

## CM du 12 juillet 2017 - point 16. Ressources Humaines : Détermination des ratios pour les avancements de grade 2017

Interventions et discussion ce point

**Mme Mine demande quelle est la politique générale en matière de gestion du personnel et ce qu'en pensent les adjoints.**

*M. le Maire donnera la réponse au prochain conseil ; mais il remarque qu'il a déjà fait ce bilan en comité technique ; il lui suffira donc de reprendre ses notes.*

**Mme Mine dit qu'en l'occurrence on ne parle que de « changement de grade », mais qu'on a déjà eu l'occasion d'échanger sur le régime indemnitaire, les contrats aidés... Mme Mine souhaite aussi savoir ce que pensent les Adjoints de cette politique générale de gestion du personnel.**

*M. le Maire répondra pour eux, dit l'un d'eux.*

### CM du 14 septembre 2017 - Réponse du maire

M. le Maire répond au nom de la liste La Côte 2014.

*« Suite aux questions incessantes et répétitives sur le recours, pour certains contrats, aux emplois aidés, les taux d'avancement de grade du personnel et plus généralement des délibérations relatives aux ressources humaines, j'ai souhaité vous faire une réponse sur la politique générale conduite par la majorité, c'est-à-dire par le Maire, les adjoints et les élus du groupe La Côte 2014. Ainsi vous pourrez vous référer à cette note pour les prochaines délibérations se rapportant à ce sujet.*

*Il s'agit d'une question large ; je vais essayer d'en balayer les principaux aspects tout en restant dans la politique globale de notre action puisque telle était votre question.*

*En 2014, j'ai été alerté par le médecin du travail sur une situation de mal-être vécue par de nombreux agents. Parallèlement, le rapport de la Chambre Régionale des Comptes en date du 30 novembre 2015 nous rappelle la situation fragile de la collectivité et la nécessité de réduire les dépenses de fonctionnement pour que la commune garde une capacité de financement de ses investissements. De ce fait, depuis le début du mandat, partant de ces alertes, nous nous efforçons à plusieurs choses :*

- Garantir un service de qualité à la population, voire répondre à de nouvelles demandes, comme les titres sécurisés, l'ouverture régulière en semaine puisqu'on a ouvert la mairie le mardi après-midi, ou le samedi matin.*
- Nous nous efforçons également de concilier les impératifs de masse salariale et d'amélioration des conditions de travail des agents.*
- Nous nous efforçons de conduire une politique de ressources humaines solidaire, respectant la mixité des niveaux de formation et de qualification.*
- Nous nous efforçons enfin d'améliorer les conditions de travail du personnel avec un volet important sur la sécurité. Vous me permettrez de citer quelques actions (la liste ne peut en être exhaustive) : regroupement de missions qui étaient éclatées entre différents services et ainsi décloisonnement des services, harmonisation des RTT avec l'annualisation du temps de travail, mise en place d'un règlement statutaire, d'un règlement intérieur, d'un règlement de formation. Nous avons mis en place des formations Secourisme, Hygiène et sécurité. Nous avons aménagé les horaires quand cela nous était demandé. Nous avons réalisé une grosse partie de l'aménagement des bureaux, avec la remise à niveau du parc informatique, de l'outillage technique et des tenues vestimentaires. Nous avons aménagé de nouveaux lieux de repos, mis en place des rencontres conviviales entre élus et personnel et tout cela nous permet d'améliorer les conditions de travail de nos agents.*

*A présent je vais faire un petit focus sur les évolutions de carrière puisque vous nous aviez interrogés à ce sujet : l'évolution des carrières est basée sur les besoins des services au niveau de*

*la Ville. Les avancements de grade sont limités aux seuls agents prenant en charge de nouvelles missions, ou exerçant déjà des missions afférentes au grade dans lequel ils peuvent être nommés. Maintenant, voici un petit focus sur les contrats aidés.*

*Pour les postes de catégories C, ne nécessitant pas de qualification particulière, nous avons fait le choix, à compétences égales, de recourir à des contrats aidés. Ces contrats permettent d'assurer aux agents une base horaire fixe et une certaine pérennité, la durée de ces contrats pouvant aller jusqu'à 3 ans. Pour certains agents, comme les intervenants en périscolaire, et qui avant avaient un CDD sur 10 mois, le passage en contrat aidé leur permet désormais d'être payés sur 12 mois minimum. Ce dispositif de l'Etat permet aussi à des personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi de bénéficier d'un contrat et d'une formation professionnelle.*

*Il arrive, pour certains postes, qu'on évolue vers une titularisation. Enfin, l'aide de l'Etat a permis de renforcer la présence d'agents à l'accueil suite à la prise en charge des titres sécurisés.*

*Parallèlement, je rappelle que des titulaires ont été embauchés sur des départs en retraite.*

*Pour conclure cette note, même si le taux d'absentéisme est encore important, on constate une augmentation des arrêts de longue durée et une diminution sensible des arrêts pour maladie ordinaire.*

*L'ensemble de ces mesures nous permet de maintenir un qualité et une continuité du service public, et une amélioration du service rendu à la population. A l'avenir, nous souhaitons maintenir cette ligne politique ; les agents doivent être épanouis à leur travail et nous voulons leur donner les moyens matériels d'accomplir leurs missions en toute sécurité.*

*Nous tenons compte des évolutions de la fonction publique et de l'attente des usagers quant aux services rendus. »*