

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par Juliette LAIR

N. Réf. : JL/25.03.2021

Tél. 02 51 47 45 47

Objet : Compte rendu du Comité Technique du 25 mars 2021

**COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE
DU 25 MARS 2021**

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Christophe GHEERAERT**, titulaire, Madame Sophie MONTALETANG, suppléante, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, Madame Christine PONSOT, suppléante, et Monsieur Gilbert OLIER, suppléant étaient présents.

Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Monsieur Manuel GUIBERT, suppléant, Monsieur Laurent FAVREAU, suppléant, Monsieur Patrick DURAND, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

▪ Syndicat CFDT :

Monsieur Benoit DÉCHAMP, titulaire et Madame Laurence BARON, suppléante étaient présents.

▪ Syndicat CGT :

Madame Christel RAYNAUD, titulaire était présente.
Monsieur Benoit JAMONNEAU, suppléant était présent.

▪ Syndicat FO :

Monsieur Pascal BARBEAU, titulaire, **Monsieur Marc REMÉRANT**, suppléant et Madame Isabelle LUCAS, suppléante étaient présents.

Monsieur Frédéric DUBÉ, titulaire était excusé.

- Sans étiquette :

Madame Lydia RICHARD, titulaire était présente.

Monsieur **Éric BOUDEAU**, titulaire était excusé.

- Syndicat SUD :

Monsieur Philippe LARIGNON, titulaire, **Madame Zora AMMOUR**, titulaire et Monsieur **Davy BIRÉ**, suppléant, étaient présents.

Madame **Lydie MORILLEAU-GOBIN**, suppléante était excusée.

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

Présidente de séance : **Madame Sylvie DURAND**

Secrétaires de séance :

Secrétaire : **Monsieur Jacky GODARD**
Secrétaire adjoint : **Madame Isabelle LUCAS** du syndicat FO

Madame **Juliette LAIR** de la Direction des Ressources Humaines assure l'assistance administrative.



Intervention préalable 1 : **Monsieur Philippe LARIGNON** pour le syndicat SUD déplore que les réunions en visioconférence se tiennent uniquement en audio. Il rappelle qu'il avait été réclaté de tenir les réunions, si besoin en étant moins nombreux, en présentiel.

Monsieur Christophe GHEERAERT reconnaît que cette préoccupation est légitime et partagée. Il indique qu'il a proposé à Madame **DURAND** que ce comité technique soit le dernier à se tenir en visioconférence. Il informe avoir bien reçu l'e-mail des organisations syndicales demandant la tenue des réunions sur le temps de travail en présentiel. Cette demande est acceptée, ce sujet étant d'une importance particulière, toujours dans le strict respect des gestes barrières du fait de la crise sanitaire. En attendant, pour le présent comité technique, **M. GHEERAERT** propose que chaque personne qui prendra la parole active sa caméra durant son temps de parole.

Madame Sylvie DURAND indique qu'elle partage les propos qui viennent d'être tenus par **M. GHEERAERT**. Cette situation n'est certes pas idéale, cependant la crise sanitaire n'est pas terminée et nécessite donc que l'on maintienne encore ce type d'organisation.

Intervention préalable 2 : Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT revient sur l'affaire dite de la carte bancaire. Il demande s'il est possible d'avoir des informations complémentaires sur ce dossier.

Monsieur Christophe GHEERAERT rappelle qu'une instruction judiciaire est en cours, la collectivité ayant porté plainte. A ce titre, tant que l'instruction est en cours, il n'y a pas lieu de communiquer sur le sujet.

Monsieur Benoît DÉCHAMP du syndicat CFDT s'interroge sur la possibilité pour un agent potentiellement incriminé de passer ou non en conseil de discipline avant une décision judiciaire, comme cela s'est déjà fait pour d'autres agents. Par ailleurs, cet agent a fait un stage découverte au CCAS sur un poste d'agent d'accueil social et régisseur. Il ne comprend pas la décision de la DRH d'avoir validé ce stage, considérant la situation de cet agent. Enfin, cette personne annonce déjà partout qu'elle est retenue sur ce poste. Qu'en est-il réellement ?

Monsieur Christophe GHEERAERT rappelle qu'il ne s'agit là que d'un stage découverte. Aucune décision n'a encore été prise concernant la nomination d'un agent sur ce poste vacant au sein du CCAS. A ce titre, l'agent, dont il est question, continuera donc à exercer sur son poste actuel au sein de la direction des affaires culturelles.

I – Approbation des comptes rendus

1.1 Approbation du compte-rendu du 25 septembre 2020

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

1.2 Approbation du compte-rendu du 16 décembre 2020

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

II – Réorganisation de la direction du cabinet

Présentation par Monsieur Christophe DURAND, directeur du Cabinet.

La réorganisation de la direction du Cabinet ici présentée doit notamment se traduire par le rattachement de la direction communication et relations publiques directement auprès du Cabinet. Par ailleurs, les profils de poste du directeur de cabinet adjoint ainsi que de l'assistante de Monsieur le Maire-Président ont été modifiés afin de tenir compte d'une évolution significative de leurs missions. C'est également le cas pour le poste de Maître d'hôtel (qui était rattaché jusqu'à présent à la direction des relations publiques) qui est transformé en un poste de coordinateur logistique chargé des prestations et du protocole au niveau du cabinet. Enfin, des modifications sont également apportées aux différentes assistantes de la direction (*Assistante du responsable du service démocratie et politique citoyenne et assistantes des élus*) et un poste de chargé de mission marketing territorial et promotion du territoire est créé.

Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT trouve plus cohérent que la communication soit à nouveau rattachée au cabinet. Cela était déjà le cas auparavant, puis pour diverses raisons ces deux entités ont été à nouveau séparées l'une de l'autre. Par ailleurs, il demande à ce que les organigrammes indiquent les grades et catégories hiérarchiques de chaque poste.

Monsieur Christophe DURAND répond que ces informations seront fournies.

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD souhaite savoir si un travail de concertation avec l'ensemble des agents a pu être réalisé avant que ne soit mis en œuvre cette réorganisation.

Monsieur Christophe DURAND confirme que la concertation s'est bien faite dans un premier temps au sein des équipes des deux directions sous la houlette de chaque directeur. Sur la base des retours, un travail a alors été réalisé par les deux directeurs concernés avant qu'une présentation générale ne soit à nouveau faite aux équipes la semaine dernière. A priori, les agents ont compris et approuvé cette réorganisation.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 8
VOTE POUR : CGT (1 voix) FO (2 voix) CFDT (1 voix) Sans étiquette (1 voix) ABSTENTIONS : SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 8 voix

III – Réorganisation de la direction du Développement économique, commerce, emploi, formation – service Action économique

Présentation par Monsieur Gilbert OLIER, DGA du pôle Développement, aménagement, planification.

Monsieur Gilbert OLIER présente la nouvelle organisation de la cellule droits de place rattachée au service action économique de la direction du développement économique, du commerce, de l'emploi et de la formation. Cette dernière est désormais constituée de deux agents d'entretien transférés depuis le service entretien et hygiène des locaux, d'un chargé des foires et marchés et d'un responsable.

L'organisation présentée se fait à périmètre constant et avec des horaires de travail identiques. Néanmoins, l'ouverture le dimanche va nécessiter de revoir le fonctionnement de cette cellule ainsi que l'organisation des plannings.

Madame Lydia RICHARD, représentante du personnel sans étiquette, s'interroge sur le régime indemnitaire lié au poste. Ces agents vont débiter leur journée de travail à 5h du matin. Cependant, il n'est pas indiqué qu'ils percevront l'indemnité pour travail de nuit.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que les agents de la cellule pourront bien bénéficier de cette indemnité, conformément à la réglementation, la collectivité ayant déjà délibéré sur ce point particulier. Les profils de poste seront modifiés en ce sens.

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD, indique que l'un des agents de cette cellule dispose d'un bureau placé au fond des locaux, sans lumière, ni chauffage et avec des fils électriques qui pendent partout. Elle souhaite savoir comment la collectivité va remédier à cette situation, de manière à permettre à l'agent concerné de travailler dans de meilleures conditions.

Monsieur Gilbert OLIER indique qu'il refera le point avec le directeur sur ce point particulier.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 8
VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (1 voix) SUD (2 voix) CGT (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 8 voix

Intervention de Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT :

Monsieur JAMONNEAU souhaite donner lecture d'une motion de soutien de la CGT au mouvement social actuel qui a lieu au Grand R.

Le document est annexé au compte-rendu.

Madame Sylvie DURAND rappelle que M. le Maire-Président a adressé le 17 mars dernier une lettre à Madame la Ministre de la culture, Roselyne BACHELOT, afin que la ville de La Roche-sur-Yon puisse servir de « lieu d'expérimentation » pour l'élaboration de nouvelles normes permettant de concilier le développement de l'offre culturelle et le respect des protocoles sanitaires.

IV – Réorganisation de la direction des Affaires culturelles

Présentation par Monsieur Jean-Michel PIERRE, directeur des Affaires culturelles.

Madame Christel RAYNAUD du syndicat CGT estime que ce nouvel organigramme est bien plus cohérent et lisible. Elle s'interroge cependant sur le profil de poste de régisseur dont on ne retrouve pas le descriptif. Par ailleurs, qui aura la responsabilité de la sécurité au sein du CYEL ?

Monsieur Benoît DECHAMP du syndicat CFDT évoque le cas de la médiathèque Benjamin-Rabier. Aujourd'hui, il y a quatre responsables de pôle, dont trois ont des adjoints. Pourquoi ne pas permettre à un agent de pouvoir se positionner comme adjoint du dernier responsable qui doit prochainement arriver ? Par ailleurs, concernant le poste de médiateur culturel hors les murs, la collectivité envisage-t-elle de pérenniser cet emploi, actuellement occupé par un service civique, sous forme d'emploi à plein temps ? En effet, les collectivités qui n'ont pas pérennisé les emplois « service civique » ont, au bout de 3 à 6 mois, perdu cette mission « hors les murs ». Une telle pérennisation valoriserait le travail accompli depuis 5 mois par l'agent.

Madame Christel RAYNAUD juge que cette mission hors les murs est essentielle aujourd'hui pour l'accès à la culture des personnes qui en sont éloignées.

Monsieur Philippe LARIGNON du syndicat SUD intervient en sa qualité de responsable des services civiques. Il précise que l'emploi dont on parle n'est effectivement pas un poste à proprement parler, l'agent percevant non pas un traitement mais une simple indemnité. Par ailleurs, il s'interroge sur ce qu'est devenu le poste de régisseur qui était avant sur l'action culturelle/spectacle vivant. Ce poste semble manquer sur le nouvel organigramme.

Monsieur Jean-Michel PIERRE répond aux différentes questions :

Le poste de régisseur qui était rattaché à la direction des affaires culturelles se retrouve dans l'équipe technique. Celle-ci comporte autant de postes qu'auparavant, soit quatre régisseurs et deux agents polyvalents. N'apparaît pas sur cet organigramme les agents qui sont toujours rattachés au service tremplin.

Concernant les missions réalisées hors les murs, elles ont été très difficiles à mener, compte tenu du contexte sanitaire. Un bilan plutôt positif sera prochainement présenté aux élus comme à la direction générale. De nouvelles orientations seront alors définies quant à leur devenir

Concernant le pôle « Moyens », il n'est pas nécessaire à ce jour de créer un poste d'adjoint. Mais ce point pourra être rediscuté avec la future responsable après son arrivée.

Concernant la responsabilité de la sécurité du Cyel, elle était assumée par la responsable technique actuelle qui part en disponibilité au mois d'avril prochain. Un nouveau recrutement sera rapidement lancé afin de faire face à ce besoin.

Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT revient sur le descriptif fourni aux membres du CT, page 4, qui ne fait pas mention du poste de régisseur polyvalent. Le profil de poste évolue de la catégorie C vers B. Par ailleurs, comment ont été prises en compte les propositions formulées par la direction technique concernant la scénographie ? Il s'agissait notamment de faire évoluer certains postes de la catégorie C en B.

Monsieur Jean-Michel PIERRE pense que la non-mention du poste de régisseur polyvalent à l'endroit indiqué est un simple oubli. Concernant la gestion de la scénographie, un agent polyvalent a suivi une formation de régisseur plateau et va donc prendre en charge ces missions. Sur l'équipe technique, il y a effectivement beaucoup de discussions suite au prochain départ de la responsable actuelle. Cela concerne tout à la fois la sécurité ou encore le temps de travail. Le départ de la directrice technique fournit l'occasion de lancer les discussions sur ces questions.

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD revient sur le service portage à domicile, effectué par une personne en service civique. Cette personne s'est formée depuis 6 mois et fournit un travail d'excellente qualité. Si cette mission continue, y aura-t-il un nouveau recrutement sur ce profil ? Il semble plus pertinent de conserver la personne qui effectue actuellement cette mission.

Monsieur Philippe LARIGNON du syndicat SUD explique que la crise du Covid a permis de se rendre compte que cette mission de médiation culturelle hors les murs était devenue un véritable besoin.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond à Mme AMMOUR que lorsqu'on a du personnel compétent et impliqué, l'objectif est bien de le conserver. Il étudiera donc le dossier avec la DRH et le directeur des affaires culturelles. Néanmoins, il ne faut pas oublier l'intérêt des services civiques, qui permettent à des jeunes de bénéficier d'une insertion en milieu professionnel sur une longue durée. Si la collectivité s'engage pleinement dans cette démarche, elle n'a pas vocation à pérenniser l'ensemble des jeunes au terme de leur mission. Toutefois, si un jeune en service civique fournit un travail d'une particulière qualité et s'il est possible de l'affecter de façon pérenne dans une direction, cela sera fait.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
<u>Nombre de votants : 7</u>	<u>Nombre de votants : 8</u>
VOTE POUR : FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) CFDT (1 voix) CGT (1 voix) ABSTENTIONS : SUD (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

Monsieur Benoît DECHAMP du syndicat CFDT s'interroge sur le nombre de voix qui est attribué à chaque organisation syndicale. Si le syndicat SUD s'abstient ce n'est pas uniquement la voix de Mme AMMOUR.

Madame Sylvie DURAND répond qu'elle a dit « le syndicat SUD s'abstient » pour faire court, mais qu'elle est consciente de cela.

Monsieur Benoît DECHAMP demande à ce que le nombre de voix soit précisé afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté sur le résultat du vote.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que la direction des ressources humaines comptabilise bien le nombre de voix dans le procès-verbal.

V – Réorganisation de la direction Bâtiments – Service de maintenance des bâtiments

Présentation par Monsieur Azzo ARRAR, responsable du service Maintenance des bâtiments.

Actuellement les ateliers peinture et menuiserie ne forment qu'une seule et même entité, composée comme suit :

- Un responsable d'atelier Menuiserie et Peinture
- Un second Menuiserie
- Un second Peinture
- 3 agents Menuisiers
- 4 agents peintres
- 2 apprentis menuisiers

Aujourd'hui le second Peinture, qui gérait les quatre agents et assurait notamment le suivi et les commandes des chantiers, est parti à la retraite.

Depuis son départ, un intérim est assuré par le responsable des ateliers maintenance – second œuvre pour la gestion opérationnelle de l'atelier peinture.

Considérant le développement actuel du plan de maintenance piloté par le service de maintenance des bâtiments, il est proposé une dissociation des ateliers peinture et menuiserie, ce qui permettra de redonner au premier sa

propre identité avec tout ce que en découle et notamment la nomination d'un responsable d'atelier et d'un second.

Madame Isabelle LUCAS du syndicat FO demande s'il va y avoir appels à candidatures.

Monsieur Christophe GHEERAERT répond que oui.

Monsieur Azzo ARRAR indique que cette démarche a été menée en concertation avec les agents de l'atelier peinture. Deux de ces agents ont ainsi fait part de leur souhait de devenir responsable de l'atelier et trois se sont proposés pour le poste de second de l'atelier.

Madame Isabelle LUCAS indique que le syndicat FO espère que la même chance sera donnée à tous les candidats qui vont postuler sur ces postes. Les jeux ne doivent pas être déjà faits d'avance comme cela a pu être le cas par le passé. Il ne faudrait pas qu'il y ait de perte de temps au niveau des ressources humaines, de la direction et des agents.

Monsieur Azzo ARRAR confirme que rien n'est décidé et que chaque candidat aura sa chance. Des mises en situation ont déjà été organisées en interne afin de mieux apprécier les capacités de chaque agent. Elles viendront enrichir les futurs entretiens de recrutement

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD indique qu'il y a quelques années, le syndicat SUD s'était opposé à l'intégration de l'atelier peinture à l'atelier menuiserie car il existait une crainte que cet atelier finisse par disparaître suite au départ à la retraite des responsables. La syndicat est donc satisfait de cette réorganisation et estime que les agents concernés le sont probablement aussi.

Monsieur Azzo ARRAR remercie Mme AMMOUR pour ce retour. Sur la démarche, au niveau des agents, il confirme que les retours sont positifs. Son souhait, depuis son arrivée sur le service, a toujours été d'œuvrer de manière à assurer toute à la fois le bien-être des agents et une plus grande efficacité dans les interventions. Cette réorganisation a été faite dans ce sens.

Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT estime que cette réorganisation revient à se retrouver quelques années en arrière lorsque les deux ateliers étaient dissociés. La situation actuelle de regroupement des deux ateliers résulte uniquement d'une problématique relationnelle entre des agents. Aujourd'hui, le syndicat CGT est satisfait de cette réorganisation et du fait qu'un appel à candidatures soit lancé pour permettre aux agents de postuler en fonction de leurs compétences.

Monsieur Christophe GHEERAERT s'associe aux propos de Madame LUCAS sur le fait qu'il ne doit plus y avoir de bourse interne à l'emploi « *alibi* ». Il n'y a pas lieu d'organiser toute une procédure de recrutement et ainsi de donner de faux espoirs aux agents et du travail supplémentaire à la DRH si la direction avec l'accord de la direction générale a déjà fait son choix sur le pourvoi d'un poste vacant. Par ailleurs, sur le regroupement puis la nouvelle séparation des ateliers Menuiserie et Peinture, il convient de rappeler que toutes les organisations vivent et s'adaptent en fonction des personnes et des talents à disposition. Ici, cette proposition de réorganisation semble faire l'unanimité pour elle, ce dont M. GHEERAERT se félicite.

Madame Christel RAYNAUD du syndicat CGT rebondit sur la question des réaffectations en interne, des « glissements » de poste à poste. Si un responsable est ainsi positionné sur un autre poste à responsabilité, sera-t-il forcément remplacé lui aussi ? Ou juste déplacé ? En fonction de la réponse, la CGT s'abstiendra ou pas au moment du vote.

Monsieur Christophe GHEERAERT rappelle que tout remplacement, quel qu'il soit, n'est validé que s'il est nécessaire. On doit toujours viser un service public efficient tout en n'oubliant pas de préserver la qualité de vie au travail. Si dans le cadre de futures réorganisations, on arrive à faire en sorte de ne pas remplacer un départ, ce non-remplacement sera alors appuyé par le DGS. Lorsqu'il y a, à l'inverse, de nouvelles missions à exercer qui nécessitent un recrutement, il défendra alors ce recrutement. Il faut que le service soit bien fait pour le coût le plus faible et toujours dans l'intérêt des usagers.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFTD (1 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix) ABSTENTIONS : FO (2 voix) CGT (1 voix)	VOTE POUR : 8 voix

VI – Réorganisation de la direction des Moyens logistiques mutualisés

Présentation par Monsieur Frédéric PORCHER, directeur des Moyens logistiques mutualisés.

Cette réorganisation fait suite à plusieurs départs et à la nécessité de créer de nouveaux échelons intermédiaires entre la direction et plusieurs ateliers jusqu'à présent rattachés directement au directeur.

Ainsi, un poste de chef de service moyens logistiques est créé afin de gérer en propre l'atelier logistique matériel, le magasin mutualisé et l'atelier mécanique. Le directeur, pour sa part, continuera de gérer l'atelier évènementiel et manutention ainsi que le pool des véhicules. Par ailleurs, il reprend également la gestion directe des ressources administratives et financières de la direction.

Il n'y a aucun changement pour les services de propreté (*Propreté urbaine / Entretien et hygiène des locaux*).

Monsieur Benoît DECHAMP du syndicat CFTD s'interroge sur le devenir du poste de responsable de l'équipe d'entretien spécialisé, l'agent qui assumait jusqu'à présent cette responsabilité étant actuellement en disponibilité. Un nouveau recrutement sera-t-il lancé ?

Concernant le service entretien et hygiène des locaux, des précisions sont demandées sur un poste d'agent de maîtrise qui semble avoir été compte deux fois (*Poste de responsable + agent de maîtrise*).

Enfin, l'organigramme fait apparaître l'équipe des Halles. Pour autant, cette dernière est désormais rattachée à la direction du développement économique, du commerce, de l'emploi et de la formation.

Monsieur Frédéric PORCHER indique qu'il n'est pas envisagé pour le moment de remplacer l'agent de maîtrise qui est aujourd'hui en disponibilité. Depuis son départ, le service a accueilli un nouvel agent, formé et compétent, ce qui permet d'assurer un fonctionnement optimal de cette équipe. On verra par la suite en fonction des études qui seront faites sur les missions assumées par le service, notamment sur les parties liées à la vitrerie et aux nombreuses petites interventions en renfort.

Concernant l'équipe des Halles, il s'agit d'une erreur et l'organigramme sera modifié en ce sens.

Pour ce qui est de l'agent de maîtrise qui apparaît deux fois (*en tant que responsable et en tant qu'agent de maîtrise*), il s'agit d'une simple question de présentation de l'organigramme. La ligne en question sera effacée.

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD demande si cette réorganisation a fait l'objet d'une concertation préalable avec les agents qui sont sur le terrain.

Monsieur PORCHER confirme ce point. Ce projet a été présenté aux équipes au mois de novembre dernier et leurs observations ont bien été prises en compte.

Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT pose une question concernant le magasin mutualisé. Aujourd'hui l'organigramme indique la présence de 3 adjoints techniques. Or, actuellement, il n'y a que 2 agents en place, le troisième étant parti en retraite. Ce dernier n'a, semble-t-il, pas été remplacé.

M. PORCHER confirme que cet agent a bien été remplacé. Rattaché jusqu'à présent au magasin central mutualisé, il existait une petite antenne positionnée au sein du garage avec un magasinier spécialisé dans la commande de pièces mécaniques. C'est cet agent-là qui est parti en retraite. Il a été remplacé en interne avec la mobilité d'un agent pour lequel des restrictions médicales devaient être prises en compte. A sa place, on a recruté un nouveau mécanicien qui a pris ses fonctions début mars. Cet agent apparaît bien sur l'organigramme.

Une autre question est posée par Monsieur JAMONNEAU. Sur l'ancien organigramme, au niveau de la gestion transversale, apparaissait un poste de chef de service de catégorie A. Un remplacement est-il prévu ?

Monsieur PORCHER indique que non. Ce service de la gestion transversale n'existe plus en tant que tel. Ce bloc logistique et administratif a été scindé en deux : la partie administrative est désormais rattachée à un responsable d'activités, et la partie logistique au service moyens logistiques. Le poste de responsable du service de la gestion transversale est donc bien supprimé mais remplacé par celui de responsable du service des moyens logistiques.

Monsieur JAMONNEAU fait remarquer que l'on passe ainsi d'un poste de catégorie A à un poste de catégorie B.

Madame Christel RAYNAUD du syndicat CGT pose une question sur le magasin mutualisé. Va-t-il rester sur le fonctionnement actuel ?

Monsieur PORCHER confirme qu'il n'est pas prévu d'apporter des modifications au fonctionnement actuel du magasin.

Madame RAYNAUD demande si le responsable du magasin restera en place.

Monsieur PORCHER répond que cet agent, comme d'autres agents de la collectivité, a vocation à postuler pour devenir responsable du service moyens logistiques puisqu'il en a toutes les compétences.

Madame RAYNAUD demande s'il n'y aura qu'un seul responsable pour l'ensemble des trois ateliers.

Monsieur PORCHER confirme que chaque atelier conservera bien un responsable. Le magasin mutualisé a fortement contribué, sur les 5 dernières années, à l'optimisation de la gestion de ses ressources RH. A ce titre, il estime qu'à périmètre constant, il n'est pas possible de diminuer les effectifs. Il n'y aura donc pas de baisse sur le magasin mutualisé.

Madame Isabelle LUCAS du syndicat FO demande si un appel à candidatures sera lancé sur le poste de responsable du service des moyens logistiques ou si un candidat est déjà pressenti.

Monsieur PORCHER confirme qu'un appel à candidatures sera bien lancé en interne au sein de la direction. Deux agents peuvent, selon lui, se positionner sur ce poste. Il attend de pouvoir en discuter directement avec chacun d'entre eux.

Monsieur Christophe GHEERAERT fait le lien avec la question abordée précédemment sur le fait d'éviter dorénavant les démarches de recrutement inutiles si un poste a déjà été fléché.

Madame LUCAS estime qu'il pourrait y avoir d'autres agents au sein de la collectivité intéressés par ce poste. Pourquoi alors ne pas ouvrir le recrutement en dehors de la direction et permettre ainsi à des agents d'évoluer vers un poste de catégorie B ?

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFDT (1 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix) ABSTENTIONS : CGT (1 voix) FO (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

VII – Présentation du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes

Présentation par Madame Olivia DOERLER, Chargée de mission égalité femmes-hommes.

Vingt-quatre agents, répartis en 2 groupes, ont travaillé durant 3 séances avec la chargée de mission Egalité femmes-hommes et le DRH afin d'échanger sur le diagnostic réalisé au sein de la collectivité, et élaborer des propositions réalistes afin de réduire les inégalités.

Pour rappel, concernant le diagnostic, plusieurs éléments peuvent être mis en lumière :

- Les femmes représentent 64% de l'effectif de la collectivité
- Les femmes et les hommes sont inégalement répartis au sein des différentes filières et surtout ne travaillent pas dans les mêmes métiers
- 32% des femmes de la collectivité travaillent à temps non-complet ou à temps partiel, contre 4% des hommes.
- Les femmes sont surreprésentées parmi les agents travaillant sur des horaires atypiques
- Les femmes, majoritaires jusqu'au niveau chef de service, deviennent minoritaires au niveau des postes de direction
- Le différentiel de salaires entre les femmes et les hommes s'élève à plus de 12%, en faveur des hommes
- La collectivité ne dispose pas aujourd'hui d'un dispositif identifié de prévention, de signalement et de traitement des discriminations, des faits de harcèlement et des agissements sexistes

Sur la base de ce diagnostic, plusieurs actions concrètes sont présentées relevant toutes de l'un des 5 grands axes suivants :

- Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement ainsi que les agissements sexistes
- Faire vivre l'égalité au sein de la collectivité

Madame Sylvie DURAND remercie Madame DOERLER pour ce travail très fourni et détaillé qui a demandé du temps.

Madame Isabelle LUCAS du syndicat FO indique avoir participé aux groupes de travail pour l'élaboration de ce plan d'action. Elle souligne la très grande qualité du travail effectué par Mme DOERLER.

Madame DOERLER rappelle qu'il s'agit d'un travail effectué en équipe et non par elle-même seule.

Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD remercie également Mme DOERLER pour ce travail. Elle espère que les préconisations du rapport seront effectivement bien prises en compte par la collectivité, et notamment dans les discussions sur le futur protocole de temps de travail.

Monsieur Christophe GHEERAERT félicite également Mme DOERLER pour la grande qualité de ce travail mené collectivement. En matière d'égalité femmes-hommes, le plus dur n'est pas encore fait. Il reste à mettre en œuvre collectivement le plan d'action qui devra déboucher sur de vraies évolutions. Monsieur GHEERAERT indique avoir envoyé quelques propositions de formations à Mme DOERLER et à la DRH afin qu'elles soient intégrées au plan d'actions.

Madame Christel RAYNAUD du syndicat CGT remercie à son tour Mme DOERLER pour ce travail. Elle rejoint ce que vient de dire M. GHEERAERT, avec cependant une remarque sur la constitution du groupe de travail composé de 18 femmes et 6 hommes. Davantage d'hommes auraient été les bienvenus.

Monsieur GHEERAERT estime que le fait qu'il n'y ait qu'un tiers d'hommes dans ce groupe de travail n'implique pas que les hommes soient « éloignés » de ce sujet. Il convient de continuer à veiller à la mixité des groupes de travail, quel que soit le sujet. La collectivité doit continuer de fonctionner grâce à l'ensemble des agents, femmes et hommes.

Madame RAYNAUD rappelle que les femmes ne doivent pas seulement prendre leur place dans le monde du travail mais aussi dans les secteurs associatifs, syndicaux et politiques. C'est quelque chose qui n'est pas encore très naturel ni facile. Ce changement se fera, mais avec l'implication de chacun.

Madame DOERLER revient sur cette question pour indiquer qu'elle a été agréablement surprise que 6 hommes aient souhaité faire partie de ce groupe de travail. Ils y ont vraiment été actifs et force de proposition. Il est effectivement important que les hommes soient pleinement associés à cette réflexion.

Monsieur Benoît JAMONNEAU du syndicat CGT revient sur la p.13 du document présenté et le chiffre de 93% de postes à temps non complet occupés par des femmes, sujet sur lequel il était intervenu. Il regrette qu'il n'y ait pas de données plus détaillées dans les tableaux. C'est regrettable considérant tout le travail effectué.

Madame DOERLER répond qu'elle a eu un problème technique et n'a pas pu présenter la toute dernière version du document, mais dans le document finalisé, qui passera en conseil municipal, communautaire et au conseil d'administration du CCAS, ces chiffres figureront bien.

Monsieur Christophe GHEERAERT confirme la nécessité de prendre en compte la question de l'égalité F/H dans l'élaboration du futur protocole relatif au temps de travail. **Monsieur Gilles RENOIR** et **Madame Juliette LAIR** de la DRH seront présents sur toutes les réunions. Ce sera à eux de faire le lien entre la présente démarche, et celle de l'aménagement du temps de travail.

Madame Sylvie DURAND s'associe à l'ensemble des propos qui ont été tenus sur la qualité du travail effectué par ce groupe de travail sur l'égalité femmes-hommes et en remercie les participants. Beaucoup de travail reste encore à faire mais nous y arriverons tous ensemble.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
<u>Nombre de votants : 7</u>	<u>Nombre de votants : 8</u>
VOTE POUR : CFTD (1 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

VIII- Présentation d'un dossier de demande de subvention auprès du Fonds National de Prévention

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des Ressources humaines.

Ce dossier a déjà été présenté en CHSCT en l'état. Le FNP, qui dépend de la CNRACL, requiert les avis des deux instances, CT et CHSCT, afin que le dossier puisse être validé.

Pour rappel, le FNP finance des projets tendant à améliorer la qualité de vie au travail des agents et lance régulièrement sur certains secteurs spécifiques des appels à projets. La collectivité a déjà répondu à plusieurs d'entre eux. Cela a notamment permis de financer l'acquisition dans plusieurs EHPAD de fauteuils lève-personnes, l'installation de rails dans les chambres des résidents ou encore l'amélioration de l'installation domotique présente dans ces établissements.

Ce nouvel appel à projet doit permettre une meilleure prise en compte des risques psychosociaux (RPS) avec toujours pour principal objectif l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents. Les premiers contacts avec le FNP permettent aujourd'hui d'espérer une subvention d'un montant de 40 000 € pour l'acquisition de nouveaux matériels.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 8
VOTE POUR : CFDT (1 voix) CGT (1 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

IX – Fermeture des structures Petite enfance pendant les congés d’été et de Noël

Présentation par Madame Fabienne NEVEU, directrice de la Petite enfance.

Chaque année, sur les périodes de Noël (*semaine entre Noël et le 1^{er} janvier*) et des vacances d’été (*2 semaines au mois d’août*), les enfants de l’agglomération sont regroupés sur un seul multi-accueil.

Cette organisation nécessite en amont :

- Une organisation RH particulière afin d’avoir le personnel nécessaire pour travailler sur cette période
- Le recensement des besoins des familles
- La prise de rendez-vous avec les familles pour les inscriptions
- La rédaction de nouveaux contrats pour la semaine de regroupement pour les enfants venant d’un autre multi-accueil
- L’organisation d’aménagements spécifiques au sein de la structure accueillante.

Face à cela, on constate que le nombre d’enfants prévus est toujours inférieur au nombre d’enfants réellement présents.

L’expérience de cet été (*fermeture de l’ensemble des structures sur les 15 premiers jours d’août*) montre que les parents ont tous trouvé une solution pour leur enfant, à la condition d’être prévenu suffisamment tôt.

Par ailleurs, la nouvelle solution proposée permet également de faire des économies de fonctionnement et de mieux répartir les ressources en fonction des besoins.

La direction de la petite enfance a effectué un sondage auprès des agents pour l’organisation des futures années avec :

- Une fermeture d’une semaine à Noël (*semaine entre Noël et le jour de l’an*)
- Deux semaines de fermetures l’été avec une alternance sur 3 ans (*2 années fermées en août et une en juillet*).

Les agents ont, à une très grande majorité, accueilli très favorablement cette proposition.

Tout comme les structures hors la Roche fermées les 15 premiers jours du mois d’août, les 2 haltes garderies seront également fermées durant cette période.

Cette organisation permettrait une gestion RH facilitée avec un recours moindre aux remplacements et une gestion plus aisée de leurs congés par les agents.

Monsieur Philippe LARIGNON du syndicat SUD remercie Mme NEVEU et fait part de la satisfaction du syndicat SUD quant à cette organisation. Tous les avantages de cette organisation pour les agents et pour les familles ont été très clairement exposés.

Madame Fabienne NEVEU confirme que les agents ont été consultés avant de prendre la décision de cette organisation des vacances, et que dans la grande majorité ils étaient d'accord. Cela leur apporte un confort supplémentaire.

Madame Isabelle LUCAS du syndicat FO remercie aussi Mme NEVEU pour ce dossier bien travaillé et préparé, et pour cette organisation intelligente. Si un tel travail était mené sur le temps de travail, cela aboutira à quelque chose de satisfaisant.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 11	Collège des représentants de la collectivité : 12
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFDT (1 voix) FO (2 voix) Sans étiquette (1 voix) SUD (2 voix) ABSTENTIONS : CGT (1 voix)	VOTE POUR : 8 voix

X- Questions diverses

1. Question de Monsieur Benoît DECHAMP du syndicat CFDT :

Monsieur DECHAMP est surpris qu'un service régalién comme celui en charge des mairies de quartier puisse être fermé sur des journées ou demi-journées en semaine, faute d'effectifs. La collectivité doit pouvoir faire le nécessaire afin d'assurer son bon fonctionnement. Aujourd'hui, pour les mairies du Bourg-sous-la-Roche et de Saint-André-d'Ornay notamment, de nombreux usagers ne comprennent pas ces fermetures.

Monsieur Christophe GHEERAERT indique qu'une réflexion sur ce sujet a été menée par la directrice adjointe en charge du pôle des services à la population et la directrice proximité et citoyenneté en lien avec les élus sur les conditions d'ouverture et de fermeture de ces structures. Des horaires particuliers ont été arrêtés pendant la crise sanitaire qui tiennent notamment compte des personnels en ASA. M. GHEERAERT reconnaît malgré tout que voir des services publics fermés n'est jamais satisfaisant.

2. Question de Madame Zora AMMOUR du syndicat SUD :

Madame AMMOUR pose une première question sur le poste d'assistante sociale non remplacé au sein de la DRH depuis la mobilité interne vers le CCAS de l'agent occupant jusqu'alors cette fonction. Qu'en est-il de son remplacement ?

Monsieur Gilles RENOIR rappelle qu'un appel à candidature a bien été lancé suite à cette mobilité mais qu'il est resté infructueux. Depuis, les missions en question ont été transférées sur le service interventions sociales de la DA3S. Une étude est actuellement en cours afin d'examiner la possibilité de pérenniser ou non ce transfert.

Madame AMMOUR demande si une information sera faite aux agents. Beaucoup d'agents ont interpellé le syndicat sur ce sujet. Il est facile de les diriger lorsqu'ils sont yonnais vers le CCAS, mais c'est plus compliqué lorsqu'ils habitent d'autres communes de l'agglomération.

Monsieur RENOIR confirme que ce sera travaillé avec les collègues du service interventions sociales.

Madame AMMOUR aborde ensuite la question de l'avenir de la médiathèque Félix-Leclerc et de son devenir toujours en suspens.

Madame Cécile DALAIS confirme que la réflexion est engagée sur l'avenir de cet établissement, par la direction des affaires culturelles et les élus concernés. Pour l'instant, aucun positionnement n'a encore été acté.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 06/07/2021



Le secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité
Monsieur Jacky GODARD

Le 06/07/2021



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Madame Isabelle LUCAS

Le 07/07/2021





Motion de soutien Grand R La Roche-sur-Yon

Intervention au Comité Technique du jeudi 25 mars 2021

Monsieur le Maire,

Depuis jeudi dernier un collectif d'intermittents du spectacle occupe la scène nationale du Grand R.

Leurs revendications, que nous partageons, sont :

- Obtenir la prolongation de l'année blanche, son élargissement à tous les travailleur.euse.s précaires, extra et saisonnier.ère.s entre autres, aussi pour les primo-entrant.e.s ou intermittent.e.s en rupture de droit ;
- Obtenir des mesures d'urgence face à la précarité financière et psychologique des étudiant.e.s ;
- Obtenir un plan d'accompagnement des étudiant.e.s du secteur culturel en cours d'étude, afin qu'ils récupèrent les mois de formation amputés par les confinements, et à la sortie, pour leur permettre d'accéder à l'emploi ;
- Obtenir un retrait pur et simple de la réforme de l'assurance chômage ;
- Obtenir un financement du secteur culturel passant par un plan massif de soutien à l'emploi, notamment en développant la permanence des artistes dans les institutions culturelles et des aides spécifiques aux compagnies, en concertation avec les organisations représentatives des salarié.e.s de la culture ;
- Obtenir la mise en place d'un revenu pour les moins de 25 ans et tous les étudiant.e.s afin qu'ils.elles puissent se loger, se nourrir, étudier et vivre dignement ;
- Obtenir la réouverture des lieux de culture et de tous les établissements d'enseignements supérieurs, dans le respect des consignes sanitaires. Ces réouvertures ne devraient toutefois pas être un pansement pour faire oublier la non-application éventuelle des revendications précédentes. Nous rappelons que la réouverture seule ne suffirait pas en effet à subvenir aux besoins urgents des travailleur.e.s et étudiant.e.s du secteur culturel.

La CGT Vendée et Territoriaux de la Roche-sur-Yon Agglo apportent tout leur soutien aux intermittents de tout âge et entre autre la jeunesse.

Nous ne doutons pas de votre compréhension face à l'expression de la souffrance et de l'inquiétude de cette jeunesse, et de ses attentes pour des jours meilleurs.

Nous vous demandons de leur permettre d'accéder au confort minimum que sont les douches et la cuisine du Grand R afin qu'ils puissent vivre cette occupation dignement.

Emmanuel Macron l'a dit « c'est dur d'avoir 20 ans en 2020 ».

Mais les paroles ne suffisent pas. Nous ne voulons plus de cette politique destructrice de service public qui ne sert que les premiers de cordés.

Nous attendons des gestes forts de votre part vis-à-vis de ce mouvement. Il serait inconcevable qu'une municipalité dans le cadre du progrès social ne soutienne pas l'expression de ces revendications. De même, nous vous demandons d'impulser une tolérance de la part de la police municipale sur la question de la circulation autour du Grand R, qui sont bien souvent des jeunes, étudiants ou non, mais en situation de précarité.

Pour la CGT des Territoriaux La Roche-sur-Yon Agglomération
Le secrétaire général
Benoit JAMONNEAU