

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/03

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 29 SEPTEMBRE 2023

Pour les représentants de la collectivité :

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

Monsieur Yannick DAVID, titulaire, Monsieur Bernard QUENAULT, titulaire, Madame Ketty 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 Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, Monsieur Luigi TEXIER, suppléant, et Madame Marie-Pierre GUILLET, suppléante, étaient présents.

Monsieur Laurent VINCENT, titulaire, et Madame Lise LAMBERT, suppléante, étaient excusés.

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, titulaire, et Madame Edwige ESPINOSA, suppléante, étaient présents.

Monsieur El-Maati DARDIRI, suppléant, était excusé.

- Pour FO :

Monsieur Olivier PÉROUX, titulaire, et Madame Isabelle LUCAS, suppléante, étaient présents.

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, et **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, étaient présents.

Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Olivier PÉROUX, du syndicat FO

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du comité social territorial (CST). Après avoir constaté avec satisfaction que les élus du personnel étaient enfin équipés de tablettes, elle désigne les secrétaires de séance. Enfin, elle propose de commencer l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation des PV des CST des 17 mai, 14 juin, 15 juin et 22 juin 2023

Madame Sylvie DURAND demande aux représentants syndicaux s'ils ont des remarques sur ces procès-verbaux (PV).

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que, lors d'une dernière séance, les membres du CST avaient discuté de l'augmentation de la participation employeur aux frais de déplacement des agents à hauteur de 75 %, en lien avec un décret qui devait être prochainement publié. Ledit décret étant sorti depuis, il demande si l'administration compte le mettre en application.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le décret est bien sorti à la fin de l'été et qu'il sera appliqué au sein de la collectivité. Les abonnements, notamment d'Impulsyon, étant transmis aux services avec un décalage d'un mois, ce changement apparaîtra sur les bulletins de paie du mois d'octobre.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que la possibilité d'une visite du CST dans les serres municipales avait également été validée lors d'un dernier CST.

Monsieur Gilles RENOIR précise que cette visite a aussi été demandée dans le cadre de la dernière réunion de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Une réflexion est en cours sur l'organisation de cette visite, en lien avec les services de nature en ville, afin de déterminer s'il est préférable que les membres du CST visitent les deux sites sur la même matinée ou sur deux journées distinctes. Il y a également des contraintes de calendrier, mais les invitations seront transmises rapidement, dès que la date aura été arrêtée.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande ensuite si, au-delà d'une simple visite des bâtiments, l'objectif sera également de faire un bilan sur le futur des serres.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le but de la visite sera uniquement de constater l'état actuel des locaux. Concernant le devenir des serres, des réponses ont déjà été données par l'administration.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

Les procès-verbaux des CST des 17 mai, 14 juin, 15 juin et 22 juin 2023 sont adoptés à l'unanimité.

En attendant l'arrivée de Jean-François BRUNEL, **Madame Sylvie DURAND** demande aux élus du personnel s'ils auront des questions diverses.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique qu'il lira un courrier adressé à Monsieur le Maire-Président.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, ajoute qu'il aura une question technique.

Madame Sylvie DURAND en prend note.

Point n° 2 : Reprise en gestion directe du théâtre municipal

Dossier présenté par Monsieur Jean-François BRUNEL, Directeur des affaires culturelles.

Monsieur Jean-François BRUNEL indique qu'il travaille depuis plus d'un an avec l'équipe de la direction des affaires culturelles (DAC) sur la reprise en gestion directe du théâtre municipal. Les modalités de cette reprise ont été travaillées dans le cadre de plusieurs comités de pilotage qui se sont déroulés tout au long de l'année. La dernière étape sera le passage en conseil municipal du règlement intérieur et des modalités d'application, le 19 septembre prochain.

Au terme de ce projet, qui sera mis en œuvre à partir de janvier 2024, le théâtre aura plusieurs fonctions, nouvelles ou mises à jour. Tout d'abord, le travail de résidence et de diffusion se poursuivra, ainsi que les mises à disposition auprès des compagnies et associations locales. Ensuite, un point accueil, information et billetterie sera créé dans le hall d'accueil, l'idée étant de proposer un service de billetterie aux compagnies locales se produisant au théâtre. Enfin, à l'étage du théâtre, un foyer fera usage de salle de réunion pour les associations culturelles, ou de salle pour petites répétitions ou petites diffusions, l'espace pouvant accueillir entre 50 et 80 personnes.

Il est également proposé de réorganiser les services de la DAC et de créer cinq postes spécifiques au théâtre. Deux postes d'agent accueil, billetterie, informations seront créés. Les agents n'auront pas à être présents ensemble en permanence, ce qui leur permettra de faire des rotations. Un poste de coordinateur logistique et administratif sera également créé. Il aura vocation à avoir une vision globale pour accompagner les acteurs culturels sollicitant un accompagnement de la Ville. En effet, aujourd'hui, la DAC propose la mise à disposition de plusieurs lieux pour des répétitions de danse et de théâtre, pour l'hébergement et l'accueil d'artistes lors des résidences des compagnies, mais aussi pour la diffusion de leurs créations. Dans ce cadre, ce poste de coordinateur pourra proposer aux associations un accompagnement global de leurs projets, que ce soit pour leurs répétitions, un accompagnement technique, la diffusion ou une aide à la création. En parallèle, la DAC continuera

bien sûr de traiter les demandes plus ponctuelles et isolées. Ce coordinateur logistique et administratif participera également à l'accueil des structures bénéficiaires des mises à disposition du théâtre. Enfin, deux régisseurs techniques seront recrutés. Le théâtre servira non seulement à la diffusion, mais aussi aux résidences et aux répétitions. Pour des raisons d'assurance, en termes de responsabilité, la Ville est obligée d'avoir des agents dans le bâtiment, ainsi que des techniciens, qui seront garants de l'usage du matériel son et lumière. Aussi, la densité envisagée en termes de mise à disposition du théâtre est telle que deux régisseurs sont nécessaires pour organiser une rotation.

La décision a été prise de ne pas créer de pôle théâtre, dans le cas où les moyens humains assignés au théâtre ne seraient pas suffisants. Ainsi, les agents seront rattachés au pôle administration, qui gère l'ensemble des personnels d'accueil de la DAC, et au pôle technique, qui gère l'ensemble des techniciens de la DAC, pour permettre des renforts et des remplacements en cas d'arrêt maladie, dans un sens ou dans l'autre.

L'espace accueil, billetterie et informations culturelles du théâtre sera ouvert du mardi au vendredi de 13 heures à 19 heures, et le samedi de 10 heures à 16 heures.

Concernant l'aménagement du théâtre, un remplacement de la borne d'accueil est prévu pour permettre aux deux agents d'accueil de travailler de façon plus confortable. La nouvelle borne sera mieux équipée et plus ergonomique. Une des loges au premier étage sera également transformée en bureau dans le cas où les agents affectés au théâtre auraient besoin de s'isoler pour un travail demandant un peu de concentration ou pour passer des appels.

Madame Sylvie DURAND remercie Jean-François BRUNEL pour cette présentation et ouvre le débat.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, demande si la programmation culturelle du théâtre sera complémentaire ou différente de celle du Grand R.

Monsieur Jean-François BRUNEL indique qu'il existe déjà une programmation pour le théâtre. La DAC continuera de construire ses programmations culturelles de la même façon, la seule différence étant que la reprise de la gestion du théâtre permettra à la collectivité d'y programmer sans coût supplémentaire, et le prix des mises à disposition aux acteurs du territoire sera réduit de deux tiers.

Madame Sylvie DURAND confirme que l'objectif est bien d'avoir une programmation complémentaire au Grand R.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, se réjouit de la mise en œuvre de ce projet. Cela fait plusieurs années que les acteurs culturels du territoire, y compris les professeurs de musique, etc., n'ont qu'une salle correcte au CYEL pour leurs répétitions, ce qui était une grande source de frustration. S'ils ne s'inscrivaient pas à temps, ils n'avaient pas de salle de répétition, même pour des grands événements. Ainsi, la mise à disposition du théâtre leur offre une plus grande marge de manœuvre.

Néanmoins, Madame AMMOUR s'interroge sur l'organisation du travail des agents et demande si ce projet sera appliqué pour la saison 2024/2025.

Monsieur Jean-François BRUNEL indique que cette nouvelle organisation sera mise en place en janvier 2024. Toutefois, la DAC a considéré qu'un temps d'adaptation serait nécessaire pendant le

premier semestre 2024. De ce fait, le théâtre atteindra certainement sa « *vitesse de croisière* » pour la saison 2024/2025.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande ensuite des précisions sur les plannings des agents, notamment pour ceux qui travaillent à l'accueil et plus particulièrement les dimanches et les jours fériés.

Monsieur Jean-François BRUNEL explique que les agents d'accueil devront être présents pour les horaires d'ouverture de l'espace accueil, indiqués dans sa présentation. Leur présence ne sera pas nécessaire pour les résidences, mais au moins un d'entre eux devra être présent pour les diffusions. De manière optimale, la DAC prévoit 83 opérations de diffusion par an, majoritairement en soirée du mercredi au vendredi, et en journée le samedi. Il y aura peu de diffusions le dimanche.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, rappelle que les agents ont besoin d'un échéancier pour organiser leur vie personnelle et familiale.

Monsieur Jean-François BRUNEL précise que, en théorie, les programmations de la DAC et du Grand R sont finalisées le 15 juin de l'année N-1. En ce qui concerne les mises à disposition, il y a des événements récurrents chaque année, par exemple les Spectaculaires ou le Festival international du film, qui peuvent être anticipés. Pour le reste, les agents devront s'adapter, mais ils sauront quelles compagnies sont en création et donc susceptibles de solliciter le théâtre pour une diffusion. Malheureusement, dans le secteur de la culture, il est difficile de faire des plannings stricts.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, le concède, mais insiste sur l'importance que le temps de travail des agents d'accueil soit fixé en amont.

Monsieur Jean-François BRUNEL indique que les services de la DAC ont essayé de mettre en place des rotations les samedis afin qu'aucun agent ne travaille tous les samedis. De plus, ils viennent de finaliser la rédaction d'un mémento à destination des acteurs culturels du territoire, une sorte de mode d'emploi dans lequel il leur est notamment demandé de se positionner six mois en amont.

La DAC ne peut pas garantir qu'ils se plieront à ce règlement, mais elle fera tout son possible pour qu'ils prennent petit à petit de bonnes habitudes en les accompagnant dans leur travail de création et en leur faisant entendre les contraintes des services. Malgré tout, elle ne refusera pas la diffusion à une compagnie parce qu'elle ne l'a pas suffisamment anticipé, car les compagnies n'ont souvent pas les réponses de tous leurs partenaires six mois à l'avance pour les financements. De ce fait, elles prennent un gros risque en commençant un travail de création.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque que le dossier évoque 1 910 heures annuelles par poste d'accueil, pour 1 607 heures annuelles par agent. En moyenne, 606 heures supplémentaires seraient à absorber à partir d'une réorganisation des accueils au CYEL et d'un renfort de contractuels. Or, cette réorganisation n'est expliquée nulle part et le projet de reprise du théâtre municipal sera mis en œuvre dès janvier 2024. Même s'il y a une montée progressive de l'activité, ce constat soulève des questions vis-à-vis du travail des agents d'accueil.

Monsieur Jean-François BRUNEL explique que la spécificité des métiers de la culture est qu'il faut beaucoup d'agents au même moment, ce qui rend l'organisation des plannings compliquée. L'idée de ce projet est de travailler sur la polyvalence de l'équipe globale des agents d'accueil pour permettre

de répondre aux besoins. Pour le premier semestre, il n'y aura pas d'heures supplémentaires à absorber, mais une réorganisation sera nécessaire pour la suite. En réalité, la plupart des agents d'accueil de la DAC travaillent à plein temps, alors que de nombreux services sont fermés le matin. Cela signifie que les services ont besoin de beaucoup d'agents d'accueil l'après-midi et que leur présence le matin n'est pas forcément nécessaire.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, regrette de ne pas avoir plus de détails sur l'organisation des plannings des agents d'accueil du CYEL et du théâtre.

Monsieur Jean-François BRUNEL répète que rien ne changera dans un premier temps. Ensuite, il espère que les compagnies feront des demandes anticipées au cours du premier semestre pour permettre aux services d'avoir plus de visibilité sur les diffusions lors du second semestre. Pour le moment, le planning commence à se remplir. Les demandes de résidences sont plus nombreuses que prévu, mais elles ne nécessiteront pas la présence du personnel d'accueil, seulement des régisseurs, et il y a moins de demandes de diffusion qu'anticipé.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale que le poste de coordinateur est évalué à un demi-équivalent temps plein (ETP), alors que ses missions seront assez complexes.

Monsieur Jean-François BRUNEL assure que c'est une erreur. Ce poste sera bien à temps plein. Vu les missions attendues de cet agent, un mi-temps reste inenvisageable.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque ensuite que Monsieur BRUNEL n'a pas évoqué l'office de tourisme dans sa présentation.

Monsieur Jean-François BRUNEL explique que l'office de tourisme tient déjà une permanence au théâtre aux mois de juillet et août. L'espace accueil et billetterie sera maintenu en juillet, vu la demande importante à La Roche-sur-Yon, mais sera fermé en août.

Madame Sylvie DURAND conclut que les membres du CST doivent être pragmatiques sur ce dossier car il n'en est qu'à son commencement. Néanmoins, ils peuvent faire confiance au directeur des affaires culturelles pour que la reprise en gestion du théâtre se passe de façon sereine. Elle propose de faire un bilan de l'activité du théâtre une fois que tout sera mis en place, par exemple à la rentrée prochaine, afin de vérifier que les moyens humains sont suffisants et que l'organisation du temps de travail convient aux agents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, déduit des échanges précédents que les agents d'accueil du CYEL seront éventuellement sollicités en renfort s'il n'y a pas assez de personnels au théâtre. Or, puisque plusieurs agents d'accueil du CYEL partiront dans les prochains mois, cela pourrait entraîner des problèmes en termes de récupération des heures supplémentaires. Dans ce cadre, il conviendrait de commencer par réfléchir aux remplacements de ces agents, pour ensuite avoir une stabilité et un planning bien construit.

Puis, Monsieur JAMONNEAU demande si une visite de la F3SCT pourrait être organisée dans les locaux qui seront réaménagés pour que ses membres vérifient qu'il n'y a aucune anomalie.

Monsieur Jean-François BRUNEL confirme qu'un certain nombre d'agents de l'équipe d'accueil de la DAC partiront à la retraite prochainement, mais assure qu'il est bien envisagé de les remplacer.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande ensuite s'il y aura une équipe d'accueil spécifique pour le théâtre et une autre pour le CYEL, ou si l'équipe sera commune.

Monsieur Jean-François BRUNEL rappelle que l'ensemble du personnel d'accueil est rattaché au pôle administration, moyens, ressources de la DAC. Bien sûr, dans la réalité, les agents finissent par avoir des spécialités. À l'accueil du musée, par exemple, les agents acquièrent des connaissances particulières de l'équipement, dont leurs remplaçants ne disposent pas. Malgré tout, ils font tous partie de la même équipe, et leur polyvalence est déjà quasi effective.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, s'interroge sur le devenir de la Goutte de lait.

Monsieur Jean-François BRUNEL répond que la Goutte de lait n'a pas la même fonction que le théâtre. Par exemple, ce dernier n'accueillera pas des compagnies pendant trois mois pour leurs répétitions. Le rôle du coordinateur logistique et administratif sera justement de guider les compagnies dans leur travail de création en leur proposant des lieux adaptés : la phase d'écriture peut se faire en collaboration avec les maisons de quartier, puis les répétitions peuvent être organisées à la Goutte de lait et, enfin, la phase scénographique, de création de lumière, etc., peut se faire au théâtre.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, exprime ensuite son inquiétude vis-à-vis du manque de clarté s'agissant de l'organisation du travail des agents chargés de l'accueil et de la billetterie du théâtre. En effet, concernant leurs horaires, il est indiqué dans le dossier : *« Emploi du temps déterminé par la DAC sur la base de 35 heures hebdomadaires. Travail du mardi au samedi. Travail en soirée après 19 heures. Travail le samedi ou le dimanche en fonction des événements organisés sur le site. Horaires variables selon les jours et les périodes de l'année (périodes scolaires, petites vacances et vacances d'été). Tenue d'une astreinte environ sept à dix dimanches par an pour assurer l'accueil au musée municipal Malraux en cas d'absence du personnel. »*

Monsieur Jean-François BRUNEL assure que c'est une fiche de poste assez classique dans le secteur de la culture et un peu près partout en France.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande si, dans le cadre du dispositif d'aménagement du temps de travail des collectivités, il sera possible aux agents de travailler au-delà de 35 heures par semaine, voire jusqu'à 36 h 30 pour générer huit jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT).

Monsieur Gilles RENOIR confirme que, sous réserve de l'accord de leur responsable, les agents pourront tout à fait en faire la demande.

Après avoir constaté que les élus du personnel n'avaient pas d'autres questions, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ABSTENTIONS : CFDT (3 voix) ; SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 3 : Présentation du rapport social unique 2022 - Information

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique que les membres du CST ont reçu un rapport pour chaque collectivité, Ville, Agglomération et Centre communal d'action sociale (CCAS), chacun comprenant 150 pages d'indicateurs qui répondent à des obligations réglementaires. Ces différents rapports seront remontés via le Centre de gestion jusqu'à la Direction générale des collectivités territoriales (DGCL), laquelle produira ensuite une synthèse au niveau national. Le dossier du CST comporte également une synthèse, présentée en séance, pour les trois collectivités confondues.

Ce rapport social unique (RSU) présente les données pour l'année 2022, arrêtées au 31 décembre. Pour plus de cohérence, les services de la direction des ressources humaines (DRH) essaieront de recevoir les données 2023 plus tôt dans l'année pour présenter le RSU au CST avant les vacances d'été.

Au 31 décembre 2022, la Ville, l'Agglomération et le CCAS comptaient 1 608 agents permanents. La répartition entre les collectivités figure dans le dossier. Un peu moins de 90 % de ces agents sont titulaires et stagiaires, et un peu plus de 10 % sont contractuels.

Il y a eu une augmentation de la part des agents contractuels par rapport à 2021, principalement sur les métiers soumis à concours. Pour toute la filière médicosociale, que ce soit dans les structures petite enfance ou les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), la collectivité est obligée de recruter des contractuels sur les métiers d'auxiliaires puériculture et d'aides-soignants quand les agents ne sont pas lauréats du concours. Cela concerne également des métiers plus techniques, lorsque les candidats ont toutes les compétences mais qu'ils n'ont pas passé de concours. Bien sûr, la DRH les incite à le passer et les accompagne dans leur préparation.

Concernant la répartition par catégorie, des changements importants sont à noter par rapport à 2021, mais ils sont exclusivement dus aux reclassements dans un certain nombre de filières et de cadres d'emploi. Ainsi, la part d'agents de catégorie B est passée à 23,18 %, contre 14,16 % en 2020, car,

dans la filière médicosociale, les auxiliaires de soin, catégorie C, sont passés aides-soignants, catégorie B, et les auxiliaires de puériculture ont également été reconnus en catégorie B.

Il n'y a pas de changement en termes de répartition femmes-hommes, et il y a une relative stabilisation de la répartition entre temps complets, temps non complets et temps partiels, même si une petite diminution de la part des agents à temps non complet est observée. Cette dernière est principalement due au renforcement du nombre d'heures octroyées aux agents de la direction éducation, qui a permis à beaucoup d'entre eux de passer à temps complet.

S'agissant de la répartition par filière, la filière technique est la plus importante et représente un peu moins de 50 % des agents de la collectivité. Elle est suivie par la filière administrative et la filière médicosociale.

Ensuite, une répartition par cadre d'emplois au sein de chaque filière est présentée. Elle met en valeur la tendance en termes de structuration des cadres d'emplois, en lien avec la politique d'avancement de grade et de promotion interne. Les critères ayant été modifiés et renforcés, une part importante d'agents ont pu avancer plus rapidement et sont aujourd'hui sur le dernier grade de leur cadre d'emplois. L'inconvénient est que, à défaut de passer les concours ou de bénéficier d'une promotion interne, ces agents ne connaîtront plus qu'une évolution indiciaire liée à des changements d'échelon, sauf réforme statutaire ou modification des cadres d'emplois.

La répartition par grades sur chaque cadre d'emplois a un peu changé compte tenu des nombreuses réformes dans plusieurs d'entre eux. En 2020, un tiers des effectifs étaient sur le premier grade, et un tiers des effectifs étaient sur le dernier grade. Aujourd'hui, 43 % des agents sont sur le premier grade, en lien avec le plan de titularisation de la collectivité et avec les recrutements sur un certain nombre de structures. Au complexe aquatique, par exemple, tous les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) sont recrutés sur le premier grade. Il y a également les modifications du cadre d'emplois des auxiliaires de soin, des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, qui sont pour l'instant sur le premier grade en termes de reclassement.

Concernant les avancements de grade et les promotions internes, l'évolution de leur nombre depuis 2015 est présentée. Ils ont atteint un pic en 2019 et sont en diminution depuis, car de plus en plus d'agents sont positionnés sur le dernier grade de leur cadre d'emploi, ce qui laisse moins de possibilités d'évolution. Dans les grosses tendances à observer, il y a les cadres d'emplois qui sont passés de catégorie C en catégorie B ou de catégorie B en catégorie A, notamment les éducateurs de jeunes enfants et les assistants socio-éducatifs.

La pyramide des âges reste constante depuis 2020, avec une moyenne d'âge entre 45 et 47 ans selon les collectivités. Aujourd'hui, un quart des effectifs ont 55 ans et plus. Les effectifs de cette tranche d'âge vont augmenter puisque, avec l'application de la réforme des retraites, les agents resteront plus longtemps en poste. La DRH a déjà pris ce paramètre en compte pour sa gestion prévisionnelle des emplois. Comme évoqué dans le cadre de la F3SCT, le vieillissement des agents aura un impact certain sur la politique de maintien dans l'emploi des collectivités.

Les moyennes d'âge sont importantes, mais elles sont inégalement réparties entre les différents services. Dans le secteur de l'éducation, par exemple, la moyenne d'âge est de 50 ans. Cela a un

impact direct sur le fonctionnement des services, puisque ces agents nécessiteront un accompagnement, notamment lors des entretiens de mi-carrière.

Pour ce qui est des mouvements et des départs, un peu moins d'un recrutement sur deux sur poste permanent Ville, Agglomération ou CCAS se fait dans le cadre contractuel. Un peu plus d'un quart des mouvements sont de la mutation classique. Par ailleurs, conformément à la politique de titularisation mise en œuvre, il y a une part importante de mises au stage pour les agents de catégorie C quand le cadre statutaire le permet. En termes de départs, la majorité des agents qui quittent la collectivité partent à la retraite, après avoir passé une grosse partie de leur carrière dans la collectivité. Les départs sont aussi dus à de la mutation, à des demandes de disponibilité, des demandes de congés parentaux ou des démissions.

S'agissant des rémunérations, une répartition par catégorie hiérarchique et par principaux cadres d'emploi est présentée, avec moyenne et médiane. Les données sont basées sur l'ensemble des agents qui ont été rémunérés sur l'année complète afin que la comparaison soit pertinente. Les différences peuvent être importantes selon les filières, avec des impacts plus ou moins directs. Pour la filière médico-sociale, les augmentations constatées sont liées à la politique nationale, avec la prime grand âge, les compléments de traitement indiciaire (CTI) et autres dispositifs spécifiques. Les moyennes des rémunérations sont plus élevées pour la catégorie A car elle rassemble les principaux postes d'encadrement.

De nombreux agents bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire (NBI), et la DRH est régulièrement sollicitée par les directions et services dans le cadre de leur réorganisation pour l'octroyer à de nouveaux agents. Par exemple, les agents qui occuperont les postes d'accueil nouvellement créés dans le cadre de la reprise en régie du théâtre auront vocation à percevoir cette NBI. Actuellement, 355 agents bénéficient d'une NBI au sein de la collectivité, tous types de motifs confondus. Le principal motif d'octroi reste l'accueil, mais tout un travail est en cours sur les NBI quartier prioritaire, qui reste un motif important.

S'agissant du différentiel hommes-femmes, un rapport sera présenté dans le cadre du débat d'orientation budgétaire (DOB). Il est à noter que, contrairement à ce qui se passe dans beaucoup d'autres collectivités, le différentiel pour les catégories B et C penche du côté des femmes, avec des rémunérations plus importantes de 7 % pour la catégorie B et de 6 % pour la catégorie C. Cette donnée s'explique en grande partie par le travail de revalorisation dans la filière médico-sociale, qui est fortement féminine. Il reste toutefois un travail important à faire pour la catégorie A, car les postes d'encadrement, notamment les postes de direction, sont encore tenus majoritairement par des hommes. De plus, beaucoup des nouveaux postes de catégorie A, c'est-à-dire les éducateurs de jeunes enfants et les assistants socioéducatifs, représentent les plus faibles rémunérations pour les agents de catégorie A et sont exclusivement tenus par des femmes.

Dans les collectivités, de plus en plus d'agents font le choix de bénéficier d'un compte épargne temps (CET). Le dispositif est connu et utilisé tous les ans, que ce soit en termes d'indemnisation ou pour une utilisation classique de jours de congé. L'utilisation dans le cadre de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est plus anecdotique.

Les éléments concernant l'absentéisme ont déjà été présentés lors de la F3SCT du mois de juillet. De manière générale, le taux d'absentéisme est de 10,28 % dans les trois collectivités confondues.

Concernant la formation, les collectivités maintiennent une politique active et ambitieuse. Elles poursuivent leur partenariat avec le CNFPT, avec lequel elles obtiennent un nombre de jours de formation important chaque année dans le cadre de leur cotisation. Elles déploient aussi des moyens budgétaires importants pour leurs formations payantes, hors catalogue CNFPT, qui sont nécessaires sur des secteurs très techniques où le CNFPT est moins présent.

La politique d'accompagnement des agents en matière de préparation des concours est aussi importante. L'administration insiste souvent pour que ses agents passent les concours, notamment parce que cela offre des possibilités en termes de promotion, ce qui n'est pas anodin. S'agissant des dispositifs particuliers de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de compte personnel de formation (CPF), ils fonctionnent également très bien au sein des collectivités.

En matière d'action sociale, le dispositif lié à la complémentaire santé fonctionne, avec une augmentation importante du nombre de bénéficiaires. En l'espace de deux ans, 200 agents de plus bénéficient de cette complémentaire santé. Il faut également noter la prise en charge à 100 % du contrat de prévoyance avec là aussi une augmentation du nombre de bénéficiaires. Les éléments concernant le CNAS et le COSeL ont été présentés avant l'été, le RSU ne révèle pas de changements particuliers.

Lors de la préparation du CST, une question a été posée sur les titres repas. Fin 2022, la Ville, l'Agglomération et le CCAS comptaient 828 bénéficiaires. À la fin de l'été 2023, ils étaient 950. Ce dispositif fonctionne donc plutôt bien.

Enfin, Monsieur RENOIR tient à remercier Madame FERNANDES et l'ensemble des équipes de la DRH, qui ont fait un très gros travail pour réunir toutes les données et préparer le RSU.

Madame Sylvie DURAND s'associe à ces remerciements, puis ouvre le débat.

Concernant le CET, **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, pour le syndicat CGT, observe que le règlement intérieur relatif au temps de travail indique que, au-delà de 20 jours de congés annuels pris, un agent à temps complet peut déposer ses congés sur son CET, et qu'il y a une proratisation pour les agents à temps partiel. Ainsi, elle demande si cette proratisation est aussi valable pour les agents à temps non complet.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme.

Puis, **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, pour le syndicat CGT, remarque que, avec le passage aux 1 607 heures, les agents ont perdu des jours de congé. Dans ce cadre, elle demande si ce seuil de 20 jours est conservé pour le CET ou s'il sera réduit.

Monsieur Gilles RENOIR explique que, réglementairement, si un agent à temps complet de la collectivité a posé au moins 20 jours de congé, il peut mettre sur son CET les jours de congé qu'il n'a pas pris, de même que les jours qu'il obtient dans le cadre des sujétions.

La DRH rappelle régulièrement aux directions que l'ensemble des jours de congé d'un agent, que ce soit ses 25 jours de congé classiques, les jours de fractionnement, les jours liés à la réduction du

temps de travail (RTT) ou autres, ont vocation à être posés sur l'année. L'administration n'octroie pas des jours de congé supplémentaires aux agents pour qu'ils finissent sur un CET. Ce dernier est par ailleurs plafonné à 60 jours, et si l'agent atteint ce plafond, il risque de les perdre. Dans la réalité, bien sûr, il peut arriver qu'un agent n'ait pas pu poser tous ses jours de congé parce qu'il a été absent sur une période importante de l'année, à cause de problématiques de service, etc. D'autres agents ne les posent pas parce qu'ils veulent les utiliser avant leur départ à la retraite prochain. Dans ces situations, l'essentiel est que l'utilisation du CET se fasse en bonne intelligence avec l'encadrement.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale que le gouvernement a annoncé au début de l'été une revalorisation du montant par grade de l'indemnisation des jours posés sur les CET, et demande si cela a été mis en place au sein de la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le gouvernement a annoncé un certain nombre de choses dans le cadre de la revalorisation du pouvoir d'achat des agents. Malheureusement, un certain nombre d'entre elles nécessitent la parution de textes réglementaires pour être appliquées, y compris concernant le CET. Dans ce cadre, sauf à ce que le décret paraisse avant le mois de février, les agents qui demanderont à se faire rémunérer leurs jours de CET seront payés avec les tarifs applicables aujourd'hui.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, recommande à l'administration de faire une communication à l'ensemble des agents une fois que le décret sera publié et la revalorisation mise en place. C'est important car, statistiquement, les agents de catégorie A et C choisissent plus fréquemment le paiement par rapport à la récupération.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque l'augmentation importante des absences pour maladie, une situation qu'il déplore. Il demande également si l'administration dispose de plus de détails concernant les ruptures conventionnelles, car elles représentent une part importante des départs. Enfin, il signale qu'il n'a pas été capable de télécharger le RSU du CCAS, car le fichier était trop lourd.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'il remontera ce problème de téléchargement aux services de la direction des systèmes d'information (DSI) afin de trouver une solution technique. S'agissant des ruptures conventionnelles, il précise que la DRH a reçu une douzaine de demandes en 2022, toutes étaient à l'initiative de l'agent et deux tiers ont reçu une réponse favorable.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne qu'il n'y a pas seulement une augmentation des ruptures conventionnelles, mais aussi des démissions et des disponibilités. Selon lui, cela soulève des questions sur l'attractivité de la collectivité, notamment par rapport aux salaires proposés. Il est donc grand temps que l'administration revoie le régime indemnitaire, d'autant plus que les agents ne peuvent pas compter sur la prime pouvoir d'achat : le décret ne sortira peut-être jamais, et si son montant est laissé au choix des collectivités, ce ne sera peut-être pas suffisant. Pour les élus de la CGT, il y a un lien entre ces différents sujets, et ces problèmes risquent de s'accroître dans les années à venir.

Puis, Monsieur JAMONNEAU alerte à son tour sur l'augmentation des arrêts maladie de courte durée, qui était de 61 % entre 2020 et 2022. L'administration doit se poser les bonnes questions. Enfin, il

remarque que l'intitulé dans le RSU devrait être « différentiel femmes-hommes », et non « hommes-femmes », dans la droite ligne de la lutte pour l'égalité femmes-hommes.

Madame Sylvie DURAND explique que, dans les textes légaux, il est bien écrit « hommes-femmes ».

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, abonde dans le sens de Monsieur JAMONNEAU. De plus en plus souvent, des agents sont placés en arrêt maladie de courte durée par leur médecin pour « se sauvegarder », parce qu'ils sont épuisés. Or, le fait que cette situation se répète et se multiplie devrait pousser l'administration à se poser des questions pour comprendre ce qu'il se passe. Dans le secteur de la culture, par exemple, beaucoup d'agents se retrouvent dans ce cas de figure, surtout ceux qui sont en reclassement, et notamment à la suite des nombreuses réorganisations.

Lorsqu'ils sont reclassés, les agents intègrent d'autres services, d'autres filières, généralement sur des postes qui n'ont rien à voir avec leur métier initial, dans un nouveau cadre professionnel, avec des missions plus souples et moins éprouvantes. Ils ont généralement des problèmes physiques ou musculosquelettiques, et donc des prescriptions. Malheureusement, il peut arriver que, lorsqu'ils se sentent enfin à l'aise sur leur poste, ils subissent alors une réorganisation qui entraîne une inflation de leurs missions, des horaires variables, etc. Ils sont donc obligés de se réadapter, avant que l'administration finisse par conclure que la réorganisation n'était pas cohérente et revienne à la formule précédente. Pour les agents, ces chamboulements constants de leurs missions sont néfastes, et c'est pourquoi leurs médecins préfèrent les arrêter.

Si Monsieur GAZO comprend la difficulté pour l'administration d'organiser ses différents services, il considère qu'elle devrait être attentive à ses agents et freiner cette tendance au niveau managérial d'augmenter les missions. Lorsque les agents sont absents, leurs tâches sont réparties entre les collègues. Mais ces derniers finissent par être en arrêt maladie en raison de l'épuisement. Il arrive aussi que des agents soient stigmatisés pour leur absence, ce qui ne devrait pas arriver.

Madame Sylvie DURAND appuie les propos de Monsieur JAMONNEAU concernant l'attractivité de la collectivité. Toutefois, elle souligne que le schéma traditionnel des départs évolue, car les demandes de disponibilités et de ruptures conventionnelles sont relativement nouvelles et augmentent de façon continue. Certains agents se rendent compte que leur poste ne leur convient finalement pas et font une demande de disponibilité, d'autres sont en arrêt maladie long et finissent par demander une rupture conventionnelle. Si les problèmes d'attractivité de la collectivité ne sont donc pas à exclure, la situation est bien plus complexe et diverse.

De la même façon, Monsieur GAZO affirme que les réorganisations successives entraînent des arrêts maladie. Néanmoins, les collectivités ne sont plus figées comme dans le passé, ce qui peut en effet déstabiliser les équipes. Enfin, cette hausse des arrêts maladie se constate au niveau national. C'est pourquoi, le gouvernement a annoncé s'emparer du sujet pour réglementer davantage les arrêts maladie. Par ailleurs, si beaucoup de médecins arrêtent leurs patients parce qu'ils jugent que leurs difficultés sont fondées, il ne faut pas oublier que certains octroient aussi des arrêts de complaisance.

Madame Sylvie DURAND conclut que ces données ne peuvent pas se résumer à une seule cause et ont des origines complexes. Bien sûr, elle prend note des différents éléments remontés par les élus du personnel et assure que l'administration sera très attentive à toutes ces difficultés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que son intervention visait à attirer l'attention de l'administration sur un problème potentiel avec les méthodes actuelles de réorganisation. Souvent, les agents sont avertis du jour au lendemain, et certains encadrants leur conseillent de démissionner s'ils n'arrivent pas à s'adapter aux différents changements. Les agents en reclassement, en particulier, se retrouvent à nouveau dans une position d'échec, ce qui est particulièrement compliqué pour eux.

Monsieur GAZO conclut que des questions doivent être soulevées sur la manière dont les réorganisations se font et sont discutées avec les équipes. Les agents qui pratiquent leurs métiers depuis des années ont aussi un regard intéressant, et ils sont capables de dire s'il est nécessaire ou non de réinventer les méthodes et les organisations.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, signale que beaucoup d'agents, qui sont pourtant très motivés, qui ont des années de service derrière eux et qui ont des capacités et des compétences reconnues, sont épuisés par la surcharge de travail qu'entraînent les départs ou les absences de leurs collègues. À la fin, eux aussi se retrouvent en arrêt. L'administration doit mener une réflexion sur cette question.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, partage les observations qui ont été faites par les autres élus du personnel. Les entretiens individuels professionnels mettent parfois en évidence que des modifications assez conséquentes sont opérées sur des profils de poste, en lien avec les absences des agents, les changements d'organisation, les non-remplacements à cause de difficultés de recrutement, etc. Les agents voient leur charge de travail augmenter, ce qui entraîne une perte de sens au travail, des arrêts, voire des départs. Dans ce cadre, Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT demande quel est le regard de la DRH sur cette question et si toutes les modifications des profils de poste lui sont adressées.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que, chaque fois que le profil de poste d'un agent est modifié, la DRH doit en être destinataire, mais concède qu'il a pu arriver que des services omettent de transférer le profil de poste modifié. En tout cas, la DRH en reçoit à chaque période d'entretiens professionnels, puisque le profil de poste doit être réétudié avec l'agent.

S'agissant du sens au travail, il indique que les équipes de la DRH constatent, au travers de la gestion prévisionnelle des emplois, que tous les métiers changent. Que ce soit bibliothécaire, agent d'accueil ou un poste plus technique, les métiers ne s'exercent plus comme il y a vingt ans. Les attentes de la collectivité, des usagers, les outils informatiques, la technicité, tout est différent. Certains pensent encore qu'un bon agent d'accueil doit simplement être souriant, mais c'est très réducteur. Ce métier est devenu extrêmement technique, et la DRH est prudente quand elle repositionne des agents pour raison médicale, car ils ne peuvent pas tous être agents d'accueil, de la même façon que tout le monde ne peut pas être bibliothécaire ou travailler dans le technique. De ce fait, il est indispensable d'accompagner les agents dans leur reclassement, car ils doivent changer leurs habitudes après des années à pratiquer le même métier.

Par exemple, avec l'ouverture du complexe aquatique, le métier de maître-nageur sauveteur (MNS) dans la collectivité s'est transformé. Un agent MNS pendant des années à la piscine Arago avait sa manière de travailler, de voir son métier, sa relation aux usagers, aux jeunes, à l'apprentissage. S'il part travailler au complexe aquatique, l'orientation qui est donnée à son métier sera différente, et il

pourrait ne pas réussir à s'y retrouver. Effectivement, cela peut expliquer un certain nombre de départs, voire des problématiques médicales, l'administration en est consciente et essaie d'y travailler.

Enfin, Monsieur RENOIR explique que les services de la DRH étudient toujours les réorganisations qui sont présentées en CST pour s'assurer qu'elles ne sont pas faites de manière unilatérale et que les agents ont bien été associés. S'ils ont conscience que 100 % des agents n'adhéreront jamais à l'ensemble des réorganisations, ils sont toutefois sensibilisés à l'impact que cela peut avoir sur les équipes et essaient de le minimiser au maximum.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, indique que ce n'était pas son propos et que les élus de la CGT ne s'opposent jamais aux montées en professionnalisation. Simplement, les réorganisations et les fusions de postes entraînent une augmentation de la charge de travail pour les agents. Même si ces derniers se pensent capable de l'absorber, ce n'est pas toujours le cas. Par exemple, il arrive qu'une tâche qui était auparavant attribuée à trois ETP soit confiée à un ETP après réorganisation. Dans ce cadre, il conviendrait de tester les changements avant de les mettre en place, car cela permettrait aux directions de s'apercevoir qu'ils ne fonctionnent pas avant que l'agent ne s'épuise.

Monsieur Gilles RENOIR assure qu'il comprend les inquiétudes des représentants du personnel. Il précise néanmoins que la tendance générale dans la collectivité est plutôt à l'augmentation régulière des effectifs. En effet, même si cela pose d'autres problèmes par ailleurs, notamment budgétaires, l'administration n'a pas hésité à créer plusieurs postes dans le social, à la culture, sur le technique, etc. Elle est bien consciente que la charge de travail est importante et que les projets portés par la collectivité nécessitent des ressources humaines en plus.

Ainsi, s'il est effectivement possible que dans certains services il soit demandé à un agent de faire un travail qui était auparavant confié à deux agents, ce n'est certainement pas très répandu dans la collectivité. En tout cas, l'augmentation des effectifs prouve le contraire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, explique que, dans son intervention, il questionnait plutôt la méthode du management intermédiaire, c'est-à-dire le passage entre les décisions qui sont prises à haut niveau et leur mise en œuvre. Si Monsieur RENOIR affirme que l'administration est soucieuse de l'impact des réorganisations sur les agents, ce qui est une bonne chose, elle doit toutefois rester attentive à la façon dont elles sont menées.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, suppose qu'aucun membre du CST n'est hostile au changement, même si l'être humain, par nature, y est rétif dans un premier temps.

Les effectifs de la collectivité sont effectivement en augmentation et, à vrai dire, si tous les agents étaient à leur poste de travail, chacun s'en trouverait certainement allégé et les conditions de travail s'en trouveraient grandement améliorées. Malheureusement, en pratique, ce n'est pas le cas, le taux d'absentéisme augmente de façon permanente depuis neuf ans, et les agents travaillent souvent en mode dégradé. Ainsi, l'administration est toujours aussi exigeante concernant la qualité du service rendu au public, mais la charge de travail est répartie sur beaucoup moins d'agents, qui se retrouvent finalement à travailler dans des conditions moins heureuses et plus difficiles pour pallier des absences, qui sont bien sûr réelles et sérieuses et avec des arrêts maladie circonstanciés.

En conclusion, si l'administration veut retrouver de la qualité au travail, elle doit sans doute travailler sur le moyen de faire en sorte que les agents tombent moins malades et travaillent dans les meilleures conditions possibles. Pour reprendre l'exemple du complexe aquatique, les agents ont effectivement changé d'outils, les attendus ont changé et une évolution est nécessaire. Toutefois, cela doit amener la collectivité à s'interroger sur la manière d'accompagner cette transformation et de faire participer les agents dans une forme de co-construction du nouvel attendu. Tout ne peut pas être mis sur le dos du changement, il y a aussi la manière dont il se traduit, dont il est accompagné, et la bienveillance est importante dans ce cadre.

Début juillet, un ancien maître-nageur dont le contrat n'a pas été reconduit a rédigé un courrier de quatre pages sur ce qu'il a vécu au sein de son service. Monsieur DURQUETY avoue avoir été surpris par certains éléments qui figuraient dans cette lettre. Même s'il est conscient que ce n'est qu'une vision partielle et propre à cette personne, un autre maître-nageur a récemment été arrêté en urgence, sur l'intervention de la médecine du travail. Lorsqu'un certain nombre de faisceaux convergent vers un même service, une même direction, le rôle de la DRH est de vérifier s'il y a une difficulté particulière et si cette dernière génère des arrêts maladie, car ils sont préjudiciables pour le rendu du service au public, pour le fonctionnement des équipes et pour les agents restants.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, ajoute qu'il existe d'autres indicateurs d'une mauvaise ambiance dans un service que les arrêts maladie, notamment le *turn over*. En effet, une augmentation des arrêts maladie et du *turn over* doit amener l'administration à s'inquiéter sur des problèmes de management. Dans le cadre des réorganisations, un management bienveillant est indispensable et toutes les équipes doivent être sollicitées. De plus, les directions ne doivent pas hésiter à demander de l'aide, et pourquoi pas mener des audits pour s'assurer que tout se passera bien.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, remarque que, si les effectifs de la collectivité augmentent effectivement, il en est de même pour le nombre d'agents contractuels, mais aussi que beaucoup d'agents qui étaient dans des situations précaires, notamment dans les écoles, ont été titularisés, ce qui a impacté cette augmentation des effectifs.

Il confirme ensuite que des agents se tournent vers la CGT quand ils supportent la charge de travail de leurs collègues partis et que leur hiérarchie n'envisage pas de remplacer. Ces non-remplacements sont incompréhensibles. Ils ne permettent même pas à la collectivité de faire des économies puisque les agents restants s'épuisent et finissent aussi en arrêt maladie. Cette situation crée de l'instabilité dans les équipes et prouve que, finalement, la masse salariale reste une variable d'ajustement.

Concernant les arrêts de travail, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, signale que la pénurie de médecins sur le territoire entraîne un nouveau phénomène au sein de la collectivité. Pour rappel, 18 % des Yonnais sont aujourd'hui privés de médecin référent, et un certain nombre d'entre eux travaillent dans les services de la Ville et de l'Agglomération. Dans ce cadre, quand un agent est malade mais ne trouve pas de rendez-vous avec un médecin pour obtenir un certificat médical, il se retrouve parfois dans l'obligation de poser des congés annuels. Cette situation est inquiétante, et l'administration doit la prendre en considération, surtout qu'elle fausse certainement les données sur le nombre d'arrêts maladie.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, précise que, si les agents ne trouvent pas de médecins, ils peuvent contacter le 116 117. Le centre hospitalier départemental (CHD) pourra les voir en urgence grâce à des internes en médecine.

Ensuite, elle demande si les temps partiels thérapeutiques figurent dans le RSU, car ce serait une donnée intéressante à étudier.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ce n'est pas un indicateur qui est remonté au niveau national.

Madame Sylvie DURAND précise que les règles du temps partiel thérapeutique ont changé. Il n'est plus nécessaire d'avoir été en arrêt pendant six mois.

Madame Zora AMMOUR remarque que ces temps partiels thérapeutiques semblent en augmentation.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'ils augmentent parce qu'ils sont plus simples à obtenir et permettent aux agents de reprendre progressivement une activité professionnelle avec l'accord de leur médecin. C'est une bonne chose.

Ensuite, il concède qu'il peut effectivement exister des problématiques de management qui ont un impact sur l'absentéisme et le mal-être au travail, et invite les élus du personnel à lui remonter les différentes situations qui sont portées à leur connaissance. Toutefois, il souligne qu'il existe aussi de plus en plus de problématiques d'agents rétifs au changement. Ainsi, l'administration doit être aussi attentive aux encadrants qui ne font pas correctement leur travail qu'aux agents qui bloquent tout changement, à l'encontre desquels des procédures disciplinaires ne manqueront pas d'ailleurs d'être lancées.

En particulier, le maître-nageur, évoqué par Monsieur DURQUETY, n'a pas été reconduit parce que son comportement était inadmissible. Il a été reçu par la DRH à plusieurs reprises, mais il a estimé qu'il avait seul la bonne parole pour réorganiser le service des piscines et que tout ce que mettrait en place l'encadrement n'allait pas dans le bon sens. Des réunions ont été organisées pour cette réorganisation, mais il n'a jamais participé ni fait de propositions constructives. Il se contentait de critiquer tout ce qui était mis en place.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, assure que les représentants du personnel sont bien conscients que, lorsqu'il y a un problème, ce n'est pas forcément la faute du manager ou du responsable. Parfois, c'est la faute des agents. Le tout est de dénouer la situation et de comprendre les torts. Les élus syndicaux y veillent et ne font pas de raccourcis.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que les situations ne sont pas noires ou blanches, elles sont grises, ce qui les rend généralement bien plus complexes. Ce n'est pas le manager ou le salarié. L'administration doit réfléchir à la façon dont elle gère ce gris, sans forcément passer par la sanction. Du point de vue de la méthode, il peut y avoir autre chose à faire, par exemple une réorganisation, de la médiation ou l'accompagnement des agents dans les services. C'est la vraie notion du dialogue social, et il doit être remis au centre des situations de travail.

Madame Sylvie DURAND propose d'arrêter ici les échanges, qui se sont assez éloignés du RSU, et de passer au point suivant.

Point n° 4 : Évolution de la charte sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR explique que ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande des élus du personnel, qui avaient indiqué lors du dernier CST que cette charte n'avait pas été revue à la suite des dernières élections professionnelles. La DRH leur a envoyé pendant l'été la dernière version de la charte, qui avait été adoptée par trois des quatre organisations syndicales, pour connaître les évolutions qu'ils souhaitaient apporter au document. À ce jour, la DRH n'a reçu aucun retour.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise qu'il avait transmis ses propositions le 9 janvier et qu'une réunion avait été organisée le 11 janvier avec l'ancien directeur général des services (DGS), Monsieur Christophe GHEERAERT, pour discuter des modifications qui pouvaient être apportées à la charte.

Monsieur Gilles RENOIR souligne que les membres du CST n'étaient pas les mêmes en janvier et que Monsieur GHEERAERT n'avait peut-être pas transmis ces éléments aux équipes de la DRH. Dans ce cadre, il demande aux représentants syndicaux de lui renvoyer leurs propositions, ou de les partager en séance.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que, parmi ses demandes, il y avait la reconnaissance du parcours syndical, mais aussi le protocole d'accord au niveau des organisations syndicales à la suite des élections. Le document a effectivement été envoyé aux organisations syndicales, mais il n'y a pas eu de discussions par rapport à d'éventuelles modifications à apporter.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la seule chose qui avait été demandée dans le cadre du protocole était la fourniture de tablettes, ainsi qu'une revalorisation du budget fournitures, dont la révision a été intégrée dans le document. Si les représentants syndicaux ont des remarques particulières, ils peuvent les partager avec la DRH ultérieurement et signer la charte dès qu'elles seront incluses.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne que le protocole était passé en comité technique (CT) après les élections professionnelles de 2018, même si ce n'était qu'une information.

Monsieur Gilles RENOIR objecte que c'est la charte sur la reconnaissance du parcours syndical qui était passée en CT. Le protocole n'est là que pour préciser les moyens matériels et les temps de décharge. Il n'a donc pas vocation à passer en CST.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, demande si les organisations syndicales doivent faire une démarche particulière quand un agent qui exerce une activité syndicale est dans les critères d'avancement de grade ou de promotion.

Monsieur Gilles RENOIR répond que cela dépend si l'agent bénéficie d'une décharge complète ou d'une décharge partielle. Dans le cadre d'une décharge partielle, si l'agent remplit les conditions statutaires pour un avancement ou une promotion, il doit en parler avec son responsable hiérarchique lors d'un entretien. Ce dernier émet ensuite un avis, et sa demande est étudiée comme pour n'importe

quel autre avancement ou promotion. Dans le cadre d'une décharge complète, l'agent doit en faire la demande lors d'un entretien avec le DRH.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, s'interroge plus particulièrement sur la situation d'un agent dont le poste ne nécessite ni avancement de grade ni promotion, mais qui est en décharge syndicale à 50 %. Si son responsable estime que, au regard de ses missions, il est sur le bon cadre d'emplois et le bon grade, mais que son organisation syndicale considère qu'il mérite une évolution de carrière étant donné ses responsabilités syndicales, elle peut peut-être faire une demande expresse à la DRH avec son profil de poste.

Monsieur Gilles RENOIR répond que, si une organisation syndicale souhaite valoriser la demande d'un agent pour un avancement de grade ou une promotion interne, elle est tout à fait légitime à accompagner cette demande avec tous les éléments qui justifieraient, selon elle, que soient pris en compte les responsabilités syndicales de l'agent pour un avancement de grade ou une promotion.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne qu'il y a une erreur dans le document, puisqu'il est indiqué que cette charte est valable pour chacune des trois entités Ville, Agglomération et CCAS, alors qu'il y a dorénavant quatre entités avec le centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

Monsieur Gilles RENOIR explique que les agents qui travaillent pour le CIAS relèvent toujours de leur collectivité actuelle, mais confirme qu'il pourra modifier cette phrase.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale ensuite que, au mois de janvier, les élus du personnel avaient demandé la possibilité d'adresser une newsletter à l'ensemble du personnel grâce à la messagerie interne.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle qu'une réunion avait été organisée à ce sujet en présence du directeur de la DSI, Emmanuel CHOPOT. Malheureusement, ces envois automatiques à l'ensemble des agents ne sont pas possibles.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, objecte que cela est possible pour le COSeL.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le COSeL utilise un système particulier et ne passe pas par la messagerie interne.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, remarque que les réseaux syndicaux pourraient envoyer la newsletter à la DSI, qui l'envverrait ensuite à l'ensemble des boîtes.

Madame Sylvie DURAND considère que ce n'est pas le rôle de la DSI.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souligne que c'est pourtant ce qui est pratiqué dans beaucoup d'autres collectivités.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, ajoute que, dans ses souvenirs, la question n'avait pas été tranchée lors de la réunion avec Monsieur CHOPOT mais devait être étudiée techniquement.

Sur un autre sujet, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que le document mentionne qu'« un entretien entre la DRH et chaque représentant syndical disposant d'une décharge totale sera réalisé tous les ans ». Il demande que soit ajoutée à ce paragraphe la mention suivante :

« Il sera également traité la question de l'évolution professionnelle, comme précisé à l'article 3 ci-après. »

Pour rappel, il est indiqué : « Pour les agents bénéficiaires d'une décharge à temps complet, d'un commun accord entre la DRH et l'organisation syndicale, il sera engagé à la demande de l'organisation syndicale un bilan de compétences avec l'appui d'un organisme extérieur permettant de vérifier que les compétences et les connaissances acquises, ainsi que la responsabilité exercée en tant que permanent et/ou secrétaire général durant l'exercice prolongé (huit ans minimum) d'un mandat de représentation du personnel motivent et justifient d'une évolution de carrière en catégorie supérieure.

Pour les agents bénéficiaires d'une décharge à temps partiel, il sera vérifié à l'occasion de l'entretien annuel de la présente charte ou à la demande de l'agent en décharge à temps partiel que l'évolution de carrière se fait conformément à la réglementation d'avancement de grade, sur la base de l'avancement moyen des fonctionnaires du même cadre d'emploi. Si tel n'était pas le cas, une explication serait donnée sur les raisons de cette différence d'évolution. »

Or, au même titre que les agents qui sont reconnus et élus, il serait bon d'ajouter que les agents qui ont une décharge partielle peuvent avoir un entretien avec la DRH et leur responsable. En effet, il semble que, par manque d'information, les responsables bloquent parfois les demandes des agents qui ont des responsabilités syndicales.

Monsieur JAMONNEAU précise que les modifications qu'il demande se basent sur un document d'AXA. Ce dernier avait été utilisé par Monsieur le Maire pour construire le protocole et la charte, mais certains éléments ne figurent pas dans la charte proposée par l'administration.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souligne qu'il a constaté par différents témoignages que les implications, les obligations et les responsabilités syndicales ne sont pas toujours bien comprises par les encadrants des différents agents ayant un mandat syndical, et donc qui ont été élus lors des élections professionnelles. Dans ce cadre, il conviendrait, au moins une fois par an, de faire quelques rappels généraux, par exemple en comité de direction.

Pour être plus précis, Monsieur DURQUETY explique qu'il a été témoin de propos qui touchent à une forme d'empêchement syndical, par exemple des personnes influentes qui conseillent aux agents de ne pas se tourner vers les syndicats quand ils ont un problème. Il serait donc de bon ton de rappeler aussi aux encadrants que le Code du travail interdit ce type de propos dans une logique de subordination sur le lieu de travail, et de les informer que les organisations syndicales sont parfaitement intégrées dans le fonctionnement de la collectivité, qu'elles ont un rôle à jouer dans le cadre du dialogue social et qu'elles participent à créer les conditions d'un mieux-disant dans une logique globale de service au public.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, suggère que le vote de ce dossier soit reporté, car il semble que cette mouture ne reflète pas ce que les élus du personnel souhaitent adopter.

Ensuite, il confirme que des raccourcis sont faits par certains responsables lorsqu'un agent exerce une activité syndicale, car ils ne savent pas faire la part des choses. Par exemple, un agent qui exerçait une activité syndicale avait été pointé du doigt par son responsable, et cela avait été écrit sur sa fiche d'entretien. Monsieur PÉROUX remercie ici la DRH, qui est intervenue rapidement, considérant que ce responsable de service avait outrepassé ses droits et devoirs.

De plus, si un agent ne doit pas être stigmatisé ou discriminé parce qu'il exerce une activité syndicale, le syndicat FO considère qu'il ne doit pas non plus être mis sur un piédestal pour avoir assuré cette fonction. Concrètement, Monsieur Olivier PÉROUX se demande si un agent qui exerce une activité syndicale est légitime à être promu avant un autre agent qui aurait exactement le même cursus, la même réussite et la même reconnaissance. En effet, l'activité syndicale est une sorte de sacerdoce, de bénévolat, et non un moyen d'arriver plus rapidement à une éventuelle promotion.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, objecte qu'être représentant syndical n'a jamais conduit à placer un agent sur un piédestal, bien au contraire.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, ajoute que les représentants syndicaux, par leur rôle, sont contraints de monter en compétence et d'intégrer des connaissances en droit, en législation juridique, en accompagnement, ce qui demande énormément d'investissement. D'ailleurs, elle précise que, personnellement, sans les connaissances qu'elle a acquises au sein de son syndicat, elle n'aurait pas réussi son concours de catégorie B. Dans ce cadre, les agents qui ont une activité syndicale ont besoin d'être reconnus, plus que de recevoir une valorisation financière.

Monsieur Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, souligne qu'il donnait simplement sa vision des choses.

Madame Sylvie DURAND propose de clore le débat. Le dossier n'étant pas abouti, il ne sera pas soumis au vote des membres du CST et sera retravaillé avec les organisations syndicales.

Elle indique ensuite que le dossier suivant sera le point 9, le directeur de cabinet du maire ayant des contraintes horaires.

Point n°9 : Bilan d'activité du centre municipal de santé (CMS)

Dossier présenté par Monsieur Christophe DURAND, Directeur de cabinet, et Madame Séverine LÉONARDON, Directrice santé prévention.

Monsieur Christophe DURAND rappelle que l'objectif du centre municipal de santé (CMS) est de soutenir la santé sur le territoire et d'offrir à tout professionnel de santé intéressé un mode d'exercice qui lui correspond : Exercice salarié avec le CMS, exercice groupé avec les deux maisons de santé pluri-professionnelles (*une troisième est en projet*), ou exercice isolé.

Après sa création, le CMS a connu une évolution progressive. En 2017, cette forme d'exercice n'était pas répandue dans les collectivités locales. Le CMS fonctionnait donc plutôt avec des contrats temporaires, des contrats courts et de l'intérim. Fin 2021, il n'y avait toujours que 2,2 ETP, ce qui était loin d'être suffisant au regard des besoins sur le territoire. La collectivité a alors décidé de mettre plus de moyens dans son projet en créant la mission « *attractivité médicale* ». L'idée était de rendre le territoire attractif, quel que soit le mode d'exercice en passant par le Congrès des internes, des articles de presse, des contacts avec la faculté, des médecins, etc. Cette mission a été un succès et a permis au CMS d'attirer des médecins et de développer une dynamique santé sur le territoire. Ainsi, les deux maisons de santé pluri-professionnelles, Les Forges et Ramon, sont pleines aujourd'hui.

Au vu de ces bons résultats, la collectivité a décidé début 2022 d'étendre ce CMS en deux phases. La première visait à créer une antenne rue Paul Doumer, qui a été ouverte le 11 septembre dernier, avec deux cabinets. La seconde vise à créer une extension de quatre cabinets sur le site actuel de la Généraudière, qui devrait ouvrir pour la fin de l'année.

Madame Séverine LÉONARDON explique que, si le CMS et les maisons de santé pluri-professionnelles sont des structures multi-sites, elles restent une seule et même entité juridique, comptable et médicale. Cela veut dire que l'équipe médicale doit fonctionner comme un tout et qu'il y a des rotations de l'équipe sur les deux sites.

L'antenne Doumer compte actuellement deux cabinets médicaux. L'un est occupé par un médecin généraliste spécialisé en gériatrie, qui prendra en charge une grande partie de la patientèle âgée au-delà de 70 ans, soit entre 700 et 1 000 patients. Pour rappel, 10 000 patients sont sans médecin traitant sur le territoire. Le second cabinet est occupé par un médecin qui exerçait à la Généraudière, mais qui a été transféré à Doumer.

En tout, neuf médecins travaillent au CMS, mais en temps partagé entre les cinq cabinets. Une infirmière ASALEE exerce également deux jours par semaine sur le site de la Généraudière. Elle est salariée par l'ARS et a pour mission de faire beaucoup d'éducation du patient ainsi que de la prévention. La création de l'antenne Doumer a dû être rapide, car la collectivité en arrivait presque à refuser des médecins. Actuellement, l'antenne Doumer n'est pas pleine, c'est-à-dire qu'il reste du temps de consultation, mais un troisième médecin arrivera à partir du mois d'octobre. À partir de là, les cabinets de Doumer et de la Généraudière seront pleins à 90 %.

Une jeune interne devrait également faire des vacances en novembre pour se familiariser avec la structure et l'équipe médicale. Si elle reste, puisqu'elle a bénéficié du contrat d'engagement de service public (CESP), elle sera en 100 % pour rembourser la bourse d'État. C'est permis à La Roche-sur-Yon dans la mesure où la collectivité est passée en zone complémentaire, conformément aux critères de l'ARS, pendant l'été. Cela donne accès à des facilités de gestion. Par exemple, elle est autorisée à faire de l'aide aux professionnels de santé, mais aussi à accueillir des étudiants qui ont bénéficié d'une bourse et qui veulent la rendre sur ce territoire.

Au niveau de l'organisation, un médecin coordinateur gère l'aspect médical. Les structures coordonnées sont faites comme un espace de partage médical, de partage d'expérience. Elles accueillent donc beaucoup de jeunes qui ont besoin de l'appui des plus anciens. Dans ce cadre, les médecins organisent environ deux fois par mois des réunions auxquelles la collectivité n'assiste pas. Jusqu'à maintenant, les médecins géraient aussi un peu d'administratif, les plannings, etc., mais depuis que l'équipe du service santé s'est étoffée, toute cette partie leur a été enlevée pour ne leur laisser que du temps médical.

Depuis le 11 septembre, le CMS dispose donc d'un médecin spécialisé en gériatrie, qui travaille avec les EHPAD. Grâce à elle, plus aucun habitant d'EHPAD n'est sans médecin traitant. Elle est en relation constante avec le docteur PHILIBERT, médecin coordinateur des EHPAD, de façon à pouvoir intervenir sur des cas complexes au sein des établissements. Une bonne coopération est en place, et elle sera formalisée dès que le médecin en question aura pris ses marques. Les autres médecins fonctionnent comme des médecins généralistes et ont des contrats qui varient entre 34 % et 100 %.

Les trois médecins qui ont les plus petites amplitudes sont en exercice mixte. Le médecin qui exerce à 34 % est urgentiste et travaille dans le cadre de vacations au CHD. Un deuxième médecin est à 40 %. Il est lui aussi urgentiste, mais à Cholet. Enfin, une troisième médecin est à 45 % et travaille dans le cadre du dispositif de l'hospitalisation à domicile (HAD).

Sur le plan administratif, une responsable administrative vient de rejoindre le service. Ancienne infirmière, elle a des compétences intéressantes et tout se passe parfaitement bien depuis qu'elle a pris ses fonctions. Puisque l'équipe est passée de deux à quatre médecins à une équipe de neuf médecins, qui seront dix dans un mois et quatorze dans trois mois, la collectivité travaille de façon à réorganiser l'administratif le plus possible.

A ce titre, le poste de régisseur est une innovation. La précédente responsable du service a très vite trouvé que cette mission était très chronophage et le fait que l'équipe s'agrandisse justifie un poste dédié.

Monsieur Christophe DURAND souligne qu'une régie de médecins est assez particulière puisqu'il y a plusieurs entrées et plusieurs sorties du fait des liens avec la sécurité sociale, ce que l'on ne retrouve pas sur d'autres régies.

Madame Séverine LÉONARDON ajoute qu'une secrétaire médicale supplémentaire a été recrutée pour les deux médecins du site de Doumer, en sachant qu'un nouveau cabinet y ouvrira prochainement. Ce cabinet aura une vocation paramédicale. Le service santé sera localisé au-dessus, l'idée étant d'y positionner également une infirmière en pratique avancée (IPA), qui soutiendrait le médecin spécialisé en gériatrie pour permettre à ce dernier d'avoir plus de temps médical.

Les secrétaires médicales du CMS sont très professionnelles et savent très bien gérer les patients, qui, parfois, ne sont pas très aimables quand ils sont en difficulté.

Depuis le mois de mai, la patientèle médecin traitant a augmenté de 500 patients. Après une accalmie pendant l'été, cette augmentation devrait reprendre avec le retour d'un médecin qui était parti en congé maternité. En mai, le CMS comptait 4,26 ETP, il est passé à 5,10 en septembre, et a actuellement atteint 5,70 ETP. En janvier 2024, il devrait y avoir 9,25 ETP.

Monsieur Christophe DURAND précise que l'indicateur important à suivre est le nombre de patients sans médecin traitant sur le territoire. Il est actuellement de 10 000, alors qu'il y a de plus en plus d'habitants chaque année. L'objectif de la collectivité avec le CMS est de résorber en partie ce manque de médecins. Derrière les statistiques, il y a l'inquiétude et la détresse des habitants qui se retrouvent sans médecin traitant. Par ailleurs, Monsieur DURAND rappelle que c'est le CMS qui est le médecin traitant des patients, et non les médecins individuellement.

Madame Séverine LÉONARDON suppose ensuite que les membres du CST se demandent pourquoi tant de médecins rejoignent tout à coup la ville. Elle explique que c'est lié à l'attractivité médicale. Concernant la rémunération, ce que propose la collectivité est assez correct par rapport aux autres régions. Néanmoins, l'important dans l'attractivité médicale est qu'un médecin attire un autre médecin et qu'un jeune attire plusieurs jeunes, puisqu'ils fonctionnent par promotion. Ainsi, lors du Congrès des internes, Madame LÉONARDON a rencontré plusieurs jeunes médecins, dont deux étaient intéressés par La Roche-sur-Yon. Ils sont venus et la collectivité leur a proposé de faire des petits remplacements.

Ils ont trouvé l'équipe et le cadre agréables. Une fois rentrés chez eux, ils en ont parlé à leurs amis, et l'information s'est diffusée.

Un autre élément important est la bourse. Une ancienne boursière, cette fois de la bourse de la Ville, avait fait ses études à Poitiers et a fait un petit remplacement à La Roche-sur-Yon. Puisqu'elle hésitait entre les structures, Madame LÉONARDON lui a proposé de voir les différentes structures de la ville pour l'aider à faire son choix. Finalement, elle a travaillé au CMS et a trouvé l'équipe médicale très gentille, à son goût, etc. Elle en a ensuite parlé à des amis de sa promotion, qui sont deux des médecins qui arriveront en janvier 2024.

Madame LÉONARDON conclut qu'une conversation en salon peut déboucher sur plusieurs embauches. La collectivité ne doit donc rien négliger et poursuivre ses efforts.

Madame Sylvie DURAND propose aux élus du personnel de poser leurs éventuelles questions.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si une visite de la F3SCT peut être organisée à la Généraudière dans le cadre de son extension.

Madame Séverine LÉONARDON confirme que c'est prévu.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, demande si des patients de moins de 70 ans pourront entrer dans la patientèle du médecin spécialisé en gériatrie à Paul-Doumer.

Madame Séverine LÉONARDON explique que le CMS prend le parti de ne lui laisser que les patients de 70 ans et plus, qui sont très nombreux, car elle est habituée à la gériatrie, qui est un domaine très spécifique. L'équipe médicale a intégré cette arrivée avec un grand bonheur.

Elle précise ensuite que les deux jeunes médecins qui arriveront en janvier sont dotés d'un diplôme interne universitaire (DIU) en dermatologie enfants et adultes et ont une formation en échographie. La collectivité souhaite développer plusieurs petites spécialités de cette façon, l'avantage des médecins généralistes étant qu'ils peuvent se spécialiser à la hauteur de ce que leur permettent les DIU.

Dans le prolongement de sa précédente question, **Monsieur Mathieu DURQUETY** demande si la patientèle du deuxième médecin de l'antenne de Doumer est déjà complète.

Madame Séverine LÉONARDON indique que ce médecin est arrivé à la Généraudière en 2023 pour remplacer le médecin coordinateur, parti en congé maternité. Cette dernière ayant réintégré son bureau, la première s'est retrouvée sans cabinet. C'est aussi pour elle que les services ont fait en sorte de finaliser rapidement l'antenne Doumer.

Par ailleurs, Madame LÉONARDON précise qu'il n'y avait pas lieu de s'inquiéter pour le parking de l'antenne, les patients ne se perdent pas et sont globalement ravis.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, signale qu'un certain nombre d'agents de la collectivité n'ont plus de médecin référent et se retrouvent à poser des congés annuels, faute de pouvoir recevoir un arrêt de travail circonstancié. Malheureusement, il comprend que la patientèle de ce médecin l'a accompagnée de la Généraudière vers l'antenne de Doumer.

Madame Séverine LÉONARDON rappelle que la patientèle n'est pas fléchée vers un médecin spécifique. Certains patients préfèrent garder le même médecin, mais ce n'est pas une obligation.

L'idée est plutôt que les patients puissent avoir un rendez-vous même en l'absence de leur médecin. La collectivité compte donc la patientèle par rapport aux ETP, et non par rapport aux médecins. De ce fait, la patientèle augmente avec le nombre d'ETP.

Concernant les agents qui sont obligés de poser des congés lorsqu'ils sont malades, Madame LÉONARDON rappelle qu'ils peuvent appeler le 116 117 pour consulter un médecin. Certes, certains pourraient considérer qu'attendre une heure au téléphone est trop long, mais par le passé les patients se rendaient chez le médecin sans rendez-vous et attendaient une heure dans des salles d'attente pleines de microbes. Ce numéro est une chance et n'existe pas sur tous les territoires. Bien sûr, il ne doit pas être utilisé pour des renouvellements d'ordonnances.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, conclut qu'un Yonnais qui a besoin de voir un médecin sera reçu au CMS quoi qu'il en soit, même s'il ne choisira pas le médecin qu'il verra.

Madame Séverine LÉONARDON confirme que, s'il est un patient affilié au CMS, il pourra consulter le médecin qu'il a l'habitude de voir ou un autre médecin.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, demande si les habitants ont encore la possibilité d'être affiliés au CMS ou s'il existe une liste d'attente.

Madame Séverine LÉONARDON répond qu'il y a actuellement 1 600 personnes sur liste d'attente, étant précisé que le médecin spécialisé en gériatrie en absorbera environ 700 au cours des six prochains mois. Le CMS ne diffuse pas l'information par respect pour les agents d'accueil du CMS, mais il suffit d'appeler ces derniers et de leur donner quelques informations (nom, âge, etc.) pour être positionné sur la liste d'attente. Ensuite, les secrétaires médicales les rappellent au fur et à mesure. Jusqu'à maintenant, environ 550 personnes ont été affiliées au CMS et ont maintenant un médecin traitant, dont un certain nombre d'agents de la collectivité.

Monsieur Christophe DURAND souligne que la question de la communication est assez délicate. Malgré tout, le CMS présente déjà des résultats satisfaisants. En réalité, à chaque article de presse ou mention sur les réseaux sociaux, les habitants utilisent tous les canaux disponibles, y compris le cabinet du maire, pour demander des renseignements. Les agents d'accueil du CMS ont une note qui détaille la procédure pour mettre les appelants sur liste d'attente. De cette façon, même s'ils ne peuvent pas être affectés directement à un médecin traitant, ils ont une première réponse qui démontre que la collectivité s'organise.

Madame Séverine LÉONARDON signale ensuite que trois médecins libéraux du territoire partiront à la retraite dans les deux ans à venir. Puisqu'ils sont de l'ancienne génération, ils exercent entre quatre et cinq jours et demi par semaine, et ont des patientèles de 1 700 à 2 000 patients. Les nouveaux médecins, au contraire, prennent en général entre 1 200 et 1 500 patients.

Madame Sylvie DURAND précise qu'elle a reçu le témoignage d'un habitant, qui lui a indiqué s'être rendu au CMS samedi matin et avoir été très bien reçu et renseigné.

Madame Séverine LÉONARDON confirme que les agents d'accueil font un travail très didactique et que beaucoup de patients font des retours positifs. En revanche, la police municipale a déjà été amenée à intervenir deux fois au CMS pour assurer la sécurité des personnels, qui ont été presque molestés par des personnes qui croyaient que la patientèle du centre avait augmenté.

Madame Sylvie DURAND remercie Séverine LÉONARDON et Christophe DURAND pour leur présentation. Sans ce travail de la collectivité, bien plus de 10 000 personnes n'auraient pas de médecin traitant sur le territoire.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande qui produit l'indicateur sur le nombre de personnes sans médecin traitant.

Madame Séverine LÉONARDON explique que c'est la CPAM qui le communique. Toutes ces données sont publiques.

Madame Sylvie DURAND propose de passer au dossier suivant et demande aux membres du CST d'être succincts dans leurs interventions pour que la séance se finisse à l'heure prévue.

Point n° 5 : Protection sociale complémentaire des agents du CIAS

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ce dossier acte la prise en charge à 100 % des contrats de prévoyance pour l'ensemble des agents du CIAS, ainsi que la reconduction du même dispositif que pour le CCAS, la Ville et l'Agglomération en termes de participation à la complémentaire santé, avec les mêmes conditions forfaitaires.

Depuis le début du mois de septembre, la DRH rencontre les agents des EHPAD de l'agglomération qui intégreront le CIAS pour évoquer ces points avec eux. Ils sont tenus informés et auront une procédure administrative à suivre. La DRH essaie également de faire comprendre aux quelques agents, qui avaient fait le choix de ne pas adhérer à la prévoyance dans leur collectivité en raison de l'absence de participation financière, que c'est le moment ou jamais.

Madame Sylvie DURAND présume que ce dossier ne posera pas de difficultés puisqu'il permet de pérenniser le dispositif déjà en place, et le soumet au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 6 : Personnels du CIAS – Taux de promotion à compter du 1^{er} janvier 2024

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ce dossier permet de reproduire le dispositif qui existe au sein du CCAS, de la Ville et l'Agglomération, c'est-à-dire un taux de promotion de 100 % pour l'ensemble des agents du CIAS remplissant les conditions statutaires.

En parallèle, une réunion a été programmée avec l'ensemble des organisations syndicales pour actualiser les critères liés aux avancements de grade et à la promotion interne qui existent actuellement pour la Ville, l'Agglomération et le CCAS. Cette critérisation fera l'objet d'une présentation lors d'un prochain CST.

Madame Sylvie DURAND propose de procéder au vote, ce dossier n'appelant aucun commentaire.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 7 : Règlement du temps de travail au sein des EHPAD du CIAS

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines, et par Madame Anne-Lise OLDANI, Directrice adjointe du pôle services à la population.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ce règlement avait été présenté sous son ancienne mouture lors du premier CST de 2023, pour une application au sein du CCAS au 1^{er} avril 2023, en lien avec le passage aux 1 607 heures. Cette fois, il est présenté pour une application au 1^{er} janvier 2024 pour les agents du CIAS.

Monsieur RENOIR signale ensuite que, page 24, dans la partie concernant les sujétions liées au travail de nuit, la partie en jaune rayé ne devrait pas l'être. Les agents qui remplissent ces conditions, comme à la Ville, à l'Agglomération et au CCAS, se verront bien accorder sept jours supplémentaires.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute qu'il devrait être écrit « ARTT » et non « RTT » dans le règlement.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, explique que cette erreur a inquiété les élus du personnel, car des agents ont entendu que ce serait des jours de RTT et non d'ARTT, ce qui veut dire qu'ils ne pourraient pas être mis sur un CET.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme que cette utilisation de « RTT » a entraîné des problèmes de compréhension.

Il demande ensuite si une discussion globale peut être engagée sur ce point de l'ordre du jour et le suivant, car les deux règlements sont complémentaires.

Monsieur Gilles RENOIR précise que ce sont deux sujets différents, les membres du CST doivent donc voter sur le règlement du temps de travail, puis sur le règlement du personnel.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souligne qu'une question était remontée concernant le nombre d'ARTT que reçoivent les agents en temps partiel s'ils travaillent le même nombre de week-ends que les agents à temps complet, car ce n'est pas mentionné dans le document.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le nombre d'ARTT supplémentaires est fonction du nombre de dimanches qu'ils travaillent, qu'ils soient à temps partiel ou non. Concrètement, un agent à temps complet aura le même nombre de jours en plus qu'un agent à 80 % s'ils travaillent le même nombre de dimanches et jours fériés.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet le dossier au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : 0 ABSTENTIONS : CFDT (3 voix) ; FO (1 voix) VOTE CONTRE : CGT (2 voix) ; SUD (2 voix)	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 8 : Règlement intérieur du personnel

Dossier présenté par Madame Anne-Lise OLDANI, Directrice adjointe du pôle services à la population, et Madame Maud PINEAU, coordinatrice des EHPAD

Madame Anne-Lise OLDANI indique que le règlement intérieur du personnel vient en complément du règlement du temps de travail pour préciser un ensemble d'éléments concrets. Il est composé de trois parties.

Passés les premiers éléments introductifs, il y a des précisions concernant les modalités de recrutement, de remplacement et la responsabilité qui revient à la direction. Ensuite, les devoirs et les obligations qui sont dévolus à l'ensemble du personnel sont rappelés. Le point suivant est relativement développé, il porte sur le comportement de l'agent, sur sa tenue vestimentaire, sur les activités autorisées à l'intérieur des murs et sur la nécessité de respecter la propreté des lieux. L'article 4.4 détaille plus particulièrement ce qui concerne la relation entre les agents et les résidents ou leurs familles et proches. Il est question du respect mutuel de l'agent envers le résident et sa famille, et, inversement, du résident et de sa famille pour l'agent.

L'article 5 revient sur la durée du travail, avec un détail sur la prise en compte ou non des temps de transport, des temps d'habillage, du repos hebdomadaire, etc. La question des heures supplémentaires et des heures complémentaires est également traitée, ainsi que celle du travail de nuit, avec des précisions sur le temps de pause. L'organisation du travail de nuit devant être définie dans un dispositif dédié dans les semaines à venir, cet article aura vocation à évoluer.

S'agissant de la question des plannings, l'encadrement s'attache à préparer les plannings annuels dès le mois de septembre. Aujourd'hui, ils sont prêts dans certains établissements, mais pas tout à fait dans d'autres. À l'appui de ces plannings théoriques annuels viennent des plannings mensuels, qui doivent être remis au minimum une quinzaine de jours avant la période concernée. Le règlement revient ensuite sur les ARTT et les sujétions particulières. Pour ce qui est de l'article qui concerne les astreintes, il sera certainement modifié dans les semaines à venir dans le cadre des discussions pour l'organisation de l'année 2024. Dans cette partie, la question des congés est également traitée.

Dans une seconde partie est développé précisément tout ce qui porte sur l'hygiène et la sécurité, avec la problématique du harcèlement, les protections collectives, les protections individuelles, les règles sanitaires à respecter dans l'établissement, ce qui a trait à l'usage interdit du tabac, à la consommation d'alcool, etc.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame OLDANI pour cette présentation rapide, puis laisse la parole aux membres du CST pour leurs éventuelles questions.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, propose tout d'abord de revenir sur les retours des agents en EHPAD pour les différents points balisés dans le règlement. Sur la notion de compteur d'heures, par exemple, il semble qu'il soit actuellement très difficile pour les agents de poser leurs congés annuels, ARTT, etc., y compris sur le nouveau logiciel Neotime.

Concernant les plannings, dans la réalité ils ne sont ni annuels ni mensuels, mais journaliers. En effet, les directions demandent aux agents de vérifier leurs plannings très régulièrement, ces derniers étant susceptibles d'être modifiés à tout moment. Cela soulève des interrogations sur l'organisation des temps personnels des agents. L'administration avait assuré qu'il y aurait un système de roulement efficace, mais il semble qu'il ne soit pas encore en place. De plus, il y a eu beaucoup de *turnover* sur des postes de direction, notamment à Boutelier, et la communication avec la nouvelle direction n'est pas très fluide, puisqu'elle se fait beaucoup à l'écrit.

La notion des week-ends, en particulier, avait fait l'objet d'un conflit lors des négociations. Finalement, le règlement formalise une alternance : un week-end travaillé, un week-end de repos, un week-end travaillé, deux week-ends de repos, soit trois à quatre week-ends travaillés en plus par an selon les

équipes. Initialement, l'administration avait annoncé que c'était une expérimentation et qu'un bilan serait fait en fin d'année. Or, il a été dit aux agents qu'il n'était plus question de test ni d'échange avec les personnels sur ce rythme et qu'il serait pérenne, ce qui les inquiète.

S'agissant des tenues des agents, il y a eu un renouvellement récemment et l'ensemble des équipes ont remonté que les tissus étaient trop épais et inconfortables. Par ailleurs, il est noté sur les étiquettes le prénom et le nom des agents, alors que ces derniers ne veulent garder que leur prénom, comme avant. Leur fonction n'est plus identifiée non plus, ce qui ne semble pas judicieux.

Enfin, Monsieur GAZO demande si les aides-soignants auront une IFSE de catégorie B et, si oui, quand.

Sur la question de l'expérimentation, **Madame OLDANI** indique qu'elle est surprise qu'il ait été annoncé aux équipes que cette nouvelle organisation était actée, alors que les membres du CST et la DRH avaient convenu qu'une évaluation serait réalisée. Cet engagement pris par l'administration est toujours d'actualité. À la fin de l'année, un temps sera prévu pour faire un point sur la base du retour des agents. Madame OLDANI assure qu'une précision sera apportée aux équipes pour éviter tout malentendu.

En réponse à Monsieur GAZO, **Madame PINEAU** précise que le nouveau marché pour les tenues a été mis en place en janvier dans le cadre d'un groupement pour différents EHPAD. Une réunion avait été organisée en amont avec les encadrants pour choisir le prestataire, avec un point particulier sur la qualité des tenues. Pour ce qui est des badges, ces changements ont été faits en concertation avec les agents. Ils avaient le choix de ne pas avoir de badge et seulement un numéro, d'y indiquer leur nom, leur prénom et/ou leur fonction.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, conclut qu'il faudra faire un point avec les agents sur la question des badges, puisque les retours sont négatifs.

Madame Maude PINEAU confirme ensuite que, pour la planification annuelle, le déploiement de Neotime n'a pas été aussi rapide que prévu. Les services ont dû refaire le paramétrage à deux reprises, une fois en début d'année et une deuxième fois pour le passage au 1^{er} avril. Ils ont dû reprendre tous les compteurs temps des agents, les répercuter sur la période du 1^{er} avril à la fin de l'année, ce qui a pris beaucoup de temps. L'objectif est que tous les compteurs des agents soient à jour le plus vite possible et qu'ils puissent poser leurs congés annuels d'ici la fin de l'année. Cela avance dans certains EHPAD, mais il y a un EHPAD en particulier où c'est plus compliqué, à défaut d'encadrement.

S'agissant des plannings, **Madame OLDANI** concède que l'organisation exposée dans le règlement est seulement théorique. Concrètement, les plannings sont modifiés plus régulièrement, notamment en raison des problèmes d'absences, pour maladie, formation, ou autres. Il y a donc un écart naturel entre le fonctionnement normal, quand toutes les équipes sont en place, et un fonctionnement dégradé.

Madame Maude PINEAU ajoute qu'il y a également des problématiques de recrutement, aussi bien sur des postes de remplacement que sur des postes permanents, et des difficultés pour recourir à l'intérim, les intérimaires choisissant rarement de travailler les week-ends.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, se réjouit que Madame OLDANI reconnaisse la différence entre la théorie et la pratique et la remercie de prendre en compte les retours des agents.

Madame Anne-Lise OLDANI précise ensuite que, s'il y a eu plusieurs changements de direction ces dernières années à l'EHPAD André-Boutelier, le directeur en poste aujourd'hui est très expérimenté et arrive avec un regard neuf pour réinstaurer un fonctionnement plus simple et optimisé dans l'EHPAD. Ce processus passe, entre autres, par un ensemble d'écrits pour reposer le cadre et la réglementation.

Madame Zora AMMOUR, pour le syndicat SUD, alerte l'administration afin qu'elle reste vigilante au bien-être des agents. La communication est importante et ne doit pas être uniquement écrite.

En réponse à la question de Monsieur GAZO sur l'IFSE des aides-soignants, **Monsieur Gilles RENOIR** explique qu'il n'est pas prévu de revoir le régime indemnitaire sur ce cadres d'emplois. La question s'était déjà posée pour les auxiliaires de puériculture, qui sont également passés de catégorie C en catégorie B. Les agents concernés ont bénéficié d'un reclassement indiciaire lorsqu'ils sont passés en catégorie B. Ils garderont donc le même régime indemnitaire. D'ailleurs, cela permet de traiter de la même façon les agents, auxiliaires de soin, qui n'ont pas pu être basculés en catégorie B compte tenu de la réglementation, mais qui continuent à faire le même travail que leurs collègues.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale qu'il faut modifier « RTT » en « ARTT » dans le paragraphe sur les sujétions particulières.

Monsieur Gilles RENOIR assure que ce sera fait.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande ensuite si, à l'article 11.1 sur les autorisations d'absence, « *sous réserve des nécessités de service* » sera bien ajouté après « accordées » dans la phrase « les autorisations spéciales d'absence sont soit de droit, soit accordées ».

Monsieur Gilles RENOIR le confirme.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, conclut que ce règlement est très intéressant, mais déplore que les élus du personnel n'aient pas été associés à son élaboration. Une fois de plus, l'administration présente aux membres du CST un document finalisé, ignorant ses partenaires sociaux. Dans ce cadre, les élus de la CGT s'abstiendront, voire voteront contre.

Madame Anne-Lise OLDANI rappelle qu'un règlement du personnel existe déjà, mais qu'il devait être réactualisé dans le cadre du transfert. Elle ajoute que, *a priori*, le règlement qui est appliqué actuellement n'a jamais été présenté en CT.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise qu'un autre règlement intérieur, qui concerne cette fois les veilleuses de nuit, n'a jamais été voté en CT non plus. En tous les cas, même s'il n'avait pas été présenté en CT, l'ancien règlement intérieur du personnel avait été travaillé avec tous les personnels, les organisations syndicales et les directions.

Sur un autre point, Monsieur JAMONNEAU demande une nouvelle fois qu'il y ait une seule et même direction dans chaque EHPAD et signale que les discours de certaines directrices diffèrent parfois d'un site à l'autre, ce qui entraîne des difficultés pour les agents. Il suggère également d'harmoniser les

tenues des agents de l'ensemble des EHPAD, et demande si ceux qui ont été associés au choix du fournisseur sont uniquement de l'encadrement, car c'est avant tout le personnel de soin qui utilise ces tenues. Par exemple, à la piscine, certaines tenues avaient été choisies par des encadrants et ne convenaient pas aux personnels qui étaient tous les jours au bord des bassins.

Madame Maude PINEAU répond qu'une harmonisation des tenues a été proposée aux EHPAD, mais que les établissements ont préféré s'inscrire dans la continuité de leurs tenues précédentes.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, considère qu'avoir un règlement intérieur est préférable à l'absence d'un règlement intérieur, puisque, par définition, il fixe les droits et les devoirs du salarié dans son cadre d'emplois, et les droits et les devoirs des encadrants et, indirectement, de l'employeur. Si ce document est perfectible, il recoupe tout de même l'ensemble des points que les organisations syndicales souhaitent y voir inscrits, notamment ce qui a fait débat pendant un certain nombre de mois et qui a causé du mal-être au sein des EHPAD : les plannings.

Sur cette question des plannings, au moins, le règlement fixe de manière claire des délais de prévenance pour la mise à connaissance de ces plannings, ce qui est très important. Il est également essentiel de faire savoir à l'ensemble des agents qui en sont tributaires l'existence de ce document, et il est indispensable que les encadrants respectent les engagements qui y sont inscrits. Pour Monsieur DURQUETY, c'est à cette triple condition que la gestion et l'acceptation des plannings, ainsi que l'équilibre vie privée/vie professionnelle se verront améliorés.

Ensuite, il signale que, le 31 août dernier, la Première ministre, Élisabeth BORNE, a annoncé que les aides-soignants et les infirmiers verraient leur rémunération majorée de 25 % pour le travail de nuit dès janvier 2024. Cette déclaration nécessitera sans doute un décret d'application pour la fonction publique hospitalière, qui remplacera la majoration d'un euro par heure travaillée portée en 2022. Si Monsieur DURQUETY se réjouit pour ces agents, qui seront payés à leur juste mérite, il craint toutefois que les aides-soignants et les infirmiers des EHPAD de la collectivité saisissent des opportunités d'emplois mieux valorisés au sein du CHD. En effet, cette mesure créera par exemple un écart de 230 euros brut mensuels en début de carrière.

Puisque l'État prend en main la valorisation de la rémunération des agents de nuit aides-soignants et infirmiers pour la fonction publique hospitalière, la collectivité, si elle veut produire un service public de santé de qualité pour les usagers relevant des EHPAD, doit avoir une politique incitative en méthode de traitement pour éviter un trop grand décalage avec le CHD sur des emplois similaires.

Après avoir constaté que les membres du CST n'avaient plus de remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet le dossier au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
VOTE POUR : 0 ABSTENTIONS : CFTD (3 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) VOTE CONTRE : 0	VOTE POUR : 7 voix

Point n° 10 : Questions diverses

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, lit la déclaration suivante sur la régularisation des droits à congés, adressée à Monsieur le Maire-Président :

« Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.368, n° 22-10.529, n° 22-11.106 et n° 22-14.043), la Cour de cassation a mis en conformité le droit national avec le droit de l'Union afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salarié·es à leurs congés payés. Plus précisément, elle a jugé que :

- 1. Les salarié·es malades ou accidenté·es auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.*
- 2. En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail.*
- 3. La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salarié·e en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.*
- 4. Lorsque le ou la salarié·e s'est trouvé·e dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Pour la parfaite conformité du droit français au droit de l'Union, cette solution sera transposée aux autres hypothèses de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt maladie.*

Ces jurisprudences, qui ont un effet rétroactif, s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés conventionnels.

S'agissant des droits prévus par l'Union européenne, ils s'appliquent aussi bien aux travailleurs·euses du public que du privé.

Nous vous sollicitons afin que vous rendiez effectifs ces nouveaux droits, et que vous informiez les travailleurs·euses concerné·es des régularisations qui leur sont dues au titre de leurs congés légaux et conventionnels.

En vous remerciant par avance des diligences que vous mettrez en œuvre. Cordialement. »

Madame Sylvie DURAND prend note de la demande de la CGT et assure que l'administration étudiera ces régularisations.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, précise qu'il a posé sa question diverse pendant les échanges. Elle portait sur la revalorisation de la journée placée en CET.

Ayant suivi les prises de décision des différentes instances au niveau de la jurisprudence, **Monsieur Olivier PÉROUX**, pour le syndicat FO, confirme qu'il a bien été demandé au droit français de s'aligner sur le droit européen, car ce dernier est plus bénéfique pour les salariés.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande si les organisations syndicales pourront être associées au groupe de travail sur la question de la mutuelle, évoqué en réunion préparatoire.

Madame Sylvie DURAND remarque que l'État a retardé l'application de la réglementation concernant la mutuelle, mais confirme qu'un groupe de travail sera mis en place prochainement.

Monsieur Gilles RENOIR précise que, sauf modification de la réglementation, la collectivité applique déjà les nouveaux tarifs pour l'ensemble des agents de catégorie C et de catégorie B. Il ne lui reste plus qu'à opérer une revalorisation des tarifs pour les agents de catégorie A afin d'atteindre les plafonds donnés par les décrets en Conseil d'État.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, constate qu'il y a eu une incompréhension en réunion préparatoire. Les élus du personnel pensaient que ce groupe de travail visait à réfléchir à une mutuelle employeur en direction des agents de la Ville, de l'Agglomération et du CIAS. Certaines collectivités, y compris des communes, se sont déjà emparées de cette proposition, qui est cadrée techniquement et juridiquement, et l'ont mise en application pour leurs propres administrés. Un tel dispositif permettrait de renverser le rapport de force, car la collectivité, qui compte 1 850 agents aujourd'hui et qui en comptera 2 500 demain, pourrait faire pression pour négocier les cahiers des charges en matière de tarifs, de prise en charge, de prestations, etc. Cela apporterait sans doute un mieux-disant pour les agents.

Madame Sylvie DURAND concède qu'un contrat groupe pour la garantie santé permettrait de faire pression sur les assurances pour qu'elles proposent des offres intéressantes. Toutefois, elle n'est pas certaine que les agents s'y retrouveraient. La labellisation entraîne plus de travail pour la DRH, qui doit récupérer tous les documents, mais chaque agent est libre de souscrire la garantie qu'il souhaite. Pour la santé, au contraire de la prévoyance, chacun a des besoins différents, et un contrat groupe n'est pas forcément pertinent.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, confirme que, naturellement, les agents sont inégaux d'un point de vue héréditaire, ont des situations familiales différentes, etc. Toutefois, les collectivités qui ont mis en place ce contrat groupe construisent un système de propositions qui prend en compte les spécificités des uns et des autres, avec des tarifications variables.

Madame Sophie MONTALÉTANG explique que les services ont déjà exploré l'hypothèse d'une mutuelle pour tous les Yonnais qui n'auraient pas de mutuelle professionnelle. La proposition est alléchante et cela ne coûte rien à la Ville, mais il y a finalement beaucoup d'écueils, et d'autres façons

d'intervenir sont plus intéressantes pour elle. Au vu du rapport coûts/avantages, le choix paraissait évident.

En réalité, il est compliqué de faire jouer le principe de solidarité pour la santé, contrairement à la prévoyance, notamment entre les jeunes et les moins jeunes. Il y a eu énormément d'échecs en la matière. Malgré tout, le marché évolue en permanence, notamment dans le privé, et la collectivité pourra peut-être explorer à nouveau cette option dans quelque temps. Pour le moment, il semble plus intéressant de laisser une liberté de choix aux agents pour que leur mutuelle soit adaptée à leurs besoins, aux besoins de leurs enfants et de leur foyer.

Au vu de l'expérience d'un certain nombre de collectivités qui ont imposé à leurs agents une mutuelle qui ne répondait pas systématiquement à leurs attentes, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, partage cette réflexion. Même si l'administration pourrait faire pression sur les mutuelles pour avoir de meilleurs tarifs, les agents se verraient imposer une mutuelle précise, alors que la labellisation leur permet justement de la choisir en fonction de leurs besoins et de leurs moyens.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, explique que les élus du personnel auraient aimé être associés à la réflexion évoquée par Madame MONTALÉTANG dans le cadre d'un groupe de travail pour étudier les différentes possibilités et comprendre ce qui est opportun ou non.

Madame Sylvie DURAND suggère d'attendre les éléments du centre de gestion. Ce dernier a interrogé les collectivités sur cette question mais n'a pas encore fait de retour. Elle ajoute qu'un groupe de travail n'est peut-être pas nécessaire si l'administration sait déjà que la labellisation est préférable.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande simplement que les arguments soient présentés aux représentants syndicaux. Elle s'interroge ensuite sur ce qui a été décidé concernant l'organisation éventuelle de nouvelles élections professionnelles pour le CIAS.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande qu'un document actualisé sur les effectifs de l'ensemble des EHPAD qui intégreront le CIAS au 1^{er} janvier 2024 soit présenté aux élus du personnel, car les dernières données qui leur ont été fournies datent de 2021.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'un bilan peut être transmis avec l'état des effectifs par établissement.

En réponse à Isabelle LUCAS, **Madame Sylvie DURAND** précise que la question des élections professionnelles pour le CIAS n'est pas tranchée à ce jour.

Madame Cécile DALAIS confirme que, globalement, les agents des EHPAD des autres communes de l'agglomération souhaiteraient organiser de nouvelles élections pour être mieux représentés.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, comprend que, passé le 1^{er} janvier 2024, les représentants syndicaux qui ont été élus à La Ferrière, à Mouilleron et à Venansault ne siègeront plus. Ce sont les instances Ville, Agglomération et CCAS qui les représenteront.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme.

Si l'administration choisit d'organiser de nouvelles élections, elle devra décider si elles concernent la Ville, l'Agglomération, le CCAS et le CIAS, ou seulement le CIAS. De plus, si elles ne concernent que le CIAS, elle devra déterminer comment seront gérés le CST et les CAP. Du point de vue du calendrier,

les dernières élections ont eu lieu en 2022 et les prochaines seront organisées en 2026. Si la collectivité décide de refaire des élections pour le CIAS, elles auront probablement lieu au second semestre 2024, soit deux ans avant les suivantes.

Malgré tout, les agents des EHPAD de l'agglomération ne seront pas représentés tels qu'ils devraient l'être en l'absence de nouvelles élections. L'administration réfléchira donc à la meilleure solution et partagera sa décision avec les organisations syndicales dès qu'elle se sera positionnée.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, comprend que les agents qui sont représentés dans d'autres instances soient lésés sur une période courte, mais organiser des élections pour en refaire deux ans plus tard paraît assez lourd.

Madame Sophie MONTALÉTANG souligne que les représentants syndicaux élus aux instances actuelles pour la Ville, l'Agglomération et le CCAS sont légitimes à représenter les agents des EHPAD yonnais, mais que les agents des cinq autres EHPAD de l'agglomération et de la résidence autonomie n'auront plus de représentants. Malheureusement, le fait de séparer l'instance et de refaire des élections est une grosse contrainte.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, remarque que, grâce au système d'experts dans les instances, les élus du personnel actuels pourraient inviter leurs homologues des EHPAD de l'agglomération lorsqu'un point spécifique à leurs établissements est ajouté à l'ordre du jour.

Madame Sylvie DURAND conclut que la question devra être tranchée rapidement.

En l'absence d'autres commentaires, elle avertit les membres du CST que, à la prochaine séance, elle ne répondra pas aux questions qui ne lui ont pas été envoyées en amont. Elle les remercie ensuite pour leur participation, puis clôt la séance.

La Présidente,

Madame Sylvie DURAND

Signé numériquement le 30/10/2023

par DURAND Sylvie

Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel



Le secrétaire,

Pour les représentants de la collectivité,

Monsieur Jacky GODARD

Le/...../2023

La secrétaire adjointe,

Pour les représentants du personnel,

Monsieur Olivier PÉROUX

Le 02/11/2023



