



*Ville de Pontivy*

**Commission personnel – Comité Technique**

**Compte-rendu de la réunion du 8 juin 2015**

C9-2015-002

**ÉTAIENT PRÉSENTS :**

Monsieur Jacques PERAN, Adjoint au personnel  
Madame Chantal GASTINEAU, Conseillère Municipale  
Monsieur Eddy RENAULT, Conseiller Municipal  
Madame M. Madeleine DORE-LUCAS, Conseillère Municipale  
Madame Stéphanie GUEGAN, Adjointe à l'action sociale  
Madame Annie GUILLEMOT, Conseillère Municipale  
Monsieur Jean-Pierre DUPONT, Conseiller Municipal

**Organisations Syndicales :**

**C.F.D.T. :**

**Membres titulaires**

Monsieur Philippe LEMAIRE, Services Techniques  
Monsieur Yohan LE NAGARD, Cuisine Centrale  
Madame Sophie CUEFF, Secrétariat Général

**Membres suppléants**

Monsieur Frédéric LE NAGARD, EHPAD  
Madame Laurence ANNO, Action Scolaire

**C.G.T. :**

**Membre titulaire :**

Madame Sylvie LE POUEZARD, Archives-Documentation

**Membre suppléant**

Monsieur Éric POSSEME, Services Techniques

**F.O. :**

**Membre titulaire**

Monsieur Rachel URVOIT, Services Techniques

**Membres suppléants**

Monsieur Vincent LE CALVE, Services Techniques

### **ASSISTAIENT À LA RÉUNION :**

Monsieur Roland PICHON, Directeur Général

Madame Sandra LETHIEC, Directrice du CCAS

Monsieur Daniel HOUDAYER, Directeur des Services Techniques

Madame Nathalie URSET, Directrice de l'EHPAD

Madame Corinne LEMOINE, Directrice des Ressources Humaines

### **ABSENTS EXCUSES :**

Monsieur Michel JARNIGON, Adjoint aux sports, loisirs et vie associative

Monsieur Yann LORCY, 1er adjoint

Monsieur Philippe AMOURETTE, Conseiller Municipal

Madame Francine CARMONT, EHPAD

Madame Adeline GONNARD, Directrice Education-Animation

Dr LHERMITTE et Dr BOISSIERE, Médecins de prévention - AMIEM

### **ABSENTS :**

Madame Aude MOYSAN, Directrice Générale Adjointe

Monsieur Jean-Pierre LE BIHAN, Directeur des Finances

## **I – PROJETS DE DÉLIBÉRATIONS (Cf. ci-joint)**

1. Modifications du tableau des emplois au 1<sup>er</sup> juillet 2015
2. Attribution d'une subvention au Comité des Œuvres Sociales (COS)
3. Organisation de la médecine professionnelle et préventive : collaboration avec le Centre de Gestion du Morbihan

## **II – AUTRES POINTS**

M. Péran souhaite la bienvenue à Mme Laurence Anno, nouvelle représentante suppléante CFDT, qui remplace Alain Le Corronc, admis à la retraite.

Il propose de modifier l'ordre des questions pour libérer plus rapidement la vice-présidente du CCAS qui doit assister à une autre réunion.

### **A – Modifications des tableaux des emplois – CCAS / EHPAD**

La directrice du CCAS présente les modifications aux tableaux des emplois du CCAS, du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) et de l'EHPAD.

Il s'agit de prendre en compte l'augmentation de l'activité du centre social et du SAAD ainsi que les avancements de grade pour l'année 2015.

Les membres du CT se sont prononcés de la façon suivante :

Avis	Collège Personnel	Collège Employeur
Favorable	4 (CFDT-FO)	4
Défavorable		
Abstention	1 (CGT)	1 (Mme Dore-Lucas)

Le Conseil d'Administration du CCAS en délibérera.

### **B – Organisation des services municipaux au 1er septembre 2015**

Le DGS présente les modifications dans l'organisation des services qui, pour la plupart, seront mises en œuvre à la rentrée de septembre.

Concernant la Direction Générale, il est proposé la création d'un emploi de gardien de police, dont le recrutement sera lancé en septembre pour une prise de fonction en janvier 2016.

La Direction Générale Adjointe est impactée par la suppression de 2 postes au service « Urbanisme » suite au transfert de la compétence ADS à Pontivy Communauté et par le recrutement d'une pré-instructrice le 1er juin.

Par ailleurs, il est prévu la mise à disposition à la ville par Pontivy Communauté d'un animateur commerce (sur la base d'un mi-temps). La commission de recrutement aura lieu le 8 juin.

Au sein de la Direction Éducation-Animation, l'organisation du service « Action Scolaire-Sports-Loisirs » doit être revue compte tenu du regroupements d'écoles qui entraînent des suppressions de poste principalement sur les temps de cantine. L'incidence au tableau des emplois est de -1,5 ETP.

Par ailleurs, le nouveau marché de la restauration entraîne la suppression d'un demi-poste en cuisine centrale du fait notamment du décalage des horaires de préparation des repas tiers.

Quant au service « Enfance Jeunesse », les 4 agents non titulaires recrutés en septembre 2014 pour la mise en place des Temps d'Activités Périscolaires (TAP) à Temps Non Complet (TNC 90%) vont se voir proposer, à la prochaine rentrée scolaire, un nouveau contrat d'un an.

Le bilan réalisé par la responsable du service « Action culturelle » sur l'organisation et le fonctionnement du Palais des Congrès, suite à son installation en décembre 2014 sur ce site, a été présenté aux membres du CT. Il reprend les modifications déjà effectuées (mise en place d'un accueil en mars 2014) et propose d'en apporter d'autres (nouveaux plannings de travail de l'équipe d'entretien).

Au niveau de la Direction des Services Techniques, il a été présenté le recrutement pour une durée de 5 mois d'un agent d'accueil non titulaire à 80% pour accompagner la prise de fonction d'un fonctionnaire reclassé et la transformation d'un emploi d'agent polyvalent de voirie en un emploi de magasinier pour permettre le reclassement d'un autre. Il a été précisé que les missions définies dans la fiche de poste de magasinier seront affinées.

Sur le service « Voirie-Garage », il a été décidé la reconduite pour une nouvelle année du contrat d'un emploi d'avenir et la prolongation du contrat d'un agent non titulaire jusqu'à la fin de l'année ; l'arrivée du podium mobile en juillet devrait permettre de dégager du temps.

Les départs en retraite au sein du service « Bâtiments » ont été l'occasion de réfléchir à une nouvelle organisation, qui devrait à terme (2016) s'appuyer sur 2 équipes chacune dirigée par un chef d'équipe et composée de binômes (2 électriciens et 2 plombiers chauffagistes d'une part, 2 maçons, 2 menuisiers et 2 peintres d'autre part). En conséquence, il a été proposé la suppression d'un poste de peintre.

Quant au service « Espaces verts », 2 recrutements sont en cours pour remplacer l'agent de maîtrise en charge de la production florale et un agent au cimetière.

Les membres du CT se sont prononcés de la façon suivante :

<b>Avis</b>	<b>Collège Personnel</b>	<b>Collège Employeur</b>
<b>Favorable</b>		4
<b>Défavorable</b>		
<b>Abstention</b>	5	1 (Mme Dore-Lucas)

### **C – Mise en œuvre du dispositif d'évaluation professionnelle**

Après une expérimentation qui a débuté en 2010, l'entretien professionnel annuel servant à apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires devient obligatoire le 1er janvier 2015.

Le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 paru au JO du 18 vient préciser les modalités de la procédure décrites dans l'article 76 de la loi du 26 janvier 1984 qui pose pour principe que : « *l'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu* ».

L'article 4 dudit décret précise que « *Les critères à partir desquels la valeur professionnelle est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du Comité Technique, portent notamment sur :*

- *Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;*
- *Les compétences professionnelles et techniques ;*
- *Les qualités relationnelles ;*

*La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur* ».

Un groupe de travail composé des 3 représentants du personnel, du DGS, de la directrice du CCAS, de la DRH et de l'adjoint au personnel s'est réuni le 16 mars dernier pour élaborer les documents nécessaires à la mise en œuvre de l'évaluation professionnelle.

Une nouvelle réunion avec les représentants du personnel a permis, le 11 mai, de finaliser ce document qui, le lendemain, a été remis aux cadres de direction pour avis.

Il en résulte la mise en place de 2 documents, dont un à l'attention de l'agent remis préalablement à l'entretien avec sa convocation et sa fiche de poste.

Il a été précisé que l'ensemble des évaluateurs seraient formés et que les documents pourront être amendés en 2016 pour tenir compte des remarques formulées.

Les membres du CT, appelés à émettre un avis sur les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents sera appréciée, se sont prononcés de la façon suivante :

<b>Avis</b>	<b>Collège Personnel</b>	<b>Collège Employeur</b>
<b>Favorable</b>	5	4
<b>Défavorable</b>		
<b>Abstention</b>		

## **D – Exercice du droit syndical (protocole d'accord)**

Les membres du CT ont été informés des dispositions contenues dans les décrets du 24 décembre 2014, du 3 avril 1985 et du 22 mai 1985 relatives à l'exercice du droit syndical.

Il a été rappelé les droits des agents en matière de congé pour formation syndicale et de réunions syndicales, ainsi que les volumes des contingents d'autorisations d'absence et de décharges d'activités des représentants syndicaux calculés en fonction des résultats aux élections du CT du 4 décembre 2014.

Un protocole d'accord ou règlement intérieur sera élaboré afin de préciser les modalités d'exercice de ce droit.

## **E – Information sur la démarche de mutualisation des services menée par Pontivy Communauté**

Pontivy Communauté a sollicité l'accompagnement du Centre de Gestion (CDG) du Morbihan (*Service Mission Conseils et Organisation RH*) pour la réalisation d'un diagnostic des ressources humaines présentes sur le territoire exerçant dans les 4 domaines suivants :

- l'informatique
- les marchés publics
- les ressources humaines
- les transports scolaires.

Ces 4 domaines correspondent au périmètre de mutualisation des services qui a été défini par les élus communautaires.

Dans un premier temps, le CDG a sollicité chaque commune pour connaître le nom des agents concernés puis, dans un second temps, a transmis 2 types de questionnaire : un questionnaire sur l'organisation générale des ressources humaines et un questionnaire à remettre à chaque agent concerné par le schéma de mutualisation.

Des entretiens individuels seront, ensuite, programmés.

L'étude ainsi menée fera l'objet d'une restitution aux élus communautaires en novembre 2015.

Le diagnostic ne concernant pas le CCAS, ce sont 8 agents de Pontivy correspondant à 6,4 ETP qui sont invités à remplir un questionnaire.

Les membres du CT ont pris note de ces informations.

## **F – Information sur les avancements de grades**

Le nouveau règlement de fonctionnement du CT, adopté le 2 février dernier, écarte de son champ de compétences l'examen des tableaux d'avancement de grade et des dossiers de promotion interne relevant statutairement de la compétence de l'autorité territoriale et de la Commission Administrative Paritaire (CAP) du CDG.

Aussi, un groupe de travail a été constitué composé de 3 représentants du personnel, du DGS, de la directrice du CCAS, de la DRH et de l'adjoint au personnel, pour définir des critères d'avancement et de promotion.

Il en est résulté les modalités d'avancement suivantes :

– en matière d'avancement d'échelon, les modalités de gestion antérieures ont été maintenues. Principe : avancement à l'ancienneté minimale pour tous les agents ; 2 exceptions : avancement à l'ancienneté maximale pour les agents sanctionnés et avancement à l'ancienneté intermédiaire pour les agents non notés car absents (*cf. PV CTP du 20 novembre 2013*)

– en matière d'avancement de grade, il a été décidé le maintien de la règle d'une ancienneté minimale de 5 ans entre 2 avancements de grade ou une titularisation et un avancement de grade (sans caractère d'automaticité de la nomination si la condition des 5 ans est remplie). Par ailleurs, la nomination est acquise pour les agents de catégorie C qui ont réussi un examen ou un concours de catégorie C (dans le même cadre d'emplois), à l'exception de la réussite à l'examen ou au concours d'agent de maîtrise qui suppose un changement de poste (notion d'encadrement). De la même façon, l'avancement de grade est acquis pour ceux qui demandent à partir à la retraite, sous réserve de la réception d'un courrier de demande de retraite et, dans tous les cas, après avis favorable de l'administration qui examine la valeur professionnelle. Ce sont les 2 exceptions à la règle des 5 ans.

Il a été aussi décidé de supprimer la « qualification » d'avancement de grade aux reclassements indiciaires, qui étaient considérés comme le point de départ du calcul des 5 ans d'ancienneté minimale (*cf. règle appliquée depuis 2012 aux catégories B*). En conséquence, cette année, les agents de catégorie B pourront être proposés à l'avancement à la date du 1er janvier 2015.

– en matière de promotion interne, c'est l'emploi occupé qui justifie la proposition de promotion interne. A ce jour, 3 postes dans l'organigramme répondent à ce critère : le poste de secrétariat de la Maire, le poste d'adjoint au directeur financier et le poste de responsable du dispositif 11-13 ans. Évidemment, l'évolution des missions des services justifie l'évolution de l'organigramme et donc de la cotation des postes.

Les membres du CT ont été informés que les tableaux d'avancements de grade 2015 ont été expédiés au CDG le 7 mai pour examen par la CAP du 9 juin prochain.

85 agents figuraient sur les tableaux (60 pour la ville et 25 pour le CCAS).

Compte tenu des dispositions statutaires et des avis, 38 agents ont été proposés à l'avancement à la CAP (26 pour la ville et 12 pour le CCAS), pour un coût estimatif pour la ville de 15 700 €.

La délibération sur les modifications du tableau des emplois prend en compte les propositions d'avancement.

Avant de clore la séance du CT, M. Péran propose de revenir sur la question des plannings de travail de l'équipe des aides soignants à Liot. Des réunions ont été organisées et les agents entendus. Cependant, l'unanimité autour d'un planning étant impossible et l'organisation du travail étant une prérogative de l'employeur, il informe les membres du CT que ce sont les plannings de Pascot qui s'appliqueront à Liot.