

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 22 NOVEMBRE 2024

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Madame Danielle MARTIN**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, et Monsieur Gilles RENOIR, suppléant, étaient présents.

Monsieur Jacky GODARD, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, Monsieur Luc BOUARD, suppléant, Madame Sophie MONTALÉTANG, suppléante, 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 :

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

- Pour FO :

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

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, et **Monsieur Philippe LARIGNON**, suppléant, étaient présents. **Madame Zora AMMOUR**, titulaire, et **Madame Yasmina BENAMAS**, suppléante, étaient excusées.

Présidente de séance : **Madame Sylvie DURAND**

Secrétaire : **Monsieur Mathieu DURQUETY**

Secrétaire adjoint : **Madame Danielle MARTIN**

* * *

Madame Sylvie DURAND donne lecture de l'ordre du jour et indique ne pas avoir reçu de question diverse.

Lors du précédent Comité social territorial (CST), **Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, avait posé une question concernant le complément indemnitaire annuel (CIA). Elle n'a pas posé cette question par écrit, mais pensait que l'Administration avait pris le point au titre des questions diverses.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, ajoute que le sujet a été évoqué lors de la réunion préparatoire au présent CST.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que le sujet a été évoqué, mais qu'il n'a pas fait l'objet d'une question particulière.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, souhaite savoir si la question doit de nouveau être posée par écrit.

Madame Sylvie DURAND répond par l'affirmative.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, insiste ensuite sur le fait que certains directeurs refusent sciemment de transmettre les procès-verbaux des séances du CST, ce qui s'apparente à une forme d'obstruction à la diffusion de l'information.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rejoint la remarque formulée par FO, sachant que la problématique se pose de manière récurrente et que la CFDT le mentionne lors de chaque CST. **Monsieur DURQUETY** ne constate aucune amélioration sur ce point, ce qui l'interroge sur la notion de manière de servir.

En effet, la transmission de documents, qui ne sont pas facultatifs, participe de la manière de servir, c'est-à-dire que tout agent doit pouvoir accéder aux comptes rendus des séances de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) et du CST.

La collectivité doit donc se donner les moyens pour que cette transmission soit effective. Selon **Monsieur DURQUETY**, les représentants du personnel n'ont pas à rappeler ce droit fondamental des agents à chaque séance du CST.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ajoute qu'il s'agit par ailleurs d'un devoir qui incombe aux responsables comme aux directeurs.

Madame Sylvie DURAND souscrit totalement au fait que les procès-verbaux doivent être transmis à l'ensemble des agents et elle regrette que ce ne soit pas le cas.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, interroge l'Administration sur les actions qui peuvent être entreprises. Auparavant, les organisations syndicales pouvaient s'exprimer sur les comptes rendus du CST dans un document de quatre pages qui était publié de manière bimestrielle et qui leur était entièrement dédié. De la sorte, les agents étaient informés.

Ce document n'existe plus, mais certains directeurs n'affichent pas les procès-verbaux, sachant que la situation n'a de cesse d'empirer. Par exemple, en ce qui concerne les services scolaires, les panneaux d'affichage sont vides. Or, les agents n'ont pas le temps de consulter les comptes rendus sur l'intranet.

La CGT ne comprend pas quelle est l'utilité des organisations syndicales au sein des instances, car bien que les dossiers traités en CST ou en F3SCT soient importants, la plupart des agents n'en sont pas informés.

Madame Ketty COVEMAEKER recevra les directeurs qui n'affichent pas les procès-verbaux du CST et de la F3SCT. Par ailleurs, l'Administration n'enverra plus ces procès-verbaux aux directeurs de manière dématérialisée, mais sous format papier. Elle affirme ensuite avoir conscience que les comptes rendus ne sont pas affichés au sein des sites déconcentrés comme les écoles.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, évoque également les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD).

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, répète que la publication des comptes rendus est obligatoire et que les différents sites disposent d'espaces prévus pour les afficher.

Madame Ketty COVEMAEKER atteste que l'Administration a déjà évoqué le sujet en Comité de direction, mais souligne que le rappel sera désormais individualisé.

Madame Sylvie DURAND aborde le premier point inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation du PV du CST du 10 octobre 2024 (vote)

Madame Sylvie DURAND annonce que suite à des difficultés au niveau de la retranscription des débats du CST du 10 octobre 2024, l'approbation du procès-verbal est reportée à la prochaine séance.

Point n° 2 Réorganisation de la Direction des finances (vote)

Dossier présenté par Madame Lucile BOURA-PERRAudeau, Directrice des finances et de la commande publique

En préambule, **Madame Sylvie DURAND** précise que M. Olivier PÉROUX, pour le syndicat FO, devra s'abstenir durant les débats et qu'il ne prendra pas part au vote.

Madame Lucile BOURA-PERRAudeau rappelle qu'en 2016, la direction des finances a été organisée en cinq services, ce qui concordait avec le déploiement de la mutualisation. Huit ans plus tard, il convient d'évaluer le fonctionnement de la direction et de proposer des mesures de rénovation.

Au-delà de la nécessité d'actualiser l'organisation de la direction, une méthodologie a été déployée entre avril et octobre 2024 afin de mener à bien les travaux. Aux mois d'avril et de mai, il a été procédé à une préparation globale de la démarche avec les chefs de service.

Au mois de juin, tous les agents de la direction ont été reçus avec leur chef de service pour entendre leur ressenti sur le mode de fonctionnement actuel et échanger sur les possibilités de modification de l'organisation. Un

premier projet a été présenté en réunion d'équipe avec l'ensemble des agents de la direction des finances le 4 juillet 2024 et il a été décidé de continuer de se projeter durant l'été afin de formuler d'éventuelles propositions d'ajustements à la rentrée.

Une dernière réunion d'équipe a eu lieu le 18 octobre 2024 pour détailler aux agents le projet qui est présenté ce jour au CST.

L'idée qui a présidé à la nouvelle organisation est que cette dernière soit équilibrée en ce qui concerne le collectif.

Lorsque les agents ont été reçus avant les congés estivaux afin de réaliser le bilan du fonctionnement actuel, un certain nombre de remarques avaient été émises. Les agents ressentaient tous la nécessité de trouver du temps pour améliorer le partage de connaissances, sachant que les missions en lien avec les référents comptables sont extrêmement techniques. Il est donc important de pouvoir échanger sur les attendus réglementaires. Les agents ont par ailleurs soulevé des problèmes d'équité en matière de répartition de la charge de travail au sein de la direction et ils ont majoritairement confirmé qu'un changement était nécessaire.

En outre, l'autre paramètre qui a présidé à la réorganisation de la direction est l'évolution des textes législatifs et réglementaires. Il s'agit donc de prendre en compte cette évolution dans la manière de travailler.

En parallèle de la réorganisation, les équipes ont convenu qu'il s'agissait de poursuivre un certain nombre d'objectifs, notamment aller plus loin dans la conformité réglementaire, la construction d'outils de traçabilité et dans la tenue de tableaux de bord.

Madame BOURA-PERRAUDEAU précise ensuite que la réorganisation en tant que telle consiste en un certain nombre de mesures.

La première mesure revient à renforcer le service budget comptabilité, car les effectifs sont insuffisants au regard de la volumétrie traitée par le service et des attendus en termes de qualité de production. Il s'agit de recruter 5 agents pour que l'équipe soit composée de 15 agents, mais également de passer trois postes de la catégorie C à la catégorie B, sachant que les agents seront amenés à approfondir le contrôle en s'orientant sur le champ de la commande publique, ce qui demandera davantage de technicité. Il est donc cohérent que ces agents changent de cadre d'emplois.

La deuxième mesure consiste à munir le service stratégie financière d'un chef de service qui en est dépourvu depuis environ deux ans. Les agents de ce service disposent d'un haut niveau de technicité et il semble intéressant de les diriger vers d'autres équipes afin d'améliorer et de fluidifier le travail, mais également pour sécuriser un certain nombre de missions.

L'agent en charge du suivi de la dette, qui est seul sur sa compétence dans un petit service, serait transféré vers le service budget comptabilité afin qu'il puisse travailler de manière plus collaborative, sachant que ses fonctions sont stratégiques pour la collectivité. Afin de garantir la continuité de service, il est important que la technicité, les fonctions et les tâches soient partagées.

Toujours au sein du même service, il est proposé de transférer un assistant comptable vers le service budget et comptabilité afin de renforcer les équipes, de travailler de manière plus efficiente et plus partagée.

Il est également proposé de transférer le poste de chargé de fiscalité vers le service qui s'occupe de la recherche de financement afin que toutes les recettes soient traitées par la même unité de travail.

Madame BOURA-PERRAUDEAU fait ensuite part de changements de dénomination. Ainsi, le service budget comptabilité deviendrait le service pilotage budgétaire et qualité comptable.

Enfin, il est proposé de rattacher le poste de chef du service stratégie financière au poste de directeur des finances, afin de lui confier d'autres missions qui répondent aux attendus actuels en matière d'efficacité de la dépense publique ou de suivi des coûts de revient. La mission de suivi de la prospective financière serait par ailleurs rattachée au poste de directeur des finances.

La troisième mesure correspond à la réactivation de certaines missions existantes au sein du service de gestion et de recherche de financements, notamment faire vivre l'observatoire fiscal à l'échelle de l'agglomération et centraliser l'intégralité des données liées aux recettes de la collectivité. Ce poste deviendrait un poste de financement de projets et fiscalité.

Il est également proposé de créer un poste d'assistant fiscalité, car dans le cadre du projet de loi de finances, un travail important d'optimisation des recettes doit être mené, notamment du point de vue des bases fiscales, sachant que les effectifs sont actuellement insuffisants pour répondre et prendre en charge cette mission.

Madame BOURA-PERRAUDEAU précise enfin que le périmètre et les moyens du service achats et du service marchés publics demeurent inchangés.

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

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, fait observer que le service stratégie financière n'apparaît pas dans l'organigramme actuel et demande s'il s'agit d'une erreur.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU confirme qu'il s'agit d'une erreur qui a été corrigée depuis la mise en ligne du dossier.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, s'étonne du positionnement du chargé de fiscalité. Par ailleurs, le chargé d'études financières et l'assistante de gestion ont totalement disparu de l'organigramme.

Il est quelque peu surpris que cette réorganisation soit présentée ce jour en CST, car certains agents ont déjà commencé leurs nouvelles missions. Il le déplore.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU explique que les agents du service stratégie financière n'ont pas de chef de service. Or, au regard de la charge de travail, elle n'est personnellement pas en mesure de les encadrer. Il apparaît que les agents se sont positionnés auprès des agents qui seront vraisemblablement leurs chefs de service, afin d'obtenir des informations au quotidien.

Elle ne peut pas affirmer que la réorganisation est actée, car le CST n'a pas examiné le dossier, mais la direction des finances s'inscrit actuellement dans une période transitoire, avec des agents qui savent où ils seront affectés et qui tentent de se positionner par rapport à la conclusion attendue.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, rappelle que le but du CST consiste à valider une réorganisation avant sa mise en œuvre.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU abonde dans ce sens.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, s'interroge par rapport à l'assistante de direction qui devra occuper trois postes au sein de deux Directions.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU admet que cette situation ne sera pas évidente, mais qu'il sera tenté de trouver une organisation qui privilégie le confort de travail de cet agent. À l'usage, si l'assistante de direction éprouvait des difficultés, l'organisation pourra être requestionnée.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, argue que les domaines sont totalement différents, ce qui pourra poser des difficultés à l'assistante de direction.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU en a totalement conscience.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, souhaite enfin savoir si le poste d'assistant de fiscalité, qui était auparavant un emploi tremplin, sera ouvert à l'ensemble des agents de la collectivité.

Madame Lucile BOURRA-PERRAUDEAU répond qu'un agent en interne a manifesté de l'intérêt pour ce poste.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, estime que le découpage entre des postes relevant de la DSI et des finances paraît relativement complexe.

Il a par ailleurs les mêmes retours que la CFDT, à savoir que la réorganisation aurait déjà été mise en œuvre alors qu'elle n'a pas été présentée au CST. SUD s'en étonne.

Il rejoint enfin la CFDT et interroge la directrice sur le poste de chargé de fiscalité.

Madame Ketty COVEMAEKER répond que l'assistante de la DSI, qui prendra sa retraite au mois de mars 2025, était à la fois référente comptable et assistante. Durant les derniers mois, est apparue la nécessité de professionnaliser le métier de référent comptable. Il était donc plus opportun de positionner une personne sur les métiers comptables et une autre sur les métiers d'assistante, le poste de l'agent qui prendra prochainement sa retraite étant reconfiguré.

Elle ajoute que la répartition des missions permet de professionnaliser et étaye qu'il est plus aisé d'être assistante auprès de deux directeurs que d'être à la fois référent en comptabilité et assistante.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ne peut pas valider la réorganisation, car le dossier ne comporte aucun profil de poste.

Monsieur Gilles RENOIR confirme qu'aucun profil de poste n'a été transmis, mais que le document présente l'évolution des missions de chaque poste.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, réplique que pour chaque réorganisation, l'Administration transmet systématiquement les profils de poste avec les modifications.

Par ailleurs, les profils de poste sont indispensables, surtout que la réorganisation présentée propose de passer trois agents de la catégorie C à la catégorie B. La CGT souhaite vérifier que les postes seront en adéquation avec la catégorie. Or, le dossier ne le permet pas en l'état actuel.

Madame Ketty COVEMAEKER assure que les trois postes mentionnés appartiendront à la catégorie B et que si jamais un agent relève de la catégorie C, il percevra le régime indemnitaire de la catégorie B. Ensuite, si cet agent bénéficie d'une promotion, il pourra dépendre de la catégorie B sur son poste.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande que l'Administration lui transmette les profils de poste.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, se joint à cette demande.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, rappelle que les membres du CST ont pris pour habitude que les dossiers de réorganisation leur soient présentés d'une certaine manière, notamment s'agissant des profils de poste, et qu'il s'agit par conséquent de poursuivre dans ce sens.

Elle suppose que lors des évaluations, l'Administration a partagé les profils de poste avec les agents et qu'elle a donc pu les construire avec ceux-ci. Il serait donc intéressant que le CST puisse en avoir connaissance.

Elle note par ailleurs que la réorganisation permet à la direction de renforcer ses équipes en essayant d'équilibrer les tâches de chaque agent, mais elle invite à faire preuve de vigilance par rapport à certains agents qui pourraient ne pas complètement s'y retrouver. FO a d'ailleurs eu des retours en ce sens. Madame LUCAS espère que Madame BOURA-PERRAudeau a prévu de réaliser un point d'étape avec les agents et demande qu'un bilan soit présenté au CST d'ici six à douze mois.

Madame Lucile BOURA-PERRAudeau confirme que la réorganisation vise à trouver un point d'équilibre collectif et qu'elle a conscience que certains agents peuvent éprouver davantage de difficultés que d'autres. Ces agents se sont manifestés et les postes qui ont pu être recalibrés l'ont été.

Elle ajoute que toute réorganisation engendre des appréhensions, mais soutient que certaines craintes disparaîtront une fois qu'elle aura été totalement lancée. Elle convient toutefois de la légitimité de la demande visant à réaliser un bilan.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, suggère une nouvelle fois de réaliser un bilan à six mois ou à un an.

Madame Sylvie DURAND répond qu'un bilan sera effectué d'ici un an.

Elle précise ensuite que la réorganisation présentée ce jour est attendue par les agents, mais également par elle-même, car il s'agit de sa délégation. Madame DURAND souligne avoir constaté un certain nombre de dysfonctionnements, sachant que la direction des finances demande de plus en plus de technicité, de qualité et d'exigence. Il était donc absolument nécessaire de prévoir une réorganisation, de faire en sorte que les missions de l'ensemble des agents soient en phase et que la transmission entre les agents soit assez aisée.

Madame DURAND rappelle que l'Administration réfléchit à cette réorganisation depuis six mois et que sa mise en place revêt désormais un caractère d'urgence. Elle abonde dans le sens des représentants du personnel qui ont mis en exergue le fait que la réorganisation aurait dû être présentée au CST en amont, mais au vu du contexte compliqué, elle est d'avis que la réorganisation devait entrer en vigueur rapidement.

Certes, toutes les fiches de poste n'ont pas été construites, mais Madame DURAND atteste que les profils existent et qu'ils ont été actés. Elle tient donc à rassurer les représentants du personnel sur ce point.

Madame Lucile BOURA-PERRAUDEAU évoque des postes vacants et une charge de travail réelle. Les agents ont compris que la réorganisation proposée serait synonyme de gain de temps pour le collectif, et ce, afin de faire face aux obligations de fin d'exercice.

Au vu de la rigueur du service financier, **Monsieur Patrice TOUVRON**, pour le syndicat CFDT, s'étonne que le document soit rédigé avec différentes polices, ce qui peut laisser penser qu'il a été procédé à des copier-coller.

Madame Sylvie DURAND remercie Madame BOURA-PERRAUDEAU pour la présentation du dossier.

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

Madame Sylvie DURAND admet qu'une réorganisation peut générer des inquiétudes, mais qu'elle ne voit aucune raison pour laquelle elle ne pourrait pas fonctionner. Elle n'a aucun doute avec le fait que Madame BOURA-PERRAUDEAU saura mettre en œuvre cette réorganisation.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, espère que la direction des finances et les chefs de service prendront soin de l'ensemble des équipes. FO sera vigilante à ce sujet.

Madame Sylvie DURAND signale que le service a récemment eu à faire face à une période difficile, mais qu'elle a pu faire le constat d'une entraide entre les agents.

Point n° 3 : Présentation du rapport social unique (RSU) Ville, Agglomération et CCAS 2023 (information)

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

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'en 2023, trois entités ont fait l'objet du rapport social unique. Il s'agit de la Ville, l'Agglomération et le Centre communal d'action sociale (CCAS) de La Roche-sur-Yon. En 2024, le Centre intercommunal d'action sociale (CIAS) et ses établissements seront également concernés.

Chaque année, la direction des ressources humaines espère que la direction générale des collectivités locales (DGCL) et les centres de gestion transmettront les indicateurs au plus tôt, mais ce n'est pas le cas, ce qui explique pourquoi le rapport social unique 2023 est présenté à la fin de l'année 2024.

Au 31 décembre 2023, 1 662 agents permanents avaient été dénombrés au sein de la collectivité. À noter que le rapport social unique (RSU) dénombre parmi les agents permanents les remplacements, car ils sont

positionnés sur ces postes permanents. Or, ce n'est pas la logique de la collectivité. La répartition est la suivante : 902 agents à la Ville, 504 agents à l'Agglomération et 256 agents au CCAS.

La part d'agents contractuels qui occupent un poste permanent augmente régulièrement, avec un passage de 10,63 à 12,25 % en 2023. La répartition entre les catégories A, B et C est relativement stable en comparaison avec les années précédentes. Quant à la répartition entre les femmes et les hommes, elle n'a pas non plus connu de variation.

Il convient d'observer que la part des agents à temps complet a augmenté au sein de la collectivité. Les heures complémentaires régulièrement accomplies par ces agents ont été réintroduites dans le temps de travail global, notamment au sein de la direction éducation, ce qui a permis d'augmenter la quotité de travail. Le même phénomène a également pu être observé au niveau de certains EHPAD ou de la direction de la petite enfance.

L'évolution entre les temps complets et les temps partiels est notable, mais inégalitaire, car le temps partiel au sein de la collectivité est essentiellement féminin.

Monsieur RENOIR poursuit en mettant en exergue la part prépondérante d'agents appartenant aux filières techniques et administratives (environ 60 % des agents), suivie de la filière médicosociale (EHPAD). Les autres filières ont des effectifs moins importants.

Le rapport social unique permet de suivre l'évolution des principaux grades au sein de chaque filière. Au niveau de la filière administrative, par exemple, et contrairement au national, il n'y a pas davantage de rédacteurs que d'attachés à La Roche-sur-Yon.

Les adjoints techniques se retrouvent dans toutes les filières, notamment dans des secteurs où d'autres filières pourraient être imaginées. Monsieur RENOIR mentionne notamment la direction de l'éducation où la part de la filière technique est beaucoup plus importante que la filière animation.

De plus en plus d'agents sont positionnés sur le dernier grade de leur cadre d'emploi, ce dont Monsieur RENOIR se félicite, tout en notant qu'ils ne pourront ensuite bénéficier que d'un avancement d'échelon en termes d'évolution de carrière.

Le RSU permet également de suivre les avancements et promotions internes prononcées au sein de la collectivité. Ainsi, le nombre d'agents bénéficiaires, qui avait quasiment doublé suite à l'adoption de nouveaux critères, s'est stabilisé.

Aucune évolution particulière n'a été constatée au niveau de la pyramide des âges entre 2022 et 2023, avec un nombre de femmes plus important, mais des hommes plus âgés et qui ont deux ans d'ancienneté supplémentaires au sein de la collectivité. La moyenne d'âge se situe à 47 ans pour les hommes et à 45 ans pour les femmes, sachant qu'un quart des agents sont âgés de 55 ans ou plus et que 10 % des agents ont entre 60 et 64 ans.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, demande si les agents en arrêt maladie sont comptabilisés.

Monsieur Gilles RENOIR répond que la base de calcul du rapport social unique concerne tous les agents qui sont rémunérés.

En ce qui concerne les mouvements de personnel, le poids des agents contractuels occupant des postes permanents apparaît clairement au niveau des entrées (*environ 40 % des recrutements*). Par ailleurs, la retraite est le premier motif de départ de la collectivité, sachant également que quelques ruptures conventionnelles et des décès ont été comptabilisés. Pour le reste, aucun changement notable n'a été constaté par rapport aux années précédentes, excepté le poids plus léger de la disponibilité.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, s'interroge sur le licenciement qui apparaît dans le rapport social unique.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'un licenciement peut concerner un stagiaire qui interrompt sa période de stage ou un abandon de poste d'un agent contractuel.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, demande à combien d'agents correspondent les 1,5 %.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il s'agit de deux agents en 2023.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, en déduit que la collectivité n'a enregistré par ailleurs que deux ruptures conventionnelles.

Monsieur Gilles RENOIR l'informe que la collectivité traite davantage de ruptures conventionnelles, mais qu'elles ne sont pas toutes acceptées.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, comprend que dès lors les agents sont contraints de présenter leur démission.

Monsieur Gilles RENOIR indique que ce n'est pas nécessairement le cas, des agents décidant souvent de rester à leur poste.

Monsieur Philippe LARRIGNON, pour le syndicat SUD souhaite savoir si le nombre de démissions est plus important qu'en 2022.

Monsieur Gilles RENOIR fait observer que l'évolution entre 2022 et 2023 n'est pas notable.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, souhaiterait que le rapport social unique mentionne des chiffres et pas des pourcentages.

Par ailleurs, il fait remarquer que les années précédentes, la collectivité comptabilisait entre 45 et 50 départs à la retraite par an et demande si cela se vérifie désormais au vu de la pyramide des âges et de l'aspect législatif.

Monsieur Gilles RENOIR invite Monsieur Mathieu DURQUETY à compiler les tableaux Excel à disposition des organisations syndicales

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, a tenté de les analyser, mais sans succès. À noter par ailleurs qu'il lui a été extrêmement difficile de télécharger le document.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souhaiterait avoir connaissance du solde, afin de savoir si les arrivées sont plus nombreuses que les départs, ou inversement.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, a consulté le fichier Excel, lequel laisse apparaître qu'en 2022 un directeur général des services occupait un emploi fonctionnel rémunéré alors qu'en 2023 aucun emploi fonctionnel rémunéré n'a été enregistré. Il en déduit que la collectivité n'a pas directeur général des services.

Monsieur Gilles RENOIR félicite Monsieur JAMONNEAU pour avoir émis la même remarque que la Chambre régionale des comptes et explique qu'en 2022 les postes sur emploi fonctionnel avaient été positionnés à la Ville et à l'Agglomération alors qu'ils n'étaient en réalité occupés qu'au sein de l'Agglomération.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ne retrouve ces postes nulle part pour l'année 2023, sachant qu'ils ne concernaient que l'Agglomération en 2022 et pas la Ville.

Monsieur Gilles RENOIR projette le rapport social unique de l'Agglomération qui recense les postes sur emploi fonctionnel.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue qu'il ne s'agit pas du même tableau.

Madame Sylvie DURAND invite Monsieur RENOIR à terminer la présentation.

Monsieur Gilles RENOIR poursuit la présentation par la rémunération des personnels permanents en fonction des catégories et des filières.

En ce qui concerne l'Agglomération, la rémunération moyenne chargée s'établit à 3 953 euros, en augmentation de 2,48 % par rapport à 2022. À noter que les variations importantes de pourcentage au niveau de certaines filières s'expliquent par le faible nombre d'agents concernés.

S'agissant de la Ville, la rémunération moyenne se monte à 3 633 euros, soit +4 % de croissance. L'augmentation de 18,8 % de la filière médicosociale s'explique par le poids plus important du CMS et le recrutement de plus en plus de médecins qui bénéficient d'une rémunération importante.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, s'interroge sur les 7,29% relatifs à la police municipale.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'en 2023 certains agents de la police municipale étaient en maladie ordinaire ou en congé de longue maladie (CLM) et que la direction des ressources humaines ne tient pas compte du remboursement de la prévoyance. Le passage de ces agents à demi-traitement a donc pu avoir une incidence.

Par ailleurs, de nouveaux policiers ont été recrutés à la suite d'un certain nombre de départs. Les bases sont différentes, car certains n'ont été rémunérés qu'une partie de l'année en 2022 contre l'année entière en 2023. En revanche, la police municipale compte toujours 20 postes.

Quant au coût mensuel moyen chargé du CCAS, il s'élève à 3 897 euros, en augmentation d'environ 5 %. **Monsieur RENOIR** attire l'attention sur le fait que la part des agents de catégories B et C est bien plus importante que celle des agents de catégorie A.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, s'enquiert de la définition du coût mensuel moyen chargé.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le coût mensuel moyen chargé correspond au salaire brut de l'ensemble des agents auquel s'ajoutent les charges patronales.

Il indique ensuite que le nombre de points attribués dans le cadre de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) diminue. La part plus importante d'agents contractuels explique cette diminution, sachant que ceux-ci ne peuvent pas bénéficier de la NBI.

1 176 agents disposaient d'un compte épargne temps (CET) en 2023 contre 1 130 en 2022. Le CET est en très grande partie utilisé pour les congés, mais également en ce qui concerne la retraite additionnelle de la Fonction publique.

Monsieur RENOIR indique ensuite que le taux d'absentéisme est en diminution par rapport à 2022, mais qu'il reste toutefois élevé, à 8,29 %, et que les écarts sont importants en fonction des directions. Cela représente environ 46 000 jours d'absence sur les trois entités cumulées.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, s'interroge sur le nombre d'ETP correspondant.

Monsieur Gilles RENOIR explique que cela correspond à 126 agents de la collectivité qui seraient absents durant toute une année.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, s'enquiert du nombre de jours d'absence par agent.

Monsieur Gilles RENOIR évoque en moyenne 30,27 jours d'absence par agent.

Le même intervenant note l'importance du chiffre.

Madame Kitty COVEMAEKER rappelle que certains de ces agents sont en CLM.

Monsieur Gilles RENOIR précise ensuite qu'un peu plus d'un arrêt sur deux correspond à une maladie ordinaire et que le taux d'absentéisme est remonté au même niveau qu'avant la crise sanitaire. Aussi, 20 % des absences correspondent à des CLM, des congés de longue durée (CLD) et des congés de gravité. Au vu du vieillissement des agents, ce taux devrait continuer d'augmenter dans les années à venir.

Madame Kitty COVEMAEKER signale que la maladie ordinaire a cependant grandement diminué.

Monsieur Gilles RENOIR abonde dans ce sens et précise que le taux est identique à celui de 2019.

Il en vient à l'évolution de la maladie ordinaire depuis 2013 et indique que 5 % des arrêts ne durent qu'une journée, sachant que 40 % d'entre eux sont compris entre trois et sept jours.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, fait observer que les arrêts maladie d'un jour sont en nette diminution alors que le pourcentage augmente s'agissant des arrêts maladie de trois à sept jours, ce qui peut s'expliquer par le fait que les agents ont souhaité éviter de se voir appliquer un jour de carence.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que l'une des conséquences de la mise en place de la journée de carence a été l'allongement de la durée des arrêts. Il ne préjuge pas de l'impact qu'auraient trois jours de carence, mais la durée des arrêts pourrait de nouveau s'allonger.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, réplique que des agents malades pourraient également se rendre au travail pour éviter les trois jours de carence.

Monsieur Gilles RENOIR abonde dans ce sens.

Madame Kitty COVEMAEKER souligne que les agents souffrants pourraient aussi poser trois jours de congé.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle qu'environ 8 500 Yonnais et donc un certain nombre d'agents n'ont pas de médecin référent et que, par ailleurs, obtenir un rendez-vous au Centre municipal de santé (CMS) peut être extrêmement long, ce qui les oblige à poser des jours de congé.

En outre, la féminisation de la fonction publique territoriale explique en partie que le taux d'arrêts maladie soit supérieur au secteur privé, de même que les pyramides des âges plus élevées ou la pénibilité dans certains secteurs (travail de nuit dans les EHPAD notamment). Tous ces facteurs expliquent donc les chiffres de l'absentéisme.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, souhaiterait obtenir un comparatif entre le nombre de jours d'arrêt maladie des hommes et des femmes, car ces dernières se sont vu prélever plus de 1 000 jours de carence, contre environ 300 pour les hommes.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que la collectivité est composée de 65 % de femmes.

Il indique ensuite que le nombre de jours de formation suivis par des agents positionnés sur un emploi permanent est en augmentation, avec 5 381 jours contre 4 771 jours en 2022. En revanche, le nombre d'agents ayant pu bénéficier d'au moins une formation est en baisse, de 1 327 à 1 273.

En matière d'action sociale, le rapport social unique rappelle le montant de la subvention versée au COSeL et le montant de la cotisation affectée au Comité national d'action sociale (CNAS). Au global, le taux de reversement est excellent avec plus de 100 %. En revanche, un travail reste à réaliser au niveau du CCAS en 2023 et du CIAS en 2024, car le dispositif peut encore progresser avec une augmentation du nombre de permanences permettant de mieux accompagner les agents.

Monsieur RENOIR termine en indiquant que les titres repas ont bénéficié à 1 443 agents en 2023 contre 828 en 2022. À noter que certains agents continuent de bénéficier d'une prise en charge de leurs repas au titre des avantages en nature, et que d'autres déjeunent au restaurant administratif.

Madame Sylvie DURAND remercie **Monsieur RENOIR** pour sa présentation, mais également **Madame Julie FERNANDES** pour le travail colossal qu'elle a accompli.

Elle s'enquiert d'autres demandes de prise de parole.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle que quelques mois auparavant, la CFDT avait établi un parallèle entre les cycles inflationnistes et l'utilisation du CET, notamment en ce qui concerne la monétisation de ce dernier.

La CFDT avait alors demandé à obtenir les chiffres en la matière, lesquels prouvent qu'en 2023, les jours de CET utilisés par agents de catégorie A sous la forme de congé ont baissé à 0,5, mais que les jours indemnisés sont passés de 390 à 485. Pour les agents de catégorie B, ils sont passés de 254 à 375 et ils restent importants pour les agents de catégorie C.

La CFDT affirme donc que l'inflation a renforcé le réflexe chez les agents de thésauriser et de monétiser le CET, se privant ainsi d'une forme de repos acquis.

En outre, s'agissant de l'action sociale avec le CNAS et le COSeL, Monsieur DURQUETY souhaite obtenir des précisions. En 2023, M. le Maire avait rencontré les représentants du COSeL pour aborder le sujet du nombre d'agents supplémentaires que la Ville comptait intégrer via le CIAS, et notamment le personnel des EHPAD de l'Agglomération.

Par la suite, Madame DURAND avait acté en CST que la Ville tiendrait compte de l'augmentation du nombre d'agents et que la participation en direction du COSeL correspondrait au nombre d'agents supplémentaires. 130 000 euros ont été octroyés en 2023 contre 150 000 euros en 2024.

Monsieur DURQUETY demande si l'engagement d'attribuer 165 000 euros en 2025 et 175 000 euros en 2026 sera tenu. Dans le cas contraire, le COSeL devrait diminuer la qualité de ses prestations en direction de ses publics, avec une diminution du pouvoir d'achat de ces derniers.

Quant aux titres restaurant, la CFDT se félicite que de plus en plus d'agents adhèrent au dispositif, mais regrette malgré tout que le montant ne soit pas très élevé. La CFDT souhaite donc que la valeur faciale fasse l'objet d'une augmentation en 2025, afin de se conformer au montant proposé aux agents du département de la Vendée.

En ce qui concerne le CET, **Monsieur Gilles RENOIR** rappelle qu'en 2024 la collectivité a adopté une délibération pour se conformer au changement de réglementation, avec une augmentation des coûts forfaitaires en fonction de la catégorie A, B ou C.

Il est important d'attirer l'attention de l'encadrement sur l'utilisation des jours de congé, considérant que l'organisation du travail doit permettre de poser 25 jours de congé et 2 jours de fractionnement. Hors cas particulier, l'objectif n'est donc pas de permettre à un agent de ne poser que 20 jours de congé afin qu'il positionne les 5 jours non pris sur son CET et qu'il demande à être rémunéré lorsqu'il aura cumulé 15 jours. Monsieur RENOIR fait par ailleurs observer que chaque année des agents ne posent pas 20 jours de congés, et ce, alors qu'ils n'ont pas été en arrêt maladie. Or, ces journées non prises sont parfois perdues.

Monsieur DURQUETY a mis en exergue le pouvoir d'achat et la nécessité pour un certain nombre d'agents de monétiser afin d'obtenir un complément de salaire. Monsieur Gilles RENOIR rappelle que cela ne doit se faire au détriment de la santé. Les agents disposent de 27 jours de congé et ils doivent donc les poser.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, fait remarquer que les cadres thésaurisent avant de monétiser leurs jours de congé, ce qui coïncide avec des cycles inflationnistes afin de combler des écarts de pouvoir d'achat.

Madame Sylvie DURAND rejoint les propos tenus par Monsieur RENOIR sur le sujet, sachant que les congés doivent être pris dans la mesure du possible, et ce, avant toute monétisation. Cela peut d'ailleurs éviter des arrêts maladie par la suite.

Elle revient ensuite sur la subvention octroyée au COSeL en indiquant que ce point relève des questions diverses et qu'il dépasse donc le cadre du rapport social unique. Elle a rencontré les membres du COSeL le 18 novembre 2023 en présence de Monsieur RENOIR. Des réponses ont été apportées au COSeL et Madame DURAND ne souhaite pas s'étendre sur le sujet ce jour. Elle pense d'ailleurs que Monsieur DURQUETY a déjà connaissance des réponses qui ont été fournies.

Quant à la revalorisation du titre restaurant demandée par Monsieur DURQUETY, elle n'a aucun rapport avec le rapport social unique. Madame DURAND n'apportera donc pas de réponse sur ce sujet dans le cadre du présent CST.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, demande confirmation que les chiffres relatifs aux tickets restaurant apparaissant dans le rapport social unique ont trait à l'année 2023.

Monsieur Gilles RENOIR acquiesce.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, comptabilise 319 tickets restaurant au niveau de l'Agglomération en 2023 alors que le rapport social unique en dénombre 444. Il en va de même pour la Ville sachant qu'il a comptabilisé 365 tickets restaurant contre 584 dans le rapport. Quant au CCAS, les chiffres sont identiques.

Monsieur Gilles RENOIR explique que le différentiel est dû aux agents permanents.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, invite Monsieur RENOIR à l'indiquer sur le document.

Monsieur Gilles RENOIR en prend acte.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, regrette l'augmentation régulière de la place des contractuels au détriment des agents titulaires.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que les agents contractuels sont des agents statutaires et que la collectivité recrute uniquement sur la base de compétences. À compétences équivalentes, la réglementation oblige à recruter des agents titulaires, mais de plus en plus de contractuels ne souhaitent pas s'inscrire à un concours. Monsieur RENOIR le déplore, mais il n'a pas vocation à les contraindre.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, évoque quelques agents qui ont candidaté pour changer de service, mais qui n'ont pas été reçus en entretien sachant qu'ils disposent des qualifications et de l'expérience attendues. Or, la collectivité a ensuite procédé à des recrutements externes. Il demande si la sélection des candidats incombe uniquement à la direction des ressources humaines ou si les directions sont également décisionnaires.

Monsieur Gilles RENOIR répond que certains agents peuvent imaginer détenir les compétences alors que ce n'est pas le cas. Par ailleurs, la sélection se fait de concert entre la direction concernée par le recrutement et la direction des ressources humaines. Il tient également à signaler qu'être agent de la collectivité n'ouvre pas un droit automatique à être reçu dans le cadre d'un entretien. En revanche, si un agent estime qu'il détenait les compétences requises et qu'il ne comprend pas pourquoi il n'a pas été reçu, le service emploi, mobilité, compétences se tient à sa disposition pour échanger. Monsieur RENOIR termine en indiquant que des recrutements externes ont pu être privilégiés à compétences équivalentes, car il était nécessaire d'apporter du renouveau dans certains services.

Point n° 4 : Questions diverses

Les membres du CST n'ont aucune question diverse à émettre.

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

La Présidente,
Signé numériquement le 09/01/2025
par **Madame Sylvie DURAND**
Adjointe aux Finances, aux Marchés publics et au personnel
Le/...../2024



La secrétaire,
Pour les représentants du personnel,
Signé numériquement le 10/01/2025
par **Monsieur Mathieu DURQUETY**
Adjointe Sécurité, tranquillité publique, réglementation, prévention des inégalités, administration générale et état civil
Le/...../2024

Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants de la collectivité,
Madame Danielle MARTIN
Le/...../2024



