



COMITE SOCIAL TERRITORIAL du 5 juin 2026



Vos représentants FO à ce CST :

Marie RENAUDON, Laurent PILLAC, Cécilia HENN, Damien BOURCIER, Stéphane RENAUDON, Eric MANCINI et Sophie MATHON

1 – Validation du PV du CST du 6 février 2026

Vote FO : POUR

2 – Validation du PV du CST du 7 mai 2026

Vote FO : POUR

3 – Réorganisation des horaires de l'équipe technique de la crèche Galipette

Contexte :

L'équipe d'entretien de la crèche est composée de 4 agents, répondant à des missions de restauration ou d'entretien des locaux.

Le planning s'articule sur 2 semaines avec des horaires débutant à 7h25 ou terminant à 19h.

La particularité de cette équipe est de travailler sur des horaires en dehors de l'ouverture du public, la crèche fermant à 18h30. La crèche Galipette est la seule structure du CCAS où les agents d'entretien travaillent au-delà des horaires d'ouverture.

La Proposition :

La proposition est un alignement des horaires de l'équipe sur les horaires d'ouverture de la crèche (7h30/18h30).

Les tâches effectuées lors de l'absence de public ont été repensées avec l'équipe actuelle. Plusieurs temps de travail ont été organisés avec l'équipe entretien/cuisine afin de les associer à la démarche (de février à avril 2026). Les agents ont pu faire des propositions d'organisation et ont réfléchi en équipe afin d'organiser au mieux leur répartition de charge de travail.

Cette réorganisation vise à simplifier la gestion des horaires, améliorer les conditions de travail et renforcer la sécurité, tout en s'alignant sur les pratiques existantes dans les autres crèches.

La réorganisation est pensée pour une mise en œuvre à la réouverture des crèches, le 17/08/2026.

Intervention FO :

L'alignement des horaires de cette crèche sur d'autres crèches peut sembler opportun. Cela permet également un fonctionnement avec des postes polyvalents (entretien + restauration) plus intéressants pour les agents. Cela fonctionne dans les autres crèches, il n'y a pas de raisons pour que cela ne fonctionne pas.

Réponse collectivité : il a été décidé de mutualiser les postes entretien et restauration afin d'avoir 2 postes par crèche en cas d'absentéisme car le pool remplacement doit répondre aux remplacements sur 12 crèches.

Vote FO : POUR

4 - Projet de réorganisation de la DRI

Contexte :

La Direction Ressources Internes regroupe 5 pôles qui interviennent essentiellement pour le compte du CCAS de Poitiers à savoir :

- Le pôle Finances
- Le pôle Emplois Compétences Organisations (ECO),
- Le pôle Commande Publique,
- Le pôle Administration générale
- Le Pôle Bâtiment Etudes Maintenance (BEM).

Le pôle ECO compte 11 agents répartis en 2 secteurs : secteur recrutement et secteur accompagnement des parcours ; ses missions s'articulent autour de 7 grands axes :

- **Répondre aux besoins de recrutement** d'agents titulaires et non titulaires
- **Former** l'ensemble des agents du CCAS
- **Favoriser la mobilité** grâce à l'accompagnement personnalisé des agents
- **Prévenir les risques au travail** en impulsant une démarche de prévention et de sécurité
- **Garantir la bonne gestion du temps de travail** en veillant au respect des règles
- **Accompagner les services et leur permettre une meilleure lisibilité de leurs données RH**
- **Piloter les projets organisationnels** en lien avec les directions et les services.

Aujourd'hui le constat est fait que l'organisation de la fonction RH au sein du CCAS avec un pôle regroupant l'ensemble des missions rencontre un certain nombre de difficultés et notamment :

- Difficulté pour préparer et accompagner les directions opérationnelles dans leurs projets d'évolution et de réorganisation,
- Fortes évolutions réglementaires du statut, des normes professionnelles et de leur pilotage,
- Complexité pour trouver des solutions opérationnelles de pilotage et de sécurisation des processus internes de recrutement, de remplacement et leurs implications juridiques,
- Prégnance de la mise en place et du suivi des outils de pilotage RH (temps de travail, absentéisme),
- Charge du travail nécessaire à l'élaboration et la mise à jour les différents documents obligatoires (plan égalité Femmes/Hommes, bilan Social, RSU, Ligne de gestion ...),
- Importance du nombre d'accompagnements individuels et leur complexité règlementaire,
- Disponibilité pour lancer et suivre de nouveaux chantiers RH.

La Proposition :

Il est proposé de partager la fonction RH entre deux pôles :

Un pôle Gestion des Ressources Humaines visant à :

- Assurer la gestion opérationnelle et quotidienne des ressources humaines,
- Apporter une expertise en matière statutaire et des règles internes de gestion RH
- Contribuer au dialogue social

Un pôle Stratégie et Projets RH ayant pour mission

- Décliner la stratégie de la politique RH de la DRH OS
- Contribuer à définir et mettre en œuvre une stratégie RH
- Élaborer et mettre en œuvre des projets transversaux RH
- Apporter une expertise en matière d'ingénierie de projet appliquée aux RH,
- Réaliser des diagnostics RH et mettre en place des plans d'actions.

Cette réorganisation nécessiterait de créer à compter du 1^{er} septembre 2026 un poste à temps plein sur le cadre d'emploi des attachés territoriaux pour assurer les fonctions de responsable de pôle Stratégie et Projets Ressources Humaines placé sous la responsabilité de la direction des Ressources Internes.

Intervention FO:Le diagnostic qui nous est présenté est clair avec cette forte pression RH, les difficultés de recrutement, les enjeux QVT et absentéisme. Cette réorganisation nous paraît cohérente avec cette distinction entre la gestion opérationnelle et le pilotage stratégique. C'est certainement une évolution utile pour mieux structurer la fonction RH .Mais il faut apporter une vigilance sur les moyens car pour nous il n'y pas de renfort significatif côté opérationnel avec un risque de déséquilibre entre les deux pôles avec un pôle gestion toujours très sollicité. Il y a aussi un enjeu de lisibilité pour les services : qui sera l'interlocuteur RH ?Et capacité réelle du pôle stratégie à porter toutes ses missions. La réussite va donc reposer sur une clarification des rôles, de la coordination efficiente (entente des deux responsables) afin d'éviter tous blocages entre ces deux pôles et un suivi de la charge de travail. Concernant le positionnement de l'assistant RH dans le nouvel organigramme, il n'est plus ou pas dans le pôle stratégie. Pour FO une présentation d'un bilan à moyen terme sera nécessaire. Nous restons donc attentifs aux conditions concrètes de mise en œuvre.

Réponse collectivité :L'assistante RH il a été positionné entre les 2 pôles car elle a des missions glissantes. L'enjeu est que les 2 pôles travaillent ensemble sur la même matière. C'est un aspect crucial de cette nouvelle organisation. Un point d'étape sera fait à moyen terme (entre 6 et 9 mois).

Vote FO : ABSTENTION

5 – Fixation du régime indemnitaire des auxiliaires de soins au CCAS de POITIERS

Contexte :

Le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux a créé le cadre d'emplois des aides-soignants en catégorie B. Seuls les auxiliaires de soins, spécialité aide-soignant, sont intégrés et reclassés dans le cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux. Les Auxiliaires de soins territoriaux spécialités aide-médico-psychologique et assistant dentaire (catégorie C) restent dans le cadre d'emplois initial.

Lors de la révision globale du régime indemnitaire en juin 2024, le cadre d'emploi des auxiliaires de soins n'avait pas été repris. Afin de permettre à des agents d'être nommés sur ce cadre d'emploi après la réussite au concours et de percevoir le régime indemnitaire y afférent, il est proposé de le prévoir.

La Proposition :

Il vous est proposé d'ajouter le cadre d'emplois des auxiliaires de soins de la filière médico-sociale.

1. FILIERE MEDICO-SOCIALE

1.1. Sous-filière médico-sociale

1.1.1. Auxiliaires de soins

1.1.1.1. N'exerçant pas les fonctions d'auxiliaire de soins

Plancher annuel		Plafond annuel	
GRADE	MONTANT	GROUPE 1 : Responsable	GROUPE 2 : Autres fonctions
Auxiliaire de soins principal 1 ^{ère} classe	3 946 euros	11 340 euros	10 800 euros
Auxiliaire de soins principal 2 ^{ème} classe	3 469 euros		
Montants maxima annuels du CIA		420 euros	400 euros

1.1.1.2. Exerçant des fonctions d'auxiliaire de soins ou au sein d'un EHPAD

Plancher annuel		Plafond annuel	
GRADE	MONTANT	GROUPE 1 : Responsable	GROUPE 2 : Autres fonctions
Auxiliaire de soins principal 1 ^{ère} classe	3 106 euros	11 340 euros	10 800 euros
Auxiliaire de soins principal 2 ^{ème} classe	2 629 euros		
Montants maxima annuels du CIA		420 euros	400 euros

Intervention FO: Nous sommes favorables pour ajouter le cadre d'emploi d'auxiliaire de soin de la filière médico-sociale à la délibération concernant le régime indemnitaire, par contre comme voté lors d'un précédent CST, nous ne sommes pas pour la différence entre les agents bénéficiant du CTI et les autres.

Réponse collectivité : Le cadre statutaire qui est réglementaire, ne permet pas d'être

modifié. Cependant, la proposition d'étudier cette situation individuelle va être traitée. Toutes les situations similaires seront étudiées.

Vote FO : ABSTENTION

6 - Modification des modalités de calcul de l'indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) et de l'indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (IDJF)

Contexte :

A la demande du Service de Gestion Comptable (SGC) de Poitiers, le CCAS a obligation de se mettre en conformité dans l'application des modalités de calculs des IHTN et IDJF.

Ainsi le montant de l'indemnité horaire pour travail de nuit est égal à 25 % du traitement indiciaire brut, pris en compte pour leur valeur annualisée applicable à chaque agent au moment de l'exécution des travaux de nuit, divisée par 1 820, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Le montant de l'IDJF est quant à lui porté de 50,26 € à 60 €.

La Proposition :

Indemnité horaire pour travail normal de nuit :

Les agents qui accomplissent un service normal entre 21h et 6h du matin (horaires sur planning) perçoivent une indemnité pour travail normal de nuit dans les conditions suivantes :

Type d'activités	Filières	Montant horaire
Simple tâche de surveillance	Toutes	0,17€
Travail intensif	Toutes hors médico-sociale	0,80€
	Médico-sociale	0,90€

Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés :

Les agents qui effectuent un service le dimanche et/ou un jour férié entre 6h et 21h dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail pourront percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés.

Son montant est fixé réglementairement à 0,74 € par heure.

Indemnité horaire pour travail de nuit :

- Les agents des cadres d'emplois suivants : cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux, infirmiers, puéricultrices, techniciens paramédicaux, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, aides-soignants, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins qui accomplissent un service normal entre 21h et 6h du matin (horaires sur planning) perçoivent une indemnité de traitement brut majoré de 25% pour travail de nuit

Ces nouvelles modalités de calcul entraîneront une hausse des indemnités perçues par les

agents.

- Les agents des autres cadres d'emplois qui accomplissent un service normal entre 21h et 6h du matin (horaires sur planning) perçoivent une indemnité pour travail normal de nuit dans les conditions suivantes :

Type d'activités	Montant horaire
Simple tâche de surveillance	0,17€
Travail intensif	0,80€

9- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés :

- Les agents des cadres d'emplois suivants : cadres de santé paramédicaux, infirmiers en soins généraux, infirmiers, puéricultrices, techniciens paramédicaux, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, aides-soignants, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins qui effectuent un service le dimanche et/ou un jour férié dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail pourront percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés. Son montant est fixé réglementairement à 60 € pour 8 heures. Le montant est ajusté prorata temporise en fonction du nombre d'heures réalisées.
- Les agents du cadre d'emplois des agents sociaux qui effectuent un service le dimanche et/ou un jour férié entre 6h et 21h dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail pourront percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés. Son montant est fixé réglementairement à 50,26 € pour 8 heures. Le montant est ajusté prorata temporise en fonction du nombre d'heures réalisées.
- Les agents des autres cadres d'emplois qui effectuent un service le dimanche et/ou un jour férié entre 6h et 21h dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail pourront percevoir l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés. Son montant est fixé réglementairement à 0,74 € par heure.

Ces nouvelles modalités de calcul seront sans incidence sur les montants perçus par les agents.

Intervention FO:

Nous prenons acte que le décret N°2023-1238 du 22/12/2023 procédant à une revalorisation de l'Indemnité Horaire du Travail de Nuit et de l'Indemnité Dimanche et Jour Férié de la Fonction Publique Hospitalière et que celui-ci s'applique aussi à la Fonction Publique Territoriale, à compter du 01/01/2024.

Ce dispositif reste complexe avec différents montants en fonction des cadres d'emplois.

Nous souhaitons que cette indemnité soit mise en place en plus de ce qui existe actuellement dans la filière médico-sociale et pour les agents des autres cadres d'emplois, que l'on puisse trouver un accord pour qu'ils bénéficient d'une revalorisation dans les mêmes conditions. Il faudra bien expliquer le calcul qui est maintenant lié à l'Indice Majoré. De plus, la mise en place de ce décret datant de janvier 2024, nous demandons un effet rétroactif à compter de cette date.

Réponse collectivité : Sur la rétroactivité cela ne sera pas possible car la gestion du service comptable ne l'envisagerait pas réglementairement.

2 possibilités :

- ceux qui rentrent dans le cadre d'emploi définis par le décret, majoration 25% du traitement brut majoré
- pour les autres, application du taux horaire en vigueur dans la collectivité.

Vote FO : ABSTENTION

7 - MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS CCAS

Emplois supprimés	Emplois créés	Intitulés des postes	Observations	Date d'effet
	DIRECTION GRAND AGE AUTONOMIE - EHPAD POOL SOINS			
	1 poste d'auxiliaire de soins ouvert à l'ensemble des grades de la filière médico-sociale catégorie C à 0,91 ETP	Auxiliaire de soins	Nécessité de service	1er juillet 2026

Intervention FO: Sur le poste d'auxiliaire de soin, nous souhaitons qu'il soit fait un effort significatif pour un poste à temps complet.

Réponse collectivité : En ce qui concerne le poste à 0,91 ETP, il sera de nouveau évoqué lors d'un prochain CST, en vue d'un temps plein. Pour le moment, celui-ci sera validé afin que l'agent puisse être positionné sur son poste.

Vote FO: ABSTENTION

8 - MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS NON PERMANENT CCAS

Intervention FO : La mise en place de pool de remplacements serait souhaitable, c'est un système qui de son temps a largement fait ses preuves.

Réponse collectivité : La collectivité s'engage à entamer une réflexion et un travail commun avec les organisations syndicales sur le sujet de pool de remplacement.

Vote FO : ABSTENTION

9 - Création d'une mission Prévention, médiation et sécurité publique et de son action Place de Bretagne

Contexte :

L'équipe municipale souhaite une ville où la présence humaine, la prévention et la protection sont des politiques publiques au service du vivre ensemble et de la sécurité de chacun.

Aujourd'hui, les missions de prévention et tranquillité publique sont exercées par les agents du pôle Prévention et Gestion urbaine et Police municipale.

Proposition :

La nouvelle mission regroupera :

- Le pôle de police municipale, tel qu'il existe aujourd'hui, avec ses deux secteurs : les 31 agents de la police municipale et les 15 ASVP (agents de sécurité sur la voie publique)
- Une partie des agents du pôle Prévention et Gestion Urbaine actuel qui deviendra pôle prévention et médiation avec 2 agents : la responsable du pôle, chargée du CISPD, et le référent sureté des bâtiments et de la vidéoprotection.

Les 2 agents du pôle « Pictave » et les 2 animateurs de la gestion urbaine et sociale resteront au sein de la mission relation aux habitants et aux usagers dans une nouvelle cellule appelée « cellule de proximité ».

En effet, les élus de quartier, du fait de leur action de terrain seront régulièrement sollicités sur des problématiques de proximité et confrontés à des dysfonctionnements qui appelleront des réponses adaptées et appropriées de la collectivité.

Dans ce contexte, la cellule Proximité aura pour missions :

- Coordonner l'action de la collectivité et des partenaires
- Formaliser le cas échéant des réponses aux habitants
- Organiser des rencontres de terrain sur les problématiques soulevées
- Activer le bon niveau partenarial
- Accompagner les élus sur le terrain

Sous la supervision du chef de la mission Relations aux Habitants et Usagers, cette cellule sera composée :

- D'un responsable de la Cellule, chargé de la coordination administrative et opérationnelle
- De deux animateurs de la Gestion Urbaine et Sociale de Proximité
- De deux opérateurs Pictavie

Cette cellule a pour objectif d'identifier et d'analyser finement les problématiques de quartier et les dysfonctionnements socio-urbains,

Aucun changement pour les autres services et pôles de MRHU.

Les deux missions RHU et PMSP auront naturellement des liens fonctionnels forts.

- PREMIERES ACTIONS : PLACE DE BRETAGNE

L'ambition d'adopter une approche globale sur les problématiques de prévention, médiation et sécurité peut être illustrée par les actions mises en place sur les problématiques constatées sur la place de Bretagne.

En 2022, un aménagement a été réalisé au pied de l'immeuble Bretagne, suite à une vaste concertation. Très rapidement, des tensions sont apparues entre les locataires de l'immeuble et les usagers de l'espace.

Depuis plusieurs semaines, la place de Bretagne et ses environs sont le théâtre de tirs de mortiers.

1 Les actes de prévention et de médiation

L'action de la médiation sociale

La médiation sociale a été particulièrement active depuis avril 2025, avec pour objectif de créer de l'interconnaissance et de restaurer le dialogue entre les différentes catégories d'usagers. La présence des médiateurs permet aussi d'augmenter le nombre d'adultes sur place, répondant ainsi à une demande récurrente des locataires, qui estiment que trop d'enfants sont livrés à eux-mêmes sans surveillance.

Des présences actives de proximité ont débutées dès avril 2025 et se sont poursuivies de manières plus intensives et régulières à partir de mai-juin 2025, plusieurs fois par semaine, parfois en soirée jusqu'à 20h ou 22h y compris le samedi.

Les autres initiatives mises en place à l'été 2025

A l'été 2025, les animateurs du centre social ont été présents sur plusieurs périodes sur la place de Bretagne, de 17h30 à 21h30. Les éducateurs de rue de l'association ADSEA ont également assuré une présence.

Cependant, au regard du niveau de fréquentation et de l'amplitude horaire de celle-ci, les actions de prévention atteignent leurs limites.

Projet « un été partagé aux Couronneries » à compter de 2026

Des actions sont prévues sur l'ensemble du quartier et sur des périodes et des créneaux spécifiques :

- Vacances de Printemps : Intervention entre 17h et 20h
- Mois de Mai et Juin : Intervention les vendredis et les samedis en soirée (notamment autour du gymnase Perrault)
- Vacances d'été : Intervention entre 18h et 21h
- Septembre : Intervention les vendredis et les samedis en soirée (notamment autour du gymnase Perrault)

2 Les axes d'amélioration : la mise en place à titre expérimental d'une présence humaine accrue

Force est de constater que jusqu'à présent l'action de la médiation, bien que nécessaire, n'a pas permis d'améliorer durablement la situation.

Une présence plus régulière en soirée serait certainement de nature à accroître l'efficacité des discours de prévention portés par les médiateurs

Aussi, il est proposé à titre expérimental du 6 juin au 12 septembre 2026, de renforcer la présence en soirée :

- des médiateurs du GIP
- de policiers municipaux
- d'élus.

Le GIP prévoit donc de faire intervenir les médiateurs du GIP sur 28 soirées sur la même période, jusqu'à minuit et selon un planning hebdomadaire.

L'évolution proposée consiste uniquement à augmenter le nombre de soirées concernées par cette amplitude horaire, qui passerait de 12 à 20 sur la période considérée, sans modification de l'architecture générale des cycles de travail validés.

Dans ce cadre, pour les 20 soirées concernées, la vacation d'après-midi serait organisée, en semaine, selon un horaire de 14h15 à 00h00 comme initialement prévu. La vacation du samedi serait adaptée selon un horaire de 14h00 à 00h00. La vacation dominicale serait quant à elle adaptée selon un horaire de 11h30 à 18h30.

L'efficacité de la mesure sera évaluée après chaque vacation par l'équipe, et un bilan sera établi au 15 juillet pour savoir si l'expérimentation donne des résultats satisfaisants.

Comme évoqué en début de rapport, le chef de mission PMSP aura dans ces premières actions la réalisation d'un projet de service.

A cette occasion, les missions, l'organisation du travail de l'ensemble des agents de la mission sera travaillée avec l'ensemble des agents courant du second semestre 2026.

La proposition de modification des horaires de travail pour la place de Bretagne est exceptionnelle et temporaire.

Intervention FO:

La Police Municipale : il y avait longtemps que le sujet n'avait pas été abordé. Dans le dossier, il y a deux sujets.

Tout d'abord la réorganisation.

Le pôle chef de mission PMSP.

Lors de son recrutement, il faudra qu'il soit précisé qu'il devra être proche du pôle PM, ASVP et en particulier en soutien physiquement du chef de la PM et de son adjoint. Leur charge de travail administratif en outre, fait qu'ils ne peuvent pas être en soutien de leurs équipes sur le terrain.

Vous évoquez la place de Bretagne mais pas que.

Il est évoqué une présence autour du gymnase de Charles Perrault. Des informations que nous avons eues, les agents n'étaient pas informés.

Pour la place de Bretagne, dès sa création, des difficultés de cohabitation ont vu le jour. Les médiateurs y effectuent un bon travail mais ont besoin de soutien. Pour notre syndicat FO, un travail en duo entre médiateurs et PM ne nous semble pas incohérent. La proximité, le dialogue doivent faire partie des missions de la PM.

La présence d'élus en même temps est une très bonne chose. Les constats pourront être communs.

Vous avez la possibilité, depuis le CST de juin 2025, d'adapter certaines vacations suivant les besoins. Nous sommes d'accord que la présence ne peut se limiter à des horaires dits « de bureau ». Vous avez décidé d'une présence jusqu'à minuit. Vous n'êtes pas sans ignorer que plus vous avancez dans la soirée, la population change et certains incidents peuvent arriver. Certains faits divers récents le prouvent.

Cela nous interpelle pour la sécurité des agents. Ils n'ont que très peu d'EPI. C'est pour cette raison que notre syndicat FO revendique en priorité le pistolet à impulsion électrique, qui peut être un EPI intermédiaire.

Donc pour la mise en place de ces expérimentations, il faudra au minimum un équipage de 4 agents, voire 2 équipages. Lorsque les agents seront dans leur rôle de proximité, de dialogue, les voitures devront être à proximité, pour envisager un repli, si cela est nécessaire.

Si ces éléments ne sont pas remplis, il ne pourra pas y avoir d'opérations.

Il en va de même pour la présence du dimanche. Pour mettre en place cette expérimentation, vous allez devoir abandonner la présence de la PM le samedi au marché Notre Dame et le dimanche à la ZUP, faute d'effectif.

Si vous voulez mener de front toutes ces opérations, il va falloir recruter rapidement. C'est un corps de métier particulier. Il est constitué d'anciens gendarmes, de militaires, d'agents ayant le concours de la PM. Il n'y a jamais l'unanimité dans les positions. Pour ce sujet, 50% sont POUR et 50% sont CONTRE. Cela ne facilite pas les choses. Pour FO, nous ne sommes pas opposés à cette expérimentation, sous les réserves que nous avons mentionnées. Nous demandons que soit également réétudiée l'organisation actuelle de la PM et d'envisager également des orientations à donner pour l'avenir. Pour finir, simplement rappeler que l'UNSA n'est pas un syndicat représentatif dans notre collectivité et que nous demandons qu'il soit considéré comme tel.

Réponse collectivité : concernant la question de proximité entre la Police Municipale et les médiateurs nous aurions évidemment souhaité qu'un partage plus conséquent soit opéré malgré que nous ne sommes pas sur que cette vision soit partagée par certains. Sur la question des recrutements, il faut que ceci soient conditionnés à notre future organisation afin qu'elle soit plus attractive. Nous demandons à la Police Municipale qu'elle agisse (place de Bretagne) dans le cadre de la prévention, de la médiation. Bien évidemment en cas de situation conflictuelle ils devront se replier. Concernant le marché du samedi en centre ville et du marché du dimanche matin au Couronneries la Police Municipale sera effectivement présente mais avec des décalages d'horaires selon les cas de figures.

Vote FO : ABSTENTION

10 - Principe du recours à une concession de service public pour la création et l'exploitation d'une nouvelle Unité de Valorisation Énergétique (UVE)

Contexte :

Vétusté de l'outil actuel : L'unité de Poitiers Saint-Éloi, exploitée par un prestataire (IDEX), arrive en fin de vie technique prévue vers 2030.

Reconstruction à neuf : Le projet prévoit la construction d'une nouvelle usine sur un terrain appartenant à Grand Poitiers, afin de répondre aux futures normes environnementales et d'augmenter la capacité de traitement à au moins 90 000 tonnes par an.

Continuité de service et de gestion : Il est important de souligner que ce projet constitue un renouvellement technique de l'équipement existant. La nature de l'activité de valorisation énergétique reste inchangée.

Situation RH : Dans la mesure où l'exploitation actuelle est déjà confiée à une entreprise privée et que la future exploitation sera confiée à une SPL
Pour rappel, à l'image de l'écrasante majorité des collectivités territoriales, Grand Poitiers (précédemment Communauté d'Agglomération et District) n'a jamais exploité en régie son installation d'incinération et de valorisation énergétique. Deux motifs principaux l'expliquent :

- L'absence de formation initiale et continue, dans la fonction publique, pour des métiers industriels dont la technicité est très haute et très rare.
- La dangerosité des installations (risques chimiques, risques d'explosions, risque haute pression et chaleur) implique un niveau de prévention et de préparation peu atteint dans les collectivités

L'attention du CST se porte donc sur la garantie de continuité du service public dans le domaine du traitement des déchets et de leur valorisation et ce, en lien avec les futures normes environnementales.

La Proposition :

Il est proposé de valider le principe d'une concession de service public s'appuyant sur un montage en "quasi-régie" (In-House) :

- ✓ **Stabilité opérationnelle**
- ✓ **Amélioration des conditions de travail**
- ✓ **Gouvernance publique**
- ✓ **Objectifs environnementaux**
- ✓

En conclusion, le projet d'UVE s'inscrit dans une stricte continuité d'activité pour les services de la collectivité et n'emportera pas de modification du tableau des emplois de Grand Poitiers Communauté Urbaine.

Intervention FO:

L'unité de Poitiers St Eloi démarrée en 1984 commence à présenter des signes de vétusté avec une fin de vie prévue vers 2030.

Vous nous présentez un projet avec une capacité de traitement pratiquement doublée tout en assurant une continuité de Service et de gestion ce qui est très important à nos yeux.

Quant à l'exploitation d'une telle installation avec ses risques industriels cela exige un degré de spécialisation très difficilement accessible pour une collectivité.

Notre syndicat FO comprend la concession de ce Service Public tout en garantissant une stabilité opérationnelle, une amélioration des conditions de travail pour la sécurité et le confort des agents d'exploitation et avec des objectifs de rendement énergétique et maîtrise des émissions.

Vote FO: POUR

11 - Modifications du tableau des emplois

Contexte :

Il s'agit d'opérer un ajustement du tableau des emplois de la Ville de Poitiers et de Grand Poitiers visant à prendre en compte des modifications liées aux besoins des services et à l'évolution des métiers exercés par les agentes et agents.

1 VILLE DE POITIERS

Transformation et création des emplois permanents

Direction Éducation - Accueil Périscolaire

Il est proposé de procéder au recalibrage d'un poste de RATSEM, et d'augmenter la quotité de travail de quatre postes d'animateurs périscolaires.

il est proposé de créer 16 postes permanents afin de pérenniser la situation des animateurs périscolaires ayant atteint six années de contrats à durée déterminée

Mission Prévention, Médiation et Sécurité publique

Afin de permettre le recrutement du futur chef de mission et de tenir compte de l'évolution des responsabilités attendues dans le cadre de cette nouvelle organisation, il est proposé de procéder au recalibrage du poste de Directeur de la Police Municipale, actuellement vacant.

Transformation et création des emplois non permanents

Emplois Saisonniers

Il est proposé :

- La création de cinq postes saisonniers destinés à l'accueil et à la surveillance au sein de la Direction des Musées ;
- La création d'un poste afin de répondre aux besoins liés au plan canicule au sein de la Mission Prévention, Gestion de crise et Résilience

Direction Éducation - Accueil Périscolaire

En cohérence avec la création des 16 postes permanents destinés à la déprécarisation des animateurs périscolaires contractuels, il est proposé de supprimer les 16 postes non permanents correspondants.

Par ailleurs, afin de tenir compte des besoins d'organisation et des modalités de fonctionnement identifiés dans les écoles pour l'année scolaire 2026-2027, il est proposé d'ajuster à la hausse la quotité de neuf postes non permanents d'agents de propreté ainsi que de procéder à la création d'un poste non permanent supplémentaire.

2 GRAND POITIERS COMMUNAUTÉ URBAINE

Transformation et création des emplois permanents

Direction Achats - Moyens généraux

Dans une logique d'adaptation de l'organisation de la direction aux nécessités de service, deux transformations de postes sont proposées.

Le premier poste, un poste d'acheteur afin de renforcer le pôle achats

Le second poste de reprographe serait quant à lui redéployé au sein de la cellule mutualisée des assistants achats-gestion

Direction des Sports

Dans une logique de déprécarisation et afin de répondre à un besoin permanent du service, il est proposé de créer deux postes permanents.

La quotité de travail fixée à 17h30 répond à une nécessité de liée à l'ouverture de la piscine les week-ends.

❖ Modifications d'affectation budgétaire entre les différents budgets de Grand Poitiers

La Communauté Urbaine dispose d'une organisation budgétaire reposant sur un budget principal et plusieurs budgets annexes. Dans ce cadre, la majorité des emplois permanents est portée par le budget principal, tandis que les budgets annexes disposent d'un nombre plus limité de postes.

Cette organisation peut fragiliser ponctuellement certains budgets annexes lorsqu'ils doivent faire face à des situations impactant directement leur capacité de fonctionnement, notamment en cas d'absences longues, d'inaptitude, de reclassement ou de besoins temporaires de renfort.

Ces ajustements participent à la sécurisation juridique, budgétaire et organisationnelle de la collectivité tout en préservant les capacités d'adaptation nécessaires au bon fonctionnement des services publics communautaires.

❖ Transformation et création des emplois non permanents

Direction des Sports

Dans le cadre de la réouverture de la Pépinière et afin de garantir les conditions de fonctionnement des équipements aquatiques communautaires, il est proposé de revenir à sept postes de surveillants de baignade permettant d'assurer l'ouverture du Centre aquatique et de la Ganterie les week-ends.

S'agissant des piscines du Pôle sportif Mélusin et de Chauvigny, il est proposé de procéder à un ajustement de la quotité de travail ainsi que de la catégorie de deux postes de surveillants sauveteurs existants sur chacun des sites, au regard des besoins du service.

Enfin, il est proposé de supprimer deux postes non permanents en conséquence de la création de deux postes permanents destinés à pérenniser les fonctions d'accueil et d'entretien.

Direction Culture - Patrimoine

Afin de mettre en cohérence le tableau des emplois avec la réalité du fonctionnement du service et le volume d'activité effectivement exercé, il est proposé de procéder à un ajustement de la quotité d'un poste de médiateur.

Cette adaptation vise à sécuriser les modalités de gestion du poste concerné et à garantir une adéquation durable entre le support d'emploi et les besoins du service.

La Proposition :

La mise en œuvre de ces modifications, sous réserve de l'avis du CST, sont prévues après le passage au conseil communautaire du 12 juin 2026 et au conseil municipal du 22 juin 2026.

Intervention FO: Concernant ce dossier, nous voterons contre les emplois inférieur à un mi-temps, nous nous abstenons sur les postes inférieurs à un ETP et nous voterons pour les postes ETP.

Réponse collectivité : La collectivité porte et portera une attention particulière sur les emplois à faible quotité de travail et les calibrera dans la mesure du possible.

Vote FO : conformément à l'intervention FO

12 - Bilan annuel de la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) Ville, Grand Poitiers, CCAS

Contexte :

Les Lignes Directrices de Gestion, communes à la Ville de Poitiers, au CCAS de Poitiers, et à Grand Poitiers ont été soumises à l'avis des élus et élues du comité technique le 10 décembre 2020.

En application de l'article R 253-9 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), le comité social territorial débat chaque année du bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles.

Dans le cadre du bilan des LDG, un point sur les recrutements, sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap et sur la GPEECD sera effectué.

La Proposition :

Il vous est donc proposé de débattre sur ce bilan annuel des Lignes Directrices de Gestion communes à la Ville de Poitiers, au Centre Communal d'Action Sociale de Poitiers et à Grand Poitiers Communauté Urbaine.

Intervention FO:

Au nom de notre organisation syndicale, nous tenons d'abord à remercier les équipes de la DRH-DS pour la qualité et la transparence de ce document. Ce travail de bilan demande un investissement important et nous permet d'avoir une vision claire de ce qui a été accompli. C'est un outil de dialogue précieux et nous l'apprécions à sa juste valeur.

Nous voyons dans ce bilan une collectivité qui avance dans le bon sens et avec une volonté affichée d'améliorer continuellement les conditions de travail et les parcours professionnels.

Notre rôle en tant qu'organisation syndicale est d'accompagner cette dynamique, d'encourager ce qui fonctionne et de contribuer positivement aux chantiers à venir. Nous sommes prêts à travailler ensemble pour que 2026 soit encore une meilleure année pour l'ensemble des agents.

Nous souhaitons quand même aborder le sujet du Compte Personnel de Formation. Le document fait état de seulement 3 agents ayant mobilisé leur CPF pour la Ville et le GP, et 2 pour le CCAS. Ces chiffres très modestes ne reflètent pas un désintérêt des agents pour la formation, bien au contraire. Le CPF est un outil puissant pour financer des formations, préparer des concours, réaliser un bilan de compétences ou engager une reconversion. Chaque agent en dispose et pourtant il reste largement sous-utilisé.

A Force Ouvrière, nous avons une vision responsable que nous devons défendre.

Un agent qui se forme est un agent plus compétent, plus motivé et moins exposé à l'usure professionnelle. Investir dans le CPF c'est investir dans la qualité du service public et réduire l'absentéisme à long terme.

De plus, nous souhaitons rappeler lors de ce CST que nous voulons conserver l'instance de dialogue ainsi que le 100% des nominations des avis favorables.

Réponse collectivité : Effectivement, le CPF est encore trop confidentiel mais la collectivité s'engage à largement communiquer sur cette thématique dans l'avenir.

zone de sécurité marge perdue

Assemblée Générale FO



Mardi 23 juin 2026
Salle des castors
Buxerolles

14H15




Bilan des 4 dernières années syndicales

Ordre du jour :

- Rapport des commissions :
 - Comité Social Territorial (CST)
 - Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (FS-SSCT)
 - Commission Administrative Paritaire (CAP A,B,C)
 - Commission Consultative Paritaire (CCP)
- Infos concernant le service Éducation - Accueil Périscolaire
- Rapport moral et d'activité



Scannez-moi

*Ce que l'on a obtenu à FO,
Venez le découvrir !*

SYNDICAT FORCE OUVRIÈRE
47 rue Jean Valade - 86000 Poitiers
Mail : syndicatfo2017@gmail.com
syndicat.fo@mairie-poitiers.fr

Appelez-nous vite !
05-49-52-19-86

