

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04

Tél. 02 51 47 45 59

## PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 15 JUIN 2023

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

**Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Madame Kitty COVEMAERKER**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant, **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents.

**Monsieur Patrice TOUVRON**, titulaire, **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, et **Monsieur Philippe BERNARD**, suppléant, étaient excusés.

- Pour la CGT :

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, titulaire, était présent.

**Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, titulaire, **Monsieur El-Maati DARDIRI**, suppléant, **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, étaient excusés.

- Pour FO :

**Madame Isabelle LUCAS**, suppléante, était présente.

**Monsieur Olivier PÉROUX**, titulaire, était excusé.

- Pour SUD :

Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, était présent.

**Monsieur Nicolas GAZO**, titulaire, **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Madame Marie-Pierre GUILLET, du syndicat CFDT

\* \* \*

**Madame Sylvie DURAND** salue les membres du comité social territorial (CST), puis désigne les secrétaires de séance. Les points traités lors de cette séance concernent spécifiquement le centre intercommunal d'action sociale (CIAS). Les différentes délibérations ayant déjà été présentées, elle propose de ne pas en refaire la présentation et de passer directement aux échanges, puis au vote.

**Les membres du CST** acceptent.

**Point n° 1 : Mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de la sujétion, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au sein du CIAS - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** demande aux élus du personnel s'ils ont des questions.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, remarque que pour l'Agglomération, la prime annuelle, reçue au mois de mai, est comprise dans le régime indemnitaire. Elle demande si une autre délibération sera nécessaire pour que les agents du CIAS en bénéficient également ou si ce point aurait dû figurer dans la délibération présentée.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique qu'une nouvelle délibération n'est pas nécessaire, puisque les agents des établissements de l'agglomération n'ont pas droit à cette prime. À la place, ils bénéficieront du même dispositif que les nouveaux agents de l'Agglomération.

Monsieur RENOIR rappelle en effet que les agents de la Ville ou du Centre communal d'action sociale (CCAS), qui bénéficient déjà de cette prime annuelle, continuent de la percevoir même après leur transfert dans une nouvelle structure. Les agents de la Ville, qui ont été transférés vers l'Agglomération, la reçoivent donc toujours. En revanche, les nouveaux agents de l'Agglomération n'y ont pas droit et bénéficient à la place d'une augmentation de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sur la paie du mois de mai. La même logique sera appliquée pour les agents du CIAS : ceux qui seront transférés du CCAS vers le CIAS continueront de bénéficier de la prime annuelle dans les mêmes conditions, et les agents des établissements d'hébergement pour personnes

âgées dépendantes (EHPAD) de l'agglomération, qui ne peuvent pas avoir la prime, auront une majoration de leur IFSE.

**Madame Isabelle LUCAS** précise que rien n'est mentionné sur ce point dans le texte.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que le dispositif s'applique grâce à la délibération sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de la sujétion, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), comme ce fut le cas pour les agents de l'Agglomération.

**Madame Isabelle LUCAS** demande si les agents du CIAS recevront bien un arrêté à titre individuel.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que tous les agents bénéficieront de cette prime dans les mêmes conditions et recevront un arrêté pour modifier le montant de leur prime au mois de mai, et uniquement pour le mois de mai.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande s'il y aura de nouvelles négociations sur le régime indemnitaire et si cette prime en fera partie.

**Madame Sylvie DURAND** acquiesce, puisqu'elle s'est engagée à ce que le régime indemnitaire soit revu en 2024.

En l'absence d'autres remarques, elle soumet la délibération pour avis.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

### **Point n° 2 : Personnels du CIAS – Création d'une prime grand âge - Vote**

Constatant l'absence de questions de la part des membres du CST, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 5	Nombre de votants : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 3 : Mise en place au sein du CIAS d'une indemnité horaire pour travail normal de nuit - Vote**

Constatant l'absence de questions de la part des membres du CST, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 5	Nombre de votants : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 4 : Mise en place au sein du CIAS d'une indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et les jours fériés - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** ouvre les échanges.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si les agents du futur CIAS pourront disposer de cette indemnité forfaitaire pour le travail les dimanches et les jours fériés alors qu'une sujétion particulière pour le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés est déjà incluse dans le règlement sur le temps de travail. Pour certains services, cette question est ambiguë.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que les deux dispositifs peuvent fonctionner ensemble et que l'administration a fait le choix de les additionner. Ainsi, les agents du CCAS, qui travaillent de nuit,

bénéficient déjà de la sujétion et de l'indemnité. Un travail est également prévu pour proposer aux agents des EHPAD de l'agglomération de basculer de la filière technique vers la filière médicosociale afin de leur permettre de bénéficier du dispositif le plus intéressant.

L'ensemble des agents du CIAS bénéficieront donc des sujétions dans les mêmes conditions que les agents du CCAS actuellement. Il n'y aura aucun changement, les deux dispositifs continueront de se cumuler.

**Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFTD (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 5 : Instauration d'une prime de revalorisation pour les médecins exerçant au sein des EHPAD du CIAS - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** demande aux membres du CST s'ils ont des observations.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que le montant de cette prime de revalorisation semble dérisoire considérant les difficultés que rencontre la collectivité pour recruter des médecins.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que ce montant forfaitaire de 517 euros est fixé par un décret et que la collectivité ne peut pas le modifier. De plus, recruter des médecins est certes compliqué, mais cette prime de revalorisation vient s'ajouter à l'IFSE, dont ils bénéficient également.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** précise que ces 517 euros ont fait la différence pour le recrutement récent d'un médecin, qui a intégré les services en fin d'année 2022, peu de temps après l'application du décret. Il remplace l'ancien médecin coordinateur, parti à la retraite, et sera le médecin coordinateur de l'ensemble des EHPAD du CIAS.

Malgré tout, Madame Sophie MONTALÉTANG concède que le recrutement d'autres médecins est nécessaire.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande à combien est estimé le besoin en médecins pour la collectivité.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** répond que le nombre d'équivalents temps plein (ETP) est encadré en fonction du nombre de lits. Pour le moment, la collectivité dispose de 1,8 ETP de médecin. Pour répondre à l'encadrement légal, un nouveau recrutement de médecin coordinateur vient d'être lancé. Les autres EHPAD de l'agglomération n'en ont aucun, hormis Rives-de-l'Yon, qui dispose de 0,2 ETP.

Constatant l'absence d'autres questions de la part des membres du CST, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : CGT (1 voix) VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 6 : Personnels du CIAS – Modalités d'attribution de l'allocation aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** précise que cette délibération s'applique aussi au personnel de la collectivité. Après avoir constaté que les membres du CST n'avaient aucune remarque, elle soumet la délibération au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 7 : Personnels du CIAS – Modalités d'utilisation du compte-épargne temps (CET) - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** laisse la parole aux élus du personnel qui auraient des questions.

Le compte-épargne temps (CET) étant relié au nombre de congés, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si le quota est différent depuis que les agents ont moins de jours de congé dans le cadre des 1 607 heures.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que le plafond du CET avait été réévalué à 70 jours lors de la période Covid, mais qu'il est revenu à 60 jours et est resté le même depuis. Réglementairement, pour poser des jours sur son CET, un agent à temps complet doit avoir posé 20 jours de congé. Ce paramètre n'a pas été modifié. Ensuite, tous les jours qui n'ont pas été posés peuvent faire l'objet d'un dépôt sur le CET, au même titre que des ARTT qui n'auraient pas été utilisés. Il peut arriver que certains agents, pour des raisons qui leur appartiennent, posent leurs ARTT avant de poser 20 jours de congé. Dans ce cas, la direction des ressources humaines (DRH) s'assure de faire faire la bascule pour qu'aucun agent ne perde ses jours de congé.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande si un changement du logiciel de gestion du temps de travail est toujours prévu à la fin de l'année.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que le travail est en cours. Le logiciel utilisé actuellement par les services, Gestor, est en fin de vie et n'est plus alimenté par le prestataire, qui le maintient le temps que la collectivité prenne les dispositions nécessaires. Le nouveau logiciel s'appelle Chronotime. Une information sera faite à l'ensemble des agents le moment venu. Pour l'instant, le changement est programmé pour la fin de l'année, sans doute au 1<sup>er</sup> novembre.

Constatant l'absence d'autres questions de la part des membres du CST, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 8 : Personnels du CIAS – Règlement d’attribution des indemnités de frais de mission temporaire - Vote**

En l’absence de questions, **Madame Sylvie DURAND** soumet ce dossier aux voix.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFTD (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 9 : Conditions de recrutement d’agents mineurs au sein des EHPAD gérés par le CIAS - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** demande aux membres du CST s’ils ont des commentaires sur ce dossier.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, déplore que l’administration veuille recruter des mineurs pour pallier au manque d’attractivité des métiers dans les EHPAD, notamment en raison de rémunérations trop faibles, alors que ces derniers devraient continuer leurs études et renforcer leur formation et leur savoir. A 16 ou 17 ans, le seul diplôme qu’ils peuvent avoir est un CAP. De plus, ils manquent d’expérience. Dans les EHPAD, les personnels sont en perpétuel contact avec les personnes âgées. Il faut donc un minimum de fibre, et les stages sont là pour permettre aux jeunes de découvrir s’ils l’ont ou non.

Cette disposition vise seulement à pallier le manque de personnel. Embaucher de jeunes saisonniers a du sens pour leur donner du travail en période de vacances et compenser les départs en congés pendant l’été. Élargir ce dispositif à de plus longues périodes n’a pas de sens. Ces jeunes n’ont pas vocation à remplacer des professionnels sur le long terme et, de plus, mobilisent des titulaires avec une charge de travail supplémentaire pour leur encadrement. Par manque de temps, ils se défausseront régulièrement sur eux et les enverront faire des tâches seuls. C’est malheureusement la réalité du terrain.

Monsieur JAMONNEAU conclut que la priorité pour ces jeunes doit être l’enseignement et la formation, et non d’être placés sur un emploi qu’ils ne maîtrisent pas. Dans ce cadre, la CGT votera contre cette délibération.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** précise que les mineurs seront essentiellement recrutés pour l'été en tant que saisonniers. Cette disposition facilitera les recrutements de certains jeunes qui n'ont pas encore 18 ans arrivés à l'été, même s'ils sont peu nombreux. La collectivité a effectivement tout intérêt à ce que ces jeunes repartent ensuite en formation et poursuivent leurs études.

**Madame Anne-Lise OLDANI** confirme qu'il arrive que de jeunes candidats de 17 ans et demi soient intéressés par les postes saisonniers, mais l'administration est obligée de refuser. Il y a notamment eu un cas en 2022.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** ajoute que, s'ils sont pris en tant que saisonniers, la collectivité peut espérer qu'ils auront ensuite envie de revenir à la fin de leur formation. Elle trouve dommage de fermer la porte à des candidats de 17 ans et demi pour l'été.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, explique que, par son intervention, il voulait mettre en garde l'administration sur ce sujet d'une manière générale, pas seulement pour le CIAS, mais aussi pour l'Agglomération et la Ville, où ce genre de pratique pourrait être observée. Dans ce cadre, la CGT restera vigilante pour que ce dispositif se limite à ce qui a été présenté.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** concède qu'il faudra voir ce qu'il se passe dans le temps. En tout cas, il est peu probable que beaucoup de mineurs soient recrutés.

**Madame Cécile DALAIS** indique que, au service piscines patinoire, il arrive également que des jeunes de 17 ans et demi avec un brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA) veuillent travailler l'été. Ils sont alors encadrés par des MNS. Cela arrive notamment pour les jeunes qui sont majeurs en fin d'année. Ce serait dommage qu'ils ne puissent pas se faire un peu d'argent de poche pendant les vacances scolaires et les week-ends.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** confirme que les jeunes nés en fin d'année sont toujours lésés.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, demande, ce qu'il faut entendre par saison. Est-ce du 21 juin au 21 septembre ou plutôt du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** explique que cela dépend de la disponibilité des jeunes et des besoins de la collectivité. En général, le besoin le plus important est au mois d'août, et plus globalement en juillet et en août, quand les personnels partent en congé.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** en déduit que le recrutement de saisonniers est strictement restreint à juillet et août.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que certains agents de la collectivité, y compris dans les EHPAD, prennent leurs congés en septembre ou en juin. Dans ce cadre, il peut arriver que des jeunes commencent mi-juin ou terminent mi-septembre, avant de reprendre leurs études. Cela reste des emplois de saisonniers. « La saison » n'est pas seulement du 1<sup>er</sup> juillet au 31 août, elle peut se décaler en fonction des besoins dans les EHPAD.

Dans ce cas, **Monsieur Mathieu DURQUETY** demande si ce recrutement de saisonniers peut s'éloigner encore davantage de l'été, jusqu'en mai et octobre.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que, à l'échelle de la collectivité, les emplois de saisonniers commencent mi-juin et s'arrêtent mi-septembre. Si une direction indique qu'elle a besoin d'un saisonnier le 1<sup>er</sup> mai, ce ne sera pas un saisonnier mais un contrat classique.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** demande dans ce cas si un mineur pourra être recruté sur un contrat au mois de mai, en dehors de la saison.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que c'est ce que permet la délibération.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** ajoute que certains étudiants peuvent aussi être intéressés par la période de Noël, où le besoin de la collectivité est très fort.

**Madame Sylvie DURAND** précise qu'elle comprend bien les inquiétudes des élus du personnel et les partage. L'administration ne veut pas s'interdire cette possibilité, mais elle devra évidemment rester vigilante à l'emploi des mineurs, notamment pour que ce recrutement permette avant tout de conforter leur vocation avant qu'ils ne s'engagent vers ces métiers après leurs études.

Madame Sylvie DURAND propose ensuite de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : 0</b> <b>ABSTENTIONS : CFDT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>VOTE CONTRE : CGT (1 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

#### **Point n° 10 : Adoption d'une charte relative à la formation professionnelle - Vote**

En l'absence de commentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération pour avis.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5

<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>
--	---------------------------

**Point n° 11 : Adoption du règlement intérieur de prévention des risques professionnels - Vote**

Après avoir constaté que les membres du CST n'avaient pas de remarques, **Madame Sylvie DURAND** met aux voix la délibération.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants : 5</u>	<u>Nombre de votants : 5</u>
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (1 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

**Point n° 12 : Mise en œuvre du télétravail au sein des services du CIAS de La Roche-sur-Yon - Vote**

**Madame Sylvie DURAND** ouvre les échanges sur cette délibération.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, indique qu'il votera pour ce dossier. Cependant, il souhaite profiter de ce point à l'ordre du jour pour faire remonter les différences d'appréciation entre directions au regard de la charte, qui a pourtant fait l'objet d'un document adossé à une délibération, votée il y a plusieurs années. Certains agents ont notamment alerté les élus du personnel sur le non-respect des procédures prévues lors d'une réduction du télétravail.

La charte est très claire, l'agent doit être reçu lors d'un rendez-vous individuel pour que lui soient précisées les observations ayant amené le responsable de son service à considérer qu'une réduction du télétravail était nécessaire. Ensuite, il y a un « délai de mise en conformité », c'est-à-dire que la décision n'est pas mise à exécution du jour au lendemain. La charte précise également ce délai, qui est encadré.

Au vu des témoignages reçus, il semble que ce délai ne soit pas respecté et que le rendez-vous individuel soit remplacé par une information collective. Or, ce n'est pas ce que précise la charte votée

par la collectivité. Dans ce cadre, Monsieur DURQUETY suggère qu'un rappel de ces règles soit fait au sein des services.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que la CGT avait déjà interpellé la DRH sur une situation particulière en lien avec cette difficulté. Un rappel sera fait à l'encadrement sur le fait que, s'il est toujours possible de revoir à la baisse l'utilisation du télétravail, des règles s'imposent à l'encadrement.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ajoute que cette réduction du télétravail ne peut pas non plus se faire de manière arbitraire. Dans le service où un cas lui a été remonté, tous les agents bénéficiant du télétravail ont dû réduire leur nombre de journées à distance, alors que le dysfonctionnement constaté ne concernait qu'un ou deux agents, qui auraient pu être reçus en entretien individuel pour réduire leur temps en télétravail. Dans ce cadre, la CGT s'abstiendra donc pour cette délibération.

**Madame Sylvie DURAND** soumet ce dossier au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 5	<u>Nombre de votants</u> : 5
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : CGT (1 voix) VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 5 voix</b>

### **Point n° 13 : Questions diverses**

**Madame Sylvie DURAND** propose à Monsieur DURQUETY de reformuler la question qu'il a fait parvenir à l'administration en amont de la séance.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, rappelle que, au sein de la Ville de La Roche-sur-Yon et de l'Agglomération, des dispositifs existent en matière de reclassement à la suite d'arrêts maladie longs et de problèmes de santé souvent assez lourds. Il demande si les futurs agents du CIAS pourront toujours bénéficier des dispositifs tremplin et tremplin +.

Lors d'un précédent CST, la médecine du travail avait indiqué dans son bilan que les emplois tremplin et tremplin + étaient principalement occupés par d'anciens agents des EHPAD. Il est donc avéré que la probabilité pour que des agents des EHPAD tombent malades, aient des TMS, etc., soit plus grande que dans d'autres services de la collectivité. Aussi, leur garantir un accès aux emplois de reclassement permettrait de se prémunir de ce risque, qui est réel et sérieux.

**Madame Sylvie DURAND** explique que c'est une question complexe. La collectivité est sur le point d'intégrer plus de 300 agents supplémentaires. Elle ne peut donc pas répondre avec certitude que

tous les agents qui auront des difficultés de santé pourront être reclassés. Cette question se pose dans beaucoup de collectivités, où le reclassement est une difficulté aujourd'hui. Toutefois, Madame DURAND assure que l'administration regardera avec attention chaque situation qui se présentera et étudiera toutes les possibilités. Si une formation peut être proposée, elle le sera. De plus, rien n'empêchera les agents concernés de postuler sur un autre poste et de bénéficier d'un accompagnement pour monter en compétence.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souligne que la création du CIAS et l'intégration de ces 300 agents à la collectivité sont aussi une demande de différentes communes de l'agglomération. Il semble donc important que les maires et les élus desdites collectivités prennent en compte ces besoins des agents et que la Ville, le CCAS et l'Agglomération n'aient pas à tout porter systématiquement. Dans ce cadre, un engagement de chaque commune est certainement nécessaire pour organiser au mieux les possibilités de reclassement.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** précise que les reclassements concernent beaucoup d'aides-soignants, du fait de leurs missions. Toutefois, leur passage en catégorie B complexifie leurs reclassements, puisqu'ils se font généralement sur des postes administratifs et que les postes de rédacteurs ne sont pas si fréquents. Par ailleurs, cela demande des compétences spécifiques que ces agents n'ont pas forcément.

Selon **Monsieur Jacky GODARD**, les communes de l'agglomération concernées devront effectivement être à même de faire des propositions dans ce domaine. Néanmoins, chaque situation devra être étudiée séparément. A ce jour, il semble difficile pour la collectivité de s'engager définitivement sur cette question du reclassement des agents du CIAS.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, explique que les élus du personnel et les agents craignent surtout qu'il soit annoncé que les agents du CIAS seraient reclassés au CIAS, les agents de la Ville, à la Ville, et les agents de l'Agglomération, à l'Agglomération. Elle se félicite donc que la porte soit laissée ouverte et que chaque situation soit regardée au cas par cas. Elle en remercie l'administration. Bien sûr, chacun comprendra que la collectivité n'aura pas pléthore de postes à proposer.

**Madame Sylvie DURAND** confirme que la collectivité ne pourra pas créer des postes pour tous les agents qui auront besoin d'un reclassement.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** souligne qu'il y a très peu de postes administratifs dans le CIAS. Puisqu'il n'est pas si facile de passer d'un poste d'aide-soignant à un poste de direction, il aurait été difficile de limiter le reclassement des agents du CIAS. Toutefois, afin de répondre aux difficultés de ces agents, la formation et l'accompagnement seront des axes majeurs.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, explique qu'il ne nie pas la difficulté de la proposition d'un reclassement. Reclasser un agent est difficile et dépend naturellement des agents, de leurs particularités, de leurs envies, etc., mais reclassement n'est pas synonyme d'échec. La collectivité connaît beaucoup de réussites, ce qui témoigne de l'envie des agents de se donner une nouvelle chance dans un nouveau métier et sert d'exemple pour les autres agents.

**Madame Sylvie DURAND** confirme qu'il y a de belles réussites et que le dispositif tremplin + fonctionne bien. Toutefois, elle répète que, si l'administration étudiera bien chaque situation, elle ne peut pas s'engager à trouver une solution pour tous les agents. Malheureusement, cette question inquiète les DRH dans toutes les collectivités.

De plus, les positions des conseils médicaux sont parfois déconnectées de la réalité du fonctionnement d'une collectivité.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande quelles sont les alternatives lorsque la collectivité n'arrive pas à trouver une solution de reclassement pour un agent.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que le statut prévoit la retraite pour invalidité ou le licenciement.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si un redimensionnement des services de la DRH est prévu pour soutenir Madame PEULT. Avec 300 nouveaux agents, beaucoup de reclassements en plus seront potentiellement nécessaires.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'une réflexion est en cours pour faire face à cette augmentation de la charge de travail. Toutefois, il rappelle que, si le travail réalisé par Madame PEULT est fondamental, les reclassements sont le résultat d'un travail d'équipe au sein de toute la DRH.

**Madame Sylvie DURAND** assure qu'elle sera vigilante au travail supplémentaire pour la DRH qu'entraînera l'intégration de ces 300 agents.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** ajoute que ce sera une charge pour tous les services support.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que la direction des systèmes d'information (DSI), en particulier, sera concernée, ainsi que le centre municipal de restauration (CMR).

**Madame Sophie MONTALÉTANG** précise que ce n'est pas le CMR qui prépare les repas dans les EHPAD, puisque des cuisiniers sont présents dans chaque structure.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** objecte que les équipes qui s'occupent de la livraison des aliments auront aussi une plus grande charge de travail.

**Madame Cécile DALAIS** remarque que les EHPAD des autres communes ont déjà des contrats de restauration, etc.. Le CMR n'aura donc pas la charge d'EHPAD supplémentaires.

**Madame Sophie MONTALÉTANG** confirme que l'organisation pour la restauration sera maintenue et qu'il y aura sans doute des marchés groupés. Le CMR sera donc sans doute impacté, mais les trois services les plus concernés restent la direction bâtiment, la DSI et la DRH.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** remarque que, à la direction des bâtiments, la fuite en avant de certains agents et les difficultés de recrutement deviennent inquiétantes. Une fois encore, la question du régime indemnitaire est indispensable pour régler cette situation.

En l'absence d'autres commentaires, **Madame Sylvie DURAND** remercie les membres du CST pour leur participation à la séance. Elle rappelle que les réunions de dialogue social reprendront à la rentrée, puis clôt la séance.

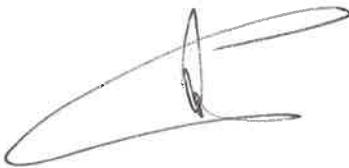
La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 13/09/2023  
Signé numériquement  
par DURAND Sylvie  
Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel



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

Le 18/09/2023



La secrétaire adjointe,  
Pour les représentants du personnel,  
**Madame Marie-Pierre GUILLET**

Le 19/09/2023

