

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04*

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 16 FÉVRIER 2024

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, Monsieur Johan GARDON, 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 Patrick DURAND, suppléant, et Monsieur Gilbert OLIER, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, Madame Lise LAMBERT, suppléante, Madame Marie-Pierre GUILLET, suppléante, étaient présents. Monsieur Luigi TEXIER, suppléant, était excusé.

- Pour la CGT :

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

- Pour FO :

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

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, était présent. **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, Monsieur Philippe LARIGNON, suppléant, et Madame Yasmina BENAMAS, suppléante, étaient excusés.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Nicolas GAZO, du syndicat SUD

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du comité social territorial (CST). Elle désigne les secrétaires de séance, puis ouvre la séance.

Elle donne lecture de l'ordre du jour et rajoute un point relatif au renouvellement du contrat prévoyance Territoria.

Tout en rappelant que les questions diverses doivent être transmises en amont de la séance du CST, Madame Sylvie DURAND s'enquiert d'éventuelles autres questions.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en a conscience, mais souligne qu'en raison de contraintes internes, son syndicat n'a pas pu participer à la réunion préparatoire du CST qui s'est tenue le 12 février 2024. Les membres de son syndicat se sont réunis la veille de la présente réunion.

Son syndicat aimerait poser une question diverse sur Chronotime (*gestion du temps de travail*) et une autre sur le service minimum d'accueil (SMA).

Madame Sylvie DURAND en prend acte et cède la parole à Monsieur Nicolas GAZO afin qu'il donne lecture d'une déclaration liminaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, donne lecture d'une déclaration liminaire qui a été écrite collectivement :

« Ce jour est un peu particulier pour moi, car je suis représentant du syndicat SUD CT 85 et je suis tout seul, tout simplement parce que Philippe LARIGNON, qui est suppléant, est absent, car aujourd'hui il est formateur pour des agents de la collectivité sur la question des valeurs républicaines et de la laïcité. Yasmina BENAMAS, qui est suppléante, est en accident de travail lors d'un déplacement sur la F3SCT. Ensuite, Zora AMMOUR, qui est titulaire à côté de moi habituellement, est en accident de travail pour burn-out. »

Madame Sylvie DURAND l'interrompt pour préciser qu'un burn-out relève de la maladie ordinaire et pas de l'accident de travail.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, répond que la notion d'accident du travail a été évoquée.

Madame Sylvie DURAND explique qu'il s'agirait d'une maladie professionnelle et pas d'un accident de travail. Encore faut-il que ce soit reconnu par la Sécurité sociale. Pour l'instant, il s'agit d'une maladie ordinaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, poursuit la lecture de la déclaration liminaire :

Je viens aujourd'hui vous parler non pas de la question de la vie professionnelle, mais plutôt d'une question presque de survie tout simplement.

Depuis de longs mois, nous alertons sur des situations d'épuisement, de maladie d'agents, et des questions autour du management et de la maladie. À plusieurs reprises, nous sommes intervenus sur ce sujet – on ne le découvre pas – en CST et en F3SCT. Mais rien, rien, il ne se passe rien.

À plusieurs reprises, nous avons interrogé notre Direction, la Direction des affaires culturelles (DAC). Nous nous sommes heurtés à des refus d'accompagnement d'agents. Rien, il ne se passe rien.

Il serait nécessaire, comme nous l'avons déjà indiqué, de regarder la somme des situations de burn-out, brown-out et d'épuisement au sein de la DAC sur ces dernières années. Toutes des femmes cadres intermédiaires, six situations émanant de l'École d'arts plastiques (EAP), de la Direction des affaires culturelles et des médiathèques. Notre Directeur utilise à notre endroit un vocabulaire guerrier. Par moment, il parle de force, il dit qu'il est dans la tranchée. Il nous dit aussi que nous sommes un service en train de mourir, ou encore que le matin, en médiathèque, nous n'avons rien à faire, ou encore « ceux qui ne s'adapteront pas partiront ».

Je voudrais rappeler que jusqu'à nouvel ordre, ici comme dans le monde, les bibliothèques demeurent et demeureront la mémoire des peuples et des civilisations, même après leur disparition, des sanctuaires de la mémoire.

La représentante du personnel qui, d'habitude, est à mes côtés – Zora AMMOUR, pour ne pas la nommer – est une salariée exemplaire, avec presque trente années de collectivité et plus de vingt années en tant que représentante syndicale. Elle travaille, elle sourit, elle plaisante, elle négocie, elle accompagne. Elle sauve des salariés en perdition, elle mobilise pour l'intérêt général. Depuis 2019, Zora peut être nommée en B, puisqu'elle est positionnée sur un poste de B et qu'elle est lauréate de l'examen pro depuis 2017. Rien, il ne se passe rien.

Il y a deux ans, dans le cadre d'une mobilité forcée, extraite de son équipe à Rabier, mobilité organisée par la Direction des affaires culturelles, elle a été positionnée responsable à la médiathèque Alain-Sabaud au Bourg sous la Roche alors que cette médiathèque était en perdition depuis plusieurs mois. Tout cela, sans les moyens nécessaires.

Depuis deux ans, elle est la seule agente responsable de pôle à être toujours en catégorie C et sans adjoint. Les autres responsables, soit A, B, ont tous un, voire deux adjoints en catégorie B. Là, il se passe quelque chose. Une agente a craqué.

Alors pour nous, plusieurs questions se posent : inégalité de traitement, discrimination liée à l'action syndicale, liée au genre. Avec vous, comme vous, je m'interroge. Du côté de la Direction des affaires culturelles, rien, il ne se passe rien. Aucun contact, aucun message.

Depuis le 31 janvier 2024, suite à une réunion de Direction, Zora est en accident de travail. Jeudi 8 février, nous interpellons la DRH (Direction des ressources humaines) et le service prévention à la demande de l'ensemble des agentes de la médiathèque Alain-Sabaud pour une médiation urgente entre la Directrice du réseau des médiathèques et les agentes. On a eu une réponse : « il convient d'attendre ». Pourtant, cet après-midi, nous sommes le 16 février et quatre des six agentes de la médiathèque Sabaud sont en arrêt maladie. Là, il ne se passe pas rien.

Merci. »

Madame Sylvie DURAND le remercie et l'invite à transmettre cette déclaration liminaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, le fera.

Madame Sylvie DURAND souligne qu'elle n'a pas pour obligation de répondre immédiatement à cette déclaration liminaire, dont elle prend acte.

Elle aborde le premier point inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation des PV des CST des 20 et 29 novembre 2023

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

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que les élus CGT ne valideront pas ces deux procès-verbaux, car ils n'ont pas assisté aux échanges. Il signale néanmoins que ces deux comptes rendus doivent être signés par la secrétaire représentant la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que ces deux procès-verbaux signés par la secrétaire ont bien été déposés dans Pléiade. Le retard est uniquement dû à une absence de la dite secrétaire.

En l'absence d'autres remarques, **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> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
ABSTENTIONS : CFDT (3), CGT (2), FO (1), SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 2 : Évolution de l'organigramme général de la collectivité

Dossier présenté par Madame Ketty COVEMAERKER, Directrice générale des services Ville et Agglomération.

Madame Ketty COVEMAERKER indique que dans le cadre d'une évolution de l'organisation, il a paru intéressant de regrouper deux Directions : les directions espaces publics et moyens logistiques mutualisés. Cette évolution d'organisation est proposée ce jour au CST. L'administration reviendra vers les élus du personnel au CST du mois de juin pour aborder l'organisation de la nouvelle Direction. Le travail sera effectué par l'ensemble de la Direction, sous la responsabilité de Johan GARDON.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait observer qu'une fusion engendre souvent une suppression de postes. Le terme « fusion » est problématique.

Par ailleurs, il constate que le centre technique mutualisé (CTM) n'aura plus de directeur, ce qui peut être problématique en ce qui concerne les délégations de signature en l'absence de l'adjoint au Directeur. Il pense notamment à la signature de commandes urgentes.

Madame Ketty COVEMAERKER apporte de premiers éléments de réponse et cèdera ensuite la parole à Monsieur GARDON pour qu'il complète.

Monsieur GARDON étant devenu DGA, le poste de directeur espaces publics est vacant. Le directeur des moyens logistiques assure l'intérim de la direction espaces publics. Dans ce cadre, il peut effectivement être amené à signer des documents.

Monsieur Johan GARDON ajoute que le directeur est toujours présent sur le site du CTM. Les propos de Monsieur JAMONNEAU sont curieux, car Monsieur PORCHER partage son temps entre le site de la rue Monge et le site Lafayette. Il n'existe donc pas de problématique de présence sur site.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, réplique que lorsque Monsieur PORCHER est sur le site de Lafayette, il ne peut pas être sur celui de la rue Monge. La CGT n'affirme pas que Monsieur PORCHER n'y est jamais, mais une délégation de signature est nécessaire pour signer des bons de commande afin que des travaux soient réalisés. En effet, il ne faudrait pas que cela freine et désorganise la mise en œuvre de certains travaux, faute de commande de matériel. La CGT n'affirme pas que c'est systématique, mais cela arrive.

Monsieur Johan GARDON rappelle que lorsque Monsieur PORCHER était directeur, il lui arrivait de ne pas être sur site.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, objecte que c'était un peu plus à la marge. Elle imagine que les réunions sont toujours nécessaires. La question reste entière, car une disponibilité est ajoutée sur le site de Lafayette.

Madame Ketty COVEMAERKER spécifie que les bons de commande sont validés de manière dématérialisée. Il n'existe donc aucun frein. Au cas où des bons de commande ne pourraient pas être validés de manière dématérialisée, la situation serait régularisée.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souligne que la dématérialisation n'est pas toujours effective.

Madame Ketty COVEMAERKER vérifiera.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3) ABSTENTIONS : FO (1), SUD (1) VOTE CONTRE : CGT (2)	VOTE POUR : 6

Point n° 3 : Réorganisation de la direction bâtiments

Dossier présenté par Monsieur Franck LUPIA, directeur bâtiments.

Monsieur Franck LUPIA commente l'organigramme existant en faisant un constat sur les services et les missions de la direction bâtiments. Il reprendra ensuite le futur planning pour expliquer la démarche de clarification des missions, avec notamment une modification au niveau des services maintenance et GTB.

En ce qui concerne l'organigramme initial, il mentionne un poste de directeur et deux postes pour le pôle administratif et financier. Entre sa prise de fonctions, à la fin du mois d'octobre 2023, et la fin de l'année, il a pu constater que les missions étaient relativement diffuses dans chaque service.

En effet, le service construction/rénovation réalisait de la maintenance quotidienne, courante, préventive et curative, ainsi que la gestion des projets. Le service maintenance faisait de la maintenance en régie, essentiellement avec les agents de l'atelier, ainsi que de l'exploitation via les entreprises. Le service GTB faisait de la maintenance, de la gestion de contrats d'exploitation, et du projet. Les mêmes missions étaient recoupées par compétence sans qu'il y ait pour autant de transversalité entre les services.

Par ailleurs, le pôle mission sécurité ERP faisait également de la maintenance et de l'exploitation sur les systèmes de sécurité. Quant à la mission gestion foncière, elle faisait appel aux entreprises dans le cadre de la gestion de leurs conventions pour les exploitations.

La maintenance était donc diffuse sur trois services et deux pôles. L'exploitation était diffuse sur deux services et le pôle sécurité ERP. Il était difficile de s'y retrouver et d'avoir une homogénéité en termes de traitement de dossiers. Le service construction/rénovation recevait des demandes de maintenance ou de travaux et confiait de simples opérations de dépannage en régie alors que les agents auraient pu réaliser des travaux plus importants.

La réorganisation de la direction a fait l'objet d'un travail de concertation avec les chefs de service au début de mois de décembre 2023. Le schéma directeur de la nouvelle réorganisation a ensuite été présenté à tous les agents lors d'une réunion. Les agents ont également pu participer à des ateliers par service. Chaque agent a donc travaillé à la réorganisation et la redéfinition des missions.

Un nouvel organigramme est proposé ce jour au CST avec un poste de directeur et un pôle assistant de direction et comptabilité (*deux postes*).

Le service construction/rénovation n'est pas modifié et conserve ses six postes. Il gèrera désormais les projets alors qu'il effectuait auparavant de la maintenance, ce qui induisait une grande réactivité et de traiter les urgences. La gestion de projets impliquera que ce service soit plus méthodique. Monsieur LUPIA propose la mise en place de référents au sein de ce service avec un portefeuille de bâtiments. Cela permettra aux utilisateurs de les contacter afin de réaliser des travaux.

Le service maintenance/exploitation s'occupera de l'ensemble des sujets de maintenance et d'exploitation, avec une partie régie et une partie techniciens pour travailler avec les partenaires externes. Ce service recevra toutes les demandes de maintenance. Il pourra faire appel à la régie ou aux entreprises en fonction du plan de charge de la régie ou de la complexité du problème. La régulation du traitement des demandes sera ainsi plus efficace. Monsieur LUPIA suggère de créer deux pôles : un pôle second œuvre qui gèrera la régie et les techniciens, un pôle fluides/chauffage/ventilation thermique qui s'occupera de tous les contrats d'exploitation (*mutualisation des contrats sur un seul site*), gèrera la maintenance préventive et curative, ainsi que toutes les demandes de régie.

La mission sécurité conserve ses attributions, hormis la partie maintenance. Elle restera pilote sur la gestion des systèmes de sécurité et d'incendie de type A et B.

La mission gestion foncière conserve également ses attributions, excepté la partie maintenance.

Le service GTB est réparti sur le service maintenance/exploitation et sur la cellule mission énergies ressources qui comprend deux agents. Cette cellule aura à sa charge les contrats, les abonnements, le suivi des consommations, les énergies renouvelables (ENR) avec le photovoltaïque, ainsi que la production de chaleur dans les futurs bâtiments. Il est proposé que le second agent de cette cellule soit ingénieur-chauffagiste.

Le pôle administratif et comptable sera composé de deux agents (*assistante et comptable*) contre trois auparavant. Le troisième agent appartenait à la mission gestion foncière. Il était responsable du pôle. Monsieur LUPIA a supprimé ce fonctionnement, afin que la partie administrative et comptable soit directement placée sous sa responsabilité.

Madame Sylvie DURAND le remercie pour cette présentation et invite les élus du personnel à prendre la parole.

Le document n'étant pas simple, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, souhaiterait obtenir des précisions.

À la page 3, en ce qui concerne le service SME, il est indiqué que la mission d'exploitation des contrats de maintenance assurera le suivi des marchés accords-cadres des contrats d'exploitation technique. Or, une mission énergies ressources est créée avec la gestion des risques sanitaires (*radon, légionelle*). Monsieur GAZO demande donc si la mission énergies suivra également les marchés accords-cadres.

Monsieur Franck LUPIA répond que ces marchés concernent la mesure de la qualité de l'air. Ils sont à part des marchés d'exploitation multi techniques qui ont trait au chauffage et à la ventilation. Ils correspondent aux organes techniques d'un bâtiment.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime que la répartition des missions du SME n'est pas extrêmement claire.

En ce qui concerne la mission sécurité ERP, il est précisé qu'il s'agit d'assurer le suivi des visites périodiques réglementaires. Il demande si la notion d'extincteurs est comprise.

Monsieur Franck LUPIA répond par l'affirmative.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait observer que le nouvel organigramme ne fournit pas de détail sur la catégorie d'appartenance des agents. S'agissant des services maintenance/exploitation et construction/exploitation, il semble que ce soit des chefs de service.

Il s'enquiert par ailleurs de la date de prise d'effet du nouvel organigramme.

Il note enfin que trois postes de technicien sont transférés. Monsieur GAZO précise qu'un seul agent est actuellement présent. Le deuxième agent est en longue maladie et le contrat du troisième a pris fin en août 2023. Le poste de l'agent en longue maladie bascule du service énergies vers la maintenance. Il interroge sur le lieu d'embauche de cet agent.

Monsieur Franck LUPIA répond que le service construction/rénovation se compose d'un chef de service (*catégorie A*), de deux conducteurs d'opérations (*catégorie A*), de deux techniciens (*catégorie B*) et d'un dessinateur (*catégorie C*).

Le service maintenance/exploitation comprend un chef de service qui est actuellement technicien et qui serait susceptible de basculer en catégorie A. Les chefs de bureau sont des agents de catégorie B.

En ce qui concerne les trois postes de technicien, Monsieur LUPIA tient à conserver quelques techniciens sur le site de Lafayette pour avoir un accès plus direct. Ces trois techniciens choisiront de rester à l'atelier ou d'intégrer les ateliers rue Monge. Un des techniciens effectuera des permanences sur le site de Lafayette.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande confirmation que l'agent qui est actuellement en longue maladie bascule du service énergies vers la maintenance.

Monsieur Franck LUPIA indique que le poste de cet agent bascule du service GTB vers la maintenance.

Il annonce ensuite que l'organigramme entrera en vigueur après le vote du CST.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur le pôle administratif et comptable. À l'origine, il était composé de trois agents, dont un agent rattaché à la gestion foncière patrimoniale. Il s'enquiert de la répartition des tâches de cet agent au sein de la direction bâtiments, et notamment sur les deux autres agents.

Monsieur Franck LUPIA l'informe que lorsque cet agent était intégré au pôle, il avait plutôt des missions transversales : création de documents pour la direction des bâtiments, création de tableaux financiers pour le suivi budgétaire qui étaient ensuite directement gérés par la comptable. L'agent conserve ces missions transversales, et ce, bien qu'il ne soit plus rattaché à la comptabilité. Il existait par ailleurs un problème relationnel, car cet agent qui était susceptible d'être supérieur hiérarchique n'avait aucune notion comptable et avait le même grade que les autres agents. L'esprit de la réorganisation consiste donc à assainir et à apaiser les relations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, comprend qu'un des responsables du CTM devra assurer une permanence sur le site de Lafayette. Cela risque d'engendrer des problèmes en termes de fonctionnement.

Monsieur Franck LUPIA fait un point hebdomadaire avec l'agent concerné s'agissant de l'activité de la semaine précédente et de la semaine suivante. Il n'est pas inquiet sur le sujet.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, se satisfait de la création d'une mission énergies ressources en vue de rationaliser les dépenses énergétiques, permettre des diagnostics et de gérer les risques sanitaires. Dans une autre instance, la CFDT s'était fait écho d'un certain nombre de déperditions énergétiques dans le patrimoine professionnel des collectivités (*Ville et Agglomération*), ainsi que de problèmes d'isolation thermique. Il est intéressant qu'il s'agisse d'une priorité de la direction bâtiments et que Monsieur LUPIA propose d'octroyer des moyens. Au-delà des

diagnostics qui seront établis, Monsieur DURQUETY espère que les moyens pour y répondre seront trouvés.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, émet une remarque d'ordre général. FO est intéressée par la thématique de la concertation, ce que le document ne met pas en exergue. Elle demande que Monsieur LUPIA revienne sur la concertation. Elle souhaite par ailleurs savoir si certains agents attendent davantage de concertation ou si cela semble vraiment cohérent à Monsieur LUPIA. Selon les remontées de FO, il semble que la concertation ait été insuffisante.

Monsieur Franck LUPIA répète avoir pris deux mois pour établir le diagnostic avant de présenter la réorganisation aux chefs de service. Cela a fait l'objet de discussions lors des réunions de direction. Une concertation a ensuite eu lieu avec l'ensemble des agents, excepté ceux du CTM. La nouvelle organisation et les missions ont été présentées. Cela a fait l'objet d'échanges. Monsieur Franck LUPIA a ensuite demandé à chaque service de travailler sur les missions et les compétences. Un tableau reprenait les moyens humains et matériels de manière à faire un inventaire complet des missions demandées pour savoir si elles seraient bien réalisées par la suite.

Si certains agents ont ressenti une mauvaise concertation ou un manque de concertation, Monsieur LUPIA les invite à se rapprocher de lui.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, revient sur la cellule mission énergies ressources. La CFDT a évoqué les moyens mis à disposition. FO s'interroge sur ce point. Seuls deux postes sont prévus concernant la cellule mission énergies ressources. Monsieur PEROUX se questionne, surtout au vu des missions auxquelles le futur service devra faire face.

Monsieur Franck LUPIA explique que l'agent occupant le poste assure déjà la rationalisation des dépenses en énergie, le suivi des contrats d'énergie, ainsi que la gestion des risques sanitaires (*qualité de l'air, radon*). Il devra désormais également proposer des projets dans le cadre du développement des énergies renouvelables, une stratégie autour des chaufferies et accompagner le service construction/rénovation dans les projets, notamment sur la partie thermique.

Les missions de la cellule énergies ressources prendra peut-être de l'ampleur, mais il s'agit pour l'instant d'une phase de diagnostics. Des propositions pourront être faites par la suite. Au regard des possibilités budgétaires de la collectivité, le plan de charge pourra être modifié.

Monsieur LUPIA rappelle que le service construction/rénovation sera centré sur les projets. De telles missions pourront donc être initiées par la cellule énergies ressources. Ensuite, les projets pourront également basculer sur le service construction/rénovation. Il ne sait pas encore si le poste d'ingénieur chauffagiste sera suffisant au regard des missions qui devront être développées.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, sera attentive à la charge de travail.

Monsieur Franck LUPIA y sera également attentif.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, constate que Monsieur LUPIA a indiqué que les agents avaient été informés, sachant qu'un diagnostic a été établi auprès des encadrants. La CGT remercie Monsieur LUPIA pour la clarté des termes utilisés. En effet, lorsque

certaines dossiers sont présentés, il est question de concertation alors qu'il s'agissait plutôt d'une information.

Une réunion d'information a eu lieu la veille. Les agents des services concernés, notamment du CTM, ont été conviés. Cela a été reçu plutôt positivement, car le CTM est un service qui a été quelque peu abimé et qui a enregistré un certain nombre de départs.

La CGT a entendu que Monsieur LUPIA comptait redonner la compétence à chaque métier en diligentant une étude de faisabilité, ce qui est important pour les agents concernés. Repartir sur des bases saines et sereines sera chronophage, mais les retours des agents sont pour l'instant plutôt positifs.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a les mêmes retours que la CGT et s'associe aux propos de Madame RAYNAUD-CAFFORT. Les agents sont très satisfaits par la possibilité de reprise en régie d'un certain nombre d'éléments. Il remercie Monsieur LUPIA.

Madame Sylvie DURAND remercie également Monsieur LUPIA pour la clarté de sa présentation et lui souhaite le meilleur pour la nouvelle organisation de la direction bâtiments qui a été en souffrance durant quelques mois.

Après avoir constaté qu'il n'y avait pas d'autres observations, **Madame DURAND** soumet ce sujet au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 4 : Réorganisation de la Direction Petite Enfance

Dossier présenté par Monsieur Arnaud SADRANT, directeur de la petite enfance.

Monsieur Arnaud SADRANT indique que le projet de réorganisation de la direction petite enfance s'inscrit dans le cadre d'une évolution institutionnelle dans le secteur de la petite enfance initiée en 2023 avec le choix de l'Agglomération visant à ce qu'une des missions proposées par la CAF puisse être assurée par le Relai petite enfance (RPE) qui s'appelait autrefois le Relai assistant maternel. Il s'agit du guichet unique d'information à destination des parents à la recherche d'un accueil individuel d'assistant maternel. Le RPE est censé pouvoir informer le public sur de l'accueil collectif (*crèches*).

En outre, la mise en place du service de la petite enfance dans le cadre de la loi sur le plein emploi en décembre 2023 a instauré des missions pour les communes de plus de 3 500 habitants, en particulier en tant qu'autorité organisatrice des services de la petite enfance. Les communes de plus de 10 000 habitants doivent assurer un service public unique de la petite enfance.

Une dizaine d'agents assureraient ces missions d'information au sein de la direction petite enfance auprès du public sur des accueils individuels et collectifs. L'objectif consiste à réunir ces agents au sein d'une même unité afin d'assurer une coordination et d'apporter une réponse administrative et institutionnelle uniforme pour les usagers.

Il s'agit de créer une unité guichet unique / relai petite enfance composée de neuf agents : des éducatrices jeunes enfants qui assurent le rôle d'animatrices au sein du RPE pour les assistantes maternelles, des assistantes administratives qui assureront aussi de l'accueil collectif auprès des crèches. Ainsi, l'outil serait harmonisé pour répondre aux besoins des parents sur ces deux types d'accueil (*individuel et collectif*). Il est proposé de repositionner un agent qui fait fonction d'éducatrice jeunes enfants comme responsable de l'unité.

Monsieur SADRANT poursuit en expliquant que la création de ce guichet unique aura deux incidences : un changement de régime indemnitaire pour l'agent cité précédemment (*passage en groupe 2*), l'attribution de la NBI pour les deux assistantes administratives qui assurent l'accueil à hauteur de 50 %. L'agent positionné sur l'accueil du RPE bénéficie déjà de cette NBI. Il s'agit donc de respecter le parallélisme des formes et que les deux autres agents puissent également en bénéficier.

Madame Sylvie DURAND le remercie et cède la parole aux élus du personnel.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande si les quatre antennes de proximité sont maintenues.

Monsieur Arnaud SADRANT confirme qu'il n'y a aucune évolution. Il s'agit toujours d'une sectorisation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aurait souhaité avoir connaissance de l'ancien organigramme, afin de faire une comparaison.

Monsieur Arnaud SADRANT explique que les agents qui lui sont actuellement rattachés le seront désormais au futur responsable de l'unité.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, revient sur l'évolution institutionnelle. Il comprend qu'il s'agit d'une instauration de plein droit.

Monsieur Arnaud SADRANT confirme ces propos.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, demande si ce nouvel organigramme a fait l'objet d'une concertation avec les agents.

Monsieur Arnaud SADRANT indique que le fait qu'une mission supplémentaire soit confiée par la CAF concernant l'accueil général avait déjà engendré un mouvement de coordination et d'harmonisation. À son arrivée dans le courant de l'année 2023, il a concerté les agents et a vérifié qu'ils s'inscrivaient dans la dynamique et la volonté d'avoir une réponse unique mieux coordonnée.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, en déduit que la majorité des agents était favorable à la nouvelle organisation.

Monsieur Arnaud SADRANT le confirme.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande qu'il soit rappelé aux agents de la direction petite enfance que les représentants du personnel peuvent être amenés à pénétrer sur le site pour échanger avec eux.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe que c'est impossible. Les représentants du personnel ne peuvent pas accéder librement aux sites. Ils peuvent se rendre au sein des structures de la petite enfance comme dans n'importe quelle autre structure de la collectivité, sous réserve d'avoir prévenu le responsable de l'établissement en amont et que cela ne nuise pas au fonctionnement du service. L'accès n'est pas libre. Il est conditionné, mais reste toutefois possible.

Monsieur Nicolas GAZO fait observer qu'il est souvent difficile d'entrer sur les sites pour apposer des affichages sur les panneaux prévus à cet effet.

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

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 5 : Actualisation du règlement d'attribution des indemnités de frais de mission temporaire

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que l'ensemble des règlements relatifs aux frais de mission en cours sur la Ville, l'Agglomération, le Centre communal d'action sociale (CCAS) et le Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) a été transmis aux élus du personnel.

Ces documents feront l'objet de délibérations modificatrices afin de tenir compte, en fin d'année 2023, de la parution de nouveaux textes qui changent notamment les tarifs d'application sur un certain nombre d'éléments.

Il évoque les frais d'hébergement lorsque des agents partent en mission ou en formation. Certains tarifs étaient assez faibles et ne permettaient pas aux agents de se loger dans de bonnes conditions. Les textes permettront une meilleure prise en charge.

Il mentionne également les frais de repas qui étaient jusqu'à présent pris en charge à hauteur de 17,50 euros. Ils le seront dorénavant à hauteur de 20 euros.

Enfin, un élément a également été ajouté au règlement relatif aux frais de mission : les agents en situation de handicap pourront bénéficier d'une prise en charge de l'hébergement à hauteur de 150 euros, et ce, quel que soit le lieu de départ, notamment lorsque la prise en charge est inférieure à ce montant (*hors Paris et petite couronne notamment*). L'idée est également de permettre à ces agents d'accéder à la première classe quand seule cette dernière est accessible, et d'avoir un accompagnant qui puisse également bénéficier du tarif première classe.

Tous ces éléments seront inclus dans le nouveau règlement relatif aux frais de mission.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, revient sur les frais de repas proposés à hauteur de 20 euros. Si un repas est obligatoire dans le cadre du travail, mais qu'il dépasse 20 euros, elle demande si le dépassement est à la charge de l'agent.

Monsieur Gilles RENOIR répond que rien n'est à la charge de l'agent dans ce cadre. La demande de la représentante de la CGT ne concerne pas le dédommagement de frais occasionnels qu'un agent aurait payé dans le cadre d'un déplacement, mais la prise en charge de la participation à un repas de travail. Dans ce cadre, l'intégralité du repas sera prise en charge par l'administration.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, rappelle que les agents doivent avancer les frais lors d'un déplacement. Or, certains agents n'en ont pas la possibilité. Elle souhaite savoir ce qu'il en est si un agent déclare qu'il ne peut pas avancer ces frais.

Monsieur Gilles RENOIR interroge sur le type de déplacement auquel pense la représentante de la CGT.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, répond que dans le cadre du travail les agents doivent prendre le train ou réserver des chambres d'hôtel.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité peut assurer la réservation du transport via une agence de voyages. Cela permet à tout agent de bénéficier d'une prise en charge à 100 %. L'agence de voyages se charge de la réservation en fonction des contraintes de l'agent. C'est donc pris en charge à 100 % et il n'y a aucune avance à faire. Les repas sont en revanche à la charge de l'agent qui est ensuite remboursé sur la base de 20 euros.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, souligne qu'il s'agit d'une information importante dont les agents de la collectivité n'avaient pas forcément communication. Certains agents renoncent parfois à exercer une mission ou à se former.

Monsieur Gilles RENOIR annonce que l'administration communiquera à nouveau sur le sujet.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, précise qu'à défaut d'information suffisante, les agents s'autocensurent.

Après s'être assurée que les membres du CST n'avaient pas de remarques supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 6 : Actualisation du protocole portant sur l'exercice du droit syndical et de la charte sur la reconnaissance du parcours syndical

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que ce dossier a déjà été présenté en CST. Des documents modifiés concernant le protocole portant sur l'exercice du droit syndical et la charte sur la reconnaissance du parcours syndical ont été transmis aux élus du personnel. Des propositions de modifications envoyées par la CGT ont été intégrées à Pléiade.

Le protocole portant sur l'exercice du droit syndical avait fait l'objet d'échanges lors du CST de septembre 2023, notamment s'agissant de la diffusion de lettres d'information via le réseau informatique. L'administration a refait le point avec le directeur de la DSIDN. Monsieur RENOIR confirme à nouveau qu'il n'y aura aucune possibilité d'utiliser le réseau de messagerie interne pour envoyer des messages à l'ensemble des agents. Cela ne peut donc pas être inscrit dans le document.

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

Monsieur Olivier PERROUX, pour le syndicat FO, souhaite savoir si l'impossibilité est matérielle, matérielle et juridique, ou juridique.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe qu'il s'agit d'une impossibilité technique. La diffusion en bloc d'une information via les réseaux n'est pas possible pour des raisons de sécurité. C'est rejeté par le réseau.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, émet plusieurs points qui feront écho à la déclaration liminaire du syndicat SUD.

À la lecture du document, la CGT s'est demandé si le titre du protocole ne devait pas devenir « protocole d'accord portant sur la restriction du droit syndical ». La CGT est fortement interpellée.

Madame Sylvie DURAND l'invite à apporter des éclaircissements.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, cite le document : « *les syndicats ne doivent pas soutenir des actions à caractère politique* ». Elle demande des précisions sur ce point.

Madame Sylvie DURAND pense que c'est suffisamment clair.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, s'inscrit en faux : ce n'est pas clair. C'est pour cette raison que la CGT pose la question. Elle souhaite savoir ce qu'est une action à caractère politique.

Madame Sylvie DURAND ne répondra pas davantage que ce qui est écrit.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en déduit que les élus du personnel restent dans l'incompréhension.

Madame Sylvie DURAND la laisse maître de sa perception des choses.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, a posé une question et n'a obtenu aucune réponse de la part de l'administration. Elle en prend acte.

Elle cite ensuite : « *la liberté syndicale reste soumise aux nécessités de service* » et demande de quelles nécessités de service il s'agit.

Madame Sylvie DURAND répond que les nécessités de service sont déterminées par le chef de service.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, comprend qu'elles sont déterminées au bon vouloir du chef de service. Elle prend acte que l'administration n'apporte pas davantage de précisions.

Elle prend également acte qu'il n'est pas possible de diffuser d'informations syndicales par voie informatique via la messagerie. Par conséquent, la CGT demande qu'une *newsletter* des organisations syndicales puisse être diffusée mensuellement ou trimestriellement en même temps que les bulletins de salaire des agents. Cela empêchera tout risque de cyberattaque.

La lecture du document démontre que les droits des organisations syndicales sont limités, mais sans savoir jusqu'à quel stade. Il revient aux élus du personnel de l'interpréter. Des freins sont imposés à l'exercice des droits syndicaux et l'administration fait preuve de discriminations syndicales.

Madame Ketty COVEMAERKER assure qu'il n'y a pas de discriminations syndicales dans la collectivité.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ironise en faisant observer que la Ville de la Roche-sur-Yon est exemplaire et exempte de discriminations syndicales. Il s'agit uniquement de la perception de l'administration. La lecture du document ne prouve pas qu'il existe un protocole d'accord d'exercice du droit syndical.

Madame Sylvie DURAND réplique que les parties ne sont pas obligées de signer le protocole d'accord. Cela ne changera pas grand-chose au fonctionnement.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en convient.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, cite un paragraphe du protocole : « *l'utilisation de la messagerie doit permettre d'informer les agents qui le souhaitent de la mise à jour de la page dédiée à l'organisation syndicale* » Il ne comprend pas cette phrase et demande des précisions. Il a consulté des protocoles de Conseils départementaux et locaux et ce paragraphe n'existe pas.

Son organisation syndicale ne signera pas ce document en l'état et souhaite émettre des propositions.

En ce qui concerne les principes directeurs, il rappelle que les organisations syndicales ont vocation à représenter le personnel. Les représentants ou adhérents des organisations syndicales ne peuvent pas, par leur activité ou leur appartenance, faire l'objet de discriminations sur quelque plan que ce soit. Par ailleurs, nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de son appartenance à un syndicat. La reconnaissance du droit syndical s'accompagne de la reconnaissance du droit de disposer des moyens nécessaires à son exercice par l'attribution de locaux, de matériels et par la possibilité donnée aux représentants syndicaux de disposer d'un temps suffisant pour remplir leurs missions. Quel que soit le nombre d'agents en fonction, un syndicat ou une section syndicale émanant d'une confédération reconnue et représentative au plan national peut être librement constitué au sein de la collectivité. Chaque syndicat ou section syndicale établit librement ses règles de fonctionnement, désigne et renouvelle ses organismes de direction. L'organisation syndicale communique ses statuts à l'autorité ayant pouvoir de nomination (Maire ou Président), ainsi que les noms et fonctions de ses responsables syndicaux. Ce n'est pas indiqué dans le document.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, aborde les moyens structurels dévolus aux organisations syndicales. La CFDT a récemment attiré l'attention de la direction générale, par voie de courrier adressé à M. le Maire-président, sur la dégradation du bâti accueillant les organisations syndicales. Il évoque un déficit thermique, un déficit phonique et une absence de doubles vitrages. La CFDT a installé un film alimentaire sur les vitres, afin que le permanent puisse travailler dans des conditions les plus confortables possibles.

La situation n'a pas changé depuis un certain nombre d'années. La CFDT a déjà fait plusieurs interventions orales dans le cadre imparti, mais aussi écrites à M. le Maire-président. Or, il ne se passe rien. Le temps passant, cela devient quelque peu irrespectueux du rôle des organisations syndicales dans un dialogue social que la CFDT souhaite le plus harmonieux possible.

La question des moyens figure dans le protocole, mais Monsieur DURQUETY insiste sur la réalité quotidienne des organisations syndicales dans une fonction d'accueil et d'accompagnement qui n'est pas à l'attendu en matière de locaux capables de répondre à leurs missions.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, occupe son local syndical depuis un certain nombre d'années. Il a rédigé des écrits concernant les températures. Une sonde a été installée durant deux semaines pour mesurer les écarts de températures. Un écart a pu être constaté entre le haut et le bas. Les préconisations indiquent qu'il faut prévoir une isolation des ouvrants et de la toiture. Le local syndical est une passoire thermique. Il abonde totalement dans le sens des propos tenus par la CFDT.

Monsieur JAMONNEAU souhaite également apporter une précision sur les nécessités de service. Ces dernières correspondent à la possibilité pour l'autorité territoriale de prendre des mesures

exceptionnelles et de surseoir au droit des fonctionnaires pour assurer l'impérieuse nécessité de continuité de service et sauvegarder l'intérêt général.

Madame Sylvie DURAND est en phase sur ce point.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'est étonné de voir apparaître sur des évaluations d'entretiens individuels la notion de décharge syndicale qui nuit à l'activité du service, ou encore que les agents sont trop prêts de leurs équipes. Ces formules n'existaient pas auparavant.

L'explication pourrait être la suivante : en raison de la réduction des effectifs, les chefs d'équipe ou les responsables comptent sur moins de personnes tout en ayant la même charge à exercer. Au fur et à mesure, la condition du salarié s'efface, car la charge à exercer est une injonction professionnelle. Les règles et les possibles disparaissent.

Selon le syndicat SUD, il s'agit d'un fait nouveau. Monsieur GAZO ne dit pas que cela entrave le dialogue, mais c'est étonnant.

Monsieur Gilles RENOIR va dans le sens de Monsieur Nicolas GAZO. Durant la dernière campagne d'entretiens professionnels, les organisations syndicales ont alerté l'administration qui a dû intervenir auprès d'un responsable de service pour lui expliquer ce qui ne devait surtout pas être inscrit dans un entretien professionnel. Néanmoins, sur les 1 500 entretiens professionnels réalisés, Monsieur RENOIR n'a été alerté qu'une fois d'une telle situation.

Il ne dit pas que c'est nouveau, car l'administration avait déjà été interpellée par le passé, mais pas forcément dans le cadre d'entretiens professionnels. Des organisations syndicales ont pu solliciter la direction des ressources humaines, car des agents ne pouvaient jamais participer à des réunions en raison d'une nécessité de service. La direction des ressources humaines s'est donc rapprochée des directeurs concernés. En revanche, c'est anecdotique au regard des 2 500 agents présents au sein de la collectivité. Les organisations syndicales ne se rendent pas dans le bureau de Monsieur RENOIR quotidiennement pour lui faire part d'obstructions ou du fait qu'un agent affilié à une organisation syndicale ne pourrait pas bénéficier d'un avancement ou d'une promotion.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, objecte que ce n'est jamais aussi clair que cela. Ce n'est pas parce qu'aucune remarque sur l'exercice syndical d'un agent n'apparaît sur son évaluation professionnelle que ce n'est pas le cas oralement durant l'entretien professionnel, voire à d'autres moments. Lorsque ces faits se répètent, cela porte un nom. Or, la CGT ne peut pas le prouver. C'est probablement ce qui explique que peu de représentants syndicaux se rapprochent de Monsieur Gilles RENOIR. En revanche, cela ne signifie pas que cela n'existe pas. Il faut faire face à ces difficultés, car elles sont susceptibles d'être à l'origine de grandes souffrances.

Lorsque de telles situations se produisent et que des représentants syndicaux subissent des pressions ou des remarques de cet ordre, **Madame Sylvie DURAND** estime important de le faire remonter à la Direction des ressources humaines qui se chargera de procéder à des vérifications *a posteriori*.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ne remet pas en cause la bonne volonté de l'administration et elle mesure la difficulté à laquelle cette dernière doit faire face. Si la CGT

rencontre la direction des ressources humaines pour lui faire état d'échanges sans avoir de témoin, il ne sera pas possible de le prouver. Il n'est toutefois par possible de le nier.

Madame Sylvie DURAND interroge sur le nombre d'agents concernés.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, répond qu'il faudrait que toutes les organisations syndicales se réunissent pour comptabiliser le nombre de situations, mais cela existe. Une situation est déjà une situation de trop. Elle ne sait pas si le nombre prouve la gravité.

Si c'est avéré, **Madame Sylvie DURAND** le condamne.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, confirme qu'il s'agit d'un fait nouveau. Il est fait remarquer aux agents qu'ils sont fréquemment absents ou leur supérieur hiérarchique leur demande la raison de leur absence. Il peut leur être fait observer qu'ils sont également très proches des agents. L'activité de représentation du personnel est dénigrée alors que cela n'existait pas auparavant. Monsieur GAZO ne dit pas que c'est en vigueur dans tous les services et il ne demande pas une mesure particulière, mais que l'administration en prenne conscience. Le CST sert aussi à cela.

Madame Sylvie DURAND assure que l'administration sera vigilante. La représentation syndicale est importante, nécessaire et a toute sa place. L'encadrement doit bien évidemment permettre l'exercice de cette représentation syndicale. Madame DURAND tient à être claire sur ce point. Si des situations existent, elle les condamne et il ne faut pas hésiter à les faire remonter à la DRH afin qu'elle se rapproche de l'encadrement. Les représentants des organisations syndicales sont des maillons importants dans une collectivité ou dans une entreprise.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise que les élus du personnel s'inscrivent dans une logique collaborative, mais il regrette qu'ils commencent à être visés alors que les services sont souvent très en tension.

Madame Sylvie DURAND répond que les élus de la collectivité seront vigilants sur ce sujet, de même que la direction générale et la DRH.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, la remercie. En 2023, son syndicat a remonté un problème par écrit et il a été traité. Elle saura faire remonter des propos qui pourraient être gênants.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, redit que les écrits sont indiscutables. Monsieur RENOIR a précédemment indiqué ne pas connaître de personnes qui n'ont pas été promues en raison de leur exercice syndical. Ce n'est pas cette raison qui est invoquée. Le problème est très complexe.

Madame Sylvie DURAND comprend qu'il s'agit parfois de remarques insidieuses.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, confirme que c'est souvent le cas alors que cela n'existait pas auparavant.

Madame Sylvie DURAND répète qu'il sera fait preuve de vigilance.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, confirme que ce sont des remarques récurrentes par rapport à des élus qui sont censés représenter le personnel. Cela peut être entendable une fois, mais pas lorsque c'est répétitif.

Concernant les nécessités de service, la CGT communique les dates de réunion de ses représentants pour l'ensemble de l'année. Or, certaines directions invoquent systématiquement des nécessités de service, sans autre précision, alors qu'elles peuvent anticiper.

Madame Sylvie DURAND explique que la nécessité de service doit être considérée dans sa définition pleine et entière.

Bien que ce soit évident pour Madame Sylvie DURAND, **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, pour le syndicat CGT, argue que ce n'est pas le cas pour tout le monde.

S'il faut le répéter, **Madame Sylvie DURAND** atteste que ce sera fait.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ajoute qu'il faut l'écrire. Si ce n'est pas écrit, c'est ensuite plus difficile à faire entendre.

Madame Sylvie DURAND est en phase avec les élus du personnel : il n'existe pas de restrictions par rapport au syndicalisme.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en prend acte.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, mentionne des coquilles au sein du document, notamment au niveau des voix aux dernières élections mentionnées à l'article 11, page 8.

À l'article 17, il est écrit : « *les travailleurs syndicaux à temps complet doivent gérer leur temps de travail en accord avec leur section syndicale* ». Il faut ajouter « *ou organisation syndicale* ». Ce n'est pas la même chose.

Il aborde ensuite le cas des détachés permanents qui ne peuvent pas opposer des heures supplémentaires ou des ATT à la DRH. Il souhaite savoir si les détachés permanents ont la possibilité d'avoir des compensations comme des jours de RTT.

Il indique enfin que l'étude des dossiers n'est pas réalisée par le Comité technique (CT), mais par le CST.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite faire un rappel concernant la transmission de l'information et notamment des procès-verbaux des CST. Beaucoup de directions et de services ne communiquent pas ces documents. Il pourrait parfois être considéré qu'il existe une obstruction par rapport à la transmission des informations.

Monsieur Gilles RENOIR fera un rappel à l'ordre, car un procès-verbal validé est systématiquement transmis aux encadrants. Charge à eux de le diffuser ensuite à leurs équipes par tous les moyens dont ils disposent.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, réplique que des rappels sont effectués depuis des années, sans succès. Auparavant, les organisations syndicales communiquaient par voie de presse interne à l'ensemble du personnel de manière trimestrielle. Elles pouvaient ainsi faire part des interventions des élus du personnel au sein du CST. Les agents disposaient donc d'un minimum d'informations. Aujourd'hui, les procès-verbaux sont transmis à l'encadrement, mais aucun élément ne redescend au niveau des agents. Or, les comptes rendus doivent être accessibles à l'ensemble des agents.

Madame Ketty COVEMAERKER répond que le nouvel intranet aura une rubrique dédiée aux organisations syndicales. Ces dernières pourront y déposer des informations.

Elle prend note que les procès-verbaux ne sont pas diffusés. En comité de direction, elle indiquera qu'il s'agira de désigner un pilote par lieu afin qu'il affiche les procès-verbaux.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, signale que des panneaux syndicaux n'ont pas été installés dans tous les bâtiments. Aussi, sur certains sites, les panneaux syndicaux sont beaucoup trop petits pour les quatre organisations syndicales.

Madame Edwige ESPINOSA, pour le syndicat CGT, confirme que le bâtiment situé au 15 rue Bérégovoy n'a pas de panneau syndical.

Elle souligne ensuite que plusieurs salariés n'ont pas accès à l'intranet, notamment les animateurs dans les écoles. Ces agents aimeraient pouvoir y accéder.

Madame Ketty COVEMAERKER y travaille, mais en termes de sécurité il n'est pas évident de pouvoir fournir une adresse mail à chaque agent. Des solutions sont recherchées, car chaque agent devrait pouvoir avoir accès à l'intranet.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ne comprend pas que les organisations syndicales n'aient pas la possibilité de diffuser une *newsletter* pour informer les agents de manière trimestrielle. Ces derniers pourraient indiquer ne pas vouloir être destinataires de ces informations. Il est par ailleurs possible de sécuriser les *newsletters*.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande pourquoi une *newsletter* sur la sédentarité arrive dans toutes les boîtes aux lettres.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute qu'une *newsletter* résoudrait la question des panneaux syndicaux.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle que la Ville et l'Agglomération disposent de plus d'une cinquantaine de sites (*établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), pôles petite enfance, écoles, et ainsi de suite*). Lorsqu'une information syndicale doit être délivrée, les élus sont contraints de faire le tour des 50 sites avec un véhicule motorisé et du papier. L'exercice peut paraître quelque peu hors du temps. La CFDT est attachée aux contacts physiques avec les agents pour les écouter, les entendre et les accompagner, mais également au numérique qui est moins accidentogène ou chronophage.

Lorsqu'il était agent dans une autre collectivité au sein de la Région des Pays de la Loire, il recevait les informations syndicales par mail. Les agents pouvaient signifier qu'ils ne souhaitaient pas en être destinataires. Le protocole de sécurité était de très haut niveau et existe toujours. Monsieur DURQUETY entend les problématiques de sécurité, mais il est possible de transmettre l'information à la DSI afin qu'elle l'envoie à l'ensemble des boîtes mail actives. Une communication trimestrielle ou semestrielle semble pertinente.

Madame Sylvie DURAND prend note de l'ensemble des remarques des élus du personnel. Il sera procédé à des vérifications juridiques s'agissant de la transmission des informations syndicales par le biais de mails.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, revient à la transmission des documents papier. Il pense qu'il ne faut pas simplement rappeler aux directeurs et aux chefs de service qu'ils ont la possibilité, mais il faut leur imposer. Dans le cas contraire, la transmission des documents n'est pas effective dans la majorité des services.

Madame Sylvie DURAND répond qu'ils doivent redescendre l'information.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, suggère de procéder à un vote sur le protocole portant sur l'exercice du droit syndical et à un autre vote sur la charte sur la reconnaissance du parcours syndical.

Madame Sylvie DURAND demande si tous les élus du personnel acceptent de procéder à un vote scindé.

Les élus du personnel abondent dans ce sens.

Madame Sylvie DURAND soumet au vote la charte sur la reconnaissance du parcours syndical.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que la charte n'a pas encore été abordée.

Madame Sylvie DURAND pensait que la discussion avait été globale.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale que les organisations syndicales ont émis des propositions sur cette charte.

Madame Kitty COVEMAERKER souligne que la charte a été abordée.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'inscrit en faux, sachant que le protocole a essentiellement été évoqué.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations concernant la charte.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, répète avoir émis des propositions, mais il ne sait pas si elles ont été prises en compte par l'administration.

À la page 2, il est question d'une page dédiée sur l'intranet. Les organisations syndicales souhaitent pouvoir adresser une *newsletter* mensuelle ou trimestrielle à chaque agent par le biais de la messagerie interne.

Madame Sylvie DURAND fait observer que cela ne peut pas être ajouté pour l'instant. L'administration vérifiera d'un point de vue juridique.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, aurait préféré que ce thème soit discuté. Madame DURAND rejoint certains propos de la CGT, mais il faudrait toiler le texte. Pour cette raison, la CGT ne validera pas le protocole.

Il poursuit par une autre proposition : pouvoir s'entretenir avec le directeur ou la directrice général(e) une fois par an à la demande du permanent syndical.

Madame Ketty COVEMAEKER répond que sa porte est ouverte. Il n'est donc pas nécessaire de faire figurer ce point dans la charte. Lorsqu'un syndicat a besoin d'un rendez-vous, il peut se rapprocher d'elle. L'entretien peut avoir lieu plus d'une fois par an.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en vient aux agents bénéficiaires d'une décharge à temps complet et suggère qu'il soit écrit : *« il faut notamment permettre d'assurer la possibilité pour ces agents de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principal sans difficulté majeure et, le cas échéant, identifier et mettre en perspective les formations ou accompagnements qui pourraient s'avérer nécessaires, ainsi qu'un dispositif d'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience (VAE). »* Il existe aujourd'hui un dispositif d'accompagnement à la VAE pour les agents détachés à temps complet et qui souhaitent reprendre une activité.

La charte émane à l'origine d'AXA. La CGT s'est procuré le document dans sa globalité. Un certain nombre d'éléments ont été supprimés, notamment s'agissant des représentants syndicaux permanents. C'est le cas pour l'évolution de carrière et la rémunération. Il était initialement écrit : *« pour les représentants syndicaux permanents, à la demande de l'organisation syndicale, d'un commun accord avec la DRH, il sera engagé un bilan de compétences avec l'appui d'un organisme extérieur. Cela permettra de vérifier les compétences et les connaissances acquises, ainsi que les responsabilités exercées en tant que permanents durant l'exercice prolongé (8 ans minimum) d'un mandat de représentation du personnel, et pourra motiver et justifier le cas échéant une évolution de carrière. Exemple : responsable d'un secrétaire général de syndicat à plus de 50 %, de catégorie B. Ce dispositif est en dehors de la validation des acquis de l'expérience en cas de reprise de l'activité professionnelle. Pour les représentants semi-permanents, il sera vérifié, à l'occasion de l'entretien annuel prévu dans la présente charte ou à la demande du représentant semi-permanent, que l'évolution de carrière se fait au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Si tel n'était pas le cas, une explication serait donnée sur les raisons de cette différence d'évolution. Pour les représentants non permanents, en concertation avec la hiérarchie concernée, rencontre une fois tous les deux ans de chacun des représentants du personnel non permanents, dans les mêmes conditions que les représentants semi-permanents telles que précisées ci-dessus. »*

Monsieur Gilles RENOIR revient sur la possibilité de rencontrer l'ensemble des représentants du personnel une fois tous les ans. Il n'est pas nécessaire de le mentionner. Au même titre que la directrice générale des services reçoit les représentants syndicaux à leur demande, Monsieur RENOIR le fait également. Il n'a dit à aucun moment qu'il ne recevrait personne. Il n'est pas utile de l'écrire, car cela laisse sous-entendre que ce n'est pas le cas.

Concernant les représentants semi-permanents, écrire qu'il sera vérifié à l'occasion d'un entretien individuel que l'évolution de carrière se fait au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés laisse également sous-entendre que ce n'est pas le cas. Or, Monsieur RENOIR assure que l'activité syndicale d'un agent n'est absolument pas prise en compte pour un avancement de grade et une promotion interne. Si des remarques ont pu être émises par des encadrants lors d'entretiens professionnels, elles ont toujours été corrigées à la demande de la DRH. À aucun moment, la CGT ne pourra lui opposer la situation d'un agent qui s'est vu refuser un avancement de grade ou une promotion interne parce qu'il avait une activité syndicale. Cela n'a pas sa place dans la collectivité.

Quant aux représentants permanents, Monsieur RENOIR indique qu'il est hors de question qu'un organisme extérieur à la collectivité ait voix au chapitre sur l'appréciation donnée à un poste. Il ne revient pas à un organisme extérieur de décider si un poste relève d'une catégorie A, B ou C, mais à la collectivité qui fait son choix. Un bilan de compétences n'est donc pas nécessaire pour le déterminer.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, fait remarquer que le DRH et la DGS affirment qu'il n'est pas nécessaire d'écrire ces éléments dans la charte, car leur porte est ouverte. La CGT ne le remet pas en cause. Cependant, depuis qu'elle a rejoint la collectivité, elle a connu plusieurs DGS avec des fonctionnements différents. Écrire ces éléments dans la charte permettrait d'officialiser un fonctionnement établi. Prendre le temps d'échanger sur ces sujets et de les écrire vise à laisser une trace et acte quelque chose. Si le DRH et la DGS estiment qu'acter ces éléments oralement suffit, Madame RAYNAUD-CAFFORT en déduit qu'il faut arrêter de perdre du temps en échangeant. Elle ajoute qu'il est possible de ne signer ni la charte ni le protocole, sachant que des textes de loi expliquent ce qu'est l'exercice du droit syndical. Il n'y a pas de fausse proposition et de fausse discussion. Soit le CST décide que ces éléments peuvent utilement être discutés et il avance, soit chacun reste campé sur ses positions et le sujet est clos.

Madame Sylvie DURAND demande si les élus du personnel ont d'autres remarques à émettre.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, n'avait pas forcément les mêmes réflexions que la CGT, car son syndicat n'a pas de délégué permanent, mais il s'agit d'une vraie question. Pour un agent qui a une décharge permanente et qui dépend de la collectivité, il paraît logique de mettre en place un processus de rééquilibrage de la compétence. Il est primordial de travailler autour de la réintégration dans le champ professionnel. Le CST doit avancer sur ce point. La VAE est un bon processus qui permet ensuite d'acter l'évolution de carrière et la professionnalisation.

Madame Sylvie DURAND éprouve des difficultés à entendre qu'il faut toujours écrire davantage. Un agent qui dispose d'une décharge à temps complet et qui doit revenir dans la collectivité se verra octroyer les moyens pour ce faire en bonne intelligence. Il n'est pas nécessaire de l'écrire, car cela semble logique. Madame DURAND ne voit pas l'intérêt de l'inscrire dans la charte, car cela ne permet pas d'ouverture.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, travaille dans un service où l'écrit est la matière principale. L'écrit permet de caler un certain nombre de choses.

Madame Sylvie DURAND est favorable à l'écrit, mais ajouter pour ajouter n'est pas utile.

Madame Ketty COVEMAEKER revient sur les promotions et les avancements de grade. Monsieur RENOIR est extrêmement attentif à l'égalité de traitement. Elle ne nie pas que certains propos peuvent être tenus, mais rappelle que l'encadrement direct n'est pas le seul décisionnaire en matière d'avancement de grade ou de promotion. Aussi, elle est vigilante par rapport à l'existence de problèmes relationnels.

Après avoir constaté qu'il n'y avait pas d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet au vote la charte sur la reconnaissance du parcours syndical.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3) ABSTENTIONS : SUD (1) VOTE CONTRE : CGT (2), FO (1)	VOTE POUR : 6 voix

Madame Sylvie DURAND soumet ensuite au vote le protocole portant sur l'exercice du droit syndical.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3), FO (1), SUD (1) VOTE CONTRE : CGT (2)	VOTE POUR : 6

Point n° 7 : Actualisation des Lignes directrices de gestion

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que la présentation du document faite suite à l'intégration des personnels au CIAS. Comme les agents de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS, ils doivent bénéficier en 2024 d'avancements de grade et de promotions internes. Afin de le faire dans les mêmes conditions que les autres agents, ils doivent se voir appliquer des lignes directrices de gestion.

Par ailleurs, depuis l'adoption des lignes directrices en 2020, le cadre statutaire, ainsi que le cadre réglementaire et législatif ont été modifiés. Il convenait donc de les actualiser. L'intégralité des cadres d'emploi ont donc été modifiées. De même, les critères réglementaires en termes d'avancement de grade et de promotion interne ont été modifiés à la fin de l'année 2023, dans le sens d'une plus grande souplesse. Ils ont été inclus dans le document. Cela a conduit à revoir les possibilités en termes d'avancement de grade et de promotion interne pour 2024.

Grâce à la réforme, des possibilités supplémentaires sont octroyées, mais elles ne concernent pas l'intégralité des cadres d'emploi. Cela ne permettra pas d'offrir une promotion ou un avancement de

grade à l'ensemble des agents qui remplissent les conditions, mais il s'agit toujours de possibilités supplémentaires.

Monsieur RENOIR rappelle qu'il existait jusqu'à présent trois possibilités statutaires pour bénéficier d'une promotion. Les recrutements opérés au sein de la collectivité sont pris en compte. Trois recrutements étaient nécessaires pour avoir une possibilité. Il n'en faut désormais plus que deux. Il y a par ailleurs une clause de sauvegarde. Le ratio de 1 pour 3, qui est maintenant de 1 pour 2, pouvait être appliqué à 5 % de l'ensemble des agents titulaires dans le cadre d'emploi. Le taux est passé à 8 % et offre des possibilités supplémentaires. Enfin, quand la collectivité n'avait pas assez recruté sur un cadre d'emploi, il suffisait d'avoir procédé à un recrutement sur trois ans pour avoir une possibilité supplémentaire la quatrième année. Le délai a été abaissé à deux ans.

En ce qui concerne les promotions, cela conduit à avoir quatre possibilités de nomination en 2024 sur le cadre d'emploi des attachés et deux s'agissant des rédacteurs. Sur le cadre d'emploi d'ingénieur, Monsieur RENOIR confirme qu'il n'y aura qu'une possibilité, de même que sur le cadre d'emploi de technicien. Concernant la filière culturelle, il y aura une possibilité sur le cadre d'emploi des assistants de conservation, une possibilité sur le cadre d'emploi des attachés de conservation et une possibilité sur celui des bibliothécaires.

S'agissant des avancements de grade soumis à quota qui concernent exclusivement des agents de catégorie B, il y a toujours deux possibilités. Premièrement, des lauréats de l'examen professionnel sur le grade (*principal de 2^e classe ou de 1^{re} classe*), sachant que pour un lauréat nommé, il est possible d'en nommer trois au choix. Deuxièmement, si pendant deux ans on ne peut pas nommer de lauréat, cela ouvre une possibilité. À ce titre, un agent a réussi l'examen professionnel de technicien principal de 1^{re} classe. Il sera donc possible de nommer trois autres agents non lauréats, mais qui remplissent les conditions statutaires. Il y aurait donc quatre lauréats pour un avancement de grade de technicien principal de 1^{re} classe. Il y aura ensuite une possibilité sur la filière sportive (ETAPS), principal de 1^{re} classe. Sur la filière culturelle, nous avons une possibilité pour le grade d'assistant de conservation principal de 1^{re} classe et d'assistant de conservation principal de 2^e classe. Il y a également une possibilité pour l'avancement au grade d'assistant d'enseignement artistique principal de 1^{re} classe. Il y a enfin une possibilité pour le grade d'animateur principal de 1^{re} classe.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, en déduit que rien n'est proposé pour la filière administrative.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'il n'y a aucun lauréat à l'examen professionnel et que durant les deux dernières années ont été nommés un rédacteur principal de 1^{re} classe ou un rédacteur principal de 2^e classe.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, revient sur les trois postes d'agent technique principal de 1^{re} classe et demande si Monsieur RENOIR aura suffisamment d'agents à nommer.

Monsieur Gilles RENOIR répond par l'affirmative.

Un dernier élément est à prendre en compte à propos des lignes directrices de gestion : le souhait d'avoir une cohérence avec la refonte du régime indemnitaire qui doit s'amorcer au dernier trimestre 2024 avec une mise en œuvre en 2025. L'idée consiste à se mettre en cohérence avec les critères

d'avancement de grade. La collectivité doit être cohérente avec l'articulation selon les groupes et les fonctions, ainsi que leur prise en compte dans le cadre des lignes directrices de gestion. Il ne s'agit pas de modifier l'existant en termes de critères d'ancienneté. Ces derniers seront revus en même temps que le régime indemnitaire.

Madame Lise LAMBERT, pour le syndicat CFDT, demande s'il est possible qu'un agent qui a été lauréat de l'examen professionnel de rédacteur principal 1^{re} classe en 2023 ne soit pas nommé en 2024.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il est tenu compte des examens professionnels, mais que tout dépend de la date de parution de la liste d'aptitude. La DRH ne peut éditer qu'un seul tableau d'avancement par an. Il prend l'exemple du cadre d'emploi des rédacteurs principaux de 1^{re} classe. En 2024, si un agent est lauréat à l'examen, mais après la parution de la liste des avancements de grade, cela ne pourra être pris en compte qu'en 2025.

Après s'être assurée que les membres du CST n'avaient pas de remarques supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 8 : Fermeture de l'EHPAD « La bienvenue » de Dompierre-sur-Yon

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que la fermeture de l'EHPAD La bienvenue doit être soumise à l'avis des membres du CST. Lors du prochain conseil d'administration du CIAS, la suppression de l'ensemble des postes inscrits au tableau des effectifs sur l'EHPAD de Dompierre-sur-Yon sera présentée.

14 agents étaient en poste au 1^{er} janvier 2024. 10 agents ont retrouvé un poste dans un des EHPAD de l'Agglomération. Il n'a été procédé à aucune affectation d'office. Plusieurs possibilités leur avaient été offertes et les agents se sont positionnés sur les structures de La Roche-sur-Yon, La Ferrière et Mouilleron-le-Captif. Deux autres agents ont choisi de rejoindre d'autres établissements en dehors de l'Agglomération. Une animatrice travaillait à 50 % au sein de l'EHPAD, mais également sur un groupe d'entraide mutuel (GEM) à Challans. Elle a un projet en cours soumis à la validation de l'Agence régionale de santé (ARS) pour intégrer ce GEM à hauteur de 100 %. L'ARS a pris un peu de retard

dans le traitement du dossier. Pour l'instant, cet agent continue son travail d'animatrice à 50 % dans d'autres EHPAD de La Roche-sur-Yon, dans l'attente de savoir comment son projet sera traité. Enfin, d'autres postes ont été proposés au sein du CIAS à la directrice de l'EHPAD. Elle les a pour l'instant refusés. Si la situation n'évolue pas, une procédure de licenciement sera enclenchée.

Un représentant du personnel souhaite savoir s'il s'agira d'un licenciement économique.

Monsieur Gilles RENOIR répond par la négative. Ce sera un licenciement statutaire. L'employeur avait l'obligation de proposer des postes à cet agent. Des postes de directrice lui ont été proposés sur d'autres structures. Elle les a refusés. Aucun autre poste ne pouvant lui être proposé, l'agent devrait être licenciée, sauf si elle change d'avis.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'enquiert du motif.

Monsieur Gilles RENOIR évoque le motif suivant : suppression de poste, avec une obligation de reclassement dans la mesure du possible et si l'agente le souhaite.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, interroge sur les motivations de l'agent.

Monsieur Gilles RENOIR explique que l'agent n'a pas fait le deuil de l'EHPAD de Dompierre-sur-Yon et ne se sent pas en mesure de reprendre la direction d'un autre établissement.

Madame Ketty COVEMAERKER ajoute que la collectivité a financé un accompagnement.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, regrette la disparition d'un EHPAD public au sein de l'Agglomération de La Roche-sur-Yon. La CFDT reste attachée à ce modèle d'EHPAD public qui a fait ses preuves et qui n'a plus à en faire. Cependant, la CFDT a conscience que cet EHPAD d'une vingtaine de lits ne pouvait plus répondre à un souhait d'équilibre budgétaire. Les études prouvent que 80 lits par EHPAD sont nécessaires pour tendre vers un équilibre entre les recettes et les charges.

La CDFT restera attentive au développement de l'existant, si la collectivité souhaitait conforter les EHPAD publics, dont le savoir-faire n'est plus à démontrer.

Enfin, la CFDT donne un *satisfecit* à la DRH pour l'accompagnement qui a été fait en direction des agents qui devront quitter leur outil de travail. Le fait que 10 agents sur 14 aient fait l'objet d'un reclassement n'est pas anodin.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que les postes seront supprimés du tableau des effectifs du CIAS, mais que les lits ne le seront pas. Ils seront intégrés dans le cadre d'un projet plus global.

Madame Ketty COVEMAERKER corrobore ces propos. Les places n'ont pas été perdues. L'ARS et le Département ont accepté d'attribuer la totalité des lits au CIAS de l'Agglomération de La Roche-sur-Yon.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, signale que la problématique d'accueil des personnes âgées sur le territoire a souvent été évoquée en CST. Les listes d'attente sont longues et la possibilité d'offrir des lits est plus que limitée. C'est un moindre mal que les lits aient été conservés. Elle demande également si les critères d'admission en EHPAD restent les mêmes (âge notamment).

Madame Cécile DALAIS confirme que les critères sont identiques.

Madame Sylvie DURAND explique que l'aval de l'ARS est requis pour créer un nouvel établissement. Il s'agirait donc plutôt d'augmenter le nombre de lits dans les EHPAD existants.

Madame Ketty COVEMAERKER évoque un projet de construction d'un nouvel EHPAD. Faute de chambres, les 26 lits n'ont pas pu être octroyés aux EHPAD existants. Le nombre de chambres sur un territoire ne dépend pas uniquement de la collectivité, mais également d'autorisations provenant de l'ARS et du Département. Ces derniers ont un droit de regard sur le type d'EHPAD et sa conception. Contrairement aux autorités de tutelle, la collectivité n'est pas libre de construire de nouveaux EHPAD à sa guise. En revanche, les 26 lits sont maintenus.

Madame Sylvie DURAND ajoute que le CIAS est une force supplémentaire pour appuyer ces demandes.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote relatif à la suppression des postes.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 7	Nombre de votants : 6
VOTE POUR : CFDT (3), FO (1), SUD (1) ABSTENTIONS : CGT (2)	VOTE POUR : 6

Point n° 9 : Mise en œuvre des indemnités forfaitaires complémentaires pour élection attribuées aux agences du CIAS

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

Monsieur Gilles RENOIR explique que la mise en œuvre des indemnités forfaitaires complémentaires pour élection existait déjà pour les agents de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS. Les agents pouvaient donc participer aux opérations électorales dans le cadre de la tenue de bureaux de vote ou du *back-office* (*logistique, informatique, événementiel*). Ils bénéficiaient d'une indemnisation depuis plusieurs années. L'idée consiste à permettre aux agents du CIAS qui le souhaitent de bénéficier des mêmes indemnités que leurs collègues de la Ville, de l'Agglomération et du CCAS.

En l'absence d'autres remarques, **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> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6

Point n° 10 : Renouvellement de la convention avec Territoria pour le contrat de prévoyance

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que le centre de gestion a sollicité la collectivité la semaine précédente, car la convention liant cette dernière à Territoria arrive à son terme à la fin de l'année 2025 s'agissant du contrat de prévoyance. Le centre de gestion souhaite proposer la même chose aux collectivités, mais à l'échelle de la Région et plus du Département comme c'était le cas jusqu'à présent. La collectivité doit donc se positionner pour pouvoir bénéficier du marché. Au vu des tarifs pratiqués, ne pas le faire sera une très mauvaise solution. L'avis du CST est donc requis.

Monsieur Olivier PERROUX, pour le syndicat FO, comprend que l'objectif est d'économiser de la charge pour la collectivité.

Monsieur Gilles RENOIR évoque un double objectif : obtenir des tarifs plus intéressants et avoir une meilleure couverture pour les agents.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, s'interroge sur l'existence d'une prestation supplémentaire issue d'une négociation.

Monsieur Gilles RENOIR répond que ce n'est pas le cas. L'objectif est qu'un maximum de collectivités se réunissent à l'échelle de la région pour avoir des prix et des offres plus intéressants. Un certain nombre d'options supplémentaires peuvent être demandées par les agents (*capital décès, risque invalidité, aide à domicile*). Il peut exister une différence de tarif entre deux prestataires.

Il ajoute qu'il n'est pas certain qu'en 2026 Territoria soit le nouveau prestataire de la collectivité.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, comprend que le centre de gestion a sollicité la collectivité pour qu'elle adhère à un groupement de commandes.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le centre de gestion a sollicité toutes les collectivités de Vendée.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, souhaite savoir s'il serait possible de procéder de la sorte pour la complémentaire santé.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que c'est possible, mais que ce n'est pas forcément la volonté du centre de gestion. Il ne sait pas s'il serait pertinent pour les agents d'avoir l'obligation de passer par une mutuelle santé plutôt que par une aide pour choisir leur propre mutuelle.

En l'absence d'autres remarques, **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> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3), CGT (2), FO (1) SUD (1)	VOTE POUR : 6 voix

Point n° 11 : Questions diverses

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, interpelle l'administration concernant Chronotime, le logiciel de gestion du temps. De plus en plus d'agents font remonter des doléances. Les banques de temps n'ont pas été actualisées au 31 décembre 2023 et les éléments ont disparu du logiciel. C'est problématique, car les agents ne peuvent plus accéder à l'ancien logiciel pour procéder à des vérifications.

Par ailleurs, un nouveau temps de travail est imposé à certains agents sans qu'il en ait été discuté en amont. Or, les agents devaient donner leur avis dans le cadre d'un aménagement du temps de travail. Des temps et des horaires sont imposés sans ARTT. Dans certains services, le quota s'arrête à 25 heures alors qu'il explose pour d'autres services. Il n'y a donc aucune équité de traitement concernant la gestion du temps de travail. Monsieur JAMONNEAU signale que beaucoup d'agents s'interrogent, mais n'obtiennent pas forcément de réponse. Il faut apporter un renfort à l'agent qui s'occupe de la gestion du temps sur Chronotime, car de nombreux agents rencontrent des difficultés.

S'agissant de la gestion des banques de temps, **Monsieur Gilles RENOIR** confirme l'existence de dysfonctionnements. Ils ne sont pas liés à des problématiques de ressources humaines, mais à des difficultés techniques. Le prestataire est en train de traiter des tickets. Lors du passage à Chronotime, Gestor n'a pas été supprimé. Il est donc possible d'accéder aux compteurs de l'ensemble des agents qui badgeaient. Il ajoute que si les agents passent autant de temps sur la gestion de leur banque de temps, il ne doit pas leur rester beaucoup de temps sur leurs fonctions. L'agent en charge de la gestion du temps a pu recevoir jusqu'à 11 appels d'un même agent sur une journée. Monsieur RENOIR sait que le temps de travail est important pour les agents et qu'il est hors de question d'offrir une minute à la collectivité, mais cette dernière n'a pas pour objectif de leur voler du temps.

La question portant sur les 25 heures n'est pas due à un problème avec Chronotime. Le principe est le suivant : tout ce qui dépasse 25 heures le 28 du mois est écrêté. Il n'est pas possible de faire plus

de 35 heures. Des raisons de service (*gestion de dossiers importants, astreintes*) peuvent toutefois justifier un dépassement de ces 25 heures. Cela fonctionne parfaitement dans certaines directions. Pour celles qui n'ont pas l'habitude, la DRH devra certainement communiquer. Ce principe n'a rien à voir avec Chronotime.

Quant à la disparition de plannings ou d'ARTT, Monsieur RENOIR explique que cela n'a aucun rapport avec Chronotime. Il comprend qu'un changement de planning ou de temps de travail est imposé à des agents. Chronotime ne fait que reprendre les données fournies par l'encadrement.

Si le règlement temps de travail n'est pas respecté, Monsieur RENOIR invite les élus du personnel à l'alerter. Il se rapprochera ensuite du directeur concerné.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait observer que dans son service les données étaient erronées pour les dix agents. Ils ont tous fait une capture d'écran avant la fin de l'année 2023.

Monsieur Gilles RENOIR précise que le travail réalisé par Madame FOUCAULT sur toutes les directions en 2023 a consisté à récupérer les plannings et à les inscrire sur Chronotime avec le profil de chaque agent. Comme n'importe quel logiciel, Chronotime ne restitue que les données qui lui ont été fournies en amont. Le logiciel est loin d'être parfait, mais tout ne vient pas de Chronotime.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ne parle pas que de la technique. Les outils qui se mettent en place ont un effet induit.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que cela peut engendrer des inquiétudes et des crispations.

Madame Sylvie DURAND invite la CGT à poser sa seconde question diverse.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle que l'application du SMA a été validée sans l'aval des organisations syndicales. Elle a notamment été mise en œuvre lors de grèves. La CGT demande le respect de la mise en œuvre du SMA.

À la suite d'un appel à la grève dans un groupe scolaire, la CGT a pu constater que le SMA n'avait pas été respecté. La maternelle du groupe scolaire Marcel-Pagnol était fermée, car les enseignants étaient en grève. Le SMA n'était prévu qu'au niveau de l'éducation. Un certain nombre d'enfants n'étaient pas sur site. La direction éducation a désigné 7 agents, sachant qu'elles étaient 12 sur le site au global, pour 84 enfants. Le protocole stipule que la mise en place du SMA est soumise à la présence d'un adulte pour 20 enfants. Pour 84 agents, 5 agents étaient nécessaires et pas 12. À noter que les 7 agents désignés s'étaient préalablement déclarés grévistes. Par ailleurs, la responsable de restauration était sur site, car elle avait été désignée. Or, il n'y avait pas de repas et les agents grévistes doivent être remplacés sur les fonctions qu'ils assument durant la période concernée. Selon la CGT, il existe donc un dysfonctionnement.

Lors de la mise en place du précédent SMA, la direction avait adressé la liste des personnes désignées. Cela n'a pas été le cas dans le cadre de la dernière grève. Si le SMA n'est pas respecté lors de la prochaine grève, la CGT se laissera le droit de procéder à un recours administratif. Ce point avait été déjà évoqué en CST concernant les EHPAD. Lors d'une grève, les agents avaient été désignés et la liste n'avait pas été remise.

Madame Sylvie DURAND demande si les agents ont d'autres questions diverses à émettre.

En accord avec Monsieur RENOIR, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, a transmis ses questions à la suite de la réunion préparatoire. Les questions sont en lien avec sa déclaration liminaire.

Le syndicat SUD CT demande une réflexion urgente, déconnectée du travail du cabinet Émergences qui travaille avec une visée de dix ans sur l'organisation de travail des médiathèques, des pôles et des sites en lien avec des conditions de travail correctes. Cette réflexion, portée par le service des médiathèques, pourrait se faire avec l'équipe de direction et les responsables de pôles sans le veto systématique du directeur des affaires culturelles. Le syndicat SUD demande que cette réflexion menée par le service des médiathèques permette à tous les agents et agentes des médiathèques, direction comprise, de travailler ensemble sans opposition.

Monsieur Nicolas GAZO comprend la logique du projet de territoire qui a été lancé, mais pour le réussir il faut regarder sur quoi l'on s'inscrit réellement, au risque de ne pas l'atteindre.

Madame Ketty COVEMAEKER a reçu Monsieur Nicolas GAZO à ce sujet. Elle a entendu ses propos et est en train d'examiner la question. Une réponse sera prochainement apportée.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, rappelle que des courriers ont été adressés à Madame Ketty COVEMAEKER. SUD est le porte-parole des agents. Lorsque SUD pose des questions, il attend des réponses. Monsieur GAZO a entendu que la question avait été prise en considération.

Madame Sylvie DURAND suit ce sujet en lien avec la Direction générale.

En l'absence d'autres questions diverses, elle remercie les élus du personnel pour leur participation et lève la séance.

La Présidente,

Signé numériquement le 24/05/2024
par DURAND Sylvie

3ème membre du Bureau Instance paritaires, relations avec les organisations syndicales

La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,

Monsieur Jacky GODARD

Jacky GODARD



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,

Monsieur Nicolas GAZO

Le/...../2024