

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 11 OCTOBRE 2024

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Madame Kitty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, et **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Monsieur Yannick DAVID, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant, et **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

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

- Pour la CGT :

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

- 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

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 aborde le premier point.

Point n° 1 : Validation des PV des CST des 14 juin, 25 juin et 2 juillet 2024 (vote)

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations concernant le procès-verbal du 14 juin 2024.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, indique qu'au point 8 relatif au projet du service prévention médiation, et plus précisément à la page 24, ce n'est pas Madame Sylvie DURAND qui a apporté une réponse, mais Monsieur Gilles RENOIR et Madame Kitty COVEMAERKER.

Madame Sylvie DURAND répond que l'enregistrement sera réécouté et que le procès-verbal sera corrigé le cas échéant.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en vient ensuite aux questions diverses, à la page 28, et notamment sur la réglementation correspondant au temps de formation. La CGT a récemment interpellé la direction des ressources humaines (DRH) à ce sujet, car il semble que la règle ne soit pas claire pour tous les agents et qu'il existe encore des disparités de traitement de ces heures.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, confirme que la CGT a adressé un mail à la DRH le 25 septembre en reprenant le protocole d'accord sur le temps de travail, dont la page 9 précise : « *le temps inclus, qui a trait à tout le temps passé par un agent de la collectivité dans le service ou à l'extérieur de ce dernier dans le cadre de ses activités professionnelles, doit être considéré comme du temps de travail. Seront notamment comptabilisés à ce titre [...] le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent et autorisée par l'administration.* » Selon la CGT, le temps de formation doit donc être égal au temps de travail. La DRH a évoqué la charte de formation. Or, elle doit se référer au protocole tel qu'il est écrit et pas à une charte de formation qui n'aurait pas été modifiée. Le temps de formation est égal au temps de travail qui doit être effectué ce jour-là.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, estime que ce qui vient d'être précisé par Monsieur JAMONNEAU confirme le manque de clarté et laisse penser que le traitement est différencié en fonction des services.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'il existe une différence entre la gestion du temps de formation pour des agents qui ont un temps de travail annualisé, principalement au sein de la Direction de l'éducation, et pour des services administratifs. Conformément à la charte formation, une journée de formation correspond à sept heures. Mais le temps en plus ou en moins réalisé par rapport à la journée de formation suivie ne serait être toujours comptabilisé. Ainsi, si un agent doit travailler cinq heures et qu'il effectue sept heures dans le cadre d'une formation, la collectivité ne lui est pas redevable de deux heures. Et l'inverse est également vrai puisque la

collectivité ne demande pas aux agents effectuant normalement une journée de plus de sept de récupérer le temps non réalisé parce qu'il était en formation. Il convient d'éviter les calculs d'apothicaire. Quant au temps de travail annualisé, si un agent effectue sept heures, cela se comptabilise dans le cadre de l'annualisation. À titre d'exemple, si un agent ne devait travailler que le mercredi matin et qu'il travaille la journée complète, le différentiel doit être pris en compte dans le cadre des 1 607 heures qu'il doit réaliser durant une année. Si des incompréhensions subsistaient, Monsieur RENOIR pourrait de nouveau expliquer cette position au directeur de l'éducation.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, l'informe que les incompréhensions ne concernent pas que la direction de l'éducation. En effet, à deux reprises, un agent qui n'appartient pas à cette direction ou à un service administratif a effectué une formation d'une journée alors qu'une demi-journée était normalement non travaillée. Concernant une formation, la demi-journée n'a pas été comptabilisée et la RTT n'a pas été déplacée alors que cela a été fait pour la seconde formation. Madame RAYNAUD-CAFFORT soutient que la règle est loin d'être claire pour chacun, notamment s'agissant des encadrants. Il faudrait donc faire un rappel à tous les services. La règle doit être claire afin que l'équité soit respectée entre les agents.

Madame Sylvie DURAND invite Madame RAYNAUD-CAFFORT à préciser auprès de Monsieur RENOIR à quel service appartient l'agent mentionné.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, répond qu'il s'agit du service technique, mais que c'est le cas dans d'autres services. Il ne faut pas se concentrer sur une situation, car elle n'est certainement pas isolée. Cela crée une incompréhension et plus personne ne sait ce qu'il est ou non possible de faire. Elle répète donc que, selon la CGT, il est indispensable de réexpliquer la règle au niveau de l'ensemble des services, et ce, au-delà du fait qu'elle ne partage pas la manière de gérer cette question. La règle établie doit effectivement être claire pour tous.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'à la suite d'autres interpellations sur d'autres questions relatives au temps de travail, des engagements avaient été pris pour qu'une note de service soit adressée afin de repreciser un certain nombre de points qui n'étaient pas forcément clairs dans tous les services. La rédaction de la note n'a pas encore abouti, mais Monsieur RENOIR y inclura la partie formation. De la sorte, le positionnement sera clair et uniforme pour l'ensemble des directions.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient ensuite sur le Service minimum d'accueil (SMA) qui a été abordé lors des CST des 14 juin et 2 juillet 2024, notamment en ce qui concerne le port d'un brassard avec la mention « en grève ». Suite à son interpellation de la DRH lors du CST du 14 juin 2024, la CGT souhaite intervenir comme suit :

« La Constitution aujourd'hui autorise le droit de grève. Cette grève peut d'ailleurs être tournante, perlée, du zèle, sauvage, avec occupation, piquet de grève, sectorielle, interprofessionnelle, générale, jusqu'à satisfaction des revendications, brassard ou pas brassard, service minimum ou pas. Pourquoi ne pas demander aux salariés en congé de porter un brassard labélisé « vacances », tout en continuant de travailler, ou bien aux salariés souffrant de badger « malades » pour les comptes de la Sécurité, ou bien encore à un salarié pensionné qui continue de bosser au vu de sa petite retraite avec un brassard « en retraite » ? Quand une société libérale est liberticide à ce point, elle devrait porter un label dont on vous laisse le choix des mots et des maux.

Le 5 août 2019, le Parisien a publié l'article « Dans le Val-d'Oise, le brassard de gréviste met le feu chez les pompiers. La Direction des pompiers du département lance des procédures disciplinaires contre les grévistes arborant leur brassard. 'Pendant les gardes, une atteinte au droit de manifester', selon les syndicats. 'Juste un rappel du devoir de réserve', rétorque la hiérarchie. »

Monsieur JAMONNEAU a pu en discuter ce matin en réunion avec des pompiers grévistes de La Roche-sur-Yon qui avaient été réquisitionnés, au même titre que l'assignation de personnels de la collectivité. Une copie du document précise : « suite à des consignes de la Direction sur l'exercice du droit de grève, le port du brassard ou autre outil d'appel à la grève au sein des structures, sur les véhicules ainsi que sur les tenus est formellement interdit. Vous avez porté ce jour un brassard en violation de ces dispositions. Ce refus d'obéissance constitue une faute disciplinaire dont vous êtes personnellement responsable. Cela vous expose à une sanction. »

Monsieur JAMONNEAU estime ensuite que des points sont anormaux concernant le SMA. Une grève a été organisée le 1^{er} octobre 2024, mais sept écoles n'ont pas pu la suivre, soit une trentaine d'agents. L'Administration a validé le SMA dans les écoles, mais la CGT demande de respecter les écrits concernant les moyens de prévenance et notamment la déclaration qui doit être réalisée par l'agent à l'employeur. Le texte précise : « ce sont les dates et l'heure auxquelles les agents se déclarent grévistes auprès de leur responsable N+1 ou N+2 qui font foi, mais les encadrants suivants sont responsables du respect des délais de transmission de ces déclarations ».

Lors de la dernière grève, les agents ont signé leur document. À 12 h 30, certains responsables ont envoyé les déclarations des grévistes, d'autres à 14 h. La direction de l'éducation a refusé de prendre en compte le fait que certains salariés étaient grévistes. L'Administration a validé un document officiel précisant qu'il s'agit d'ajouter en dernière colonne la signature de l'agent avec la date et l'heure du jour de déclaration. Or, la direction de l'éducation propose un document non officiel, qui ne précise ni la date ni l'heure de signature des agents alors que cela fait foi, comme c'est indiqué dans le protocole.

La CGT alerte la DRH pour la troisième fois sur le problème du SMA et demande que les directions, au même titre que la petite enfance, respectent les documents officiels validés par l'Administration.

Au titre des questions diverses, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, reviendra sur le fait que la direction de l'éducation émet des documents parallèles à ceux produits par les ressources humaines.

Madame Sylvie DURAND refuse, car les représentants du personnel doivent adresser leurs questions diverses en amont du CST. Si ce n'est pas le cas, elles ne peuvent être abordées en séance, mais lors du prochain CST.

Elle ne revient pas sur le SMA, sachant qu'il a été adopté à la suite d'un débat. Madame DURAND souhaite que les règles soient respectées et rappelle que le SMA ne constitue pas une entrave au droit de grève, mais qu'il permet la continuité du service public.

En l'absence d'autres remarques, elle soumet au vote le procès-verbal du CST du 14 juin 2024, il est adopté.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 8
VOTE POUR : CFDT (3 voix) ; CGT (2 voix) ; FO (1 voix) ; SUD (2 voix) VOTE CONTRE : ABSTENTION :	VOTE POUR : 8 voix

En l'absence de demandes de prise de parole concernant le procès-verbal du CST du 25 juin 2024, Madame Sylvie DURAND le soumet au vote, il est adopté.

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

En l'absence d'observations sur le procès-verbal du CST du 2 juillet 2024, elle le soumet au vote, il est adopté.

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

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, déplore le délai de transmission des procès-verbaux qui est de trois ou quatre mois. Cela ne permet pas de faire une restitution aux agents qui interpellent les délégués du personnel. Les agents éprouvent des difficultés à comprendre qu'un temps aussi long soit nécessaire pour avoir un retour le plus fidèle possible par rapport à leurs questionnements. Au-delà de son observation, Monsieur DURQUETY suggère de convoquer un CST dont l'ordre du jour ne porterait que sur l'approbation des procès-verbaux. Cela permettrait une meilleure fluidité entre la tenue des réunions et les comptes rendus de celles-ci.

Madame Sylvie DURAND l'informe qu'un tel fonctionnement n'est pas envisageable, sachant qu'il faut attendre le CST suivant pour valider les procès-verbaux.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, cherche à optimiser le délai de transmission. Entre le moment où le procès-verbal est réalisé par le prestataire extérieur et le moment où les membres du CST se réunissent pour le valider, il estime qu'un certain temps peut être gagné.

Madame Sylvie DURAND explique que le prestataire retranscrit le procès-verbal qui doit ensuite être relu par le service des ressources humaines afin de corriger les erreurs ou les mauvaises interprétations, ce qui est chronophage. Par ailleurs, les trois derniers CST se sont tenus avant les congés estivaux, ce qui a également

pu expliquer l'allongement du délai. Elle interroge Monsieur RENOIR afin de savoir si les délais peuvent être raccourcis.

Monsieur Gilles RENOIR souligne que quelques jours peuvent être gagnés si les représentants du personnel adressent leurs remarques en amont de la séance suivante. Elles peuvent ainsi directement être incluses dans le document. En outre, étant donné que les délégués du personnel ont assisté aux débats, ils sont en mesure de répondre aux questions que les agents pourraient leur poser. Il serait enfin possible de transmettre aux représentants du personnel le projet de procès-verbal dès qu'il est transmis par le prestataire extérieur en précisant « non validé » ou « en attente de ». Cela permettrait aux organisations syndicales de s'appuyer sur ce projet pour apporter des éléments de réponse.

Concernant le temps de formation, **Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT**, pour le syndicat CGT, convient que la transmission du projet de procès-verbal aurait permis aux agents d'obtenir des réponses précises.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, fait observer que l'Administration doit faire preuve de vigilance afin que toutes les directions transmettent les procès-verbaux aux agents. En effet, certaines d'entre elles ne respectent pas les règles.

Madame Sylvie DURAND ne peut pas être derrière chaque direction qui doit être responsable en la matière.

Point n° 2 : Accord collectif instituant un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice de l'ensemble du personnel (Vote)

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

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que lors de la réunion préparatoire, les membres du CST ont eu l'occasion d'échanger sur le nouveau contrat de prévoyance qui prendra effet le 1^{er} janvier 2025.

Il indique que suite à l'adoption d'un accord collectif au niveau national sur le déploiement des contrats de prévoyance, les cinq centres de gestion de la région Pays de la Loire ont décidé de relancer un marché avec l'idée assez simple qu'en travaillant à l'échelle de la région plutôt qu'à l'échelle de chaque centre de gestion au niveau du département, les offres seraient plus intéressantes. Pour certains centres de gestion, et notamment pour celui de la Vendée, cela faisait écho à des annonces du prestataire actuel, Territoria Mutuelle, d'augmentations importantes à compter du 1^{er} janvier 2025 (+27 %).

Au mois d'avril 2024, la Ville, l'Agglomération, le Centre communal d'action sociale (CCAS) et le Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) ont ainsi donné mandat au centre de gestion de la Vendée afin de poursuivre la démarche. Durant l'été, la collectivité a été informée du résultat du marché qui a été remporté par le groupe Collecteam Allianz avec mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2025 si la collectivité donnait suite à la proposition. À noter que sur leur lot respectif, les autres entités de la Vendée ont conservé Territoria Mutuelle.

Monsieur RENOIR explique que l'avis du CST est demandé sur cette base, et ce, préalablement à la saisine des différentes assemblées délibérantes pour valider l'offre portée par Collecteam Allianz. Le 31 décembre 2024, le centre de gestion résiliera son contrat avec Territoria Mutuelle et il n'est donc pas possible de poursuivre avec ce prestataire sous la forme actuelle du contrat. Si jamais le CST décidait de ne pas contracter avec Collecteam Allianz, les agents ne disposeraient plus de contrat de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2025, sachant que relancer un nouveau marché uniquement pour La Roche-sur-Yon, voire y en associant d'autres collectivités est une démarche longue et complexe qui ne permettrait pas d'éviter la période de carence entre deux contrats.

Monsieur RENOIR annonce ensuite qu'il s'agit d'un marché de six ans, mais que la collectivité peut le dénoncer tous les ans moyennant un préavis de six mois. En outre, il est garanti que les taux de cotisations ne seront pas modifiés durant les trois premières années, ce qui est une assurance importante pour la collectivité d'un point de

vue financier. L'idée consiste donc à valider la participation de chaque entité lors des prochaines assemblées délibérantes sur cette base.

Il ajoute que chaque collectivité doit valider un accord collectif qui est la transposition de celui signé par les représentants au niveau régional, lequel est lui-même la transposition de l'accord national signé en 2023.

Monsieur RENOIR revient ensuite sur les principaux éléments qu'il faut retenir de l'accord collectif :

- Le maintien de la participation de la collectivité à 100 %, qu'il s'agisse :
 - o Du régime de base proposé par le prestataire (*invalidité et incapacité*). Si un agent est en arrêt de travail et qu'il passe en demi-traitement, le prestataire se substitue pour verser un complément. En outre, s'il existe une perte liée à l'invalidité, comme une mise à la retraite, la prévoyance compense
 - o Des deux options :
 - Décès : Versement d'un capital décès aux personnes que l'agent aura désignées dans le contrat
 - Perte de retraite : Versement si l'agent a été placé en invalidité en amont de son départ à la retraite

Le prochain Flash RH contiendra des formulaires d'adhésion concernant les deux options, sachant qu'il s'agit désormais d'un contrat à adhésion obligatoire alors que celui proposé par Territoria Mutuelle ne l'était pas. À noter que ce dernier étant pris en charge à 100 % par la collectivité, les agents y souscrivaient dans 99,99 % des cas. Ils devaient cependant remplir le formulaire avant de la transmettre à la collectivité ou à Territoria Mutuelle. Désormais, c'est la direction des ressources humaines qui inscrira directement les bénéficiaires au régime de base auprès de Collecteam Allianz. C'est pour cette raison que les formulaires liés aux options, qui doivent être remplis et transmis directement par les agents, seront adressés aux différentes directions. Monsieur RENOIR précise que l'Administration ne peut pas se substituer aux agents dans le cadre de cette démarche, car dans le cadre du versement du capital décès, il revient à l'agent de désigner ses ayants droit. L'ensemble des documents sera mis à la disposition des agents sur le site intranet de la collectivité et *Regards croisés* permettra par ailleurs d'expliquer la démarche.

Monsieur RENOIR poursuit en indiquant que jusqu'alors, le contrat Territoria Mutuelle était en très grande partie à destination des agents titulaires, des stagiaires de la collectivité et des agents en CDI. Dorénavant, l'adhésion obligatoire sur le régime de base concernera la quasi-totalité des types de contrats ou de positions des agents. Ainsi, seront concernés les agents titulaires stagiaires, les contractuels de droit public et les contractuels de droit privé, mais pas les vacataires ou encore certains contrats spécifiques comme les services civiques. À titre d'exemple, un apprenti ou un agent bénéficiant d'un contrat adulte relais pourra adhérer à la prévoyance si son ancienneté est d'au moins six mois dans la structure de manière continue.

Il termine en expliquant que les propositions de l'assureur sont annexées à l'accord remis aux représentants du personnel. La collectivité avait la possibilité de prendre en charge le régime de base à hauteur de 90 ou 95 % du traitement de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et du régime indemnitaire net. Elle a opté pour 95 %, ce qui représente toutefois une diminution par rapport au contrat de Territoria Mutuelle qui proposait une prise en charge jusqu'à 100 %. La DRH a procédé à des simulations sur des rémunérations moyennes et il apparaît que la baisse est d'environ 100 euros nets de prise en charge.

Madame Sylvie DURAND le remercie et s'enquiert des demandes de prise de parole.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, estime que les représentants du personnel sont mis devant le fait accompli, car la décision du prestataire a été prise par la Région.

La CGT est interpellée par le choix de Collecteam Allianz qui, contrairement à Territoria Mutuelle, n'est pas une vraie mutuelle. En effet, Collecteam Allianz appartient au Groupe Verspieren qui est le premier courtier en termes de marché. La CGT s'interroge donc sur les valeurs de ce groupe qui sont différentes d'un système mutualiste. Monsieur JAMONNEAU rappelle que les valeurs mutualistes sont basées sur une vision humaniste et sociale. La CGT est donc dubitative.

Monsieur JAMONNEAU a demandé que le document fourni par la Région soit intégré aux documents transmis aux représentants du personnel dans le cadre du CST. Les évolutions techniques des offres qui comparent les différentes propositions entre Collecteam-Allianz, Territoria Mutuelle et la MNT engendrent un certain nombre de questions. Concernant le degré effectif de solidarité, Collecteam-Allianz et Territoria Mutuelle ont obtenu la note de 8/8. S'agissant de la maîtrise financière (25 % de la note finale), chaque prestataire a obtenu 25/25. En revanche, la CGT se questionne sur le choix de Collecteam-Allianz du point de vue de la couverture des plus âgés et des plus exposés, sachant que de plus en plus d'agents de la collectivité sont concernés. Or, ce prestataire n'a obtenu que 2/4 (4 % de la note finale) alors que Territoria Mutuelle et la MNT apparaissent à 4/4.

Par ailleurs, Collecteam-Allianz propose un accompagnement psychologique, un service de téléconsultations en ligne, une prestation d'assistance, mais uniquement sur des plateformes. En revanche, Territoria Mutuelle précise dans sa réponse à l'appel d'offres qu'il est fortement impliqué à destination des plus exposés en proposant des actions concrètes et une mise en œuvre opérationnelle. Ce point est important.

Comme cela a été exposé par Monsieur RENOIR, **Madame Sylvie DURAND** rappelle que Territoria Mutuelle a proposé une augmentation des tarifs à hauteur de 27 %, ce qui ne reflète pas forcément des valeurs mutualistes.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, reviendra sur ce point par la suite.

Il poursuit par l'indice de bien-être au travail en vue d'éclairer les plans d'action nécessaires à la réduction de l'absentéisme et argue qu'il ne peut pas être recouru à des plateformes comme le propose Collecteam-Allianz, mais à du concret avec des personnes qui sont présentes pour assister et prendre en charge les agents en difficulté. C'est le cas de Territoria Mutuelle, ce qui peut donc expliquer l'augmentation des tarifs de 27 %.

De même, Monsieur JAMONNEAU constate que Territoria Mutuelle dispose d'un programme d'aide au retour à l'emploi en cas de difficulté, mais également d'actions de prévention en santé et en termes de qualité de vie au travail, d'une caisse d'action sociale, ou encore d'une commission de secours qui permet d'offrir un accompagnement social à un adhérent en difficulté. Contrairement à Collecteam-Allianz, ce n'est pas une plateforme, mais vraiment du concret.

Madame Sylvie DURAND ne croit absolument pas que l'accompagnement social a lieu en direct. Connaissant l'ensemble de ces organismes, elle assure qu'un grand nombre travaillent avec des plateformes.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, réplique que Territoria Mutuelle n'emploie pas le terme « plateforme » dans sa réponse à l'appel d'offres.

Il comprend par ailleurs que les tarifs de Territoria Mutuelle aient augmenté, car il proposait une prise en charge à 100 % contre 95 % pour Collecteam-Alliance.

Il répète que les représentants du personnel n'ont pas voix au chapitre et qu'ils ne peuvent pas demander le lancement d'un nouvel appel d'offres, car la Région a choisi Collecteam-Allianz, sachant que le contrat de Territoria Mutuelle prend fin le 31 décembre 2024. La CGT reste dubitative surtout qu'un agent perdra en moyenne 100 euros et que les agents ayant les salaires les moins élevés seront le plus impactés.

Monsieur JAMONNEAU interroge enfin Monsieur RENOIR concernant les décrets qui n'ont pas été publiés et demande s'il s'agit de décrets de mise en œuvre.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les éléments inclus dans l'accord national de 2003 n'ont pas fait l'objet de décrets d'application, c'est-à-dire que le caractère obligatoire de l'adhésion et les éléments qui doivent obligatoirement se retrouver dans un régime de base sur l'incapacité et l'invalidité n'apparaissent pour l'instant dans aucun décret. Monsieur RENOIR espère une parution rapide des décrets, mais il n'existe pour l'instant aucun cadre réglementaire sachant que le décret sur la mise en œuvre d'un contrat de prévoyance dans les collectivités modifie le cadre actuel de l'accord collectif.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en déduit qu'il est demandé au CST de valider un nouveau prestataire en l'absence de décret et sur la simple base d'un accord national qui stipule que des propositions doivent être faites.

Monsieur Gilles RENOIR fait observer que l'accord national et l'accord régional ont été validés par la très grande majorité des organisations syndicales.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, réplique que ce n'est pas le cas de la CGT.

Madame Sylvie DURAND attire l'attention sur le fait que la CGT a signé l'accord national.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, laisse les représentants de la CGT au niveau national maîtres de leur décision.

Madame Sylvie DURAND en déduit qu'au niveau de la collectivité la CGT ne suit pas ses collègues du national.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue que la CGT est une confédération qui regroupe un certain nombre de fédérations et que la fédération des services publics n'a pas validé cette application. À noter qu'au niveau de la CGT chaque syndicat est libre de valider ou non un certain nombre de points.

En cohérence avec les représentants de la CFDT au niveau régional, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, pour le syndicat CFDT, annonce que la CFDT émettra un vote favorable, et ce, pour plusieurs raisons, mais sans oublier que la proposition de prise en charge par l'employeur à 100 % remonte à quelques années, dans le cadre d'une négociation relative à l'augmentation du temps de travail. Cela faisait partie du package avec les chèques-déjeuner qui avaient été proposés dans ce cadre. Certaines organisations syndicales, dont la CFDT faisait partie, en avaient accepté le principe, c'est-à-dire que dans le compromis de l'augmentation du temps de travail, il y avait la possibilité d'obtenir des chèques-déjeuner et la prise en charge pleine et entière du coût de la prévoyance par l'employeur, options incluses.

Monsieur DUQUERTY estime que le CST se situe toujours dans le prolongement de l'accord, mais prévient que la CFDT restera vigilante afin que le prestataire ne soit pas moins-disant à l'avenir, sachant que Monsieur RENOIR a indiqué que les taux sont garantis sur trois ans.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les agents auront les mêmes garanties durant toute la durée du contrat, mais que le prix payé par la collectivité pourra évoluer à partir de la quatrième année.

Madame Ketty COVEMAERKER fait remarquer que l'augmentation des tarifs ne pourra pas excéder 15 %.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique que la collectivité pourrait se réinterroger sur ses choix si le prestataire augmentait les tarifs.

Madame Ketty COVEMAERKER rappelle que Territoria Mutuelle pouvait augmenter ses tarifs tous les ans, sachant que Collecteam-Allianz a accepté de ne pas augmenter ses tarifs pendant trois ans et de ne pas aller au-delà de 15 % à compter de la quatrième année. Cette garantie était intéressante.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, corrobore ces propos.

Madame Ketty COVEMAERKER souligne que la collectivité a hésité à lancer un appel d'offres pour le 1^{er} janvier 2026, mais qu'elle a finalement préféré le faire pour le 1^{er} janvier 2025, au vu des éléments en sa possession, c'est-à-dire une augmentation de 27 % de Territoria Mutuelle et un maintien des prix de Collecteam-Allianz pendant trois ans.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, a interrogé la CFDT au niveau national pour savoir s'il était opportun pour la collectivité de contractualiser seule. Cela lui a été fortement déconseillé, considérant que le résultat était très aléatoire. Le risque est de dénoncer Territoria Mutuelle tout en ayant une proposition encore moins disante de Collecteam-Allianz et donc que l'effet recherché soit très éloigné de l'objectif de départ.

La CFDT votera toutefois pour, avec une vigilance sur les futures années en matière de coût et de prestations.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, rejoint l'ensemble des remarques émises par la CGT et la CFDT, mais regrette que les agents soient moins bien couverts pour deux fois plus cher.

Madame Sylvie DURAND le déplore à son tour, mais c'est souvent le cas. Les assurances sont de plus en plus chères alors que la couverture n'est pas identique.

Madame Sophie MONTALETANG constate que lorsqu'une mutuelle ou une prévoyance deviennent obligatoires, les tarifs explosent de manière mécanique. Elle le regrette également.

Monsieur Gilles RENOIR indique par ailleurs attendre la parution d'un décret relatif à la complémentaire santé, sachant que sont envisagées la suppression de la labellisation et l'obligation d'être sur des contrats de groupe via un centre ou des centres de gestion. Ainsi, l'ensemble des centres de gestion des Pays de la Loire sont déjà en train de travailler sur le sujet. Cela pourrait entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026.

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> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFDT (3 voix), FO (1 voix) VOTE CONTRE : ABSTENTION : CGT (2 voix), SUD (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

Point n° 3 : Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire pour les agents de la police municipale (Vote)

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

Monsieur Gilles RENOIR expose qu'à la suite de la parution d'un décret à la fin du mois de juin, le régime indemnitaire des agents de la police municipale doit être modifié. Ce décret vient supprimer le régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents appartenant à cette filière à compter du 1^{er} janvier 2025. Le régime indemnitaire de ces agents (20 % du traitement de base et de la NBI et l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) qui pouvait varier afin de tenir compte des fonctions spécifiques des agents de la police

municipale (agent de base, responsable de brigade, adjoint de la police, agent spécialisé cynophile) est supprimé et remplacé par une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE).

Cette indemnité comporte une part fixe liée à la fonction et une part variable liée à l'engagement qui peut elle-même se diviser en deux parts.

En ce qui concerne la part fixe, Monsieur RENOIR explique que c'est lié à la catégorie hiérarchique des agents. Les agents de catégorie C peuvent avoir maximum 30 % du traitement de base, les agents de catégorie B 32 % et les agents de catégorie A 33 %. La proposition transmise aux représentants du personnel était de 22 %, mais à la suite de discussions avec les agents du service, la part fixe sera de 25 %.

S'agissant de la part variable, des plafonds ont été fixés par décret en fonction de la catégorie hiérarchique : 5 000 euros pour les agents de catégorie C, 7 000 euros pour les agents de catégorie B et 9 500 euros pour les agents de catégorie A. Cette indemnité variable, qui peut être versée mensuellement ou annuellement, permettra de reprendre les éléments que les agents de la police municipale percevaient déjà. La part mensuelle remplacera ce que les agents percevaient déjà au titre de l'IAT et la part annuelle sera construite de la même façon que le CIA pour les agents de la collectivité qui relèvent du RIFSEEP avec un versement annuel sur la base de 250, 400 ou 700 euros.

Monsieur RENOIR indique que la proposition a été soumise le 9 octobre 2024 aux agents de la police municipale et qu'elle a été validée par une très grande majorité d'entre eux.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, interroge sur le nombre d'agents de catégorie C, B et A au sein de la police municipale.

Monsieur Gilles RENOIR évoque les chiffres suivants : 19 agents de catégorie C et 1 de catégorie B (*le chef de la police municipale*).

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, observe que le choix est fait d'appliquer le maximum pour la catégorie B s'agissant de la part fixe et de passer de 22 à 25 % les agents relevant de la catégorie C.

Monsieur Gilles RENOIR précise que les agents de catégorie C sont aujourd'hui à 20 % et qu'ils passeront à 25 %.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en déduit que la DRH a décidé de ne pas appliquer le pourcentage maximum d'augmentation.

Monsieur Gilles RENOIR confirme ces propos. En revanche, l'agent de catégorie B était à 30 % et il passerait à 32 %.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ne comprend pas pourquoi le taux maximum est uniquement appliqué à l'agent de catégorie B et pas aux agents de catégorie C.

Monsieur Gilles RENOIR argue que l'impact financier est différent entre passer de 30 à 32 % et de 20 à 25 %.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, l'entend, mais considère qu'il y a une absence d'équité entre les agents de catégorie B et C.

Monsieur Gilles RENOIR assure que le traitement est parfaitement équitable.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, ajoute que les agents de catégorie C sont des agents qui sont sur le terrain au contact direct de la population, ce qui peut représenter des difficultés. Par ailleurs, la CGT milite pour que le pourcentage maximal d'augmentation soit appliqué pour tous les agents, ce

qui n'est pas le cas pour les agents de police municipale appartenant à la catégorie C et donc pour les salaires les plus bas.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute que depuis la parution du décret, un grand nombre de collectivités sont en train de modifier le régime indemnitaire des policiers municipaux tout en appliquant les taux maximums.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'un grand nombre de collectivités ne modifie pas non plus le régime indemnitaire des agents de la police municipale.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue que dans un grand nombre de collectivités qui sont en train de revoir le régime indemnitaire, le taux maximum est appliqué.

Il évoque également l'égalité professionnelle, car l'effectif de la police municipale comprend des hommes et des femmes. La DRH souhaite tendre vers l'égalité professionnelle, mais il existe un écart en termes de rémunération entre hommes et femmes. Monsieur JAMONNEAU peut comprendre que le passage de 20 à 25 % constitue un effort, mais cela ne s'applique qu'à 19 agents. Il demande si l'Administration souhaite que la police municipale soit efficiente ou déficiente.

Madame Sylvie DURAND note que Monsieur JAMONNEAU analyse la disparité entre les catégories B et C alors que l'Administration examine la disparité au sein de la collectivité, et pas uniquement en ce qui concerne les agents de catégorie C. L'augmentation proposée pour la police municipale a des répercussions sur l'ensemble des agents de la collectivité, et ce, s'agissant du régime indemnitaire des encadrants. En effet, le régime indemnitaire de la police municipale sera supérieur à celui des encadrants. En outre, il y aura une différence entre un agent dont le régime indemnitaire est compris entre 230 et 250 euros et les agents de la police municipale.

Madame Sylvie DURAND entend qu'il existe une différence entre les agents de catégorie C et l'agent de catégorie B. La collectivité propose donc que ce régime indemnitaire soit revu après 2026.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, croit savoir que le sujet devait être abordé en 2025. Or, cela semble caduc et il rappelle l'échéance de 2026 en arguant que les engagements ne seront pas tenus.

Madame Sylvie DURAND évoque la revalorisation du taux pour la police municipale, mais pas celle de tous les agents.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en prend acte, mais ne comprend pourquoi cette revalorisation n'intervient pas dès 2024, sachant que le régime indemnitaire des agents de la police municipale a toujours été plus favorable que celui des autres agents. Ce n'est pas une nouveauté.

Madame Sylvie DURAND rappelle que la police municipale a bénéficié, au même titre que les autres agents de la collectivité, d'une revalorisation de 55 euros en 2024.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, réplique que la police municipale se voit attribuer des missions de la police nationale.

Madame Sylvie DURAND invite Monsieur JAMONNEAU à ne pas comparer le travail de la police municipale et celui de la police nationale. Cette dernière doit assurer des astreintes et travaille de jour comme de nuit, les dimanches et les jours fériés, ce qui n'est pas le cas de la police municipale.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, n'a pas dit que la police municipale faisait le même travail que la police nationale.

Madame Sylvie DURAND n'a pas dit que le taux applicable n'atteindrait pas 30%. Elle propose aujourd'hui un taux à 25 % avec une revoyure après 2026. Cela sera d'ailleurs écrit dans le procès-verbal.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'interroge sur le montant total des augmentations dans le cadre du passage de 22 à 25 % et s'enquiert des raisons qui ont amené la DRH à prendre cette décision.

Madame Sylvie DURAND l'informe que la DRH a dialogué avec les agents de la police municipale et a décidé de leur proposer une augmentation de plus de 100 euros.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que l'augmentation est passée de 40 à plus de 100 euros.

Madame Sylvie DURAND le confirme.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, incitera les agents à exercer une pression plus forte auprès de la collectivité pour obtenir des augmentations plus importantes, et ce, au vu du régime indemnitaire mis en œuvre pour l'ensemble des agents.

Madame Sylvie DURAND invite Monsieur JAMONNEAU à se remémorer le régime indemnitaire dont il bénéficiait auparavant.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, peut évoquer des périodes encore plus anciennes.

Madame Sylvie DURAND peut faire de même et pense que les chiffres seront différents.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, réplique que le régime indemnitaire de La Roche-sur-Yon est très éloigné d'autres villes. Il s'agit effectivement d'une question de budget, mais la collectivité aurait pu faire un effort sachant que cela ne concerne que 19 agents. La CGT a d'ailleurs demandé une revalorisation des agents de catégorie C, ce qui est loin d'être le cas.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, n'aime pas les comparaisons, car comparer revient à renoncer, mais puisque c'est le cas autant le faire jusqu'au bout. En effet, la police municipale n'était pas la seule exclue du complément indemnitaire annuel (CIA). D'autres corps de métier l'étaient également, notamment les professeurs du conservatoire. La CGT prend acte qu'un effort est entrepris pour la police municipale, sachant qu'il s'agit d'une filière à part et que c'est un métier particulier. Les agents de la police municipale ont tendance à se comparer à la police nationale, notamment en ce qui concerne le port d'une arme. La CGT avait appelé la collectivité à être vigilante afin que la police municipale ne se compare pas à la police nationale qui relève de l'État, lequel a tendance à se désengager, entraînant un déport vers les collectivités territoriales. Madame DURAND avait alors abondé dans le sens de la CGT sur ce point.

Madame Sylvie DURAND abonde toujours dans le sens de cette remarque, sachant que la police nationale est une compétence régaliennne et que la police municipale n'a pas à s'y substituer. À noter que s'il est proposé de passer le régime indemnitaire de la police municipale à 25 %, c'est aussi pour reconnaître toutes les missions demandées en supplément et les risques que prennent les agents. C'est également pour cette raison que la collectivité continuera d'analyser avec attention ce régime indemnitaire.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, précise que bien que les policiers municipaux n'aient pas vocation à se substituer à la police nationale, il existe une collaboration étroite, de plus en plus accrue et par conséquent des glissements entraînant davantage de missions.

Elle note que la collectivité compte mettre en place un dispositif qui pourrait s'apparenter à du CIA, mais elle imagine que cela n'entrera pas immédiatement en vigueur. Elle interroge par ailleurs sur les critères et souhaite savoir s'ils seront semblables à ceux du CIA de tous les autres agents de la collectivité ou s'ils seront spécifiques.

Monsieur Gilles RENOIR explique que la mise en place en 2025 s'effectuera comme pour tous les autres agents de la collectivité et que les critères utilisés seront identiques.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en déduit qu'il n'y a aucun rapport avec les catégories A, B, ou C et qu'il s'agira de critères qui pourront concerner la manière de servir ou autres.

Monsieur Gilles RENOIR répète qu'il s'agira des critères identiques.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, indique qu'aux niveaux local et national, FO est préoccupé par le sujet que constitue la police municipale. Il rappelle que la première liberté est la sécurité et la tranquillité publique. Les maires sont de plus en plus contraints de renforcer les effectifs de la police municipale, et ce, en raison du désengagement de l'État sur ce sujet. Il existe une sorte de pression par rapport aux élus sur le fait que les citoyens attendent que la sécurité et la tranquillité publique soient assurées au maximum. Il est donc tout à fait normal que le régime de la police municipale soit différent de celui du reste du personnel administratif.

FO a pris note que des négociations avaient été engagées entre les agents et la collectivité, négociations qu'elle a suivies. La question de la police municipale reste centrale et doit faire l'objet d'une augmentation du régime indemnitaire, car les effectifs de police municipale augmentent au sein des villes moyennes et que la concurrence est de plus en plus rude pour attirer les policiers municipaux. La collectivité doit donc veiller au fait que les policiers municipaux soient considérés de par leur métier qui est différent des autres. Certes, il ne s'agit pas d'une substitution à la police d'État, mais des missions de la police municipale se rapprochent de celles assurées par la police nationale. L'État demande de plus en plus que les agents de la police municipale soient sur le terrain et assurent des missions de la police d'État. Les élus peuvent considérer à tort ou à raison que l'État se désengage, mais une ville qui veut faire en sorte que la sécurité et la liberté soient prises en compte doit avoir envie de prendre des mesures et de suivre l'évolution du régime indemnitaire. La collectivité a augmenté le taux ce 20 à 25 %, mais elle a pris acte qu'il conviendra de revoir ce taux qui pourrait être porté à 30 %. Les négociations ont pu aboutir et les policiers municipaux ont arrêté leur décision à 25 %, ce que FO soutient.

Madame Sylvie DURAND redit l'engagement de la collectivité pour la suite.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, elle 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> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFDT (3 voix), FO (1 voix) VOTE CONTRE : ABSTENTION : CGT (2 voix), SUD (2 voix)	VOTE POUR : 8 voix

Le procès-verbal est adopté.

Point n° 4 : Réorganisation du Service nature en ville (vote)

Dossier présenté par Madame Alexandra GAUTIER, Directrice Nature & Climat, et Monsieur Christian RAUTUREAU, responsable du Service Nature en Ville.

Madame Alexandra GAUTIER présente la proposition de réorganisation du Service nature en ville (SNV).

Elle rappelle tout d'abord que la direction nature & climat, qui a été créée en mars 2023, a consisté en un regroupement des services paysages/transition écologique et du SNV. Un peu plus d'un an et demi après cette création, le constat a été fait que quelques changements devaient être apportés au sein de la direction et ce, même si la fusion a permis de renforcer tous les projets structurants de la transition écologique par rapport au travail qui est réalisé sur le terrain avec le SNV.

Le SNV avait été réorganisé en 2018 à effectif constant et trois postes avaient été créés à l'époque dans le cadre de l'évolution du métier. À noter que la nature et la transition écologique sont des métiers qui évoluent, ce qui engendre également une modification de la façon de travailler.

Madame GAUTIER propose une évolution du SNV qui prend en compte le réchauffement climatique, l'accroissement du patrimoine vert, l'accroissement qualitatif de la végétalisation de l'espace urbain, de nouveaux projets en ce qui concerne la renaturation des cours d'école, ainsi que de nouvelles missions de désimperméabilisation sur l'espace public.

Tous les nouveaux projets structurants au sein de la direction doivent donc être modifiés, sachant que le travail effectué au sein du SNV n'est pas à critiquer. En effet, pléthore de labels et de récompenses ont été octroyés : la Fleur d'or en 2020, la Capitale française de la biodiversité en 2021, ainsi que la Diversité végétale en 2023. La direction nature & climat souhaite pouvoir continuer d'obtenir l'ensemble de ces labellisations.

Les échanges avec les représentants de la direction et les techniciens du SNV ont permis de recenser des pistes d'amélioration :

- Améliorer et redynamiser le management au niveau des parcs et des jardins. Ce pôle est constitué de 40 agents
- Jumeler le poste du patrimoine arboré avec l'externalisation
- Créer un poste de chargé de projet programmation végétalisation afin de développer et mettre en avant les compétences et les capacités des agents, et pouvoir avoir une préparation, un encadrement des projets de conception, de création, de renaturation et de rénovation ;
- Réinterroger, diversifier et valoriser les missions du poste de la gestion des données patrimoniales.

Madame Alexandra GAUTIER détaille ensuite les objectifs qui ont été arrêtés :

- Mettre en place une programmation et une planification des travaux sur l'ensemble du service
- Renforcer la cohésion des agents de maîtrise, des techniciens et des chefs de service
- Améliorer l'efficacité sur le terrain, la relation des agents avec les agents de maîtrise
- Anticiper et programmer les interventions
- Bien préparer les chantiers pour la validation de la Direction générale
- Remotiver les jardiniers
- Améliorer la communication descendante
- Valoriser les agents en interne avec de nouvelles opportunités professionnelles

Ces objectifs ont été discutés avec les techniciens et les agents lors d'une réunion au sein des ateliers, l'idée consistant à valoriser le travail réalisé et à donner des opportunités à ceux qui sont motivés et qui ont des compétences que la collectivité souhaite mettre en avant. Le but est donc de s'inscrire dans une dynamique constante d'amélioration de façon positive et dans l'échange entre tous.

Madame GAUTIER en vient au nouvel organigramme qui comporte la création du poste de chargé de projet programmation végétalisation. Il s'agit de compétences qui existent en interne, mais qu'il faut regrouper et réorganiser. Cela donne la possibilité aux agents de postuler avant de procéder à une réorganisation en interne en lien avec les techniciens afin d'avoir l'aval de tous les agents.

Madame Sylvie DURAND la remercie et s'enquiert des demandes de prise de parole.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a analysé les documents et a pu avoir le retour d'un certain nombre d'agents.

D'après la note de service, il note une augmentation du patrimoine avec la reprise et la désimperméabilisation des cours d'école.

Par ailleurs, des points alertent quelque peu les agents, notamment la volonté de remotiver les jardiniers et d'améliorer la communication descendante. Ce dernier point interroge grandement les agents, car il semblerait que les problèmes de communication soient prégnants. S'agissant de la remotivation, les agents associent ce thème à la répétitivité et à la quantité (*tonte de pelouses*) au détriment de la création et du travail qualitatif.

Monsieur GAZO fait observer que Madame GAUTIER a évoqué la valorisation des agents en interne et souligne qu'un certain nombre d'agents se questionnent sur la notion de promotion, car ils n'ont observé quasiment aucune évolution depuis plusieurs années, excepté la promotion de deux techniciens. Les agents ont donc le sentiment qu'il existe un manque de reconnaissance.

En outre, la notion de remotivation et de revalorisation des agents en interne est liée aux conditions de travail. Il rappelle que les agents signalent un certain nombre d'éléments depuis de longs mois qui ont par exemple pu être examinés en CST et en F3SCT ou qui ont pu faire l'objet d'interpellations directes auprès des directions ou de la DRH. Il s'agit de points basiques qui pourraient simplifier la vie des agents, comme le manque d'ordinateurs dans les ateliers afin que les agents puissent suivre leurs congés ou se former.

Par ailleurs, les membres de la F3SCT s'étaient étonnés de la vétusté d'un certain nombre de bâtiments et un engagement avait été pris par la collectivité afin qu'il soit procédé à des changements durant l'été 2024. Or, ce n'est toujours pas effectif, notamment au niveau des espaces sud alors que les travaux avaient été annoncés et prévus.

En ce qui concerne l'organigramme, il confirme le suivi de l'externalisation et de la contractualisation du patrimoine arboré, c'est-à-dire que deux postes d'AMP ont fusionné en un poste de technicien. Il demande si les postes de technicien seront en lien avec des agents qui ont des examens professionnels.

Il évoque ensuite la requalification du poste SIG Colbert et suivi du patrimoine en AMP.

S'agissant des serres municipales, les agents se questionnent, sachant qu'il manque actuellement deux agents. Le 9 septembre 2024, l'ensemble des représentants du personnel au CST a été interpellé par les agents au niveau de la situation des serres, mais la collectivité n'a pour l'instant apporté aucune réponse et n'a prévu aucun rendez-vous. Il s'en étonne avant de demander si l'effectif au niveau des serres est toujours de six agents.

Il explique ensuite que les agents plébiscitent l'apprentissage, mais qu'ils ne comprennent pas pourquoi il n'y a plus que trois apprentis contre sept auparavant. Ils supputent qu'il peut s'agir d'un manque de temps pour accompagner ces apprentis.

Il évoque par ailleurs la présence d'une seconde équipe de tonte alors qu'une seule équipe apparaît au niveau de l'organigramme. Il s'avère que des agents seraient recrutés dans plusieurs équipes pour constituer une seconde équipe de tonte. Il souhaite savoir si cela s'explique par un accroissement d'activité.

Enfin, l'organigramme fait part de 12 emplois en insertion, puis de 8. Or, le responsable d'activité parcs et jardins n'a plus les mêmes effectifs (4 agents de maîtrise encadrant les équipes en insertion et 8 jardiniers en insertion).

En ce qui concerne la remotivation des agents en interne, depuis qu'elle a pris en charge la direction nature & climat, **Madame Alexandra GAUTIER** a pu constater qu'il existait parfois un manque de motivation. Or, elle souhaite que les agents effectuent leur travail avec le sourire. Elle est toujours ouverte et reçoit les agents afin d'échanger. Selon elle, l'évolution de l'organisation répond au constat qu'elle a pu faire et aux échanges réalisés avec certains agents sur le besoin de remotiver les équipes. La remotivation passe également par la transparence et des formations qui seront de plus en plus nombreuses au sein du SNV et de la direction.

S'agissant de la revalorisation des agents, Madame GAUTIER confirme que les agents pourront candidater en interne sur les postes. Comme annoncé dans les ateliers, les agents qui sont motivés, qui présentent une certaine technicité, qui veulent se mettre en avant et qui ont les capacités pour ce faire, peuvent candidater, et ce, afin de construire un service et une direction de qualité. Cela fait partie de l'organigramme.

Elle confirme ensuite que des rencontres ont eu lieu par rapport à la vétusté des bâtiments et qu'un programme est prévu pour l'année suivante. Madame GAUTIER ne peut pas s'avancer davantage, car c'est à l'étude avec une autre direction. Les informations seront donc communiquées en temps et en heure.

Pour ce qui est des serres municipales, deux agents sont actuellement absents. La demande pour les remplacer a été validée.

En matière de tonte, l'année a été exceptionnelle en termes de pluviométrie et il a donc fallu mobiliser des agents pour tondre plus fréquemment que prévu. Lorsqu'une seule équipe n'est pas en mesure de procéder à la tonte, il est fait appel à une seconde équipe en soutien, sachant que les équipes dans un service doivent pouvoir se soutenir mutuellement. Madame GAUTIER estime qu'il n'est pas nécessaire de respecter l'organigramme à 100 % tout au long de l'année, surtout s'il existe des manquements ou des besoins.

Concernant le suivi du patrimoine arboré, Madame GAUTIER confirme que deux postes créés en 2018 ont fusionné. L'agent à qui le poste sera confié sera formé et accompagné.

Elle cède enfin la parole à Christian RAUTUREAU pour compléter ses propos.

Monsieur Christian RAUTUREAU revient sur la motivation et la revalorisation des agents. Il se dit surpris par la remarque, car des agents de maîtrise ont été nommés en tant que seconds d'agents de maîtrise. Ainsi, dans une équipe de six agents, l'agent de maîtrise manage et des agents de maîtrise ont été nommés en second, ce qui n'avait jamais été fait au sein du service. Il prend l'exemple d'un agent aux serres municipales et d'un autre au stade. Il ajoute que toutes les équipes sont managées par des agents de maîtrise. Aussi, si les quotas sont respectés, les agents peuvent être nommés agents techniques principaux première classe.

En ce qui concerne les examens professionnels, il indique qu'un agent a un examen professionnel de technicien depuis six ou sept ans et qu'il pourra potentiellement candidater sur les postes de technicien qui seront ouverts. Par ailleurs, un agent de 62 ans, qui vient d'obtenir son concours de technicien, pourra également postuler le cas échéant.

S'agissant des apprentis, Monsieur RAUTUREAU confirme que les demandes ont été effectuées, mais que les lois sur l'apprentissage ont évolué. Il est donc plus onéreux pour les collectivités d'accueillir des apprentis. À noter toutefois que le SNV a toujours formé des personnes du CAP jusqu'à la licence professionnelle.

Il confirme que le service n'est composé que d'une équipe de tonte, mais qu'elle peut être doublée en cas de forte activité.

Quant à l'insertion, Monsieur RAUTUREAU explique que les encadrants d'insertion dépendent du SNV, mais que les agents d'insertion dépendent que la direction économique et qu'il est procédé à une équivalence en

temps plein, ce qui peut correspondre à 8, 12 agents, voire plus en fonction des agents recrutés. Ils ne font pas que du travail sur le terrain, mais également de la formation ou du sport.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, fait observer que dans l'ancien organigramme apparaissait la maintenance des jeux et imagine que c'est également le cas s'agissant du nouvel organigramme.

Madame Alexandra GAUTIER abonde dans ce sens et précise qu'il est d'ailleurs écrit dans le document « *jeux, arrosage, fontaines* » et « *maintenance terrain de jeux* ».

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, mentionne ensuite le suivi de l'entretien externalisé qui est passé de 94 hectares en 2018 à 104 hectares en 2025. Il souhaite savoir si cela vient en complément de ce qui est réalisé par les agents actuellement.

Monsieur Christian RAUTUREAU explique qu'une réorganisation très importante est intervenue en 2018 et qu'il a été procédé à une ouverture à l'externalisation, car la direction récupère de plus en plus de patrimoines. Ainsi, 560 hectares sont gérés, dont les 104 hectares externalisés.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en déduit que 456 hectares sont internalisés et répète que 94 hectares étaient externalisés en 2018.

Monsieur Christian RAUTUREAU précise que l'externalisation permet d'englober toutes les nouvelles surfaces. Par exemple, les trottoirs du centre-ville sont conservés en régie, mais les nouveaux lotissements sont externalisés.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, s'interroge sur les zones d'activité qui comportent des espaces végétalisés. Il a cru comprendre qu'une réflexion était en cours sur la gestion ou le mode d'intervention. Le service économique dispose actuellement des leviers budgétaires pour diligenter une action. Lorsqu'il pleut à profusion, il s'agit de tondre plus fréquemment, notamment au niveau des zones d'activité économique. Il croit savoir que le donneur d'ordre est amené à être modifié.

Monsieur Christian RAUTUREAU répond que l'externalisation des zones d'activité économique (ZAE) fait partie des missions du SNV, mais que ce dernier n'intervient pour l'instant que sur les ZAE situées sur le périmètre de la ville. La direction économique octroie une enveloppe au SNV afin qu'il gère les travaux et qu'il suive les entreprises. Il s'agit d'une des missions de l'agent en charge du suivi des externalisations.

Madame Ketty COVEMAERKER ajoute que dans le cadre du transfert de compétences de toutes les zones d'activité, l'Agglomération a dû réaliser les tontes. Qu'elle le fasse en régie ou via des contrats, c'est toujours du ressort de l'Agglomération qui dispose de budgets à affecter.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, comprend que rien ne sera modifié à l'avenir, c'est-à-dire que si le service économique considère qu'il y a lieu de le faire, il interpellera le SNV et lui transférera les subsides nécessaires.

Monsieur Christian RAUTUREAU confirme que rien ne sera modifié en ce qui concerne La Roche-sur-Yon, car le SNV s'en occupe déjà.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, en déduit que cela ne changera pas à l'avenir.

Monsieur Christian RAUTUREAU répond que le SNV s'adaptera le cas échéant, mais que ce n'est pour l'instant pas le cas.

Madame Ketty COVEMAERKER ne comprend pas la question de la CFDT. Actuellement, le SNV est responsable des ZAE et il assure donc la tonte, et ce, que ce soit réalisé par des prestataires ou en régie. C'est toutefois effectué par le biais de contrats au niveau des communes périphériques et ce n'est pas la direction économique qui décide du budget. Cela a effectivement été fait dans le cadre d'un transfert de compétences sur la base d'un rapport CLECT. Cela n'a donc aucun rapport avec la direction économique.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, entend le propos, mais objecte que certains agents de la direction économique sont au plus près de leur sujet et qu'ils peuvent percevoir l'urgence d'intervenir. Cela peut concerner un curéage de fossé, de la tonte ou autres. Monsieur DURQUETY souhaitait donc s'assurer que ceux qui sont au plus près de la problématique peuvent toujours être en veille.

Madame Alexandra GAUTIER confirme le bon fonctionnement et veillera à ce que ce soit le cas à l'avenir. L'objectif est que l'agent qui suivra l'externalisation du patrimoine soit à même de veiller afin de décider de faire intervenir une entreprise plus fréquemment. Un agent ayant pris sa retraite en 2024, le responsable du pôle gère ces sujets en plus de ses missions habituelles. L'évolution de l'organisation permettra de pallier le problème rencontré cette année.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique ensuite que la CFDT est sensible à la possibilité qu'ont les agents d'évoluer sur des postes à responsabilité, sachant que certains services ou directions souhaiteraient avoir les mêmes conditions d'évolution pour leurs salariés. Il note l'effort fait par Madame GAUTIER et Monsieur RAUTUREAU, et souhaite que les agents titulaires de l'examen professionnel puissent candidater et soient retenus sur ces postes. Les possibilités seront à l'avenir réelles et sérieuses en la matière, ce qui constitue une réelle inflexion que Monsieur DURQUETY souhaite pouvoir constater dans d'autres services et direction afin de redonner sens, envie et du plaisir au travail.

Néanmoins, à l'instar de SUD, la CFDT garde à l'esprit le débat ayant eu lieu en F3SCT et les éléments factuels sur l'état de dégradation très avancée du bâtiment qui est l'outil de travail premier des agents. Il existe toujours une inadéquation entre une envie, de l'allant, de la réflexion, des missions supplémentaires et des outils qui ne sont pas à la hauteur des besoins. Monsieur DURQUETY note que le service est capable d'obtenir la quatrième fleur alors que les agents n'exercent pas dans des conditions optimales. Or, il faut pouvoir être fier d'un organigramme qui permet l'évolution de tout un chacun en matière de prise de responsabilité et d'avoir des outils de travail à la hauteur de l'exigence souhaitée par le service et ses missions.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, souligne la qualité du travail présenté ce jour, car la réorganisation a fait l'objet d'une concertation, ce qui n'est pas toujours le cas. Souvent, les réorganisations sont présentées en CST alors qu'elles ont déjà été mises en œuvre et que les représentants du personnel n'ont plus qu'à les valider. Elle met donc en exergue le caractère intéressant de la réorganisation.

Madame LUCAS précise un autre point intéressant, l'ouverture des postes. Cela permet de donner la possibilité aux agents motivés de montrer qu'ils ont envie d'évoluer.

Elle rejoint enfin les autres organisations syndicales quant à la promesse de la collectivité sur l'évolution des bâtiments avec des algécos, laquelle n'a pas été tenue.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, n'est pas éclairé par certaines réponses apportées.

Il a compris que la seconde équipe de tonte est ponctuelle et qu'elle ne figurera donc pas dans l'organigramme.

En ce qui concerne l'apprentissage, il souhaite obtenir davantage de précisions.

S'agissant de la remotivation des agents, Madame GAUTIER a évoqué la notion de transparence, ce qui renvoie Monsieur GAZO au point pour lequel il n'a obtenu aucune réponse. Le 13 septembre 2024, les représentants du personnel de deux organisations syndicales ont interpellé l'ensemble de la hiérarchie, les élus de secteur et la Direction générale par rapport aux serres municipales. Or, ces représentants du personnel n'ont eu aucun retour. Il aimerait que la direction fasse preuve de transparence vis-à-vis des agents.

Il termine en expliquant que la notion de valorisation et de remotivation passe également par les conditions de travail, ce que la CFDT a d'ailleurs extrêmement bien expliqué. Il serait pertinent d'avancer sur le sujet et de pouvoir échanger sur le lien entre les conditions de travail et ce qu'il s'est passé. Il s'agit d'une demande des agents et de leurs représentants.

Monsieur Gilles RENOIR répond que les représentants du personnel avaient évoqué par mail les conditions de travail des agents du SNV et les suites données à un incident grave entre plusieurs agents. La collectivité a

apporté ce jour une réponse au premier sujet. Le second sujet est en cours de traitement par la direction des ressources humaines, sachant que l'agent agresseur, les agents agressés ou témoins de l'agression ont été suivis et accompagnés rapidement par les services de la DRH. L'infirmière en santé au travail s'est immédiatement rendue sur le site pour recevoir l'ensemble des agents et l'accompagnement peut se poursuivre dans la durée. Les agents ont été écoutés et la situation individuelle de l'agent concerné sera traitée du point de vue médical et disciplinaire.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait observer que Monsieur RENOIR répond ce jour à une question formulée plus d'un mois auparavant.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, estime que la reconnaissance et la montée en compétence d'un certain nombre d'agents sont normales et compréhensibles dans le cadre du nouvel organigramme et de la réorganisation. Cependant, 10 hectares ont été confiés à l'externe et 20 hectares ont été conservés, soit 2 868 mètres carrés supplémentaires par agent et par an alors que les effectifs restent identiques. Le moral des agents des espaces verts nord est au plus bas.

Par ailleurs, les organisations syndicales ont alerté sur la vétusté des bâtiments aux espaces verts nord et sud, mais n'ont obtenu aucune réponse, sans parler des serres dont l'état est catastrophique. Monsieur JAMONNEAU soutient que la responsabilité de la collectivité est engagée sur ce point, car les agents ne peuvent pas exercer au sein de bâtiments totalement vétustes. La CGT ne restera pas inactive et invite donc la collectivité à prendre des mesures concrètes ce jour. Aussi, la collectivité doit s'interroger sur ce qui a conduit l'agent des serres à agresser ses collègues, sachant que des alertes indirectes avaient été émises sur le sujet.

Madame Alexandra GAUTIER est totalement d'accord avec la CGT s'agissant du nombre d'hectares supplémentaires par agent. Des postes sont créés, car il est nécessaire d'évoluer sur le type d'entretiens et de revisiter le code de gestion du patrimoine. C'est très important, sachant que les agents effectuent des tâches chronophages alors que c'est inutile. Il s'agit donc de dégager du temps sur des éléments plus utiles. Cela fait partie de la partie stratégique que la direction nature & climat souhaite mettre en œuvre. À titre d'exemple, elle cite le paillage qui n'est plus dans l'air du temps et il faut laisser pousser certaines plantes. La veille, l'ensemble des agents de la direction a suivi une formation et a compris la nécessité d'évoluer pour dégager du temps. Madame GAUTIER ajoute qu'il faut également recalculer les espaces, afin d'ouvrir des discussions par la suite avec la direction générale et les élus en vue d'augmenter les effectifs sur le terrain le cas échéant.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souligne que les agents s'interrogent sur le fait que les buissons soient remplacés par de la pelouse dans les lotissements.

Madame Alexandra GAUTIER répond que l'objectif est de revoir la stratégie d'entretien dans les espaces, afin d'optimiser le travail. Il s'agit néanmoins de préserver la nature en ville.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, revient sur la seconde équipe de tonte à laquelle il est fait appel ponctuellement. Elle entend que la direction nature & climat fait appel à la solidarité entre équipes, mais elle souhaite connaître le délai pour avertir la seconde équipe de tonte. Par ailleurs, étant donné que ces agents sont habituellement rattachés à des missions particulières, lorsqu'ils effectuent de la tonte, ils ne peuvent pas réaliser leurs missions. Elle interroge donc sur l'organisation mise en place en termes de délai de prévenance et de répartition du travail.

Ensuite, Madame RAYNAUD-CAFFORT est interpellée par la remotivation, sachant que la ville a obtenu une quatrième fleur grâce au travail des agents. Cela signifie qu'il y a de l'énergie, de l'envie et de la motivation. Or, Madame GAUTIER a affirmé avoir pu faire des constats lors de sa prise de fonction. Madame RAYNAUD-CAFFORT souhaite connaître la nature de ces constats. Elle a effectivement besoin de revenir à l'humain et de comprendre comment la directrice a pu faire de telles observations. Il est question de gestion comptable, d'externalisation et de jumelage de postes, mais elle souhaite revenir à l'humain.

Madame Alexandra GAUTIER confirme que les équipes ont réalisé un excellent travail au niveau organisationnel et de terrain pour de nouveau obtenir la quatrième fleur. C'est indéniable. Les techniciens et le

responsable de service se sont énormément mobilisés. Elle estime toutefois que certains agents de maîtrise pourraient prendre davantage de responsabilités sur certains éléments. C'est pour cette raison qu'il existe une volonté de les faire monter en compétence avec certains projets comme celui de la quatrième fleur. Cela ne signifie pas pour autant qu'il s'agit de laisser de côté les techniciens et le responsable de service, mais il faut procéder à un rééquilibrage.

Madame GAUTIER a pu constater un manquement en termes de management et elle estime qu'il est nécessaire de redynamiser les équipes, car certaines personnes peuvent être démotivées et le changement est toujours bénéfique. Dès lors que des opportunités se présentent et que les compétences de certains agents sont mises en exergue, la motivation revient différemment. Après avoir discuté directement avec certains agents, Madame GAUTIER a pu constater la nécessité de mettre en avant les compétences dont ils disposent, ce qui génèrera un changement en matière de motivation. Certains agents lui ont dit ne pas aimer leur travail, qu'ils en avaient assez et qu'ils souhaitaient faire autre chose. Elle a pris acte du problème et a proposé des éléments de réponse, sachant qu'il revient par ailleurs aux agents de candidater. En effet, une démarche de réorganisation est chronophage et les agents doivent donc saisir les opportunités qui leur sont offertes.

Monsieur Christian RAUTUREAU apporte des éléments de réponse sur la tonte, bien qu'il soit quelque peu surpris par les questions posées. Tout jardinier peut être amené à tondre. Une équipe de tonte importante est située dans un des ateliers, c'est-à-dire dans l'équipe « matériel tonte » qui utilise les plus grosses machines. Ensuite, des machines plus petites sont réparties dans tous les secteurs. La plupart des agents jardiniers peuvent donc être amenés à tondre s'ils disposent d'une autorisation de conduite.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, réplique qu'il ne s'agissait pas de sa question, qu'elle reformule. Elle a compris que les agents sont solidaires afin que la tonte soit efficace et réalisée dans les temps. En revanche, cette aide étant ponctuelle, elle s'interroge sur le délai de prévenance des agents qui viennent en renfort et sur l'organisation mise en place, étant donné qu'ils réalisent habituellement une autre mission.

Madame Alexandra GAUTIER étaye qu'en cas d'urgence il est nécessaire de réagir dans la journée ou dans la semaine, mais qu'une urgence est moindre lorsqu'il existe une programmation claire. Une mission comportant une partie programmation est créée afin d'éviter certains dérapages et diminuer le nombre de situations d'urgence. Actuellement, en cas d'urgence, il s'agit d'arrêter certaines tâches, mais pas au détriment de ce qui est important. Il faut donc trouver un équilibre dans le cadre de discussions en interne avec les techniciens.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, est d'avis qu'une programmation claire et une anticipation permettent aux agents de mieux vivre les missions qui leur sont confiées. Moins il y a d'incompréhension, moins il y a de souffrance et de perte de sens au travail, ce qui est important pour la CGT. Cela peut être en lien avec la démotivation des agents qui ne savent plus pourquoi ils viennent travailler. Planifier correctement et anticiper au maximum contribueront au bien-être des agents dans leurs missions. Selon la CGT, c'est incontournable.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame GAUTIER et Monsieur RAUTUREAU pour leur présentation et les réponses qu'ils ont apportées aux représentants du personnel.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, elle 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> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
VOTE POUR : CFDT (3 voix), FO (1 voix) VOTE CONTRE : ABSTENTION : CGT (2 voix), SUD (1 voix)	VOTE POUR : 8 voix

Point n° 5 : Réorganisation de la Direction proximité et prévention (vote)

Dossier présenté par Monsieur Cyril VARENES Directeur proximité et prévention.

Monsieur Cyril VARENES présente le projet de réorganisation de la direction proximité et prévention.

La direction proximité et prévention est actuellement composée du pôle démarches aux usagers, services à la population (*état civil, élections, mairies annexes, vie associative, politique de la Ville, cimetières*), ainsi que du service prévention et médiation.

Il a été constaté que plusieurs composantes et activités de la direction pouvaient être réaménagées afin d'améliorer l'organisation et permettre de fluidifier des missions, notamment en lien avec la mise en place du futur guichet unique d'accueil au sein du nouvel Hôtel de Ville et d'Agglomération. Depuis de nombreux mois, les agents travaillent à la mise en œuvre de ce guichet unique d'accueil, car il s'agit d'un projet phare pour la collectivité.

Dans ce cadre, plusieurs pistes ont été identifiées comme points d'amélioration.

Tout d'abord, la création du guichet unique d'accueil en lien avec le nouvel Hôtel de Ville et d'Agglomération. Le travail de coordination avec les nombreux services et directions en charge de déléguer les services de premier niveau pouvant être proposés aux usagers est important et nécessite la création de nouvelles procédures de travail. La direction proximité et prévention travaille avec de nombreux services de la collectivité afin que les agents du guichet unique d'accueil puissent répondre aux démarches de premier niveau. Il ne sera pas demandé à un agent d'accueil d'instruire un permis de construire, mais au moins de fournir les documents nécessaires et des explications aux usagers.

L'ouverture prochaine du futur HDVA doit être l'occasion de repenser l'accueil des administrés dans l'objectif d'accroître la polyvalence des personnels et d'améliorer la qualité de service à l'utilisateur en regroupant sur un site unique d'accueil une offre diversifiée de services à la population. L'utilisateur bénéficiera ainsi d'un accès simplifié à l'ensemble des démarches administratives proposées concernant tant la Ville que l'Agglomération.

Les missions de pré-accueil assignées aux collègues en charge consisteront alors à orienter, accompagner, mais aussi à délivrer les supports de communication et les éléments d'information de premier niveau. À titre d'exemple, concernant les cartes d'identité et les passeports, les agents remettront les formulaires aux usagers, la liste des pièces à réunir, et ils prendront des rendez-vous en fonction des disponibilités.

Pour y parvenir, un certain nombre de réunions associant les intéressés ont été organisées depuis plusieurs mois et vont s'intensifier d'ici la fin de l'année. Ce nouveau mode de fonctionnement des services à l'utilisateur, qui

doit être travaillé collectivement et en concertation, doit impérativement mettre celui-ci au cœur des préoccupations en lui garantissant de repartir informé. L'objectif ici n'est pas de transférer des compétences métiers spécifiques à l'accueil, mais simplement d'accompagner, d'orienter et/ou de répondre efficacement aux questions de base des usagers.

Un travail spécifique doit également être mené en parallèle pour généraliser sans toutefois systématiser la prise de rendez-vous en ligne des usagers. Le travail en la matière nécessite un pilotage et une coordination à créer.

La deuxième piste, qui est en lien avec la première, est relative à la gestion de la relation usager (GRU). Il apparaît en effet indispensable qu'en parallèle de la création du futur guichet unique une mission dédiée soit mise en place, permettant de fluidifier, d'assurer le suivi et de coordonner la réponse aux usagers via l'application informatique métiers dédiée.

Dans ce cadre, il est nécessaire qu'un pilotage opérationnel avec un service propre assure la pleine gestion de cette mission qui doit garantir aux usagers une réponse dans les délais impartis.

La troisième piste concerne la gestion du courrier qui découle de la mission décrite précédemment sur la relation à l'utilisateur. Le départ proche du responsable de l'unité a amené à une réflexion de fond sur des missions de ce service et il est apparu cohérent de regrouper les missions exercées avec celles de la GRU. Les passerelles entre ces missions sont évidentes afin d'améliorer la qualité de réponse et de service à l'utilisateur.

La quatrième piste est la mission relative au recensement de la population. Cette mission est exercée annuellement et nécessite un travail de coordination. Il s'agit d'une mission qui est réalisée annuellement en début d'année, sur six semaines, et qui nécessite de la préparation durant les trois mois précédents. Il s'agit ici d'un important travail de coordination entre les services pilotes de l'Insee et les dix agents recenseurs qui sont recrutés tous les ans. Cette mission, qui était jusqu'alors gérée par le responsable de l'état civil et l'assistante de direction, entraînait des dysfonctionnements dans la gestion quotidienne du service de l'état civil.

Cette problématique est particulièrement prégnante en période d'organisation à la préparation d'un scrutin. Il s'avère donc indispensable de restructurer cette mission avec une nouvelle organisation à laquelle sera toujours associée l'assistante de direction.

La dernière piste porte sur la gestion de Roche Services qui constitue une entité à part entière en charge de répondre aux demandes des usagers en matière de vie quotidienne et de gestion des espaces publics. Les missions exercées par cette unité sont différentes de celles gérées par les collègues des accueils. Il s'avère donc nécessaire de faire évoluer cette organisation pour se conformer aux missions exercées et ainsi permettre aux collègues en charge de se professionnaliser dans ce domaine de compétences spécifique.

Il rappelle que l'organigramme actuel et la proposition de nouvel organigramme ont été transmis aux membres du CST, ainsi que les nouveaux profils de poste proposés.

Les objectifs de la réorganisation sont les suivants :

- Améliorer la gestion du courrier et les réponses aux demandes formulées par les usagers, notamment dans le cadre la GRU
- Coordonner, animer et organiser le futur guichet unique d'accueil de l'Hôtel de Ville et d'Agglomération en œuvrant à délivrer un service d'accueil de premier niveau d'excellente qualité
- Améliorer la qualité du recensement de la population en évitant de désorganiser l'état civil et les élections pendant les périodes de campagne
- Permettre aux agents de travailler dans un cadre épanouissant afin qu'ils puissent monter en compétence et travailler sereinement
- Résoudre des dysfonctionnements organisationnels qui engendrent des difficultés de gestion

La réorganisation porte sur :

- La création d'un poste de responsable de service relations à l'utilisateur ;
- Le transfert de la mission recensement de la population vers ce service ;
- Le transfert du service courrier et de la gestion de la GRU de la direction des affaires juridiques et des assemblées vers ce nouveau service ;
- Le transfert des agents d'accueil avec la mise en place du futur guichet unique ;
- L'identification de La Roche Services comme une identité propre.

Madame Sylvie DURAND le remercie et s'enquiert des demandes de prise de parole.

En ce qui concerne les démarches de premier niveau, **Monsieur Olivier PEROUX**, pour le syndicat FO, souligne que l'accueil est la vitrine de la commune et qu'il est indispensable de proposer un service d'accueil de qualité. Dans la présentation, il a d'ailleurs été question de « haute qualité ». Monsieur PEROUX s'interroge sur ce qui est prévu en termes de formation, sachant que répondre aux questions de base suppose de connaître un certain nombre d'éléments.

Monsieur Cyril VARENNES répond qu'une réunion hebdomadaire a lieu le jeudi matin, ce qui entraîne une fermeture du service d'accueil de 8 h 30 à 10 h. Elle permet de se coordonner avec les agents, mais également de recevoir d'autres directions et services, d'échanger sur les pratiques et de remettre à plat certaines procédures de premier niveau qui peuvent être déléguées. Une gestion d'espace documentaire (GED) a également été mise en œuvre et les agents du stationnement, par exemple, ont fourni les formulaires de premier niveau qui peuvent être remis aux usagers concernant les démarches à effectuer en tant que résidents. Il ne s'agit pas d'instruire les demandes, mais de donner des explications aux usagers. Cette GED permettra également d'avoir des documents à jour. L'objectif consiste à échanger avec les services et les directions pour remettre à plat les procédures de premier niveau et recréer des procédures.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, maintient que cela nécessite de connaître un certain nombre d'éléments. Par ailleurs, les agents doivent faire preuve d'amabilité et sourire, afin de faire en sorte que cela se déroule au mieux.

En comparaison avec d'autres communes, Monsieur VARENNES l'informe que cela se passe globalement plutôt bien à La Roche-sur-Yon.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, a pu personnellement constater le contraire. Par exemple, lorsqu'un usager demande des sacs jaunes alors qu'il réside en appartement, il faut faire attention à la manière de lui répondre. La façon de répondre de certains agents n'est donc pas adaptée alors que l'accueil requiert des qualités humaines.

Monsieur Cyril VARENNES assure que des formations seront dispensées aux agents de l'accueil et qu'il s'agira de travailler à terme à une démarche de labellisation Qualiville.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, met en avant les difficultés de certains agents par rapport au fonctionnement des services, notamment en matière de relationnel et de management.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, cite la présentation : « ce nouveau mode de fonctionnement des services à l'utilisateur doit être travaillé collectivement et en concertation » et demande comment cela se concrétisera.

Monsieur Cyril VARENNES l'informe que des réunions de service sont organisées avec les agents de l'accueil et du courrier pour échanger sur le quotidien et appréhender la qualité de service à l'usager, ainsi qu'avec les autres directions pour la création du guichet unique. Cela se construira dans le temps grâce aux réunions internes et à des formations.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, interroge sur ce qui est ressorti des premiers échanges.

Monsieur Cyril VARENNES fait observer que les agents d'accueil font preuve de dynamisme au niveau du projet et qu'ils sont assez investis. Les agents du courrier semblent également satisfaits.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, constate que le document fait référence à plusieurs reprises à la secrétaire de direction alors que l'organigramme mentionne l'assistante de Direction. Cela peut être dévalorisant pour l'agent.

Monsieur Cyril VARENNES confirme qu'il s'agit d'une assistante de direction.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge ensuite sur la certification Qualiville que la Ville a perdue depuis un certain nombre d'années. Il souhaite en connaître les raisons.

Il est toutefois satisfait que La Roche Services soit reconnue comme un service à part, sachant que cela fait partie des doléances de la CGT depuis longtemps.

Il a enfin constaté qu'il a été indirectement question de la direction juridique. Monsieur JAMONNEAU aurait donc souhaité que le service juridique soit présent ce jour, car cela a une incidence sur la réorganisation de cette direction.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'il existe un impact concernant la direction des affaires juridiques et des assemblées (DAJA). C'est pour cette raison que les organigrammes actuels et futurs avec l'impact du transfert sur la DAJA ont été communiqués aux organisations syndicales. En revanche, il n'était pas nécessaire de mobiliser sa directrice pour qu'elle présente l'impact.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue que les agents de cette direction sont également impactés.

Monsieur Gilles RENOIR l'entend, mais ce qui est présenté aujourd'hui est le transfert de ces agents vers la direction proximité et prévention.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, se félicite la prise en compte de La Roche Services comme un élément spécifique. Il souhaite toutefois savoir si La Roche Service travaillera en *back-office*, en *front-office* ou les deux.

Monsieur Cyril VARENNES répond que ce travail est en cours dans le cadre de la création du guichet unique.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, a cru comprendre que le point information mairie ne dépendait pas de la direction proximité et prévention, mais de la direction de la communication. Il demande si, dans une optique d'optimisation du bâtiment, il est envisagé de le rattacher à la direction proximité et prévention.

Madame Ketty COVEMAERKER confirme que c'est en cours de réflexion, mais qu'à l'ouverture de l'Hôtel de Ville le point information mairie n'existera plus et qu'il réintègrera l'HDVA. La création du poste de responsable de pôle relations à l'usager permettra d'avancer dans les réflexions.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, rejoint la CGT et SUD concernant le maintien de La Roche Services.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, atteste que ce service est très connu et reconnu par les Yonnais et des Yonnaises. Il en a lui-même fait récemment usage en tant que citoyen par rapport à des déchets qui avaient été entreposés sur la voie publique et a constaté que le nécessaire avait été fait dans un délai très court. Monsieur DURQUETY est donc d'avis que ce service doit être mis en lumière plutôt que d'être noyé dans un ensemble, au détriment d'une vision de service public qualitative par les usagers eux-mêmes.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, constate que la CFDT a répondu à sa question précédente et estime que le *back-office* et le *front-office* peuvent constituer une piste de réflexion.

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
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 8
VOTE POUR : CFDT (3 voix), FO (1 voix), CGT (2 voix), SUD (1 voix)	VOTE POUR : 8 voix

Point n° 6 : Présentation des indicateurs de mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Monsieur Gilles RENOIR indique que ces nouveaux indicateurs sont issus de textes réglementaires publiés durant l'été 2024 visant à mettre en place un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes.

Il s'agit ici de s'appuyer sur des indicateurs pour la Ville et l'Agglomération issus du Rapport social unique (RSU) 2023 qui sera présenté lors du prochain CST.

Ces indicateurs se répartissent comme suit :

- Un indicateur pour les agents titulaires et stagiaires à même de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- Un indicateur pour les agents contractuels permanents à même de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- Un indicateur relatif au taux de promotions hommes, femmes, et les écarts qui peuvent exister entre les deux ;
- Un indicateur inhérent à la représentation des hommes et des femmes sur les dix plus hautes rémunérations perçues en 2023.

En fonction des écarts constatés, un certain nombre de points sont attribués à la collectivité, l'objectif étant d'atteindre a minima 75/100. Si la note est inférieure, la collectivité doit communiquer sur le plan d'action afin d'atteindre le seuil de 75 points. La Ville a obtenu 74 points sur 100 et l'Agglomération 95 points.

S'agissant de la Ville ou de l'Agglomération, l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à environ 2 %. Il est de près de 3 % en ce qui concerne les agents contractuels permanents. Cela démontre qu'au global les hommes et les femmes sont rémunérés de façon identique au sein de la collectivité. En revanche, il existe un différentiel sur l'écart relatif au taux de promotions, ce qui explique que la Ville n'ait obtenu qu'un score de 74 points contre 95 pour l'Agglomération. En effet, en 2023, proportionnellement au nombre d'agents qui remplissaient les conditions statutaires pour bénéficier d'un avancement de grades, les écarts de promotion entre les hommes et les femmes sont restés conséquents. Il s'agira de vérifier si c'est récurrent ou conjoncturel, car cet élément doit s'apprécier sur la durée. À noter que dans les lignes directrices de gestion, les critères choisis ne font pas de différence entre les hommes et les femmes. Pour une grande part, des critères d'âge ou d'ancienneté dans la Fonction publique sont pris en compte et il faudra vérifier si cela a davantage impacté les femmes que les hommes en 2023 ou inversement.

Parmi les dix plus hautes rémunérations au niveau de l'Agglomération, Monsieur RENOIR dénombre sept hommes et trois femmes, contre sept femmes et trois hommes à la Ville. Là encore, il n'existe pas de problématique particulière, car tout peut s'expliquer en termes de rémunération.

Ce sujet doit être présenté pour avis à la collectivité.

D'ici la fin de l'année 2024, des démarches devront être lancées en termes de plan d'action porté par la collectivité en faveur de l'égalité femmes/hommes. Ce plan d'action existait par le passé et devra donc être actualisé dans le cadre d'un groupe de travail associant des agents. À terme, ce plan d'action sera présenté en CST et devant chaque assemblée délibérante.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande qui pilotera le plan égalité femmes/hommes.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe qu'il sera piloté par la DRH.

La même intervenante en déduit que ce ne sera pas Madame Marie-Pierre GROSSET.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'un rapport sur l'égalité femmes/hommes est déjà rédigé par Madame GROSSET et présenté annuellement au moment du vote du budget. Cet agent continuera à exercer cette mission.

En l'absence d'autre demande de prise de parole, **Madame Sylvie DURAND** en vient aux questions diverses.

Point n° 7 : Questions diverses

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, évoque le courrier envoyé à Monsieur le Maire relatif à l'existence d'un risque de discrimination pour les agents de la collectivité. Il précise qu'il s'agit d'un risque de discrimination liée aux agressions racistes et homophobes. La CGT a demandé qu'un certain nombre d'actions soient mises en œuvre par la collectivité.

La réglementation en vigueur est précisée dans le courrier adressés à Monsieur le Maire. La CGT demande que les éléments cités, notamment la prise en compte de ce risque de discrimination dans la rédaction des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la mise en œuvre de mesures de prévention, soient rapidement repris par la collectivité.

Il cite le courrier : « assurer aux salariés étrangers embauchés dans la collectivité publique que l'employeur public prendra en charge des procédures administratives, sécurisant leur régulation en tenant compte des délais de traitement de la préfecture ».

Monsieur Gilles RENOIR demande ce que la CGT attend sur ce sujet de la part de la collectivité.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaite qu'une information soit adressée à l'ensemble des agents sur les risques de discrimination et qu'un DUERP soit créé.

Monsieur Gilles RENOIR interroge sur la remarque relative aux travailleurs étrangers.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, répète la phrase précédemment formulée et ajoute : « s'assurer que les procédures de recrutement et que les sanctions ne sont pas discriminatoires, et assurer un affichage obligatoire lié à la lutte contre la discrimination au travail ».

Madame Sylvie DURAND rappelle qu'un agent a l'obligation de remonter toute situation discriminante. Dans le cas contraire, il peut être tenu pour responsable.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, abonde dans ce sens et précise que cela fait écho à la réponse formulée par Monsieur le Maire. Le courrier envoyé par la CGT met toutefois l'accent sur la prévention, la sensibilisation et les moyens d'action, car mieux vaut prévenir que guérir.

Madame Sylvie DURAND se souvient que la CGT avait déjà évoqué ce sujet lors du précédent CST et qu'elle avait laissé entendre qu'elle avait connaissance de situations discriminantes. Le courrier de la CGT le laisse également transparaître.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, confirme que certains agents se confient à la CGT sur cette thématique ou sur d'autres comme le harcèlement au travail ou les violences sexistes et sexuelles au travail. Certains agents ont besoin de parler, car ils ne savent plus quoi faire, mais ils demandent aux membres de la CGT de ne pas remonter la problématique. Lorsque la victime est prête à se manifester, elle mobilise les outils fournis par la justice et chacun prend ses responsabilités. La CGT est une organisation syndicale. Elle fait avec les agents en respectant leur rythme et pas à la place de ces derniers. Par ailleurs, la CGT n'a pas à jeter l'opprobre sur une personne, mais elle œuvre pour éviter que des situations discriminantes se produisent ou se reproduisent.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur la remontée faite en CST. Un agent a interpellé Monsieur JAMONNEAU et ce dernier lui a fait part du fait qu'un certain nombre d'actions pouvaient être mises en place, mais l'agent a répondu qu'il gérait la situation. Si cet agent avait demandé de l'aide, la CGT se serait rapprochée de la DRH. Actuellement, la CGT ne peut pas aller à l'encontre de la décision de l'agent.

Monsieur Gilles RENOIR note le caractère quelque peu paradoxal de la demande. En effet, la CGT affirme qu'il existe au sein de la collectivité des problèmes de discrimination et de harcèlement liés à la religion, aux origines et orientations sexuelles, mais elle refuse d'en dire davantage tout en demandant de prendre des mesures pour mettre un terme à ces pratiques.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, réplique que ce n'est pas ce que la CGT a écrit dans son courrier.

Madame Sylvie DURAND s'inscrit en faux sur ce point.

Monsieur Gilles RENOIR fait de même. La collectivité mettra en place un certain nombre d'actions, mais savoir où se situent les problématiques pourrait lui être d'une grande aide. Par exemple, il s'agit de savoir si la CGT a constaté ces problèmes de harcèlement dans toutes les directions ou si des services en particulier sont

concernées. Pour faire du qualitatif et ne pas se contenter d'afficher la réglementation dans chaque salle de pause afin que tous les agents soient informés, il faut s'appuyer sur des faits.

Monsieur Nicolas GAZO, rappelle que deux ans auparavant la direction des affaires culturelles a connu une situation complexe, mais que rien n'a été mis en œuvre.

Madame Sylvie DURAND n'a pas dit que la prévention n'était pas nécessaire, mais que toute situation avérée en matière de harcèlement ou de discrimination doit conduire à une sanction et que la victime doit pouvoir être accompagnée le cas échéant.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, mentionne le titre du courrier « *Alerte écrite sur l'existence de risques de discrimination pour les agents de la collectivité* » et poursuit : « *en dépit d'un cadre juridique spécifique et des avancées réalisées au cours des dernières années, les discriminations restent une réalité dans la Fonction publique* ». La CGT n'affirme donc pas qu'il s'agit d'une réalité au sein de la collectivité territoriale de la Ville de La Roche-sur-Yon. Elle cite ensuite : « *au sein des services, cela a pu se traduire par [...]* » sachant qu'est énuméré tout ce que cela a pu générer.

Monsieur Gilles RENOIR en déduit que « *au sein des services* » fait référence à la Fonction publique territoriale.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, répond par l'affirmative.

Monsieur Gilles RENOIR en prend acte.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souligne que la CGT a transmis par mail un autre document concernant la mise en place d'un accord sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité par le biais du CST ou de la F3SCT. La collectivité doit prendre un engagement clair et ferme sur le sujet, car il existe des faits concrets.

Madame Sylvie DURAND répond que la situation à laquelle la CGT fait référence a été gérée, mais qu'elle n'a rien à ajouter sur ce point.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, précise que le processus doit être uniforme pour tous les agents, et ce, qu'ils soient ou non encadrants. Cela fait référence au harcèlement moral au travail. À l'époque, il avait pu être constaté que ceux qui pouvaient être témoins d'un fait de harcèlement moral ne disposaient pas d'un process écrit pour émettre un signalement en toute connaissance de cause.

En ce qui concerne les discriminations liées au sexe ou à l'orientation sexuelle, lorsqu'un agent est témoin direct ou indirect, il doit pouvoir bénéficier d'un process. Or, il n'existe pas. Monsieur DURQUETY prend l'exemple de la rencontre entre la CFDT et un directeur de service de la ville de La Roche-sur-Yon à propos d'un agent qui avait eu des attitudes déplacées envers des collègues féminines, dépassant le cadre du travail. Le directeur a indiqué que cet agent avait été convoqué à deux reprises par son N+1 et qu'il avait admis une large partie des faits. Or, l'agent avait ensuite repris son poste auprès des mêmes collègues féminines. Au sortir du rendez-vous, Monsieur DURQUETY s'est interrogé sur le début et la fin du process, ainsi que sur sa matérialisation et le retour fait aux agents victimes.

Monsieur Gilles RENOIR indique que toutes les situations qui remontent à la DRH sont traitées sérieusement. Ainsi, l'incident évoqué au niveau de la direction des affaires culturelles deux ans auparavant a été traité. Il évoque des problématiques à la piscine ou dans les EHPAD et atteste que la DRH est intervenue à chaque fois (*accompagnement de l'agent et intervention auprès de l'encadrement*). Si les faits le nécessitaient, une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre des agents qui commettent des actes fautifs. À chaque fois que des éléments seront remontés à, ils seront traités de la sorte. En revanche, il peut arriver que le traitement interne au service ne soit pas satisfaisant. Il confirme que la DRH dispose de professionnels et entend les agents à ce sujet, mais elle a également des ressources externes en cas de situations trop complexes. Des cellules de signalement externes seront d'ailleurs prochainement mises en place afin de libérer plus facilement la parole des agents. Monsieur RENOIR veut éviter que les agents aient l'impression que se confier est inutile.

Madame Ketty COVEMAEKER annonce que lors d'une prochaine conférence d'encadrement, ce dernier sera sensibilisé sur la discrimination et le sexisme.

Madame Sylvie DURAND distingue les discriminations et le harcèlement. Pour se conformer à l'obligation réglementaire en la matière, elle a demandé qu'un référent discrimination soit nommé au sein de la collectivité, et pas nécessairement au sein des ressources humaines.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, s'en félicite, mais rappelle que lors du dernier CST, la CGT avait demandé si la collectivité pensait nommer un référent pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. L'enjeu consiste à faire de la prévention et à proposer des espaces permettant de libérer la parole. La CGT réitère donc sa demande afin qu'un référent dédié à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles soit nommé.

Monsieur Gilles RENOIR entend cette requête, mais alerte sur la multiplication des référents.

Madame Sylvie DURAND ajoute que plusieurs personnes peuvent être spécialisées dans l'écoute d'agents victimes de harcèlement, mais qu'elles doivent cependant être ciblées. Par ailleurs, les agents pourront se rapprocher d'une cellule d'écoute téléphonique.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle qu'en 2023 les organisations syndicales avaient demandé un accompagnement extérieur, ce que la collectivité avait refusé. Il constate donc que cette dernière a évolué sur le sujet.

Madame Sylvie DURAND a toujours plébiscité une aide extérieure, car le sujet lui tient à cœur. La prévention est extrêmement importante et toute situation avérée doit être sanctionnée.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que la collectivité n'avait pas refusé de faire appel à un accompagnement extérieur, mais que d'autres projets devaient être lancés dans l'intervalle. Ainsi, un projet sera porté auprès du Fonds national de prévention de la CNRACL et la collectivité se verra par ailleurs octroyer une enveloppe conséquente afin de travailler sur les violences sexistes et sexuelles, ce qui permettra de mettre en place une cellule, certainement dès 2025.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue que pendant de longues années la collectivité a mené des actions sur les addictions. Des actions de ce type pourraient être efficaces sur le sujet, sans nécessiter des moyens excessifs.

Monsieur Gilles RENOIR convient que cela ne nécessite pas des moyens excessifs, mais une logistique importante, car former 2 000 agents n'est pas anodin. Le jour où ces formations seront mises en œuvre, tous les agents de la collectivité ne seront pas formés en un an.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, évoque la formation « *combattre les violences sexistes et sexuelles* » dispensée par la CGT.

Madame Sylvie DURAND remercie les membres du CST pour leur participation et lève la séance.

La Présidente,

Signé numériquement le 09/01/2025
par DURAND Sylvie

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

La secrétaire,

Pour les représentants de la collectivité,

M **Jacky GODARD**

Le/...../2024


Le secrétaire adjoint,

Pour les représentants du personnel,

Monsieur Nicolas GAZO

Le/...../2024