



PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DE LA VILLE D'ORLEANS DU MARDI 16 NOVEMBRE 2010

Sommaire

- 1/ Nomination du secrétaire de séance - Recensement des questions diverses
- 2/ Approbation du procès-verbal du CTP du 1^{er} avril 2010 (vote)
- 3/ DGA Vie culturelle et sportive
 - IAV : modalités de transfert des personnels dans le cadre de l'EPCC (vote)
 - Conservatoire - Ecole de musique de la Source : réorganisation des postes d'accueil et de secrétariat-accueil, à l'entrée dans les nouveaux locaux le 3 janvier 2011 (vote)
- 4/ DGA Relations humaines
 - Emplois d'insertion : application de la nouvelle réglementation
 - o Service Civique Volontaire (vote)
 - o Contrat unique d'insertion (vote)
 - Plan de formation 2011 (vote)
 - Modalités de prise en charge des frais de transports à compter de janvier 2011 (information)
 - Point d'avancement : missions et formation des agents de maîtrise de l'espace public (information)

* * *
* *

ETAIENT PRESENTS :

I - REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres titulaires

Mme SAUVEGRAIN Muriel

Adjoint au Maire pour le personnel municipal, les affaires administratives et les moyens généraux -
Vice-Président du CTP

Mme PILET-DUCHATEAU
Marie-Thérèse

Adjoint au Maire pour les relations internationales et européennes, les villes jumelles, la coopération décentralisée et le tourisme

Mme HEAU Marie-Christine
(jusqu'à 10 h 00)

Conseiller municipal délégué pour le spectacle vivant, les enseignements artistiques et le patrimoine historique

M. PILOT Patrick

Directeur général des services

M. BAZIN Jean-François

Directeur général des services techniques

Mme FAURE Mireille

Directeur général adjoint relations humaines

Membres suppléants

Mme DE CHANGY Alexandra

Conseillère municipale déléguée pour la vie associative

M. LEBAUPIN Patrick

Directeur Général Adjoint Familles et solidarité

M. FRICHETEAU Jean-Michel

Directeur Général Adjoint Proximité

Mme FOUCHET Nadine

Responsable du Personnel des Ecoles

M. GLOUZOUIC Christian
(jusqu'à 10 h 00)

Directeur de la maîtrise de l'énergie et des risques.

Mme BONHEUR Sylvie
(à partir de 11 h 00)

Responsable administratif Médiathèque

M. HUGUENIN Julien

Ingénieur sécurité

II - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Membres titulaires

M. CHABROL Jean-Paul	C.F.D.T.
M. BLANCHET Eric	C.F.D.T.
Mme OSBORNE Karen	C.F.D.T.
Mme ARREDONDO Delphine	C.G.T.
Mme PETIT Pascale	C.G.T.
M. BOULANT Florent	F.A.F.P.T.
M. BORDONADO	F.O.
M. GALOPIN David	F.O.

Membres suppléants

M. SAGHAAR Bruno	C.F.D.T.
Mr GUERIN Michel	C.G.T.
M. MOREAU Pascal	F.A.F.P.T.
Mme DURIS Christel	F.O.
Mme GRINOVERO Marie-Claude	F.O.

ETAIENT EXCUSES :

I - REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres titulaires

M. GROUARD Serge	Maire, Président du CTP
Mr TORREILLES Guy	Conseiller Municipal délégué auprès du Maire pour la démocratie locale
Mr MONTEBELLO Claude	Conseiller Municipal pour le quartier de La Source
M. PREVOST Patrick	Directeur général adjoint finances et @dministration

Membres suppléants

Mme LECLERC Alexandrine	Adjoint au Maire pour la solidarité, la politique de la famille, la petite enfance, les personnes âgées, le handicap.
M. SANKHON Soufiane (jusqu'à 17h15)	Adjoint au Maire à la jeunesse et l'animation des quartiers
Mme DE QUATREBARBES Aude	Adjoint au Maire pour la coordination de la politique de proximité et la gestion du domaine public

II - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Membres titulaires

Mme JUBIN Véronique	C.F.D.T.
Mme RAULT Marie-Chantal	FA.F.P.T.

Membres suppléants

Mr LITIERE Luc	C.F.D.T.
Mme CHABON Suzy	C.F.D.T.
Melle HEBRARD Alexiane	C.F.D.T.
M. RECARD Philippe	C.G.T.
M. FILLIAU Yannick	FA.F.P.T.

La séance est ouverte à 9 h00.

Monsieur BORDONADO est désigné secrétaire de séance.

1/ Recensement des questions diverses

Monsieur CHABROL rappelle que les éléments sollicités lors de la préparation du précédent CTP n'ont pas été communiqués, à savoir :

- le bilan des postes supprimés en CDD
- le bilan de la nouvelle répartition des heures d'enseignement du conservatoire
- la comparaison des avantages Ville/Agglo
- les difficultés d'accès à la bureautique pour les agents des écoles, avec un point d'étape sur la réalisation de la charte.

2/ Approbation du procès-verbal du Comité technique paritaire du 6 juillet 2010

Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

3/ DGA Vie culturelle et sportive

- IAV : modalités de transfert des personnels dans le cadre de l'EPCC (vote)

Mme SAUVEGRAIN donne la parole à Mme DUPRAZ pour présenter les modalités de transfert de l'IAV en Etablissement Public de Coopération Culturelle (E.P.C.C.).

Mme DUPRAZ rappelle l'échéancier du projet de transformation de l'actuel Institut d'Arts Visuels en E.P.C.C Ecole Supérieure d'Art et de Design (ESAD d'Orléans).

Ainsi, une réunion d'information à destination des professeurs s'est tenue le 9 novembre dernier. Après l'avis du Comité Technique de ce jour, les projets de statuts de création de l'EPCC seront présentés au Conseil Municipal du 26 novembre 2010 pour une mise en oeuvre au 1^{er} janvier 2011

Cette école d'enseignement supérieur existe depuis 1786 et a ses particularités : elle ne dépend pas de l'enseignement supérieur mais du Ministère de la Culture pour la délivrance des diplômes. En terme de gestion, elle ne dépend pas de l'Etat mais des collectivités territoriales.

L'école forme les étudiants en 2 cycles de 5 ans d'études en design visuel et en design volume. L'IAV compte aujourd'hui 45 enseignants permanents, 14 enseignants vacataires et 23 agents dans les équipes administrative et technique.

Parmi les 3 écoles de la région Centre (Tours, Bourges et Orléans), cet établissement a le plus grand nombre d'étudiants soit 270.

La réforme proposée, dont le principe a été validé en CTP le 25 février 2010, fait suite au processus de Bologne (loi du 22 juin 2006) : pour délivrer des diplômes nationaux au grade de Master, les écoles d'art doivent acquérir une structure qui leur donne à la fois une autonomie juridique et pédagogique, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui pour l'IAV d'Orléans qui dépend directement de la Ville.

Deux possibilités sont offertes pour répondre à ces critères : soit créer une école d'enseignement supérieur d'art et de design permettant la reconnaissance des diplômes, soit conserver l'école municipale telle qu'elle existe aujourd'hui. La Ville d'Orléans a fait le choix de créer un Etablissement public de coopération culturelle au 1^{er} janvier 2011. Cette forme d'établissement permet d'acquérir une autonomie juridique et pédagogique.

Au niveau pédagogique, afin de mettre en conformité les deux diplômes DNSEP au grade master, le projet pédagogique, élaboré par Mme FEBVRE et son équipe, a été évalué par l'Agence d'Evaluation et de Recherche de l'enseignement Supérieur(AERS). Une fois la structure de l'EPCC créée, ce projet pédagogique doit être validé par le ministère de l'enseignement supérieur (le CNESER) afin de permettre la délivrance de diplômes au niveau Master.

Pour répondre à la demande des organisations syndicales d'avoir une vue d'ensemble des débouchés des étudiants de l'IAV, il apparaît qu'une grande majorité d'entre eux trouvent du travail, dont 47 % dans le design graphique et visuel et 20 % dans le design volume.

Mme DUPRAZ rappelle que l'EPCC doit être créé entre trois entités, avec au moins deux partenaires publics. Pour Orléans, le partenariat sera réalisé avec l'Etat, via la DRAC Centre, et l'Ecole Nationale Supérieure d'Art de Bourges. Ce partenariat permettra de se situer au même niveau que les écoles des autres grandes villes européennes. De plus, l'école de Bourges, qui est déjà un établissement public, dispose d'une offre pédagogique différente et très complémentaire de celle d'Orléans, puisque elle dispense une option art et la Ville d'Orléans deux options design.

Cette évolution statutaire de l'école ne modifie pas les missions qui lui sont dévolues. On peut juste noter une évolution vers la recherche comme cela est prévu par la loi. Mme DUPRAZ précise également que les cours du soir seront maintenus.

En terme de gouvernance, l'Etablissement sera présidé par un Président, administré par un conseil d'administration, et dirigé par un directeur assisté par un conseil d'orientation pédagogique et un conseil scientifique.

Le conseil d'administration est composé par:

- Le Maire d'Orléans
- 7 représentants de la Ville d'Orléans
- 3 représentants de l'Etat : Préfet, DRAC, Direction Générale de la Création Artistique au Ministère de la Culture
- 1 représentant de l'Ecole Nationale Supérieure d'Art de Bourges
- 2 représentants du personnel pédagogique (élus pour 3 ans)
- 1 représentant du personnel administratif et technique (élus pour 3 ans)
- 3 personnalités qualifiées nommées conjointement par le Maire et le Préfet (désignées pour 3 ans)
- 2 représentants des étudiants (élus pour 1 an)

Le Conseil d'Administration délibère sur toutes les questions relatives au fonctionnement de l'établissement et notamment sur :

- * Les orientations générales de la politique de l'établissement
- * L'organisation de la scolarité et des études, après avis du conseil d'orientation pédagogique
- * Le budget et ses modifications
- * Le compte administratif ;
- * Les droits d'inscription et les tarifs
- * Le règlement intérieur de l'établissement

Le directeur dirige l'établissement et à ce titre :

- * Il élabore et met en œuvre le projet pédagogique, artistique et culturel et rend compte au moins une fois par an de l'exécution de ce projet au CA.
- * Il s'assure de l'exécution des programmes d'enseignement de l'établissement.
- * Il assure le bon fonctionnement de l'établissement, le respect de l'ordre et de la discipline.
- * Il prépare le budget et en assure l'exécution.
- * Il assure la direction de l'ensemble des services.
- * Il prononce les sanctions à l'encontre des étudiants après avis du conseil de discipline.

Le Conseil d'orientation pédagogique est présidé par le directeur et composé de :

- * 4 représentants des enseignants ou des autres personnels pédagogiques élus pour 3 ans
- * 3 représentants des coordonnateurs pédagogiques élus pour 3 ans
- * le directeur des études et recherches
- * le responsable administratif et financier
- * 2 représentants des étudiants élus pour 1 an.

Il est consulté sur toutes les questions touchant aux activités artistiques, culturelles, scientifiques et pédagogiques de l'établissement.

Le Conseil scientifique est composé au plus de 10 personnalités qualifiées appartenant au milieu professionnel concerné.

Ces personnalités sont désignées pour une période de 3 ans par le président du conseil d'administration sur proposition du directeur.

Il est constitué pour enrichir les réflexions du Conseil d'orientation pédagogique.

Madame DUPRAZ aborde ensuite la situation des personnel de la future ESAD et notamment la mise à disposition totale de l'ensemble des personnels, qu'ils soient agents pédagogiques, administratifs et techniques. Cela concerne les titulaires, stagiaires, auxiliaires contractuels et vacataires.

Les agents continuent d'être rémunérés par la Ville.

Une mise à disposition partielle des agents des autres services intervenant pour le fonctionnement de l'IAV et le suivi des personnels de l'IAV est prévue (relations humaines, finances, informatique, patrimoine, ...).

Ce choix va permettre à l'ESAD de bénéficier de l'accompagnement des services de la Ville et aux agents de continuer à bénéficier des avantages offerts par la Ville (mobilité, promotion, avantages sociaux, ...).

Elle aborde ensuite le budget de l'EPCC qui est estimé à 3,4 millions d'euros, dont une participation de la Ville de l'ordre de 2,2 millions d'euros (plus la mise à disposition des bâtiments évaluée à 470.000 euros). La participation de l'Etat s'élève à 310.000 euros.

Elle rappelle ensuite le planning de mise en œuvre avec :

→ Le 26 novembre 2010 au Conseil Municipal :

- * Adoption des statuts de l'EPCC
- * Désignation des membres représentant la Ville
- * Approbation des conventions de mise à disposition de services et de locaux

→ En décembre 2010 :

- * Fondation de l'EPCC par le préfet de Région
- * 1er conseil d'administration de l'EPCC : nomination du président
- * Conseil municipal du 17 décembre : approbation de la convention de financement

→ Fin janvier/début février 2011 : présentation du dossier au Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CNESER)

Mr BOULANT attire l'attention sur la représentativité des enseignants au sein du Conseil d'Administration. Il souligne qu'il n'y en a que deux, au même titre que les deux représentants étudiants. Il indique que les écoles de Nantes et Metz ont trois représentants enseignants.

Il constate également que les statuts ne font pas ressortir précisément les avantages des personnels.

Il aborde enfin les difficultés rencontrées par les contractuels qui sont payés 10 mois. Il demande si une évolution de leur situation et de leur base indiciaire est prévue cette année.

Mr BLANCHET précise que l'absence de précision de durée sur la mise à disposition des agents rend peu lisible leur avenir. Il fait les mêmes remarques sur la précarité des agents contractuels payés 10 mois.

En ce qui concerne la représentativité des salariés de l'ESAD d'Orléans, elle est faible contrairement aux écoles nationales où il y en a 5 (3 représentants pédagogiques et 2 représentants technique et administratif).

Mme DUPRAZ précise que l'ESAD d'Orléans compte 2 représentants pour le personnel pédagogique et 1 pour le personnel technique et administratif, soit un total de 3 représentants, ce qui est équivalent aux représentants de l'Etat. A Nantes, il y a aussi 3 représentants des personnels.

Mme FEBVRE précise que dans la plupart des EPPC, on compte 2 représentants du personnel pédagogique et administratif. Ces données restent relatives dans la mesure où actuellement seulement 3 écoles sont constituées. Mme FEBVRE souligne qu'il faut surtout maintenir un équilibre entre les personnels par le biais d'un nombre divisible entre les différentes populations de l'école.

Mme SAUVEGRAIN ajoute qu'il n'est pas nécessaire de préciser dans les statuts les avantages des agents puisque ces derniers gardent leur statut, à la différence d'un transfert de personnel où ce point devrait être précisé.

En ce qui concerne la durée de la mise à disposition, l'année 2011 sera une première année de fonctionnement qui nécessitera des réajustements.

Sur la question posée sur les différents financements, l'école dispose de deux types de financements. En fonctionnement, elle dispose de subventions fixes constituées de 2,2 M€ fixe de la Ville d'Orléans, 310 000 € de l'Etat et 60 000 € du Conseil Général. La Région verse 10 000 € sur projet.

En ce qui concerne la situation des contractuels, Mme SAUVEGRAIN précise qu'il est nécessaire d'attendre que le fonctionnement de l'ESAD se stabilise pour prendre des décisions. Cette question pourra être révoquée à la rentrée prochaine, en fonction des résultats budgétaires.

Mr BORDONADO souligne l'inquiétude des agents par rapport à leur statut. Il indique également qu'il faut aussi que les enseignants aient une rémunération à la hauteur de la reconnaissance des écoles, qui seront en concurrence.

Par ailleurs, il indique que les auxiliaires sont d'emblée exclus du mandat de représentant du personnel au Conseil d'Administration puisqu'ils sont élus pour trois ans, contrairement à la durée de leur contrat.

Mme SAUVEGRAIN pense qu'il n'y aura pas de surenchère entre les écoles et que les enseignants choisissent une école aussi pour le lieu et la qualité de l'enseignement. Quant à la représentativité, le fait d'être auxiliaire n'est pas bloquant : en effet, si le contrat n'est pas renouvelé, de nouvelles élections sont organisées, comme pour les titulaires.

Mr CHABROL souhaite savoir si les enseignants de l'école de Bourges, avec laquelle l'ESAD d'Orléans s'est associée, voteront pour les élus d'Orléans.

Il n'approuve pas l'utilisation du terme « permanent » utilisé dans la présentation. En effet, certains enseignants sont en contrat à durée déterminée.

Mme SAUVEGRAIN indique que ce sont les enseignants d'Orléans qui votent pour élire leurs propres représentants.

Mr PILOT insiste sur l'atout essentiel et l'attractivité de la future école qui va délivrer des diplômes au niveau européen.

Cette année est une étape charnière dans la construction de l'ESAD. Il y aura plus de solutions pour les enseignants dans le cadre de l'EPCC, qui aura sa propre gouvernance, qu'actuellement.

Mr BORDONADO souligne que la mise à disposition est plutôt rassurante pour les agents, et qu'ils n'y sont pas opposés. Il précise que les solutions aux situations déjà évoquées auraient déjà pu être trouvées au sein de la Ville il existe des disparités de traitement entre les enseignants du Conservatoire, payés sur 12 mois, et ceux de l'IAV payés sur 10 mois. Le blocage au 1^{er} échelon pour la rémunération des auxiliaires aurait également pu être solutionné. Il espère que ces points seront rediscutés en cours d'année 2011.

Mme SAUVEGRAIN rappelle qu'elle vient justement de proposer de ré-évoquer ces points, mais après 9 mois de fonctionnement, en septembre où l'on aura plus de recul sur le fonctionnement et le budget du nouvel ESAD.

Madame SAUVEGRAIN soumet ce dossier au vote :

- 10 votes pour (Administration),
- 10 abstentions (4 CFDT, 2 FO 2 FAFPT 2 CGT,)

- **Conservatoire - Ecole de musique de la Source : réorganisation des postes d'accueil et de secrétariat-accueil, à l'entrée dans les nouveaux locaux le 3 janvier 2011 (vote)**

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Mme HERVE- LEBON, Directeur du Conservatoire.

Mme HERVE - LEBON indique que ce projet s'inscrit dans le cadre du regroupement de l'école de musique de la Source et de la Maison des Associations dans le même bâtiment, en face du Théâtre Gérard Philipe à la Source. De ce fait, des problématiques d'accueil ont été soulevées et une nouvelle organisation a été redéfinie en concertation avec les deux agents déjà en poste sur place. Il s'agit d'une mutualisation d'accueil entre les deux établissements.

Mme BALAZOT, responsable de la mise en œuvre de ce projet, rappelle que ce projet a été mis en route en 2008 dans le cadre du Grand Projet de Ville. Elle

souligne que le regroupement de ces deux établissements se fait sur deux niveaux, et que l'accueil physique est réalisé en rez-de-dalle.

Actuellement deux agents de l'école de musique de la Source sont déjà en poste. L'entretien du bâtiment, initialement assuré par un des deux agents, est désormais confié à la Société Dalkia qui assurera également la sécurité et la gestion technique du bâtiment. Cette nouvelle organisation a permis de dégager une amplitude de travail de 11 heures redéployée sur l'accueil commun des deux établissements.

Cette organisation permet également de maintenir la gestion de l'école, assurée par la personne en charge du secrétariat, au 1^{er} étage. L'emploi du temps proposé ce jour s'inscrit dans la légalité. Ainsi, pour cet agent les jours travaillés seront réalisés du mardi au samedi. Il pourra être aménagé selon le fonctionnement réel du bâtiment, et les dysfonctionnements éventuellement rencontrés.

Il n'y a pas de changement dans les jours travaillés par l'agent en charge de l'accueil, du mardi au vendredi, sur une plage horaire allant du début d'après-midi jusqu'à la fin de soirée, période où il y a plus d'affluence en terme d'accueil. Elle précise qu'il n'y a pas de cours dispensé les lundis depuis 3 ans.

Cet aménagement proposé a été réalisé en concertation avec les deux agents.

Mme ARREDONDO souligne qu'en réunion de préparation du Comité Technique Mr RECARD avait soulevé la question relative à la sécurité du bâtiment. En effet, pour s'assurer que la porte de secours est bien fermée, et que personne ne peut entrer par cette porte sans surveillance, l'agent est obligé de se déplacer régulièrement, et demande qu'une solution de vidéo protection puisse être installée.

Mme SAUVEGRAIN indique que ce point a bien été noté en réunion préparatoire, Mr HUGUENIN, Ingénieur Hygiène et Sécurité, se rendra sur place pour réaliser un diagnostic et proposer une solution.

Mme SAUVEGRAIN soumet ce dossier au vote qui est adopté avec 16 votes pour (10 Administration, 2 F.O. et 4 C.F.D.T.) et 3 abstentions (2 C.G.T. et 1 F.A.F.P.T.).

4/ D.G.A Relations Humaines :

- **Emplois d'insertion - application de la nouvelle réglementation :**
 - **Service Civique Volontaire (vote)**
 - **Contrat unique d'insertion (vote)**

Mme SAUVEGRAIN donne la parole à M. VERNAY, Directeur de l'emploi de la formation et des conditions de travail, pour présenter les modifications relatives au Service Civique Volontaire (S.C.V.) et au Contrat Unique d'Insertion (C.U.I.).

Le Service civique est un dispositif mis en place à la Ville depuis 2007, qui concerne actuellement 12 agents en poste. Avec la loi du 10 mars 2010, la procédure d'agrément est simplifiée et la diversité de profils des jeunes engagés est recherchée.

Ce dispositif reste centré sur des missions d'intérêt général, il concerne des jeunes de 16 à 25 ans. La collectivité doit veiller au respect des obligations de formation professionnelle par le tutorat. Le plan de formation et d'actions civiques et citoyennes est organisé en concertation avec le service formation de la Ville. Ces personnels bénéficient des prestations sociales (RIA, frais de transport, CNAS...).

Le dispositif prévoit un interlocuteur unique, la Direction Départementale de la Cohésion Sociale. La durée du contrat peut varier de 6 à 12 mois. En ce qui concerne l'indemnisation, elle est directement versée par l'Etat, soit 440 € net, avec une obligation pour la collectivité de verser 100 € complémentaires pouvant être servis en nature. Au niveau du statut une évolution a été apportée puisqu'il y a une possibilité de cumul d'activité et de reprise des droits au chômage à l'issue de la mission. Une valorisation est possible dans le cadre du cursus à suivre.

Mr VERNAY énumère ensuite les domaines d'actions dans lesquels les jeunes peuvent être recrutés.

En ce qui concerne le contrat d'insertion, deux types de contrats sont proposés : le C.U.I. classique et le C.U.I. passerelle. Le C.U.I. classique est destiné aux personnels en difficulté : demandeurs d'emploi longue durée, et travailleurs handicapés. Il concerne actuellement 8 agents en poste. Le C.U.I. passerelle est destiné aux jeunes diplômés, âgés de 18 à 25 ans : 7 agents sont en poste à la Ville que ce soit pour l'entretien de l'espace public ou pour des missions de recollement dans les musées (Muséum, Musée des Beaux Arts). L'arrêté préfectoral ne modifie pas le public bénéficiaire de ces dispositifs. Il s'agit d'une convention tripartite entre la Ville, la personne recrutée et Pôle Emploi.

Les obligations de la collectivité demeurent, que ce soit sur le tutorat, sur le plan de formation et sur le niveau de rémunération qui est l'équivalent du SMIC. Ces agents bénéficient des mêmes prestations sociales qu'énoncées précédemment.

La durée du contrat a été modifiée, elle passe de 8 à 24 mois. Le volume horaire demeure inchangé. La participation de l'Etat a été modifiée. Elle s'élève à 75 % du SMIC dans la limite de 21 heures hebdomadaires contre 90 % auparavant, ce qui augmente la participation de la Ville.

En terme d'affectation, ces agents peuvent être en charge de missions d'entretien de locaux, d'entretien de l'espace public ou de recensement de collections dans les établissements culturels.

Mr CHABROL est satisfait de la simplification du processus mais regrette le désengagement de l'Etat, ce qui risque de poser des difficultés aux associations

qui ont peu de moyens financiers. Il précise qu'il s'agit de toute façon d'emplois palliatifs.

L'action de la Ville dans ce domaine est positive car les agents sont intégrés dans de nombreux domaines. Mr CHABROL souhaite connaître comment sont choisis les tuteurs et comment ils sont accompagnés.

Olivier VERNAY précise qu'ils sont choisis sur la base du volontariat et sur leurs compétences. Leur accompagnement est suivi par le service formation.

Mme SAUVEGRAIN propose d'adopter ces nouvelles dispositions pour le service civique et pour le contrat unique d'insertion.

Les deux dispositifs sont adoptés avec 10 votes pour (10 Administration) et 10 abstentions (4 CFDT, 2 FO 2 FAFPT 2 CGT).

- **Plan de formation 2011 (vote)**

Mme SAUVEGRAIN donne la parole à M. VERNAY qui indique que Mme MARGOLLE, Responsable de la Formation, est en congé maternité, et qu'il la remercie du travail et des dossiers parfaits qu'elle a laissés

Le plan de formation 2010 se caractérise notamment par la signature du contrat d'objectif territorialisé avec le CNFPT. Ce contrat permet d'organiser des formations en intra, adaptées aux besoins et aux spécificités de la Ville d'Orléans. Cette année 2010 a vu une nette augmentation des formations de perfectionnement aux techniques professionnelles. De nouveaux dispositifs d'accompagnement ont été mis en place dans le cadre de la professionnalisation notamment au niveau de l'espace public, avec un groupe de travail et un plan de formation adapté aux cadres A et B territorialisés et également aux agents de maîtrise. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en place des PGAF ont débuté les formations au niveau juridique, marché public, gestion de projet...

L'effort de formation s'est poursuivi auprès des agents que ce soit en matière de journée pédagogique à la direction de l'Education et au CCAS.

120 agents ont également été formés à la sensibilisation au handicap.

La répartition du budget formation se situe à hauteur de 38 % pour le développement des technicités, de 13 % pour le management et développement personnel, tel que l'accompagnement managérial de l'ensemble des cadres. Les formations fondamentales (juridique, finances, marchés publics) interviennent pour 10 % des formations.

La cotisation CNFPT représente 54 % des dépenses de formation de la Ville, 25 % des formations sont faites en intra, 28 % des agents suivent les formations organisées par le CNFPT. Il est souhaité, par le biais du contrat

d'objectif territorialisé, augmenter l'offre de formation CNFPT, qui passe de 20 % à 28 % en 2010.

Le plan de formation 2011 a été construit, de juin à octobre, à partir du recensement des souhaits des agents indiqués dans les fiches d'évaluation, des rencontres avec les directeurs et du groupe de travail formation constitué de représentant du personnel, des agents de PGAF et du service formation. L'arbitrage des demandes a été fait le 12 octobre dernier.

3 enjeux principaux ressortent du plan de formation 2011.

- Adapter les compétences aux métiers de la collectivité : cela recouvre la professionnalisation technique et bureautique, l'accompagnement des projets professionnels, l'intégration du développement durable dans les services
- Mieux travailler ensemble de manière optimale, avec notamment la création d'une école du management qui pourra permettre de cibler des thématiques adaptées aux besoins des cadres avec l'aide de groupes d'échanges et de travail sur les pratiques professionnelles ; ceci afin de pouvoir apporter une offre adaptée au plus près des besoins ressentis en interne.
- Améliorer les conditions de travail des agents avec un accompagnement de la collectivité dans la prévention des risques et le respect des obligations réglementaires en matière d'hygiène et sécurité. Il s'agit de la mise en œuvre de formations autour des besoins identifiés dans le cadre de la refonte du document unique.

Quant aux formations DIF pour permettre à chacun d'exercer son droit à la formation, leurs champs est élargi et concerne :

- l'informatique et la bureautique,
- l'utilisation d'internet
- l'accompagnement professionnel (notamment sur la rédaction de lettres de motivations et CV...)
- la sensibilisation au handicap
- la gestion du budget familial,
- la gestion du temps
- la sensibilisation au développement durable et aux risques routiers
- les techniques d'archivage
- la prévention des risques incendie
- PRAP : gestes et postures
- Sauveteur Secouriste du Travail et les gestes de premiers secours.
- les conduites addictives.

Mr BOULANT demande comment vont être organisées les formations PRAP, sachant que les formateurs vont quitter la Ville.

Mr MOREAU attire l'attention sur le nombre d'agents qui suivent la formation continue obligatoire de la police municipale (15 agents). Il rappelle que cette formation a deux impacts en terme de responsabilités. Pour la mairie, elle est une condition nécessaire à l'agrément et à l'assermentation des agents. Elle implique aussi la responsabilité de l'agent qui exerce ses fonctions sur la voie publique.

Mr CHABROL indique que le plan de formation est très positif au niveau global. Il souligne les idées novatrices des formations au niveau de l'évolution professionnelle et de l'accompagnement des agents : le « vis ma vie », les ateliers de la mobilité... qui répondent à de réels besoins.

Il fait part de sa satisfaction de la prise en compte de la demande des agents des écoles spécialisées pour la formation à l'accueil d'enfants handicapés. Il souligne également l'importance de l'accompagnement et du suivi en terme de formation des managers, ce qui est pris en compte dans le plan de formation.

L'offre DIF est intéressante et sort aussi du champ professionnel, ce qui n'est pas le cas dans toutes les collectivités. Concernant les conduites addictives, il demande que le CHS puisse être associé. Il indique qu'il ne retrouve pas la préparation à la retraite. Mme SAUVEGRAIN indique qu'elle est dans la liste et que cette demande a bien été prise en compte.

Mr VERNAY apporte les éléments de réponse par rapport aux formations PRAP : dans le cadre du départ des formateurs, un mail va être envoyé aux agents qui ont suivi les formations SST pour les solliciter et les engager à suivre une formation plus approfondie dans ce domaine. Il souligne que des sensibilisations ont été données à l'éducation, dans le cadre des journées pédagogiques, avec l'intervention du docteur LEPETIT sur les troubles musculo- squelettiques.

En ce qui concerne la formation obligatoire des agents de la police municipale, Mme SAUVEGRAIN souhaite qu'il n'y ait pas d'ambiguïté sur le fait que la Ville assure les formations obligatoires des agents de la police municipale.

Mr MOREAU précise que la Ville pourrait être responsable, un agent qui n'a pas suivi sa formation continue obligatoire pourrait refuser d'intervenir sur la voie publique. Dans le cadre de l'accident mortel qui a mis en cause un agent de la Ville, cet agent n'a pas suivi de formation continue obligatoire depuis 7 ans. Mr MOREAU indique qu'il n'est pas sûr qu'il y ait bien 15 agents tous les ans.

Mme SAUVEGRAIN ajoute que ce n'est pas l'absence de cette formation qui est la cause de l'accident. Elle souligne qu'un juste milieu a été trouvé pour arriver à

faire fonctionner le service, envoyer les agents en formation, malgré le turnover important.

Mme FAURE précise qu'un groupe de travail a été constitué dans le cadre du CHS pour traiter des conduites addictives. Il aura pour rôle d'établir le cahier des charges de la future formation. Cette formation a été inscrite par anticipation et fait suite à une forte demande des agents.

Le plan de formation est adopté à l'unanimité.

- **Modalités de prise en charge des frais de transports à compter de janvier 2011 (information)**

Mme BEJARANO présente les nouvelles modalités de prise en charge des frais de déplacement domicile - travail.

La Ville d'Orléans a mis en place en 2006 un plan de déplacements employés qui d'incitait les agents à utiliser des modes de transport moins polluants, avec une prise en charge à hauteur de 50 % des abonnements TAO.

Le décret de juin 2010 rend obligatoire et élargit cette prise en charge à d'autres modes de transports comme la SNCF, les transports régionaux en bus comme ULYS, et les vélos en libre service comme Vélo +.

Cette prise en charge prend effet au 1^{er} juillet 2010. Il a donc été demandé aux agents de signaler leur mode de transport par questionnaire.

La prise en charge doit se faire rétroactivement, sur justificatif nominatif, sur la paye de janvier 2011 pour les 6 mois concernés en 2010.

Une communication va être faite auprès des agents les informant qu'ils doivent conserver tous leurs justificatifs nominatifs. Ces documents conditionnent la prise en charge des employeurs quel que soit le mode de transport, à hauteur de 50 %, à l'exclusion de la voiture individuelle.

En ce qui concerne la SCNCF et ULYS, les agents devront transmettre le justificatif mensuel ou annuel en fonction du type d'abonnement choisi. Pour les abonnements annuels, un seul justificatif annuel sera transmis, mais un remboursement mensuel sera réalisé. Pour la TAO, la Ville maintient le dispositif actuel avec l'achat par la ville des abonnements de façon à ce que les agents n'aient pas à avancer le montant de l'abonnement. Ils seront prélevés sur leur paye de 50 % du montant de leur abonnement.

La prise en charge peut être réalisée jusqu'à 77 € 84 € par mois, ce qui couvre la plupart des abonnements.

La situation reste inchangée pour les agents handicapés, ils continuent à bénéficier de la gratuité de leur abonnement.

Ce dispositif est incompatible avec la carte parking.

Tous les détails ont été communiqués auprès des agents. Les correspondants Action Sociale se tiennent à leur disposition, des articles dans le trait d'union sont prévus, des supports seront mis en ligne via intranet et des questionnaires seront envoyés en fin d'année pour le renouvellement des abonnements en cours. Mr SAGHAAR souligne que cette disposition est très positive pour les personnes contractuelles des écoles.

Mr CHABROL souligne qu'il s'agit d'une obligation pour les collectivités et non d'une volonté de la Ville d'Orléans, et que, dans ce cadre, l'article paru dans le trait d'union était incomplet et donnait l'impression que la Ville d'Orléans prenait à son compte cette démarche. Il rappelle qu'il y a 4 ans, la Ville refusait cette prise en charge.

- **Point d'avancement : missions et formation des agents de maîtrise de l'espace public (information)**

Mme SAUVEGRAIN donne la parole à M. VERNAY pour faire le point d'étape sur la formation et les missions des agents de maîtrise de la direction de l'espace public.

Il présente en premier lieu l'ensemble des agents recrutés sur les différents secteurs territorialisés.

Il aborde ensuite les fiches de poste des agents de maîtrise et précise qu'une restitution a été faite le 5 novembre dernier en présence de Mr FRICHETEAU aux agents de maîtrise et aux cadres A et B de l'Espace Public.

En février 2010 un groupe de travail, composé d'agents de maîtrise, a défini une fiche de poste type qui concerne tous les secteurs d'activités.

Le 25 février dernier, cette fiche de poste a été présentée au Comité Technique. Une restitution a ensuite été faite auprès des agents de maîtrise le 9 mars 2010.

Les missions des agents de maîtrise évoluent vers une fonction de coordination et d'animation quotidienne des activités et des projets. Une formation spécifique a été dispensée auprès des agents de maîtrise relative au travail en équipe et à la coordination. Ainsi, en cohérence avec leurs nouvelles missions, les agents de maîtrise ont souhaité être acteurs de la mise en place du référentiel, Ils apportent leur expertise qualité aux équipes, dans l'objectif d'une amélioration des relations avec les usagers. Ils doivent favoriser l'engagement dans le développement durable et améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité.

Afin d'éviter la multiplication des liens hiérarchiques, le responsable technique et son adjoint constituent l'encadrement hiérarchique des équipes. Les agents de maîtrise assurent le management des équipes au quotidien et participent à

l'évaluation. Afin d'assurer une bonne gestion des interventions, ils assurent la gestion des matériels, et centralisent les besoins.

Les 12 et 19 octobre 2010, l'ensemble des cadres A&B s'est réuni pour établir les fiches de poste type « responsable technique de quartier » et « adjoint au responsable technique de quartier ». Le 5 novembre 2010, ces éléments ont été restitués à l'ensemble des agents de maîtrise.

Le responsable technique de quartier et son adjoint forment un véritable binôme. Le responsable technique de quartier assure la cohérence des interventions techniques du quartier : il coordonne les projets de quartier, planifie et contrôle les activités, il est force de proposition et de développement

Il analyse les demandes des usagers du quartier et les demandes d'accessibilité au domaine public et traite les demandes. Il assure également la gestion des travaux en planifiant et contrôlant les interventions. Il gère les commandes et assure le suivi budgétaire

Le responsable technique de quartier assure le management des équipes c'est-à-dire qu'il fixe les priorités, suit et contrôle les activités. Il réalise les entretiens d'évaluation. Il est également chargé de diffuser l'information auprès des agents assure et assure également le suivi administratif.

L'Adjoint Responsable Technique de quartier dispose d'une fiche de poste semblable à la fiche de poste du responsable technique de quartier qui délègue les activités à son adjoint, mais conserve la communication avec les autres services, et en particulier avec les mairies de proximité.

L'adjoint assure l'intérim du responsable technique de quartier

Mr VERNAY aborde ensuite la procédure de l'évaluation et rappelle les grands principes.

Il rappelle les différentes étapes d'élaboration de la procédure d'évaluation. Le 19 octobre dernier, l'ensemble des cadres A & B s'est réuni pour définir la procédure d'évaluation. Le 5 novembre 2010 une restitution aux agents de maîtrise a été faite. Ce groupe de travail a permis de poser les principes généraux :

- Le responsable technique de quartier réalise les évaluations
- Il peut déléguer l'évaluation à son adjoint
- L'évaluateur s'appuie sur les agents de maîtrise qui apportent leur vision du travail quotidien des agents (échanges réguliers et entretien préparatoire)

Après échange avec les équipes, il apparaît que les responsables techniques de quartier sont plus proches du terrain. Les agents de maîtrise ont senti les effets

de la proximité, ils ont indiqué voir plus souvent les cadres A sur le terrain que sur la précédente organisation.

Mr VERNAY précise ensuite la procédure à suivre pour l'évaluation.

Il fait ensuite le point sur les formations qui ont été réalisées et qui restent à faire auprès des agents de maîtrise et les cadres A et B.

Les agents de maîtrise ont suivi des formations sur le travail d'équipe, la coordination et la conduite de projet en 2010. En janvier 2011, une formation sur le développement du rendre compte sera organisée.

Au niveau des cadres A et B, les formations relatives aux bases de la voirie, à l'entretien et la propreté ont déjà été dispensées. La base « espaces verts » sera organisée en janvier 2011. En outre, l'accompagnement individuel des cadres est en cours, une formation sur l'entretien d'évaluation aura lieu en décembre 2010. En avril 2011 les cadres A et B seront initiés aux marchés publics.

Tous les agents bénéficieront d'une sensibilisation à l'hygiène et la sécurité, ainsi qu'au développement durable.

En janvier 2011, une formation sur la définition juridique et pratique de l'espace public sera organisée. Elle s'appuiera sur l'étude du référentiel de l'espace public. Il s'agira de définir ce qui appartient au domaine public où les agents peuvent intervenir et au domaine privé, où les agents peuvent intervenir uniquement par convention.

Mme DE CHANGY regrette l'absence de photographie des élus sur l'organigramme présenté, elle souligne leur forte implication et leur présence au sein des quartiers. Mr FRICHETEAU précise qu'une version avec les élus existe.

Mr SAGHAAR précise que dans les fiches de postes données dans le cadre de ce Comité technique du 16 novembre, la notion d'encadrement n'est pas explicite et n'apparaît pas vraiment.

Lors du Comité technique du 25 février 2010, les organisations syndicales ont validé les missions des agents de maîtrise et plus précisément la notion de participation aux relations humaines, et à l'évaluation des agents. Il indique que dans les nouveaux documents communiqués, ce sont les cadres A et B qui font l'évaluation. Pour les agents de maîtrise qui connaissent mieux les équipes, il apparaissait logique qu'ils fassent l'évaluation car ils travaillent en direct avec les équipes.

Il ajoute qu'il semblerait que lors de la réunion du 5 novembre, il a été indiqué que les syndicats avaient validé cette organisation. Il souligne que la validation a

été faite partiellement en CTP le 25 février et que la validation des missions intervient aujourd'hui.

Mme FAURE revient sur le projet initial qui était construit sur le fait que l'agent de maîtrise ne serait plus en charge de l'encadrement et que sa mission principale serait de transmettre son savoir faire, les consignes et garantir la qualité des prestations effectuées.

Il y a donc un dispositif spécifique d'évaluation à organiser avec les agents de maîtrise, via une fiche navette ou une pré- évaluation avec le cadre A/ou B et l'agent de maîtrise. Cette organisation est encore en discussion.

Elle ajoute que les difficultés conflictuelles au sein d'une équipe sont rarement gérées par les agents de maîtrise, mais plutôt par les cadres, ce qui justifie l'organisation proposée.

Mr FRICHETEAU ajoute que ces notions ne sont pas nouvelles et ont été explicitées dans le cadre du projet de service. Il souligne les difficultés liées aux différentes organisations du précédent organigramme, et notamment aux espaces verts. Un des objectifs de la nouvelle organisation est de réduire les niveaux hiérarchiques.

Actuellement 2 à 3 agents se sentent démunis de cette fonction d'encadrement, mais cela ne reflète pas le sentiment général.

Il précise qu'il n'a pas souvenir que lors de la réunion du 5 novembre il a été dit que les organisations syndicales ont validé ces éléments.

Mr BORDONADO demande s'il y aura des répercussions sur le régime indemnitaire, car il n'y a plus de notion d'encadrement.

Mme SAUVEGRAIN précise que le projet de service a été construit sur cette notion et qu'il n'y aura aucun changement sur le régime indemnitaire. Elle indique également que l'encadrement est assuré par les cadres A et B, la relation quotidienne sur le terrain revient aux agents de maîtrise, qui dispenseront les consignes

Mme SAUVEGRAIN donne les éléments de réponse aux questions posées en début de séance.

Mr SAGHAAR demande le bilan des postes supprimés ou en voie de l'être, ainsi que des postes gelés, l'établissement d'un bilan général par service, un état des lieux avant organigramme, transitionnel d'état d'effectif équipe par équipe, avec les anciens et nouveaux ratios réactualisés, pour avoir des éléments de comparaison.

Mme SAUVEGRAIN indique que ces éléments ont été communiqués dans chaque projet de service, et parfois complétés à la demande des organisations syndicales. Ces éléments seront consolidés dans le cadre du référentiel d'entretien d'espace public. Les éléments sollicités sur la comparaison

Ville/AgglO, le bilan de la répartition des heures du conservatoire seront prochainement communiqués.

Mr PILOT indique que les éléments d'information ont été examinés en CTP. Dans le cadre de ces projets de service des créations de postes sont intervenues : le bilan doit être global et sera discuté dans le cadre du bilan social.

En ce qui concerne l'accès bureautique et la charte des écoles, Mme SAUVEGRAIN donne la parole à Mr LEBAUPIN, Directeur Général Adjoint Familles et Solidarité.

Il indique que ce projet concerne plus globalement l'informatisation des sites distants, et concerne les agents qui n'ont pas de poste informatique dédié. Trois points ont été abordés dans le cadre du groupe de travail.

En premier lieu, sur le plan technique, la Direction des Systèmes d'Information définit et apporte des réponses techniques aux besoins, tant en ce qui concerne les matériels tels que la fibre optique ou la sécurisation des réseaux.

Une définition du contenu accessible par les agents doit être faite : internet, intranet, accès aux informations du CNAS, messagerie.

Enfin, il est nécessaire de préciser les règles d'utilisation de l'outil informatique. Elles doivent être compatibles avec les obligations du service. Il est également nécessaire de définir le partage du matériel avec les utilisateurs premiers. La Direction de l'Education est en grande partie concernée en raison des effectifs mais aussi en raison des équipements apportés dans les écoles dans le cadre de Concerto. Il souligne que ce projet concerne l'ensemble des directions, avec notamment les sports, les crèches, l'espace public, etc.

Mr LEBAUPIN indique que le groupe de travail sur ce thème, composé de la DRH, des directeurs concernés et de la DSI va être réuni afin d'aboutir à une charte d'utilisation qui s'imposera à l'ensemble des directions.

La séance est levée à 11 h 10.

Le PRESIDENT,

Muriel SAUVEGRAIN

LE SECRETAIRE,

Mireille FAURE

LE SECRETAIRE-ADJOINT

Roger BORDONADO