

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/03

Tél. 02 51 47 45 59

## PROCES-VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DU 14 JUIN 2023

Pour les représentants de la collectivité :

**Madame Sylvie DURAND**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Madame Danielle MARTIN, titulaire, Monsieur Yannick DAVID, titulaire, Monsieur Bernard QUENAULT, titulaire, Monsieur Régis ROUSSEL, titulaire, Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Madame Sophie MONTALÉTANG, suppléante, Monsieur Manuel GUIBERT, suppléant, Monsieur Johan GARDON, suppléant, Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

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

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

- Pour la CGT :

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

Monsieur El-Maati DARDIRI, suppléant, était excusé.

- Pour FO :

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

Monsieur Olivier PÉROUX, titulaire, était excusé.

- Pour SUD :

**Monsieur Philippe LARIGNON**, suppléant, était présent.

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

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

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Philippe LARIGNON, du syndicat SUD

\* \* \*

**Madame Sylvie DURAND** salue les membres du comité social territorial (CST), puis désigne les secrétaires de séance. Elle remercie ensuite les représentants du personnel d'avoir envoyé leurs questions diverses en amont et précise qu'elles seront traitées en fin de séance.

### Point n° 1 : Validation des procès-verbaux des CST des 2 et 14 mars 2023 - vote

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

Sur le procès-verbal de la séance du 2 mars, **Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, remarque qu'il y a quelques coquilles concernant la réorganisation de la direction nature et climat. Cette direction regroupe le service nature en ville, et non plus « espaces verts », et le service paysages et transition écologique, et non pas « biodiversité et paysages ».

Concernant les emplois tremplin, Madame Isabelle LUCAS demande s'ils ont été intégrés depuis.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que le processus est en cours.

En lien avec une question de Nicolas GAZO lors de ce CST, **Madame Isabelle LUCAS** demande s'il serait possible d'organiser une visite de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) aux serres municipales, car il semble y avoir quelques difficultés.

**Monsieur Gilles RENOIR** accepte, et propose d'organiser cette visite à la rentrée.

**Madame Isabelle LUCAS** le remercie. Ensuite, elle indique que, page 25, le comité technique (CT) est évoqué, au lieu du CST.

**Madame Sylvie DURAND** rappelle que, au moment évoqué dans l'intervention en question, le CST n'avait pas encore été mis en place.

Enfin, **Madame Isabelle LUCAS** observe qu'une phrase semble incomplète page 26, dans une intervention de Benoit JAMONNEAU au nom de l'intersyndicale : « L'intersyndicale demande, avec l'aval des personnels à la suite de leur rencontre le lundi 27 février, de mettre en place leur semaine, c'est-à-dire cumuler ces temps... ».

**Monsieur Gilles RENOIR** répond qu'il réécouterait la bande pour vérifier ce qui a été dit.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de soumettre les procès-verbaux des comités territoriaux des 2 et 14 mars 2023 à un vote pour avis, étant précisé que les remarques d'Isabelle LUCAS seront prises en compte.

**Les procès-verbaux des 2 et 14 mars 2023 sont approuvés à l'unanimité.**

**Madame Sylvie DURAND** propose de passer au point suivant.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, signale que les membres de son organisation ont demandé dans les questions diverses à disposer d'une tablette, car ils sont dans une démarche « zéro papier » et n'impriment plus les documents. Dans cette perspective, ils ont également proposé que les différents éléments soient projetés en séance.

**Madame Sylvie DURAND** explique que le délai était trop court pour organiser la projection des documents dès cette séance. La question des tablettes, elle, sera traitée lors des questions diverses.

## **Point n° 2 : Réorganisation de la direction de la communication - Vote**

*Dossier présenté par Monsieur Christophe DURAND, Directeur de cabinet du Maire-Président.*

Tout d'abord, **Monsieur Christophe DURAND** indique que cette réorganisation a été travaillée et affinée avec les équipes dans le cadre de deux matinées de travail et de deux réunions de présentation. À la suite du constat que les outils de communication changent, que le digital est de plus en plus présent et que les services, comme les élus, souhaitent avoir les relais de communication les plus rapides possibles, la direction de la communication a décidé d'intégrer de manière plus forte le digital et de permettre une meilleure réactivité et une meilleure réponse aux besoins de communication.

Jusqu'à présent, le service communication était organisé en quatre services opérationnels et une direction. Le service ressources, qui mêle journalistes, graphistes, imprimerie, etc., représentait toutefois une étape en plus dans le processus et le ralentissait. Pour une meilleure fluidité, il est proposé :

- de passer à trois services opérationnels, en plus de la direction, et d'intégrer les fonctions support de journalistes, graphistes, infographistes, etc., directement dans les services support,
- de renforcer le digital et les réseaux sociaux avec la création de postes supplémentaires,
- de rationaliser certaines fonctions en les mutualisant, notamment les fonctions de rédaction, pour éviter que les agents se transmettent leurs copies pour différents supports (Roche Plus, réseaux sociaux, communiqués de presse, etc.),

- de renforcer la partie événementiel, et notamment le guichet unique, l'outil de gestion de relation à l'usager (GRU), car il est fortement sollicité à partir du printemps et en fin d'année, au moment des assemblées générales, etc.

Cette réorganisation coïncide avec le départ du directeur de la communication, Monsieur Gilles GUÉRIN. Pour une raison de rapidité d'exécution, il ne sera pas remplacé. En effet, certains changements à opérer sont urgents, et il n'était pas pertinent d'attendre qu'un nouveau directeur soit recruté. Tant que le poste sera vacant, c'est donc Monsieur Christophe DURAND qui prendra en charge la direction de la communication, en plus de la direction du cabinet. La responsable du service actions de communication, qui s'appelle maintenant communication et projets, devient directrice adjointe.

Les différents organigrammes sont annexés au dossier. Les principales modifications sont :

- Les graphistes et infographistes sont intégrés au service communication et projets, ainsi que l'imprimerie, qui doit être au cœur de la réflexion et des plans de la communication.
- Un poste de rédacteur plurimédia est créé. L'agent fera le lien entre les journalistes, le *community manager* et les rédacteurs web.
- Le poste de *community manager* est renforcé par le recrutement d'un agent qui y sera dédié. Auparavant, le poste était partagé entre journalistes et *community manager*.
- Un assistant administratif événementiel est recruté pour s'occuper de la GRU, et ainsi libérer du temps au chargé d'événementiel.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, regrette tout d'abord qu'un organigramme visuel du pôle complet, avec le cabinet, la direction communication et la direction citoyenneté et santé, n'ait pas été fourni aux membres du CST pour leur permettre d'avoir une vision plus globale.

**Monsieur Christophe DURAND** souligne que cette réorganisation modifie seulement la direction communication. L'organigramme du reste du pôle, qu'il a présenté quelques semaines plus tôt, est lui inchangé.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, observe que le poste de chargé de relations presse au sein du pôle presse et médias est marqué comme un poste de catégorie C. Pourtant, ce poste avait fait l'objet d'une réévaluation par la direction des ressources humaines (DRH) entre 2010 et 2011 à la suite d'un audit et d'un diagnostic, et avait été requalifié en catégorie B.

**Monsieur Christophe DURAND** explique que beaucoup de postes de cette direction sont en catégories C et B, et occupés par des agents C ou B. De cette façon, si l'agent passe en catégorie B, il peut garder son poste. Toutefois, pour construire l'organigramme, le choix a été fait d'indiquer la catégorie de l'agent qui occupe le poste, et non du poste lui-même.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, indique que des agents inquiets ont contacté les membres de son syndicat car, bien que deux matinées de travail aient été bloquées avec les agents, il semblerait qu'ils n'aient pas eu de retours par la suite, notamment sur la déclinaison des fiches de poste. En particulier, le poste d'un agent qui travaille au sein du nouveau service événementiel et relations publiques est marqué à la fois en catégorie B et en catégorie C. Il semblerait qu'il y ait un écart entre le profil de poste sur la plateforme de gestion électronique de documents

(GED) et la réalité du profil de poste, notamment pour le pilotage du volet événementiel, qui relève davantage de la catégorie B.

**Monsieur Christophe DURAND** signale que l'agent évoqué, le chargé d'événementiel, est de catégorie C, mais occupe un poste de catégorie B. L'idée pour cet agent était de le faire monter en compétences, car la direction sait qu'il a la volonté de passer le concours, et de lui permettre d'avoir un assistant, même si c'est rare pour un agent de catégorie C.

**Monsieur Philippe LARIGNON** souligne que cet agent s'est inscrit pour le concours de catégorie B et qu'il est reconnu pour ses compétences particulières, et demande s'il serait possible, en attendant, de faire un lien.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que cet agent a les mêmes possibilités que les très nombreux agents de catégorie C qui remplissent les conditions statutaires pour passer en catégorie B et qui font très bien leur travail, certains d'entre eux étant déjà positionnés sur des postes relevant de la catégorie B. Il n'y a pas de critérisation selon les responsabilités et ses compétences seront évaluées au même titre que celles de l'ensemble des agents de la collectivité qui occupent les mêmes fonctions. En revanche, s'il réussit le concours de rédacteur, il passera bien en catégorie B, comme tout agent qui réussit un concours dans la collectivité et qui est positionné sur un poste relevant de ce cadre d'emplois.

**Monsieur Philippe LARIGNON** remarque qu'il aura dorénavant un autre agent à sa charge.

**Monsieur Christophe DURAND** assure qu'il plaide régulièrement la cause de ses agents auprès de la DRH et de la direction générale des services et qu'il demandera d'utiliser le levier du régime indemnitaire. Une nouvelle fiche de poste a été faite pour plusieurs agents, par exemple pour le chargé de projet communication digitale, ancien rédacteur web, qui prendra en main la refonte du site internet. La direction essaie toujours de faire au mieux dans la limite des possibilités et des catégories hiérarchiques, et dans une logique d'équité de traitement entre les agents. Dans ce cadre, il a été proposé de monter en compétences la fiche de poste de ce chargé d'événementiel et de lui attribuer un assistant pour lui libérer du temps, car la GRU est très chronophage et requiert plutôt des compétences administratives et informatiques que des compétences de chargé d'événementiel.

**Monsieur Philippe LARIGNON** suggère de faire un retour à l'agent pour lui expliquer la situation.

**Monsieur Christophe DURAND** confirme que, à l'issue de ce CST, il reverra l'ensemble des fiches de poste et fera une note à la directrice générale des services et au directeur des ressources humaines.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, se réjouit que la valeur et la qualité du travail de cet agent soient reconnues et qu'il monte en compétences, mais il n'a pas encore passé le concours et reste en catégorie C pour le moment. Or, si le poste monte en compétences, le grade d'emploi doit être réévalué en conséquence, même si cela entraîne une inadéquation grade/poste. Si l'agent réalise des missions de catégorie B, son poste devrait donc aussi être de catégorie B, et l'agent devrait bénéficier du régime indemnitaire afférent. Cette reconnaissance est d'autant plus importante que, tant que l'agent ne passe pas le concours, il assure bien le travail d'un agent de catégorie B tout en restant en catégorie C.

**Monsieur Christophe DURAND** souligne que le chargé d'événementiel en question a des missions de catégorie C, la seule différence étant qu'un assistant lui est assigné pour lui libérer du temps. Il ajoute que, si le problème est que des agents de catégorie C sont sur des postes de catégorie B, il peut retirer les agents de ces postes et lancer de nouveaux recrutements.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que, lorsqu'un agent est dans une catégorie hiérarchique inférieure à celle de son poste, il reçoit le régime indemnitaire correspondant à son poste et non à son grade. Il conserve toutefois le traitement de base de sa catégorie, comme l'impose le statut.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** signale que certains postes sont indiqués en catégorie « C/B », ce qui veut dire que le poste reste en catégorie C si l'agent en place est aussi de catégorie C, mais passe en catégorie B si l'agent est de catégorie B, ce qui n'est pas équitable. Le grade d'emploi des postes doit être clair pour permettre aux agents de disposer d'un meilleur régime indemnitaire en cas d'inadéquation grade/poste.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, abonde dans le sens de la CGT. Le poste doit être qualifié clairement pour que les agents qui remplissent des missions d'un grade supérieur bénéficient d'une réévaluation de leur régime indemnitaire, permise par les grilles, ce qui peut aussi les motiver à passer le concours.

**Monsieur Christophe DURAND** indique que c'est ce qui a été fait pour le poste évoqué par Monsieur DURQUETY, mais cela n'a pas incité l'agent à passer le concours.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande à son tour de ne pas laisser « C/B » pour un même poste.

**Madame Sylvie DURAND** confirme qu'il faut choisir une catégorie en fonction des missions du poste. En général, c'est la DRH qui calibre les postes. Malgré tout, si le poste est en catégorie B mais qu'aucun agent de catégorie B ne candidate, rien n'empêche de proposer le poste à un adjoint administratif, auquel cas ce dernier recevra le régime indemnitaire d'un agent de catégorie B.

Dans le cas où il serait décidé que le poste relève de la catégorie B, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si un autre agent de catégorie B de la direction pourrait postuler sur le poste.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que le poste de chargé d'événementiel relève plutôt d'un cadre d'emploi de catégorie C, sauf à revoir beaucoup d'autres postes au sein de la collectivité où des agents de catégorie C coordonnent et encadrent. Ensuite, il précise qu'il est arrivé que des agents de catégorie B postulent sur des postes de catégorie C, mais c'est difficilement gérable d'un point de vue statutaire car, si la délibération sur le régime indemnitaire prévoit la possibilité de minorer le régime, l'agent conserve un traitement de base de catégorie B, ce qui n'est pas équitable vis-à-vis de ses collègues de catégorie C.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, comprend de l'intervention de Gilles RENOIR que le poste de chargé d'événementiel restera en catégorie C.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que c'est ce qu'il propose.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, signale qu'une telle décision démotiverait les agents alors qu'ils font bien leur travail et les pousserait à quitter la collectivité.

**Madame Sylvie DURAND** souligne que le calibrage des postes dépend des missions. Si le poste est calibré en catégorie C et que les missions évoluent et ne correspondent plus tout à fait à cette catégorie, rien n'empêche de le recalibrer en catégorie B.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, remarque que, quand Monsieur RENOIR affirme que les missions rattachées à ce poste correspondent à la catégorie C, Christophe DURAND semble considérer qu'elles relèvent de la catégorie B. En pratique, les critères permettant la qualification d'un poste en catégorie B restent flous. Ce n'est pas rattaché à l'encadrement, puisque des agents de catégorie A n'encadrent pas, et la coordination ne justifie pas une qualification en catégorie B, puisque des postes de catégorie C coordonnent. Ainsi, Madame RAYNAUD demande ce qui permet de déterminer la catégorie d'un poste qui n'est pas encadré clairement par un décret, et selon quels critères les postes occupés par des agents de catégorie C peuvent être requalifiés en catégorie B.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que deux éléments sont pris en compte : le cadre d'emploi, les décrets fixant clairement les missions afférentes à chacun, et l'organisation générale de la collectivité.

En réponse à Benoit JAMONNEAU, il concède ensuite que mettre les agents de catégorie C sur des postes de catégorie B les motiverait certainement, mais explique qu'un équilibre doit être trouvé sur l'ensemble de la collectivité. En l'occurrence, les missions et les responsabilités du poste de chargé d'événementiel sont cotées dans l'ensemble des directions de la collectivité en catégorie C. A ce titre, l'administration le laissera donc en catégorie C. En revanche, si une évolution s'avère nécessaire dans le futur, ce n'est pas ce poste en particulier qui passera en catégorie B, mais tous les postes qui relèvent de ce type de responsabilités afin d'assurer l'équité de l'ensemble des agents.

**Madame Christel RAYNAUD** objecte que la CGT ne demandait pas que tous les agents passent sur des postes de catégorie B, seulement que l'administration regarde de manière transversale et générale les postes équivalents, ce qui permettrait peut-être un passage du poste de chargé d'événementiel en catégorie B. Pour elle, les inquiétudes de l'agent occupant ce poste sont justifiées et il est nécessaire de clarifier les critères qui permettent de déterminer la catégorie de certains postes.

Pour faire simple, **Monsieur Christophe DURAND** propose que l'agent, puisqu'il est de catégorie C, conserve des missions de catégorie C. L'assistant administratif événementiel sera tout de même recruté et, si le chargé d'événementiel assume pleinement ses missions d'encadrement, etc., son poste sera requalifié le moment venu.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, juge cette décision assez dure.

**Monsieur Christophe DURAND** explique qu'il voulait mettre le chargé d'événementiel dans la même situation que le chargé de relations presse en lui permettant de bénéficier d'un régime indemnitaire de catégorie B en occupant un poste de catégorie C pour valoriser son travail et l'inciter à passer le concours et à monter en compétences. Si cela pose un problème, il est préférable de revenir en arrière. L'agent gardera donc des missions de catégorie C et, s'il s'avère qu'il fait l'affaire, il passera en catégorie B.

Monsieur Christophe DURAND précise qu'il expliquera tout cela à l'agent.

**Monsieur Philippe LARIGNON** souligne que l'agent en question s'est bien engagé à passer le concours et fait déjà l'affaire, et qu'il faut seulement revoir avec lui l'adéquation entre sa fiche de poste et les missions qu'il exerce réellement. Sa fiche de poste est notée « B/C », mais l'agent considère que ses activités principales relèvent bien de la catégorie B.

**Monsieur Christophe DURAND** répond que c'est l'appréciation de l'agent. Si son poste est toujours en catégorie C après plusieurs années, c'est bien que ses missions relèvent de la catégorie C. Par rapport à d'autres agents qui sont sur deux postes, il devrait également revoir sa façon d'encadrer, de parler à ses collègues, de gérer ses missions et son présentéisme.

**Monsieur Philippe LARIGNON** signale que sa fiche de poste inclut des missions de conception et de pilotage d'événementiels, qui relèvent plutôt de la catégorie B.

**Monsieur Christophe DURAND** le confirme. C'est pourquoi, il avait proposé de le faire monter en compétences, notamment avec la supervision d'un assistant événementiel qui lui permettrait de revenir à ses missions premières en le libérant de certaines de ses missions de catégorie C, en l'occurrence le guichet unique. Néanmoins, puisque cela pose un problème, il sera laissé sur ses missions de catégorie C et la direction avisera en fonction de ce qu'il se passe par la suite.

**Monsieur Philippe LARIGNON** souligne que cet agent semble faire l'affaire et recommande à l'administration de communiquer avec lui plutôt que d'avoir une attitude fermée.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, rappelle que le rôle du CST est d'étudier les organisations et les postes, et non de discuter de situations particulières. La véritable question est de savoir, d'une manière générale, comment les postes sont qualifiés dans la collectivité, dans une logique d'attractivité et de clarification.

N'ayant pas compris la réponse de Gilles RENOIR, **Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande ce qui permettrait de qualifier ce poste en catégorie B.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que, comme pour n'importe quel agent, s'il a une augmentation substantielle de ses responsabilités et de ses missions, son poste pourra être requalifié. Malgré tout, ce n'est pas une obligation. Ce n'est pas parce qu'un agent a des missions supplémentaires que cela entraîne une augmentation automatique du cadre d'emploi et/ou de son régime indemnitaire.

Constatant que les membres du CST n'ont pas de questions supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** remercie Christophe DURAND pour sa présentation et propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 6	<u>Nombre de votants</u> : 6



<p><b>VOTE POUR : 0</b>  <b>ABSTENTIONS : CFDT (2 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix)</b>  <b>VOTE CONTRE : SUD (1 voix)</b></p>	<p><b>VOTE POUR : 6 voix</b></p>
---	----------------------------------

### Point n° 3 : Réorganisation de la direction de l'éducation - Vote

*Dossier présenté par Monsieur Olivier HOUDEVILLE, Responsable du service entretien restauration.*

**Monsieur Olivier HOUDEVILLE** indique que, dans le cadre des améliorations portées par la direction de l'éducation sur les conditions de travail et la reconnaissance des métiers de la restauration depuis le mois de septembre, un certain nombre de mesures ont déjà été mises en place, comme :

- La suppression des coupures en journée pour les agents à 100 % en restauration,
- L'amélioration des relations de proximité entre les responsables de secteur, les responsables de restauration et les agents de restauration afin de simplifier et favoriser les échanges,
- L'harmonisation des horaires entre les responsables de restauration et les seconds de restauration afin de créer des binômes.

L'engagement a également été pris de lancer une réflexion sur l'évolution du métier de responsable de restauration afin de passer d'une fonction de responsabilité fonctionnelle à une responsabilité hiérarchique, en adéquation avec le cadre d'emplois. Afin de vérifier que cette nouvelle fiche de poste correspond réellement aux besoins du service et aux attentes des agents, une expérimentation de cinq mois a été mise en œuvre entre les mois de janvier et mai 2023. Sur les 16 responsables de restauration, 9 se sont portés volontaires pour y participer. Une réunion était organisée tous les 15 jours entre le 12 janvier et le 5 mai afin de permettre aux responsables d'échanger sur les pratiques managériales et la manière de les appréhender. Ils ont également bénéficié d'ateliers et de mises en situation pour les aider à gérer des situations qu'ils pouvaient rencontrer dans leurs nouvelles fonctions.

La dernière réunion a été consacrée à un bilan. Les retours d'expérience des responsables de restauration ayant souhaité participer à cette expérimentation sont unanimement positifs, avec des commentaires comme « satisfaisant », « confiance du service », « nous sommes mieux reconnus », « plus de responsabilités », « échanges constructifs », etc. Ils ont toutefois fait part de quelques interrogations pour la suite, notamment sur la conduite de l'entretien professionnel.

Le bilan de l'expérimentation étant positif, il est proposé de faire évoluer le profil de poste de responsable de restauration conformément à la nouvelle fiche de poste proposée. La mise en place est prévue au 1<sup>er</sup> septembre prochain. Un accompagnement est prévu pour les aider dans cette transition, avec notamment :

- Une réunion mensuelle d'une heure entre responsables de restauration et responsables de secteur pour échanger sur les pratiques pour lesquelles ils rencontrent des difficultés,
- Une réunion trimestrielle entre les responsables de restauration et les responsables de secteur pour partager les problèmes rencontrés et les solutions mises en place,

- Une réunion trimestrielle entre les responsables de restauration, les responsables de secteur et les responsables de service pour apporter des réponses aux interrogations éventuelles.

Un autre accompagnement sous la forme d'ateliers est prévu pour la conduite des entretiens professionnels, afin de les mettre dans les conditions d'un entretien et de les rassurer.

Plusieurs *items* sont retenus sur la fiche de poste, comme le volet tâches et responsabilités et le volet management du personnel. Cette fiche a été présentée à l'ensemble des responsables de restauration, qu'ils aient participé à l'expérimentation ou non, pour leur donner les nouvelles orientations de la rentrée de septembre.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande ce que veut dire « mise en place de la fonction : le nouveau statut prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre ».

**Monsieur Olivier HOUDEVILLE** explique que la nouvelle fiche de poste prendra effet à partir du 1<sup>er</sup> septembre, avec la rentrée scolaire.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande si les agents qui répondent à la promotion seront nommés au 1<sup>er</sup> septembre ou avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier, étant rappelé que Monsieur BESSEAU a pris des engagements concernant ce dossier, cette réorganisation faisant suite à des mouvements sociaux. Les agents ont de fortes attentes. Si cette promotion est faite au 1<sup>er</sup> septembre, ils seront sanctionnés de huit mois de cotisations retraite, etc. Dans ce cadre, Monsieur JAMONNEAU demande que l'ensemble des agents qui peuvent être promus le soient au 1<sup>er</sup> janvier si les conditions statutaires le permettent.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que la reconnaissance des responsables de restauration en agents de maîtrise accompagne la modification de leur profil de poste. Puisque le nouveau profil de poste est applicable au 1<sup>er</sup> septembre, ils seront promus agents de maîtrise au 1<sup>er</sup> septembre.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** précise que cet argument est irrecevable, puisque certains responsables de restauration sont déjà agents de maîtrise, et contraire aux engagements politiques pris par Jacques BESSEAU et Christophe GHEERAERT lors des négociations.

**Madame Sylvie DURAND** rappelle que l'objet du dossier est la réorganisation, et non la nomination des agents.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** le concède, mais répète que la date d'application ne convient pas aux agents.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, souligne la qualité de la méthode du directeur de l'éducation et le soin particulier apporté à l'expérimentation qui a débouché sur l'action et l'évaluation de cette dernière, donnant un certain nombre de résultats que les représentants du personnel ont eu l'occasion de mesurer auprès de leurs adhérents. La CFDT invite les autres directions à s'inspirer de cette méthode, car elle prend en considération la co-construction avec les agents, qui ne sont plus spectateurs mais acteurs des évolutions de leur direction. D'une manière générale, avant d'acter des évolutions qui entraînent des changements importants pour celles et ceux qui occupent les postes au quotidien, il semble nécessaire d'expérimenter et de créer une adhésion par ce souci d'expérimentation avec les agents concernés.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** demande que la phrase suivante soit retirée de la fiche de poste : « Afin d'accroître le partage et de valoriser l'expérience professionnelle, il sera demandé aux responsables de restauration de changer de site d'affectation environ tous les six ans. » Au départ, il était prévu tous les trois ans, puis les organisations syndicales ont accepté six ans, mais il s'avère qu'aucun agent n'a envie de changer de sites, sauf s'il y a une demande de mobilité. Cela pose également un problème car les responsables de site doivent évaluer le personnel.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, demande également quelle réflexion a conduit à introduire ce critère dans le travail mené pour la réorganisation.

**Monsieur Olivier HOUDEVILLE** explique que cette décision a été prise pour que l'ensemble des agents de restauration et d'entretien bénéficient de l'expérience riche de tous les responsables de restauration.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, s'interroge ensuite sur les retours des agents concernant ce critère de mobilité lors de la consultation.

**Monsieur Olivier HOUDEVILLE** indique que, initialement, certains agents trouvaient dommage de devoir changer de site. Depuis l'expérimentation, en revanche, ils semblent considérer que c'est positif pour eux d'apporter leur expérience dans une autre équipe tout en s'adaptant à l'organisation des différents groupes scolaires.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, le remercie pour sa réponse, puisque ce ne sont pas les retours que les élus du personnel ont eus. Au-delà de l'aspect fonctionnel, ce critère de mobilité pose des problèmes en termes de stabilité et de cohésion des équipes, mais aussi de bien-être au travail. L'administration doit avoir une attention toute particulière sur ce point. Dans la majorité des cas, une fois que l'équipe est construite, fonctionnelle et qu'il y a de la confiance, le cadre de travail est plus apaisé et confortable pour les agents. Cette mobilité imposée, au contraire, pourrait créer de l'instabilité.

**Madame Cécile DALAIS** souligne que l'idée n'est pas que les responsables changent tous les ans, ni que l'ensemble des équipes soient modifiées, ni même que ce soit imposé. Au contraire, l'objectif est bien de donner un nouveau souffle aux équipes et d'offrir la possibilité aux responsables d'échanger et de partager leurs expériences. Ce changement est proposé dans une démarche participative, qui peut être bénéfique à tout le monde : les équipes, les groupes scolaires, les enfants et les responsables.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, remarque que, si c'est une façon pour l'administration de manager, cela ne devrait pas figurer dans la fiche de poste.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, confirme que le fait de signifier cette mobilité dans le profil de poste la transforme en critère ferme et donne l'impression que le changement de site est imposé.

**Madame Cécile DALAIS** explique qu'il est important pour l'administration de le faire figurer sur la fiche de poste pour que les nouveaux arrivants aient connaissance de cette pratique. Malgré tout, elle concède que la formulation pourrait être revue.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, admet avoir été surpris en voyant cette mention sur la fiche de poste.

**Madame Sylvie DURAND** suggère de modifier « lieu d'embauche » en « mobilité » et « il sera demandé » en « il sera proposé ».

**Monsieur Philippe LARIGNON** acquiesce.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, confirme que le verbe « proposer » sous-entend que c'est une possibilité qui sera discutée. La connotation n'est pas la même.

**Madame Cécile DALAIS** ajoute que l'administration souhaite amener les agents à se projeter sur d'autres groupes scolaires et à bénéficier de l'expérience de toutes les équipes. Les pratiques sont parfois extrêmement différentes selon les sites, et c'est intéressant et enrichissant pour les responsables de s'y adapter, car les réunions trimestrielles ne leur permettent pas de s'imprégner du quotidien des autres équipes.

**Madame Christel RAYNAUD** en déduit que les responsables de secteur seront amenés à discuter de cette question avec les responsables de restauration pour les y préparer.

**Monsieur Olivier HOUEVILLE** confirme que cette décision sera toujours prise en concertation.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, remarque que l'administration devra faire attention pour que ce changement de site ne soit pas effectué à cause de problématiques de personnes. Malheureusement, il est déjà arrivé dans la collectivité que des agents soient déplacés sans être avertis, quand l'administration devrait au contraire se concentrer sur la résolution du problème sur le site. Les représentants de la CGT seront vigilants sur ce point.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, se félicite à son tour du travail de concertation qui a été mené. La fiche de poste est également illustrée sur la question du management du personnel, ce qui la rend particulièrement lisible et claire.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** salue également l'accompagnement qui sera mis en place pour les agents dans le cadre des fiches d'entretien professionnel, car, même s'ils managent une équipe, c'est une tâche administrative qui ne leur est pas familière.

**Madame Cécile DALAIS** rappelle que l'énorme travail qui est mené au niveau de la direction éducation se fait par étape parce qu'il était compliqué de le réaliser en une fois. Les phases d'expérimentation permettent aux directions de s'apercevoir des ajustements à faire et des points à revoir.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, ajoute que, depuis l'arrivée de Sébastien BRUNET l'organisation des concertations et des expérimentations est plus intéressante, et en valide le processus. S'agissant des fiches de poste, elle remarque qu'il manque certains avantages liés au poste, par exemple le CNAS, le COSeL, les titres restaurant, ou encore la prise en charge de la prévoyance et la participation à la complémentaire santé.

**Monsieur Gilles RENOIR** en prend note.

En complément, il explique que, si les responsables de restauration auront une revalorisation de leur régime indemnitaire en passant agents de maîtrise pour tenir compte de ces nouvelles responsabilités,

le statut ne permet pas aux responsables de site de bénéficier de la même revalorisation automatique, car il n'y a pas d'équivalence aux agents de maîtrise dans la filière animation. Toutefois, l'administration fera en sorte que l'ensemble des responsables de site voient leur régime indemnitaire aligné sur celui des responsables de restauration au 1<sup>er</sup> septembre, considérant que leurs responsabilités sont équivalentes.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si une information sera prévue auprès des agents.

**Monsieur Gilles RENOIR** le confirme.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Olivier HOUDEVILLE pour sa présentation et soumet ensuite le dossier aux membres du CST pour avis.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 6	<u>Nombre de votants</u> : 6
<b>VOTE POUR : CGT (2 voix) ; CFDT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, indique que son organisation syndicale est favorable à cette réorganisation car c'est une reconnaissance du travail des agents. Toutefois, il attend une réponse concernant la date de prise en compte des promotions.

**Madame Sylvie DURAND** assure qu'elle a pris note de cette demande.

#### **Point n° 4 : Mise en œuvre du service minimum d'accueil - Vote**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que ce dossier a été présenté à l'ensemble des représentants du personnel lors de plusieurs réunions de travail, au cours desquelles ils ont pu formuler des demandes de modification ou de précision.

Le protocole proposé est une stricte application de la loi de transformation de la fonction publique, qui permet à la collectivité de mettre en œuvre ce service minimum sur le secteur périscolaire et de la restauration collective et scolaire. En cas de grève, l'objectif n'est donc pas d'organiser un service équivalent à celui d'une période normale, mais bien d'assurer une continuité du service vis-à-vis des familles et de permettre aux agents de continuer à exercer leur droit de grève.

En l'absence de questions, **Madame Sylvie DURAND** invite les membres du CST à voter sur ce dossier.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 6	<u>Nombre de votants</u> : 6
<b>VOTE POUR : 0</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : CFTD (2 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

Monsieur Frédéric PORCHER n'étant pas encore arrivé, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer directement au point n° 8 de l'ordre du jour.

### **Point n° 8 : Appel à projets du fonds national de prévention des risques (FNP) - Vote**

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

**Monsieur Gilles RENOIR** rappelle tout d'abord que, les appels à projets du fonds national de prévention (FNP) devant recevoir un avis du CST et de la F3SCT, le dossier sera également présenté à la prochaine séance de la formation spécialisée le 7 juillet.

Le FNP dépend directement de la CRNACL et lance chaque année des appels à projets pour des actions de prévention à organiser au sein des collectivités, après avoir choisi unilatéralement les secteurs sur lesquels il veut travailler. Des appels à projets avaient déjà été présentés par le passé au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), notamment pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), ce qui avait notamment permis l'installation d'outils, de domotiques, de rails aux plafonds et des achats.

Cette année, le FNP a décidé de travailler sur le secteur de la police municipale (PM). La DRH a décidé de s'engager avec le service de prévention et de santé au travail sur cet appel à projets pour permettre de développer un certain nombre d'outils de prévention et de bénéficier de financements pour des adaptations des locaux, des véhicules, et pour l'achat d'aides techniques, sur la base d'un diagnostic réalisé en lien avec le FNP et de concertations. Ce travail sera mené par le service de la PM et par la DRH, en concertation avec les équipes et les organisations syndicales.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande si le FNP peut aider la collectivité à créer une issue de secours incendie dans le bâtiment.

**Monsieur Gilles RENOIR** répond négativement.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, remarque que le document évoque des aménagements, des outils, des moyens techniques, mais pas la prévention du risque de désinsertion professionnelle.

**Monsieur Gilles RENOIR** explique que le FNP a plutôt vocation à travailler sur des outils et des aménagements. Les risques psychosociaux, comme les risques d'agression, sont traités dans le cadre du document unique de la PM. Toutefois, si l'administration considère, au vu du diagnostic et des discussions avec les agents, que des financements pourraient être demandés au Fonds afin d'améliorer ce type de prise en charge, elle n'hésitera pas. Une fois que la collectivité a fait des préconisations, le FNP doit encore les valider. Mais, en général, si la démarche est suivie correctement, il n'y a pas de souci.

**Madame Christel RAYNAUD** demande ensuite si l'appel à projets englobe aussi les agents de surveillance de la voie publique (ASVP).

**Monsieur Gilles RENOIR** répond que le FNP a décidé de se concentrer uniquement sur la PM. Néanmoins, si le diagnostic met en évidence des outils de prévention et des aides techniques qui peuvent aider non seulement les agents de PM mais aussi les autres agents du service, la collectivité en profitera.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** indique que la CFDT prend acte que le véhicule de la PM sera changé en juillet, comme demandé en 2022, pour un véhicule plus adapté à l'équipement de ces agents.

**Madame Sylvie DURAND** soumet ensuite le dossier pour avis.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 6	Nombre de votants : 6
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix)</b> <b>ABSTENTIONS : 0</b> <b>VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

#### **Point n° 5 : Réorganisation de la direction des moyens logistiques mutualisés (DMLM) - Vote**

*Dossier présenté par Monsieur Frédéric PORCHER, Directeur des moyens logistiques.*

**Monsieur Frédéric PORCHER** indique que cette réorganisation concerne le passage d'une mission portant sur l'événementiel et la signalisation de la direction des espaces publics à la direction des moyens logistiques, plus précisément de l'atelier signalisation à l'atelier événementiel et manutention. Cette réorganisation est proposée à la suite d'un souhait exprimé par les agents de la direction des espaces publics de se recentrer sur les missions spécifiques à la gestion de leur patrimoine, ce dernier étant en augmentation. Ainsi, il est proposé que les missions en lien avec l'événementiel qui sont à leur charge soient regroupées à l'atelier événementiel.

Concrètement, les missions qui seraient transférées sont complémentaires à celles réalisées par l'atelier événementiel et manutention. Pour l'instant, il intervient essentiellement en dehors des voies de circulation et des voies de stationnement, par exemple sur la place Napoléon ou au sein des parcs et jardins. L'idée serait qu'il prenne dorénavant en charge le barriérage de l'intégralité des espaces publics avec les barrières de police et les ganivelles, mais aussi avec le matériel plus spécifique de la signalisation, à savoir les rues barrées, les interdictions de stationner, les sens interdits, les déviations, etc. Ces missions peuvent paraître simples, mais elles sont très chronophages sur le terrain et nécessitent beaucoup de préparation en amont. De plus, ces espaces sont sensibles et les usagers ont plus facilement tendance à exprimer leur mécontentement aux agents.

Dans le cadre de la préparation de cette réorganisation, beaucoup de réunions transversales ont été menées. S'agissant des moyens, il est prévu :

- Le transfert d'un poste de l'atelier signalisation à l'atelier événementiel et manutention,
- Le transfert de moyens roulants, à minima un véhicule plateau,
- Des renforts pour la saisonnalité.

Les manifestations s'étalent dorénavant de début avril à mi-octobre, avec des pics sur les mois de mai, juin et septembre. Si l'atelier événementiel a tendance à recruter des contractuels de l'ASSDAC pour renforcer occasionnellement ses équipes, l'atelier signalisation avait plus de difficulté car c'est une petite équipe qui n'a pas forcément les moyens d'encadrer des contractuels.

La décision a aussi été prise de faire ce transfert assez lentement, manifestation par manifestation. Les agents n'ont pas le droit à l'erreur, notamment pour les voies de circulation, les arrêtés, etc. Le tuilage a commencé par la Bicentenaire 2023, puis a été mis en pause en attendant certains recrutements. Il se poursuivra à partir de septembre, jusqu'à un transfert officiel et définitif quand les directeurs le jugeront approprié, certainement au dernier trimestre 2023 ou au premier trimestre 2024. Ce tuilage sera notamment nécessaire pour le tour de Vendée, qui arrive prochainement.

Enfin, pour ce qui est de l'organisation de l'atelier événementiel, Monsieur PORCHER souhaite créer deux équipes séparées pour la manutention et la signalisation. Elles collaboreront pour certaines manifestations, comme les élections, ou lors de déménagements importants. Pour les manifestations qui ne sont pas sur l'espace public et qui ne nécessitent pas de signalisation, l'équipe signalisation viendra en appui de la manutention.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souligne l'importance de faire une distinction entre l'atelier signalisation à la direction des espaces publics et l'atelier signalétique, qui est créé dans le cadre de cette réorganisation.

**Monsieur Frédéric PORCHER** le confirme. L'équipe signalétique viendra en appui de l'équipe manutention quand son attention ne sera pas demandée sur l'espace public. Il explique que, à l'atelier manutention, un agent fait de la signalétique et s'occupe de mettre en place les panneaux pour l'agglomération, pour la direction de la communication, etc. Dans leur vocabulaire, la signalisation correspond donc plutôt à l'aspect « routier ».

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** se félicite ensuite de cette réorganisation, qui répond à une problématique de longue date. En effet, cela fait plus de quinze ans que l'activité principale de l'atelier



signalisation est devenue les manifestations et les événements culturels et sportifs, qui prenaient ainsi plus de 60 % de leur temps de travail. Pourtant, leur mission initiale reste bien l'entretien des panneaux de signalisation et du mobilier urbain. Ainsi, tout l'entretien qui n'était pas fait était donné au privé, alors que les enveloppes budgétaires diminuent dans tous les services.

Concernant la création de l'atelier signalétique, Monsieur Benoit JAMONNEAU observe que l'atelier signalisation passe d'un agent de maîtrise pour six adjoints techniques à un agent de maîtrise et cinq adjoints techniques, alors que l'atelier signalétique sera créé avec un chef d'équipe et un adjoint technique existants, auxquels s'ajoute un nouvel adjoint technique. Dans ce cadre, il demande si ce nouvel adjoint technique à l'atelier signalétique est un transfert de poste depuis l'atelier signalisation, ou une création de poste.

**Monsieur Frédéric PORCHER** répond que c'est un transfert de poste. Il permettra à l'atelier manutention de passer de 11 à 12 agents, mais l'atelier signalisation devra mener une réflexion pour trouver une nouvelle organisation de travail avec un agent en moins.

À titre d'information, **Monsieur Benoit JAMONNEAU** rappelle que, il y a 17 ans, l'atelier signalisation avait 70 barrières et 30 panneaux. Depuis que les manifestations et événements ont pris plus de 60 % de leur travail, ils sont passés à 140 barrières, près de 300 ganivelles et environ 200 panneaux, notamment dans le cadre du plan Vigipirate. Avec la gestion des arrêtés liés aux manifestations, la charge de travail de l'agent de maîtrise était aussi extrêmement importante. Dans ce cadre, la création d'un atelier signalétique avec l'événementiel est tout à fait cohérente.

Toutefois, Monsieur Benoit JAMONNEAU déplore que l'atelier signalisation perde un agent, en sachant qu'il reprend l'entièreté de l'entretien du patrimoine et qu'il aura une charge de travail plus importante le temps de revenir à la normale. Ce retour à la normale a l'avantage de permettre une meilleure planification des travaux d'entretien, mais le tuilage doit reprendre en septembre alors que le responsable partira certainement en retraite en 2024.

**Monsieur Frédéric PORCHER** indique que, si l'agent de maîtrise partira vraisemblablement en début d'année 2024, il semble qu'un agent, recruté il y a un ou deux ans dans un atelier et qui donne pleine satisfaction, reprendra le flambeau. Le recrutement se fera en temps utile, et les chefs de service et le directeur décideront ce qu'ils souhaitent faire, mais il y aura probablement un tuilage qui leur permettra de poursuivre leurs missions de gestion du patrimoine sans difficulté.

Monsieur Frédéric PORCHER ajoute qu'il ne pouvait malheureusement pas reprendre une partie des missions de l'atelier signalisation sans demander des moyens supplémentaires, y compris humains.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU** regrette que ce renfort se fasse au détriment d'une autre direction, surtout au regard de la charge de travail qui attend cet atelier.

**Madame Sylvie DURAND** propose de clore les débats. Elle remercie Frédéric PORCHER pour sa présence, avant de soumettre cette réorganisation à l'avis du CST.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 6	<u>Nombre de votants</u> : 6
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

En attendant l'arrivée de Hugues CARPENTIER, **Madame Sylvie DURAND** propose de reprendre les questions diverses.

#### **Point n° 9 : Questions diverses**

**Madame Sylvie DURAND** indique tout d'abord qu'un avis favorable est donné à la demande de la CGT de disposer de tablettes et demande aux élus du personnel si une tablette par titulaire leur conviendrait.

**Madame Cécile RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, le confirme et remercie l'administration, car cela évitera aux organisations d'imprimer tous les dossiers. Elle demande ensuite quand ils pourront espérer les recevoir.

**Madame Sylvie DURAND** explique que, même si le principe est acté, la demande doit être faite à la direction des systèmes d'information (DSI) pour passer commande, ce qui peut prendre un peu de temps.

**Monsieur Gilles RENOIR** précise que les tablettes seront intégrées à la charte des moyens mis à disposition des organisations syndicales, qui sera soumise à la signature des représentants syndicaux avant l'été.

**Madame Sylvie DURAND** demande ensuite à Mathieu DURQUETY de présenter sa question concernant le reclassement.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, propose de la reporter à la séance du lendemain, puisqu'elle est en lien avec le centre intercommunal d'action sociale (CIAS).

**Madame Sylvie DURAND** accepte.

**Monsieur Gilles RENOIR** remarque qu'une autre question avait été posée sur les transports.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, explique que les agents ont remonté un problème d'équité de traitement en termes de stationnement quand leur lieu de travail est situé dans le centre-ville. Tous les agents ne sont pas tenus de payer le stationnement. Mais, pour ceux qui y sont obligés,

cela représente un budget conséquent. Dans une période de forte inflation, c'est d'autant plus impactant pour les plus bas salaires.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, ajoute que les cartes d'accès à des parkings gratuits dont bénéficient certains agents peuvent être considérées comme des avantages en nature, quand d'autres règlent leur stationnement au quotidien, voire reçoivent des amendes.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, souligne que, au-delà des cartes d'accès, cela crée une différence entre les agents qui travaillent dans le centre-ville, où le stationnement est payant, et ceux qui n'y travaillent pas. Elle précise que sa demande n'est pas que tous les agents paient leur stationnement, mais plutôt que, à l'image des titres repas, l'administration imagine un dispositif d'aide financière pour ceux qui sont obligés de payer. En lien avec le dossier suivant, Madame RAYNAUD comprend que la collectivité favorise les déplacements doux et les transports en commun, mais certains agents n'en ont pas la possibilité, par exemple quand ils n'ont pas accès à un bus ou quand ils sont trop éloignés.

Cette problématique touche l'ensemble des agents qui sont tenus d'embaucher dans le centre-ville, mais aussi ceux qui s'y rendent fréquemment. Les éducateurs de prévention, qui sont en catégorie A, doivent utiliser leur véhicule personnel et faire des allers-retours réguliers entre les lieux de rendez-vous dans les quartiers et leur bureau. C'est parfois un parcours du combattant pour trouver une place, mais ils se trouvent aussi obligés de payer pour moins de 10 minutes d'arrêt. Madame RAYNAUD rappelle que les élus du personnel avaient déjà alerté l'ancien DGS sur ce point, mais qu'ils n'ont eu aucun retour.

**Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ajoute que les représentants syndicaux doivent parfois se déplacer dans le cadre de leurs fonctions. Il leur est parfois compliqué de trouver une place après 9 heures et, même s'ils paient, il arrive régulièrement que les discussions avec les agents s'éternisent et qu'ils reçoivent des amendes. Dans ce cadre, il demande un peu d'indulgence, d'autant plus que ce n'est pas équitable par rapport aux agents qui ont la possibilité de se garer gratuitement parce qu'ils ont des cartes d'accès ou qu'il y a des parkings à proximité.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, considère qu'une réflexion globale est nécessaire autour de cette thématique, notamment sur les critères qui permettent aux agents de bénéficier d'une carte d'accès.

**Madame Sylvie DURAND** confirme que l'administration se penchera sur cette question.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, précise que les élus du personnel ne mettent pas en cause le travail des ASVP, mais interpellent plutôt l'administration d'un point de vue politique. Les agents résidant dans le centre-ville ont aussi des avantages tarifaires du fait de leur domiciliation, c'est donc une question légitime.

Enfin, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, indique qu'il avait formulé une question par écrit sur le bilan maladie ordinaire 2022, mais que Gilles RENOIR lui a répondu qu'il serait présenté début juillet.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que le point sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine F3SCT le 7 juillet. Comme tous les ans, un bilan de l'absentéisme sera présenté, avec un *focus* sur la maladie ordinaire.

Constatant l'arrivée de Monsieur Hugues CARPENTIER, **Madame Sylvie DURAND** propose de reprendre l'ordre du jour.

### **Point n° 6 : Forfait mobilité - Vote**

*Dossier présenté par Monsieur Hugues CARPENTIER, Chargé de mission mobilité durable.*

**Monsieur Hugues CARPENTIER** rappelle qu'en 2006, la Ville, l'Agglomération et le CCAS de La Roche-sur-Yon avaient mis différentes actions et dispositifs en place afin d'accompagner les changements liés aux déplacements domicile-travail et professionnels. Par la suite, la Ville et l'Agglomération ont adopté leur plan d'amélioration de déplacement des agents mutualisés (PADAM), dans lequel il était prévu différentes actions, listées dans le dossier, dont l'une des plus marquantes est l'instauration de l'indemnité kilométrique vélo (IKV). En synthèse, cette aide financière était versée aux agents qui utilisaient un vélo dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail, le forfait au kilomètre étant fonction de la distance entre leur lieu d'habitation et leur lieu de travail. Cette prime était versée trimestriellement aux agents sur simple demande auprès de la direction des transports.

En 2020, la loi d'orientation sur les mobilités (LOM) a permis de faire évoluer certains dispositifs afin d'inciter toujours plus les employeurs à promouvoir l'ensemble des mobilités alternatives. Dans ce cadre, le forfait mobilité durable (FMD), qui était facultatif, a été mis en place pour les employeurs qui souhaitaient continuer dans la même lignée. Ce dispositif a ensuite été assoupli par un décret datant de décembre 2022, lequel permet à la collectivité de mettre en place ce forfait qui remplace l'IKV.

Fondamentalement, le FMD élargit les moyens de transport pris en charge pour les déplacements domicile-travail. Quand l'IKV ne concernait que le vélo, y compris à assistance électrique, le forfait mobilité durable englobe en plus les déplacements en covoiturage, que ce soit en tant que conducteur ou en tant que passager, ainsi qu'avec un engin de déplacement personnel (EDP), principalement les trottinettes électriques, ou par le biais d'un service d'autopartage à faibles émissions. La prime ne sera plus trimestrielle mais annuelle, et elle est cumulable avec la prise en charge de l'employeur de 50 % du remboursement des abonnements de transport en commun ou d'un service de location public. Enfin, le dispositif permet jusqu'à 300 euros d'aide financière, proportionnellement au nombre de jours où l'agent se déplace : 100 euros pour 30 à 59 jours, 200 euros pour 60 à 99 jours et 300 euros au-delà de 100 jours.

Le FMD permet donc une augmentation du forfait à verser de 100 euros, et donc une augmentation potentielle du pouvoir d'achat des agents, puisque l'IKV était jusqu'à présent plafonnée à 200 euros. Il permet aussi d'accompagner au mieux les agents, puisqu'il couvre d'autres moyens de transport, et est assez intéressant pour la collectivité du point de vue de son bilan carbone.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, demande si la condition des véhicules à faibles émissions concerne seulement les services d'autopartage ou également le covoiturage.

**Monsieur Hugues CARPENTIER** répond qu'elle n'est appliquée que pour les services d'autopartage.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** remercie Hugues CARPENTIER pour sa présentation de l'évolution de ce dispositif, que la CFDT approuve. Néanmoins, il souhaite profiter de ce point pour évoquer une expérimentation de l'agglomération des Sables-d'Olonne, qui est encore plus volontariste en direction de ses agents et qui a abouti à la création d'un dispositif de vélos de fonction. La phase expérimentale a duré du 15 octobre au 17 décembre 2022, sur la base d'un échantillon d'une centaine de salariés volontaires.

Le vélo de fonction, avec ou sans assistance électrique, est un vélo dont le remisage se fait à domicile et dont l'usage, au-delà du trajet domicile-travail ou travail-travail, peut être étendu sur le temps de repos, notamment le week-end et les jours fériés. L'expérimentation ayant été approuvée par Les Sables-d'Olonne Agglomération, il sera proposé à l'ensemble des agents de l'agglomération la possibilité de souscrire à un vélo de fonction. Différentes fonctionnalités sont disponibles, du vélo cargo, pratique pour les enfants, au vélo musculaire, c'est-à-dire sans assistance électrique.

Pour la CFDT, ce dispositif répondrait à plusieurs problématiques de la collectivité, la première étant le manque de places de stationnement dans le centre-ville. Alors que la volonté de la municipalité est de renforcer les services municipaux en hypercentre avec le projet de l'hôtel de ville et d'agglomération (HDVA) où de nombreux agents seront transférés, elle doit anticiper la question de la réduction du stationnement en surface et des possibilités de stationnement gratuit. Cette proposition de vélos de fonction à remisage au domicile du salarié y répondrait partiellement, tout en facilitant les déplacements travail-travail quand les agents doivent se rendre à une réunion ou à un rendez-vous extérieur. Le petit parc mis à disposition des agents le permet déjà, mais il n'est pas suffisant.

Enfin, ce dispositif répond à la problématique du stationnement de ces mêmes vélos. La CFDT a mené une petite enquête auprès de ses adhérents qui utilisent le vélo domicile-travail et travail-travail, qui ont remonté la faiblesse des possibilités de stationnement pour les vélos qui les protègent en même temps des dégradations, voire des vols, notamment pour les vélos électriques, qui sont très onéreux. A ce titre, la semaine dernière, un agent de l'imprimerie s'est fait voler son vélo sur le parking Lafayette, qui est pourtant fermé au public.

Globalement, d'un point de vue économique et sur le plan des modes de circulation et du stationnement, le vélo de fonction avec remisage à domicile a des avantages. Bien sûr, il ne serait pas compatible avec le FMD, mais le choix pourrait être laissé à l'agent, sans possibilité d'additionner les deux dispositifs.

Sur un autre thème, Monsieur Mathieu DURQUETY ajoute que certains agents aimeraient disposer de douches sur leur lieu de travail, car ces modes de déplacements doux, avec assistance ou non, demandent de fournir des efforts sur plusieurs kilomètres. Il propose à l'administration de lancer une réflexion afin de créer un espace permettant aux agents qui font l'effort de venir en vélo dans le cadre d'au moins 50 % de leurs trajets annuels, de prendre une douche et d'être présentables dans leur cadre de travail, au regard de la proximité avec leurs collègues.

**Monsieur Gilles RENOIR** confirme que l'administration peut tout à fait envisager la mise en place d'un dispositif similaire à celui des Sables-d'Olonne Agglomération, mais précise que cela nécessiterait une déclaration d'avantages en nature pour les agents, qui auraient donc des cotisations obligatoires à payer auprès de l'URSSAF.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** explique que l'Agglomération des Sables-d'Olonne n'achète pas les vélos mais contractualise avec un opérateur. L'agent n'est donc pas propriétaire du vélo, il en a l'usage par convention bilatérale. De plus, c'est un budget de fonctionnement pour la collectivité, et les frais de réparation lourde sur ces cycles sont aux frais de la collectivité.

**Madame Sylvie DURAND** répète que c'est un service payant, puisque c'est un vélo de fonction.

**Madame Ketty COVEMAEKER** le confirme. C'est un avantage en nature, il doit donc faire l'objet de cotisations.

**Monsieur Mathieu DURQUETY** indique qu'il se renseignera sur ce qu'a fait l'agglomération sur la question de l'avantage en nature et de la valorisation fiscale pour les agents. Néanmoins, prêter un vélo cargo à assistance électrique d'une valeur de 4 000 euros à un agent donne à ce dernier un gain non négligeable de pouvoir d'achat, même s'il y a une incidence fiscale en termes d'avantages en nature.

Sur un autre sujet, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande si la prise en charge liée aux transports en commun et ferroviaires est conservée, et si des données existent sur la participation de la collectivité dans ce cadre.

**Monsieur Hugues CARPENTIER** confirme que cette prise en charge existera toujours.

**Monsieur Gilles RENOIR** propose de joindre les données demandées au procès-verbal (72 *bénéficiaires en 2023*). Néanmoins, il précise que, au regard de l'ensemble des effectifs de la collectivité, une minorité d'agents bénéficient d'une prise en charge d'un abonnement Impulsyon, SNCF ou autres. Les agents utilisent majoritairement une voiture pour aller travailler ou se déplacent à pied. Monsieur Gilles RENOIR ajoute qu'une augmentation de la prise en charge de ces abonnements à hauteur de 70 ou 75% a été annoncée au niveau national, aucun texte n'étant pas encore paru.

**Madame Christel RAYNAUD**, pour le syndicat CGT, signale que certains agents ne peuvent pas du tout venir en transports en commun, au-delà de leur motivation et de la prise en charge financière proposée. Dans son cas particulier, elle habite dans un lieu-dit de La Roche-sur-Yon, moins bien desservi que certaines villes de l'agglomération. La route qui mène à son lieu de travail est trop dangereuse pour utiliser un vélo et elle n'a personne avec qui envisager un covoiturage.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, demande si deux agents qui vivent ensemble peuvent prétendre individuellement au forfait mobilité s'ils font du covoiturage.

**Monsieur Hugues CARPENTIER** répond que la loi ne le précise pas, mais préfère ne pas s'avancer, par manque de connaissances sur la question. Il se renseignera sur le sujet.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, indique que, de son côté, il a choisi avec son épouse de prendre un logement en colocation à La Roche-sur-Yon en semaine pour raccourcir leur

temps de trajet, leur résidence principale fiscale étant dans le Sud Vendée. Dans cette situation, il demande s'il peut bénéficier d'un forfait kilométrique intramuros de son logement de La Roche-sur-Yon à son lieu de travail.

**Madame Sylvie DURAND** répond que les situations individuelles mériteront d'être regardées individuellement.

**Madame Ketty COVEMAEKER** confirme que l'administration se penchera sur ces cas particuliers. Toutefois, elle rappelle que le principe du covoiturage est qu'une personne avec une voiture conduit quelqu'un d'autre. Dans ce cadre, si la voiture est au nom du couple, ce n'est peut-être pas considéré comme du covoiturage.

**Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, demande ensuite des détails sur la procédure pour bénéficier du FMD.

**Monsieur Hugues CARPENTIER** explique que les agents devront d'abord remplir un formulaire pour la demande annuelle, puis compléter deux fiches semestrielles avec leur responsable, à retourner à la direction des transports. Sur cette fiche, l'agent indiquera les jours où il a utilisé un moyen de déplacement alternatif et le moyen de déplacement utilisé.

**Madame Isabelle LUCAS** demande si un justificatif sera nécessaire pour le covoiturage, ou si une simple déclaration et la signature du supérieur hiérarchique suffiront.

**Monsieur Hugues CARPENTIER** confirme qu'il ne faudra que la fiche déclarative avec les différents jours covoiturés.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres questions, **Madame Sylvie DURAND** remercie Hugues CARPENTIER pour sa présentation et propose de passer au vote.

<b>MISE AU VOTE</b>	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 6	<u>Nombre de votants</u> : 6
<b>VOTE POUR : CFDT (2 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (1 voix) ABSTENTIONS : 0 VOTE CONTRE : 0</b>	<b>VOTE POUR : 6 voix</b>

## **Point n° 7 : Présentation du bilan action sociale - Information**

*Dossier présenté par Monsieur David LEMASSON, Président du COSeL, et Madame Isabelle DURAND, Responsable du pôle action sociale à la DRH.*

**Monsieur David LEMASSON** rappelle que le COSeL est géré par 14 administrateurs, dont 11 membres issus des syndicats CFDT et SUD, et 3 membres d'un collège statutaire. Les élections professionnelles et les élections du COSeL ont eu lieu le 8 décembre dernier, et un nouveau conseil d'administration est installé depuis.

En 2022, le COSeL a reçu de la collectivité une subvention de 130 000 euros, et Oryon et le centre Sports et loisirs versait pour leur part une subvention de 1 998 euros, soit 131 998 euros de subvention au total, ce qui est identique à 2021. Le taux de reversement des ressources du COSeL aux agents s'élève à 124 % en 2022, contre 77 % en 2021 et 81 % en 2020. Le COSeL avait 8 155 euros d'excédent en 2019, 22 142 euros en 2020 et 25 607 euros en 2021. Ces excédents importants, principalement dus à la crise sanitaire, le COSeL a décidé de les utiliser en 2022, ce qui explique le déficit de 36 911 euros. Il reste un excédent de 18 993 euros en 2023, et le budget présenté à l'assemblée générale est déficitaire pour le réduire un peu plus.

Concernant les bénéficiaires en 2022, pour les actifs, 1 632 agents étaient inscrits au COSeL, pour 1 077 utilisateurs, soit 66 %. Pour les retraités, 920 personnes étaient inscrites, pour 121 utilisateurs, soit 13 %. Ce pourcentage est faible, mais constant. Aux 1 077 agents qui utilisent le COSeL viennent s'ajouter ceux qui utilisent la piscine avec la carte COSeL, qui ne peuvent pas être quantifiés, puisque seul le nombre de passages est connu.

Le bilan des actions est présenté dans la dernière partie du dossier.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, demande ce qui explique que tant de retraités soient inscrits alors que très peu sont utilisateurs du COSeL.

**Madame Isabelle DURAND** explique que la section envoie un document à chaque retraité pour leur demander s'ils souhaitent recevoir des informations sur les activités et que 260 y ont répondu positivement. Bien sûr, ce n'est pas parce qu'ils reçoivent des informations qu'ils participent aux activités. En 2022, le Covid était encore très présent, les données 2023 seront donc sans doute plus pertinentes.

**Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, profite de la présentation de ce bilan 2022 pour souligner la qualité de la proposition du COSeL. Le taux d'adhésion des actifs à 66 % n'est pas anodin et démontre une adéquation entre l'offre et les besoins des agents.

Monsieur Mathieu DURQUETY demande ensuite si les agents du CIAS pourront toujours souscrire aux activités du COSeL après leur transfert du centre communal d'action sociale (CCAS). De plus, il s'interroge sur un relèvement éventuel du montant de la subvention si l'ensemble des agents du CIAS sont intégrés, car l'assiette en serait élargie.

**Monsieur Gilles RENOIR** indique que l'ensemble des agents des EHPAD de l'Agglomération qui intégreront le CIAS continueront à bénéficier du CNAS. Ceux concernés par le fonds départemental d'action sociale (FDAS) n'en bénéficieront plus puisqu'ils passaient par le centre de gestion, mais ils



pourront tous adhérer au COSeL. De ce point de vue, dans le cadre de la campagne de subventions pour la préparation du budget 2024 qui s'ouvrira bientôt, le COSeL pourra faire une demande de subvention qui intégrera une augmentation du nombre d'agents pris en charge. Ensuite, le montant de cette subvention sera discuté avec l'administration et soumis aux élus.

**Madame Sylvie DURAND** propose de continuer la présentation avec le bilan du CNAS.

**Madame Isabelle DURAND** rappelle que, en 2022 et en 2023, le coût annuel par agent facturé à la collectivité a été gelé à 212 euros, ou 70,67 euros si l'agent est inscrit de septembre à décembre. En 2022, il y a eu 239 560 euros pour la Ville, 115 540 euros pour l'Agglomération, et 112 857 euros pour le CCAS, soit un total de 427 957 euros et de 2 083 agents inscrits.

Comme pour le COSeL, le taux de reversement a augmenté par rapport à 2021, notamment pour les vacances et la billetterie. La participation pour les rentrées scolaires a aussi été augmentée en 2022, avec 40 euros pour les élèves de 11 à 18 ans, et de 50 à 100 euros selon les tranches pour les jeunes en études supérieures.

Au regard du taux de reversement et du fléchage des aides financières, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, observe un lien fort entre l'inflation et les demandes des agents, qui augmentent logiquement dans un contexte économique plus contraint en termes de pouvoir d'achat.

**Monsieur Benoit JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, ajoute que beaucoup d'agents qui font ces demandes ont des familles avec enfants, et donc que de nombreuses aides concernent les sorties des enfants, la rentrée, les prestations sociales, etc. Néanmoins, la collectivité verse aussi une subvention pour des agents qui ne demandent aucune prestation et qui ne profitent pas de cette offre parce qu'ils n'y trouvent pas leur intérêt. Une réflexion devrait être menée pour ces catégories d'agents.

**Monsieur Philippe LARIGNON**, pour le syndicat SUD, se réjouit que le taux de reversement atteigne 125 % et que la collectivité continue de prendre en charge l'adhésion au CNAS des agents. Il ajoute que, en tant qu'élus du personnel, les représentants syndicaux auront un travail à faire pour informer tous les agents du CIAS des bénéfices qu'ils pourront trouver dans le COSeL et le CNAS.

**Madame Isabelle DURAND** précise qu'elle se déplacera sur les sites en 2024 pour aller au-devant des agents et les informer sur ces deux entités.

**Madame Sylvie DURAND** remercie Isabelle DURAND et David LEMASSON pour leur présentation. Elle se félicite des actions du COSeL et considère, à la lecture du bilan du CNAS, que c'est une réussite.

Avant de clore la séance, Madame Sylvie DURAND précise qu'elle n'a pas apprécié le ton qui a parfois été employé pendant les débats et rappelle que, si les membres du CST peuvent être en désaccord, ils doivent toujours s'exprimer dans un respect mutuel.

Enfin, elle remercie les membres du comité pour leur participation et leur souhaite une bonne journée.



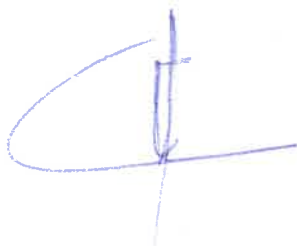
La Présidente,  
**Madame Sylvie DURAND**

Le 19/07/2023



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

Le 21/08/2023



Le secrétaire adjoint,  
Pour les représentants du personnel,  
**Monsieur Philippe LARIGNON**

Le 29/08/2023



