

> -----
> **From:** François d'Aubert[SMTP:FRANCOIS.DAUBERT@GMAIL.COM]
> **Sent:** lundi 18 février 2008 20:21:01
> **To:** Syndicat CFDT
> **Subject:** questionnaire
> **Auto forwarded by a Rule**

> Bonsoir,
Vous trouverez ci-joint les réponses au questionnaire que vous nous aviez adressé il y a quelques temps.
Cordialement,
L'équipe d'Agir Ensemble pour Laval



Réponse
questionnaire CFDT mu

Laval, le 15 février 2008

Note pour Monsieur le Maire

**Le directeur général
des services**

Par courrier du 24 janvier dernier, la section syndicale Interco 53 de la CFDT vous a interrogé sur les relations sociales avec le personnel municipal.

La présente note a pour objet de vous apporter les informations en notre possession en matière de gestion des ressources humaines.

I – Gestion de l'emploi

1. – Personnel fonctionnaire à temps non complet (différent du travail à temps partiel des fonctionnaires à temps complet)

Pour les emplois à temps non complet, la moyenne constatée sur 2007 est de 180,52 équivalents temps plein (ETP) sur la ville et le CCAS, soit environ 237 agents. Cela représente **12,40%** de l'ensemble des équivalents temps plein (ETP) ville et CCAS. La **moyenne nationale est de 17,10% (près de 5 points de plus que Laval)**. Il s'agit d'emplois qui correspondent aux **stricts besoins** de la ville et du CCAS, emplois tenant compte des spécificités des services (entretien des locaux tôt le matin et tard le soir, prises en charge de publics spécifiques, etc.).

En réponse à vos instructions et dès qu'une possibilité se présente, il est alloué à chacun de ces agents soit des heures complémentaires ou un autre emploi à temps non complet dans un autre service afin de tendre vers le 100% sous réserve que l'agent soit d'accord.

Le taux moyen de travail pour les agents à temps non complet pour le CCAS est de 79% et pour la ville de 75%.

En six ans, ce taux moyen a progressé de 5 points pour le CCAS (de 64 % à 79 % et de 10 points pour la ville (de 65 % à 75 %).

Ainsi entre 2004 et 2007, 65 agents ont vu leur temps de travail croître de 5 % à 40% avec une moyenne de 20 % par agent.

L'objectif est de poursuivre et développer cette pratique déjà bien en place.

2. – Personnels non titulaires (rémunérés à l'heure ou au mois)

Les agents non titulaires mensualisés représentent 132,48 équivalents temps plein (ETP) ville et CCAS.

Les agents non titulaires horaires représentent 113,94 équivalents temps plein (ETP) ville et CCAS.

Ces agents travaillent essentiellement sur des remplacements. Dès qu'il est possible de prévoir en amont la durée de ces remplacements, le temps de travail est mensualisé.

Lorsqu'un emploi permanent devient vacant, il est systématiquement proposé à des agents non titulaires afin d'assurer au personnel une visibilité (exemple : petite enfance, centres de loisirs), le taux représente 16,93% des équivalents temps plein (ETP) ville et CCAS. La moyenne nationale est de 25,30% (soit à Laval, plus de 8 points en deçà de la moyenne nationale).

3. – Personnels contractuels

En ce qui concerne les contractuels occupant des emplois permanents (essentiellement catégorie A), nous constatons au total **31 contrats dont 15 pour le conservatoire à rayonnement départemental**, soit 1,7% de l'ensemble des agents ville et CCAS, ce qui est un taux très faible comparé à d'autres collectivités. La moyenne nationale est de 6% (plus de 4 points en deçà de la moyenne nationale).

Le travail entrepris depuis six ans nous permet de situer la ville de Laval **en dessous des moyennes nationales pour toutes les catégories de personnels non titulaires**. C'est une volonté de la municipalité de poursuivre dans ce sens et de tenter d'améliorer encore ces résultats tout en ne prenant en compte que les besoins nécessaires à la production de services adaptés à la demande de la population. C'est la condition *sine qua non* d'une bonne gestion des ressources humaines et de la maîtrise des charges de fonctionnement.

Bref, la ville de Laval est exemplaire au regard des pratiques des autres collectivités.

Points spécifiques :

Il n'y a **pas déqualification dans les services de la ville** en raison d'une part, de l'élévation des niveaux de formation initiale au stade du recrutement. D'autre part, la ville consacre des efforts très significatifs en matière de formation continue (200 encadrants formés au management d'équipes ces dernières années).

Nous envisageons le **recrutement d'un architecte en 2008 ou 2009**, notamment pour pouvoir déposer au nom de la ville des permis de construire. Les opérations de construction étant de plus en plus complexes, nous faisons appel à la maîtrise d'œuvre extérieure qui elle-même se spécialise.

L'emploi de **conservateur des musées** n'a pas été pourvu délibérément, cette fonction étant dorénavant exercée par un directeur territorial (M. Villebrun) dont les qualifications et compétences sont établies. Nombre de villes s'inscrivent dans cette démarche.

Au **CCAS**, il n'y pas eu suppression de postes d'encadrement mais redistribution des rôles (un attaché, M. Levanier, a été promu attaché territorial, cadre de catégorie A).

La **direction du service de l'eau et de l'assainissement** fait l'objet d'une mission de recrutement confiée à un cabinet. L'absence de candidatures conduit à relancer une consultation dès après les élections municipales, au moment où le marché de l'emploi territorial sera le plus dynamique.

II – Mal-être au travail

Le mal être au travail peut être apprécié de différentes manières et avoir des origines diverses, liées au monde professionnel et très souvent à la vie privée sans exclure la conjonction des deux.

Une **conseillère sociale** (Éliane Huaulmé) est chargée de recevoir et d'accompagner les collaborateurs éprouvant des difficultés et ce, en lien très étroit avec la médecine de travail.

Une **formation continue** pour l'ensemble des encadrants a été mise en place et intègre notamment le comportement des cadres dans les différentes situations et la gestion des conflits. Il convient de poursuivre ces actions.

Les conditions de travail des agents relèvent de la compétence du comité d'hygiène et de sécurité.

Cette instance paritaire – qui fonctionne très bien – n'a pas relevé de difficultés majeures dans les conditions de travail. Les questions évoquées, traitées souvent dans de brefs délais, présentent un caractère mineur. Les registres de sécurité des établissements témoignent de cette situation.

L'action du service prévention, hygiène et sécurité est appréciée de tous. Une évaluation des risques a été réalisée dans de nombreux services. Elle contribue à prévenir les difficultés. Les actions en ce domaine seront poursuivies.

Chaque année, des dotations budgétaires sont prévues pour l'hygiène et la sécurité, le renouvellement de véhicules et d'équipements informatiques.

Si elles peuvent être naturellement améliorées, dans l'ensemble les conditions de travail du personnel sont normales.

III – Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

D'ici 2013, 217 agents sont susceptibles de partir à la retraite. 32 en 2008, 29 en 2009, 38 en 2010, 33 en 2011, 41 en 2012 et 44 en 2013, ce que suit le rythme des départs actuels.

La finesse de la gestion prévisionnelle est étroitement liée à la qualité des informations quant au départ à la retraite des agents. Nous organisons des entretiens avec les agents potentiellement arrivés au terme de leur carrière pour anticiper.

La priorité des remplacements est donnée aux reclassements pour raison médicale et ensuite à la mobilité interne déjà exprimée, autre domaine important de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

De 2003 à 2007, nous avons procédé à **25 reclassements réussis** avec des formations dispensées pour accompagner les changements de poste. Nous entendons poursuivre dans ce sens, en tenant compte des contraintes de l'organisation, des contraintes externes (évolution des métiers, des technologies, de l'environnement de la collectivité).

Ces actions sont déjà engagées, elles devront être poursuivies.

IV – Rémunération "Travailler plus pour gagner plus"

Il convient de tenir compte des textes qui permettent de mettre en œuvre cette volonté de l'Etat. C'est le cas actuellement notamment avec les textes sortis sur les **heures supplémentaires**. Dès lors qu'elles répondent à un besoin de la collectivité, il est possible de choisir entre le paiement et la récupération avec la réserve de trouver un système efficace de comptabilisation comme l'exige le texte de loi. **Nous favorisons de plus en plus les heures supplémentaires** mais sommes vigilants sur les risques de dérive de cette pratique.

C'est également toute la politique menée par la collectivité pour donner **davantage de temps de travail lorsque c'est possible aux agents non titulaires et aux agents à temps non complet**.

C'est encore l'augmentation du pouvoir d'achat donnée à la catégorie C par l'octroi d'une **augmentation du régime indemnitaire de 30 € nets par mois (en place depuis le 1^{er} janvier 2008)**.

Vous avez ouvert une **négociation sur le régime indemnitaire** des personnels, laquelle devrait aboutir à l'automne 2008.

V – Évaluation du personnel

L'évaluation mise en place à la ville de Laval est un **dispositif légal** (la décision de la Cour de Cassation, à propos d'une entreprise n'est pas transposable au secteur public ; il s'agissait de l'absence de consultation du CHSCT). Elle a donné lieu à un avis du comité technique paritaire du 31 janvier 2006.

Aucun syndicat n'a intenté de recours devant le juge administratif.

Il s'agit d'une procédure de gestion qui permet de reconnaître le travail des agents et de leur permettre d'améliorer leurs compétences et donc susciter une motivation et un investissement plus importants.

Il est souhaitable que cette procédure soit maintenue dès lors qu'elle est devenue **obligatoire dans la fonction publique territoriale tous les trois ans au minimum pour les agents non titulaires sous contrat à durée indéterminée** (article 3 du décret n° 1829 du 24 décembre 2007).

L'Etat a mis en place, à titre d'expérimentation, des évaluations se substituant aux notes administratives. Nous sommes donc précurseur.

VI – Intégration des agents

En ce qui concerne l'intégration des agents dans la collectivité, le **livret d'accueil** doit évoluer régulièrement. La remise de ce livret se fait lors d'une rencontre avec les agents, le maire et l'administration. Les syndicats et les œuvres sociales trouvent leur place indispensable dans le livret d'accueil. Il ne semble pas nécessaire de les associer à un accueil, où il convient de ne pas partir dans tous les sens afin de ne pas troubler les nouveaux agents qui pour la plus part découvrent un nouvel univers. C'est d'ailleurs ce qui se pratique dans bon nombre d'autres collectivités.

L'employeur est la ville et non les syndicats.

VII – Ethnique et agents du CCAS

Le cas évoqué est celui de Mlle Adeline Lecompte, installée conseillère municipale il y a peu de temps.

Cette situation prendra fin lors des prochaines échéances municipales. Les agents dans cette situation peuvent être candidats mais doivent opter entre profession et mandat politique dans les 10 jours de leur élection. S'ils souhaitent conserver leur mandat, ils peuvent, le cas échéant, être **détachés auprès d'autres organismes publics ou parapublics.**

VIII – Relations avec les syndicats

L'ordre du jour des comités techniques paritaires (CTP) est fixé par son président (article 32 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Ce dernier doit inscrire les questions relevant de cette instance (article 33) dès lors qu'elles sont demandées au moins par la moitié des membres titulaires du personnel (décret 85-565 du 30 mai 1988).

Il convient bien entendu de respecter ces dispositions, ce qui a toujours été fait. Lorsque l'organisation d'un service ou le fonctionnement d'un service n'a pas été modifié, il n'y a pas lieu d'évoquer cette situation en comité technique paritaire (CTP). Il peut s'agir de problèmes liés aux conditions de travail mais dans ce cas, c'est de la compétence du comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

En conséquence, l'ordre du jour de cette instance se doit de respecter ses domaines de compétence, ni plus ni moins.

Lors de l'installation des membres du prochain comité technique paritaire (CTP), il paraît tout à fait **normal de procéder à la révision du règlement intérieur.**

La **communication des informations**, dès lors qu'elles peuvent être nominatives font l'objet d'une attention particulière afin de ne pas commettre d'erreur. Le respect des textes relativement complexes est indispensable en la matière. Il nous arrive également de consulter la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) afin de respecter au mieux les intérêts de chacun. Il paraît essentiel de conserver cette manière d'agir.

Une **charte sociale** négociée prenant en compte les droits et obligations de chaque partie, paraît un moyen intéressant d'améliorer le dialogue social dès lors que chacun demeure dans son rôle. Nous y sommes favorables.

Le comité de suivi de l'emploi (CSE) est réuni presque toutes les semaines. Il regroupe l'élu délégué par le maire, le directeur général des services et directeur des ressources humaines. Il tend à **unifier et harmoniser la prise de décision sur les différents sujets** touchant aux ressources humaines. Les syndicats ont toujours la possibilité d'apporter des éléments pour l'étude d'un dossier et il en est tenu compte pour la prise de décision.

La participation des représentants du personnel s'effectue dans les instances telles que commissions administratives (au nombre de trois), comité technique et comité d'hygiène et de sécurité.

Le comité de suivi de l'emploi (qui pourrait être renommé) est une instance propre à l'employeur.

IX – L'avenir

Sur la gestion des ressources humaines

- poursuivre et développer le **dispositif d'évaluation**
- poursuivre et développer la **formation des cadres** dans toutes les composantes du management

- accompagner le nouveau dispositif de **formation des personnels de catégorie C**
- développer la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Sur l'intercommunalité

- envisager, de concert avec les 19 autres communes de l'agglomération, le transfert de nouvelles compétences, notamment en matière de réseaux techniques (eau, assainissement), de politiques dans le domaine culturel (lecture publique, enseignement musical, etc.)

Sur l'organigramme des services

Par définition, un organigramme doit évoluer.

Nous envisageons de le modifier pour **assurer une meilleure lisibilité de l'action municipale**, c'est-à-dire en déclinant le projet de mandature 2008-2013.

Un rapprochement de directions en pôle de compétences et / ou de ressources peut être envisagé.

Jean-Jacques DELORY.