



## COMITE TECHNIQUE DE PLUVIGNER

### COMPTE-RENDU

- réunion du 15 mars 2016 -

Le quinze mars deux mille seize, à neuf heures, le Comité Technique de PLUVIGNER s'est réuni à la mairie de PLUVIGNER sous la présidence de Monsieur Gérard PILLET, Maire de PLUVIGNER.

#### ETAIENT PRESENTS :

##### En qualité de représentants des élus :

Gérard PILLET,  
Bernard BODIC,  
Martine LE CAM,  
Diane HINGRAY,  
Marie-Christine LE BRUCHEC,

##### En qualité de représentants du personnel :

Magali ONILLON,  
Elodie RENO,  
Mathieu GESLIN,  
Anita LE MÉLINAIRE,  
Maud LE MOUILLOUR,

Rozen ROUSSEAU,  
Geoffrey VALENTIN,  
Régis BOUTÉ,

##### Assistaient également à la réunion :

Bonaventure MENEUX, Directeur Général des Services,  
Sophie RECORSE, Directrice de l'EHPAD / CCAS,  
Yann LE GALLIC, Responsable Ressources Humaines,

Monsieur le Président présente l'ordre du jour.

Mme Martine LE CAM est désignée en qualité de secrétaire de séance, Mme Rozen ROUSSEAU en qualité de secrétaire adjoint

## 1. Taux de promotion

**Commune de PLUVIGNER :**

GRADE D'AVANCEMENT	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions d'avancement de grade (à la date de saisine du C.T)	Critères de détermination du taux de promotion <sup>1</sup> (le cas échéant)	Taux de promotion proposé (en %)	Nombre de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur (à la date de saisine du C.T)
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	4		100%	4
Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe	4		100%	4
Agent de maîtrise principal	1		100%	1
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	1		100%	1
Auxiliaire de puériculture principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1		100%	1
Adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe	1		100%	1
Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2		100%	2

### ***AVIS DU CT :***

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

**EHPAD de PLUVIGNER :**

GRADE D'AVANCEMENT	Nombre de fonctionnaires remplissant les conditions d'avancement de grade (à la date de saisine du C.T)	Critères de détermination du taux de promotion <sup>2</sup> (le cas échéant)	Taux de promotion proposé (en %)	Nombre de fonctionnaires pouvant être promus au grade supérieur (à la date de saisine du C.T)
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1		100%	1
Agent social de 1 <sup>ère</sup> classe	1		100%	1
Agent social principal de 2 <sup>ème</sup> classe	1		100%	1
Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>ème</sup> classe	4		100%	4
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	1		100%	1
Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	2		100%	2

### AVIS DU CT :

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

## 2. Protocole RTT de la commune

### RAPPEL DU CALCUL DES 1 607 HEURES

Nombre de jours dans l'année : 365

Nombre de jours non travaillés : 137

Repos hebdomadaires : 104 j

Congés annuels : 25 j

Jours fériés : 8 j (forfait)

TOTAL jours travaillés :  $365 - 137 = 228$  jours

Deux méthodes de calcul :

$228 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1\,596 \text{ heures}$  arrondies à 1 600 heures

$228 \text{ jours} / 5 \text{ jours} = 45.6 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1\,596 \text{ heures}$  arrondies à 1 600 heures

$1\,600 \text{ heures} + 7 \text{ heures (journée de solidarité)} = 1\,607 \text{ heures}$  (depuis 2008)

### PROTOCOLE D'ACCORD VALIDÉ PAR LE COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL (2002)

#### Rappel des objectifs :

- *L'ARTT sera basée sur l'annualisation d'un temps de travail de 1 600 heures*
- *Le service et l'attention rendue au public doit être la priorité*
- *Favoriser la polyvalence et la responsabilité des agents au sein du même service*
- *Les formations des agents se feront selon les besoins du service*
- *La récupération de l'ARTT se fera en tenant compte des nécessités de service*

#### SITUATION DES SERVICES :

Services administratifs :

27 jours de congés

Services techniques :

27 jours de congés

3 jours « veilles de fêtes »

Bibliothèque - centre multimédia :

25 jours de congés

Services Ecoles - Cantine - Ménage :

27 jours de congés

Chaque jour de congé supplémentaire à partir du 26<sup>ème</sup> jour vient diminuer d'autant le nombre de jour de RTT pour permettre la réalisation des 1 607 heures.

### PROPOSITION D'UNIFORMISATION DES CONGÉS

Il est proposé d'attribuer à l'ensemble des services un nombre de jours de congé identique, à savoir :

- ✓ 25 jours de congés (si 5 jours de travail hebdomadaire) ou 20 jours (si 4 jours de travail hebdomadaire).
- ✓ 2 jours de fractionnement
- ✓ Les services travaillant plus de 35 heures/semaine bénéficieront de RTT.
- ✓ Les congés pour ancienneté sont maintenus

#### AVIS DU CT :

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Mr MENEUX précise que la situation actuelle pouvait paraître choquante mais était en réalité due aux organisations différentes au sein des services.*

*Les congés et les reliquats sont à prendre avant le 31 mars de l'année suivante sinon ils sont perdus. Selon les années, les jours de RTT seront modulés pour tenir compte des jours fériés.*

### 3. Organisation du service administratif de la commune

L'étude sur la structuration du service administratif se poursuit avec une nouvelle répartition des missions entre les agents. La nouvelle organisation permettra l'élaboration d'un nouvel organigramme de l'ensemble des services de la commune.

*Mr MENEUX indique que suite à l'arrêt ou au transfert de certaines missions du service administratif, les agents concernés interviendront auprès des services à renforcer : service urbanisme et service jeunesse. Certaines missions du policier municipal, qui ne concernaient*

*pas ses missions principales seront réattribuées. Il reste désormais à identifier les différents services de la collectivité.*

#### **4. Plan de formation**

L'élaboration d'un plan de formation est une obligation issue de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la FPT. Il détermine le programme des formations de la collectivité :

- les formations obligatoires d'intégration
- les formations de professionnalisation,
- les formations de perfectionnement
- les préparations aux concours et examens professionnels.

- **Plan de formation de la commune**

Cf plan de formation 2016

	Formations demandées		Formations inscrites dans le plan		En %	Nombre d'agents concernés	
	nombre	en jours	nombre	en jours	en nombre	tit	non tit
Service administratif	20	61	19	58	95%	6	1
Bibliothèque	0	0	0	0	-	0	0
Restaurant scolaire	17	42	17	42	100%	6	5
Service école musique	0	0	0	0	-	0	0
Service Jeunesse	5	12	13	44	68%	3	1
Service périscolaire	29	62	23	48	79%	7	14
Service enfance	21	58	7	19	33%	7	0
Service technique	22	65	11	28	50%	10	0
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>300</b>	<b>82</b>	<b>207</b>	<b>72%</b>	<b>39</b>	<b>21</b>

#### **114 formations demandées par les agents (160 en 2015)**

72 % inscrites au plan de formation.

50% des agents titulaires (39 sur 78 agents) ont demandé une formation.

40% des agents non titulaires (21 sur 53 agents) ont demandé une formation.

#### **AVIS DU CT :**

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

- Plan de formation de l'EHPAD

Le plan de formation a été élaboré suite aux entretiens annuels d'évaluation où les agents nous ont fait part de leurs souhaits de formation.

- Soins

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Accompagnement de la bientraitance	3	9
Gestion de la douleur chez la personne âgée	2	6
Connaissance de la personne âgée : le vieillissement normal	2	6
Soins d'hygiène et de bien-être	2	4
La maladie d'Alzheimer et les troubles apparentés : la relation du professionnel avec la personne aidée	2	6
Prise en charge des personnes angoissées la nuit	4	12
La prévention de l'usure professionnelle	1	3
L'agressivité des personnes âgées : savoir comprendre, savoir répondre	2	6
Le refus de soins	1	2
Accompagnement de la personne atteinte de la maladie de Parkinson	2	4

**Formations début 2017 :**

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
L'agressivité des personnes âgées : savoir comprendre, savoir répondre	2	4
Prise en charge de la personne diabétique	1	2
Confort, sécurité, aide aux actions motrices et aux déplacements	2	6
AS : démarche de projet individuel	1	2

- Restauration/Hébergement

Les demandes suivantes ont été formulées pour des formations en interne :

Intitulé de la formation	Nombre d'agents
Vieillesse et pathologies	1
La déglutition	3
Gestes et postures	1

- **Animation**

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Animation d'un atelier mémoire pour les personnes âgées	1	2
Lire à voix haute pour la personne âgée	1	3

- **Cuisine**

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
L'organisation d'une équipe de travail en restauration collective	1	2
L'intégration des produits locaux et l'évolution des pratiques en restauration collective	1	2
Le travail en équipe et une communication efficace	1	3
Actualiser les connaissances des règles d'hygiène en restauration collective	1	1
Valorisation des légumes dans les hors d'œuvre	1	2
La cuisine bio en restauration collective	1	2
Valoriser les plats par la présentation	1	2

- **Technique**

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Habilitation électrique	1	2

- **Administration**

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Les bases du statut de la fonction publique territoriale	1	3
Les bases de l'action sociale	1	3

La formation sur les premiers secours (rappel) va être programmée sur 2016.

Thématiques des formations en interne :

- Préparation à l'examen professionnel d'agent social de 1<sup>ère</sup> classe
- La nutrition, la déglutition
- Gestes et postures
- La bientraitance
- L'hygiène bucco-dentaire (déjà réalisée : 13 agents)
- La contention
- L'accompagnement en fin de vie
- Les pathologies et troubles cognitifs

Nombre de formations différentes proposées (avec formations internes)	Nombre d'agents inscrits	Nombre de jours de formation (hors formations internes)
31	35	174

- Plan de formation du SAAD

Intitulé de la formation	Nombre d'agents	Nombre de jours
Vieillesse et addictions	1	2
Personnes âgées : accompagnement en fin de vie	2	6
Repérage de la souffrance psychique et de la crise suicidaire chez la personne âgée	1	3
L'agressivité des personnes âgées : savoir comprendre, savoir répondre	1	2
Relations avec les familles des personnes âgées	1	3

Des formations aux premiers secours vont être programmées ainsi que des formations en interne sur la nutrition, déglutition et sur la manutention.

**AVIS DU CT :**

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

## 5. Planning du personnel soignant de l'EHPAD

Cf planning

**Etat de la situation actuelle :**

Actuellement le planning établi sur un cycle de 10 semaines fait intervenir 23 agents à temps plein ou à 80%. Les agents travaillent 1 week-end sur deux avec 4 types d'horaires et 3 amplitudes horaires différentes

➤ L'horaire du matin : 6h45/14h45 pour un temps travaillé de 7h30

L'horaire du soir : 13h/21h pour un temps travaillé de 8h

Les deux horaires de coupe : 7h/12h- 16h/20h ou 7h15/13h-16h45/20h sauf WE(20h30) pour un temps de travail de 9h sur une amplitude de 13h

En semaine interviennent: 6 horaires du matin, 3 du soir et 3 horaires de coupe



- Les  $\frac{3}{4}$  des agents interviennent sur les 5 étages (80 résidents) au cours des 10 semaines du cycle de travail
- Les arrêts de travail se multiplient : fatigue, troubles musculo-squelettiques,
- Les agents se plaignent de charge de travail grandissante et de manque de temps.
- Le nombre de personnes (ETP) présent est établi par la convention tripartite signée par l'établissement avec l'ARS et le conseil régional : dotation horaire par catégorie professionnelle.
- Les réclamations des résidents et des familles se multiplient et les recommandations de l'ANESM en matière d'accompagnement des personnes âgées en EHPAD ne peuvent être respectées

### **Le travail d'une année :**

Depuis plus d'un an, les agents sont associés à une réflexion de réorganisation du service pour permettre avec les moyens alloués d'améliorer les conditions de travail, la satisfaction personnelle des agents d'un travail bien accompli, une protection de la santé des agents, une qualité d'accompagnement en rapport avec nos valeurs et les recommandations de l'ANESM.

### **La nouvelle organisation :**

En accord avec les participants aux différentes réunions, la révision du planning devra permettre de :

- ✓ Recentrer le travail de chacun sur moins de résidents (40 au lieu de 80) sauf pour les remplaçantes bien sûr. Une équipe pour le RDC et 1 étage. Une équipe pour les 2, 3 et 4<sup>o</sup> étages. Ainsi les résidents pourront avoir des référents et le personnel pourra s'impliquer dans des tâches dont elles seront référentes. (meilleure répartition des tâches). Les projets personnalisés d'accompagnement des résidents pourront être approfondis par les référents et respectés par une meilleure connaissance.
- ✓ Développer les activités de bien-être
- ✓ Diminuer le nombre d'horaires de coupes qui sont les plus mal aimées et fatigantes.
- ✓ Commencer à limiter les amplitudes horaires qui sont incompatibles avec un travail déjà physiquement et psychologiquement fatigant.
- ✓ Unifier au maximum le temps de présence journalier de travail : 7h30 pour la majeure partie des journées
- ✓ Permettre la présence de plus d'agents sur les mêmes temps horaires afin de pouvoir répartir les tâches, afin de pouvoir les accomplir (ex : les douches des résidents, les soins de bien être, les accompagnements individuels des personnes dépendantes, etc....)
- ✓ Permettre de travailler à deux pour les tâches difficiles
- ✓ Répartir les charges de travail sur la journée
- ✓ Faire évoluer les pratiques et notre démarche qualité
- ✓ Sortir d'une organisation SOIN pour s'orienter vers une organisation d'ACCOMPAGNEMENT dans un LIEU DE VIE et non pas dans un CENTRE DE SOIN

- ✓ Valoriser les compétences des aides médico-psychologiques et assistantes de soin en gérontologie qui sont présentes dans notre équipe et en faire bénéficier les aides-soignantes au profit des résidents
- ✓ Fixer des agents permanents (vers les titularisations) sur des lignes planning fixes

#### Les concessions :

- ✓ Accepter de bouleverser les habitudes
- ✓ Participer aux travaux d'analyses de pratiques et à la démarche qualité
- ✓ Etre présents plus de jours en semaine (temps hebdomadaires de chacun réparti sur une moyenne horaire de 7h30 par jour)
- ✓ Accepter de vivre une organisation nouvelle afin de pouvoir en tirer les biens faits et proposer d'éventuelles améliorations concrètes (ex : répartition des différents types d'horaires sur chaque ligne planning)
- ✓ Les horaires de coupe du WE ne peuvent pour l'instant être réduits

*Mr Le Maire précise que le planning répond à deux priorités :*

- *La qualité du service rendu aux résidents*
- *Le respect de la qualité de vie au travail des agents.*

*Il ajoute que des familles ont formulé des réclamations sur la prise en charge des résidents. Il constate également que certains agents ont des difficultés à accepter l'autorité de leur responsable.*

*Les représentants des agents soulignent que les objectifs du nouveau planning sont bons mais que sa mise en œuvre pose des problèmes aux agents concernés.*

*Mme RECOURSE précise que l'objectif prioritaire est l'amélioration de la qualité de vie des résidents et qu'il sera difficile de satisfaire l'ensemble des agents. Elle souhaite que les fiches de tâches soient mises à jour avant la correction du planning. La trame doit être conservée tout en recherchant les améliorations possibles.*

*Mr Le maire propose qu'une discussion soit menée avec les élus, Mme RECOURSE, Mme CONTAL et les agents concernés pour la modification du planning. L'entre en vigueur du nouveau planning est décalée au mois de mai prochain.*

#### AVIS DU CT :

*Les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.*

*Les représentants de la collectivité émettent un avis favorable à l'unanimité.*

## 6. Liste des demandes émises par le personnel de l'EHPAD

Manque de places de parking à l'EHPAD.

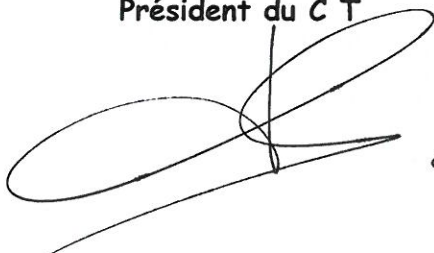
*Mr BODIC indique qu'une étude est en cours sur la rue Hent Guir. Lors de la vente d'un terrain à bâtir, un parking de 18 places sera créé. La réalisation est prévue pour le second semestre 2016.*

*Mr Le Maire ajoute qu'un projet de mise à sens unique de la rue Hent Guir permettrait le positionnement de place de stationnement sur le coté.*

Suppression des primes lors des arrêts de travail (est-ce pareil à la mairie).

*Mr Le Maire demande s'il est possible de faire un état des lieux du régime indemnitaire de l'EHPAD et de la commune avant de décider d'un éventuel rapprochement.*

Gérard PILLET  
Président du C T



Martine LE CAM  
Secrétaire



Rozen ROUSSEAU  
Secrétaire adjointe



