phase expérimentale est en place.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat CGT, observe qu'une ancienneté d'un an est demandée pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels alors qu'elle est de trois mois pour les nouveaux arrivants.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que ce sera modifié et qu'une année est retenue pour l'ensemble des agents.

Madame Isabelle COURANT pour le syndicat CGT, demande s'il y aura une prise en charge de la collectivité pour les assurances habitation.

Monsieur Gilles RENOIR répond par la négative et explique que c'est le même principe que pour les agents utilisant leur véhicule personnel pour les déplacements professionnels où aucune prise en charge sur l'assurance voiture n'est effectuée par la collectivité.

Madame Laurence BARON pour le syndicat CFDT, demande si des portables seront fournis à tous les télétravailleurs et si cela a été budgété.

Monsieur Gilles RENOIR répond favorablement. La DSI a été informée et a fait des prévisions dans le cadre de la préparation de son budget 2019. Il ajoute, toutefois, que l'utilisation du matériel se fera en bonne intelligence. En effet, s'il y a plusieurs télétravailleurs dans le même service, le matériel pourra être prêté et utilisé à plusieurs.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, souhaite que soit confirmé que la liste en page 5 de la charte sur les intérêts pour demander le télétravail est bien une liste non-exhaustive et peut donc être complétée.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que la liste est non-exhaustive et que chaque demande sera étudiée.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, demande à ce que la notion de « liste non-exhaustive » soit clairement écrite sur la charte pour ouvrir plus largement et répondre à d'autres attentes.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, rejoint les propos du syndicat FO et souhaiterait que la notion du temps de transport soit mentionnée, ce qui serait bénéfique également pour le bilan énergétique de la collectivité.

Monsieur Michel VIAULT décline cette proposition. Il estime que ce n'est pas un moyen de résoudre des problématiques liés au transport et préfère mettre en avant des intérêts liés à des pathologies médicales ou à un besoin de concentration pour effectuer des activités nécessitant un environnement calme.

Monsieur Yannick DAVID confirme que l'expérience du télétravail est souvent positive, notamment sur des postes qui demandent beaucoup de concentration. Cela a permis de gagner en efficacité et les agents en sont très satisfaits.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, demande si des modifications pourront être apportées à l'issue de cette année expérimentale en fonction des retours.

Monsieur Michel VIAULT répond favorablement.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, considère que le fait de réduire les temps de transport en télétravaillant est un avantage à part entière puisque la fatigue diminue et cela est bénéfique pour une meilleure concentration.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, ajoute que le télétravail est aussi un bon argument sur les objectifs de déplacements domicile-travail dans le cadre du bilan énergétique. Toutefois, elle rejoint les propos de Monsieur VIAULT en admettant que l'intérêt porté sur les transports ne peut pas être l'argument principal mais il devrait être étudié car il réduirait la fatigue et le stress.

Monsieur Michel VIAULT répond qu'il est ouvert à cet argument mais ne souhaite pas que ce soit l'argument principal.

Monsieur Jean-Louis BATIOU exprime sa satisfaction sur le caractère expérimental du dispositif afin de permettre des ajustements à terme.

Monsieur Michel VIAULT ajoute également qu'il craint que le fait de mettre en avant l'argument du transport créé une situation inéquitable en favorisant les demandes des agents qui résident loin de leur résidence administrative.

Madame Laurence BARON pour le syndicat CFDT, demande également que dans le bilan en fin d'année prochaine soit quantifié le travail donné au service informatique.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
4 POUR : CFDT, FO et SUD	5 POUR
1 ABSTENTION : CGT	

V – FILIERE CULTURELLE : MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des Ressources Humaines.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, souhaite se faire confirmer que les décrets sur le RIFSEEP doivent bien paraître d'ici la fin 2019.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme et précise toutefois qu'il était prévu la parution des décrets pour le reste de la filière technique début 2018 (toujours en attente), pour la filière culturelle en septembre 2017 (sortis finalement avant l'été 2018) et pour les autres cadres d'emplois, une circulaire précisait leur parution d'ici la fin 2019. Il ajoute également que l'Etat est en réflexion sur un nouveau principe de régime indemnitaire orienté plus vers une individualisation de la rémunération prenant en compte la réalisation d'objectifs et la manière de servir.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, demande si cela entre aussi dans le cadre du projet de réforme des retraites et des primes des fonctionnaires.

Monsieur Gilles RENOIR explique que cela ne ressort pas du RIFSEEP mais du PPCR. En effet, le PPCR a pour but d'augmenter chaque année le traitement de base des agents publics en retirant du régime indemnitaire. Par conséquent, pour le calcul des retraites, au lieu de prendre en compte le régime indemnitaire, il a été choisi d'augmenter le traitement de base afin de diminuer la part du régime indemnitaire dans la rémunération globale des agents publics.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, espère que les profils de poste seront en adéquation avec le niveau du RIFSEEP. De plus, elle souhaite que les inégalités de traitement soient résolues entre les agents bénéficiant du RIFSEEP et ceux étant restés à l'ancien régime indemnitaire. Elle prend exemple sur la filière culturelle où de forts écarts de régime indemnitaire sont constatés entre le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique (catégorie B) et le cadre d'emplois des assistants de conservation (catégorie B).

Monsieur Gilles RENOIR indique que la collectivité n'a pas la main sur le cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique car le décret n'est pas paru.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, souligne que les montants du régime indemnitaire de ce cadre d'emplois de catégorie B et celui des professeurs d'enseignement artistique de catégorie A sont bien inférieurs à ceux de catégorie C.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique suit des grilles indiciaires comparables aux administrateurs territoriaux. Donc certes, le régime indemnitaire est inférieur aux cadres d'emplois des ingénieurs ou des attachés mais le traitement de base est beaucoup plus intéressant.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, demande malgré tout qu'une attention particulière soit portée sur cette situation. En effet, les agents appartenant au cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique perçoivent un montant de 45€ sur le régime indemnitaire contre 395€ pour les assistants de conservation.

Monsieur Michel VIAULT répond favorablement et rappelle que le RIFSEEP a permis de remettre à plat un certain nombre de situations pour plus d'équité.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, demande si des groupes de travail pourraient être à nouveau remis en place afin de faire le point sur le RIFSEEP et proposer des ajustements.

Monsieur Michel VIAULT rappelle tout ce qui a été fait ces trois dernières années notamment sur les avancements de grade, les promotions internes, l'augmentation des régimes indemnitaires, l'action sociale ... avec en parallèle, les baisses de dotations de l'Etat.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, rappelle qu'à la mise en place du RIFSEEP il y a trois ans, il était prévu de faire un point global quelques années plus tard.

Monsieur Michel VIAULT l'admet mais préfère attendre que l'ensemble des décrets soient sortis pour que l'analyse soit pertinente.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute également que lors de la mise en place du RIFSEEP, il a été décidé de ne pas appliquer le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) au sein de la collectivité. Ce dispositif a fait l'objet d'une question prioritaire de constitutionnalité. En effet, un centre de gestion en Bretagne a décidé de ne pas le mettre en place. Cette décision a fait l'objet d'un recours de la part de la préfecture au titre d'une inégalité de traitement avec les agents de l'Etat. Aujourd'hui, ce dispositif s'applique à l'ensemble des agents public de l'Etat et le fait de ne pas l'appliquer dans une collectivité peut être considéré comme inéquitable pour les agents de l'Etat. Le risque existe donc de voir les préfectures s'appuyer sur cette décision pour demander aux collectivités de délibérer sur l'application du CIA.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, demande si le CIA est inclus dans le RIFSEEP car toutes les collectivités ne l'appliquent pas.

Monsieur Gilles RENOIR répond que chaque collectivité doit appliquer le RIFSEEP si elles ont des cadres d'emplois éligibles. Il explique également que le RIFSEEP est composé en deux parties : l'IFSE (ce qui est appliqué dans notre collectivité), part obligatoire à verser liée aux fonctions exercées et le CIA. Il ajoute également que la collectivité se laisse des marges de manœuvre sur l'IFSE en fonction des suites données à la prime annuelle.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
4 POUR : CFDT, FO et SUD	5 POUR
1 ABSTENTION : CGT	

VI – BILAN DE LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des Ressources Humaines.

Aucune remarque n'est formulée par les représentants.

VII – QUESTIONS DIVERSES

Madame Laurence BARON pour le syndicat CFDT, fait remarquer qu'à la direction Petite enfance, une période de fermeture des structures pendant l'été est en cours de réflexion. Elle souhaiterait savoir à quel stade le dossier est avancé pour prévenir bien en amont le personnel et les usagers.

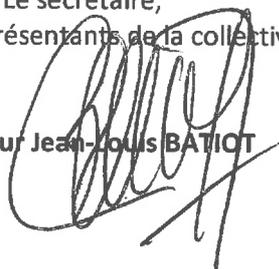
Monsieur Michel VIAULT indique que ce sujet est encore en cours d'étude.

Le Président,
Monsieur Jacky GODARD



Le secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité

Monsieur Jean-Louis BATIOU



La secrétaire adjointe,
Pour les représentants du personnel,
syndicat SUD

Madame Zora AMMOUR

