



COMPTE RENDU

Réunion du Comité Technique du 05 novembre 2020

Le cinq novembre deux mille vingt, à quinze heures quarante cinq, le Comité technique de PLUVIGNER s'est réuni à la mairie de PLUVIGNER sous la présidence de Madame Diane HINGRAY, Maire de PLUVIGNER.

ETAIENT PRESENTS :

En qualité de représentants des élus :

Diane HINGRAY — Fabien LE PALLEC – Viviane LE GOUEFF – Luiguy AJAX.

Absents excusés : Sylvie OLLIVIER - Aurélie RIO – Patricia LE BOULAIRE – Emmanuel DOUSSELIN.

En qualité de représentants du personnel :

Virginie LE DORZE - Corinne MARGOT – Yann PLUNIAN – Aude LUCAS – Cathy LE BIAN – Laetitia BEMELMANS.

Absents excusés : Benjamin LE GAL – Céline TREHIN.

Assistaient également à la réunion :

Estelle PLASSART, directrice du CCAS - Yann LE GALLIC, Responsable Ressources Humaines.

Madame la Présidente présente l'ordre du jour.

*Désignation du secrétaire (un représentant des élus) : **Diane HINGRAY***

*Désignation du secrétaire adjoint (un représentant des agents) : **Corinne MARGOT***

Approbation du compte rendu du CT du 12 décembre 2019

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité.

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité.

1. Instauration du temps partiel annualisé (commune)

A l'issue de leur congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale bénéficient de plein droit, sur leur demande, d'un temps partiel annualisé.

Le temps partiel annualisé de droit correspond à un cycle de douze mois. Il commence par une période non travaillée, qui ne peut être fractionnée et qui ne peut excéder deux mois. Le temps restant à travailler est aménagé sur le reste du cycle, selon une quotité de service de 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %, afin que l'agent assure l'intégralité de sa quotité de service à temps partiel annualisé.

Exemple :

Un agent demande à bénéficier d'un temps partiel annualisé de 50 % sur 12 mois à l'issue de son congé de maternité. Celui-ci se termine le 31 décembre 2020 et il choisit une période non travaillée de 2 mois.

- De janvier à février 2021 : il ne travaillera pas et sera rémunéré à 50 %
- De mars à décembre 2021 : il travaillera à 60 % et sera rémunéré à 50 %. Il peut être fixé tout autre quotité de travail (50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 100 %) différente d'un mois sur l'autre du moment que la moyenne sur les 12 mois soit égale à la quotité demandée par l'agent.
- A compter de janvier 2022 : l'agent retrouve son temps de travail antérieur à son congé de maternité ou demande un nouveau temps partiel de droit selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % mais cette fois-ci non annualisé.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

2. Extension de l'application du RIFSEEP (commune)

Le décret du 27 février 2020 permet de généraliser le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) aux cadres d'emplois auparavant non éligibles :

- ingénieurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux ;
- éducateurs de jeunes enfants ;
- puéricultrices territoriales ;
- auxiliaires de puériculture ;

Le RIFSEEP est composé d'une partie mensuelle (l'IFSE) et d'une partie annuelle (CIA).

Actuellement, les critères pour l'attribution de l'IFSE sont les suivants :

- Autonomie :
- Encadrement
- Technicité
- Sujétions particulières

La filière police municipale et le cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique restent exclus du RIFSEEP.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

3. Présentation des bilans sociaux 2019 (Commune + CCAS)

Le bilan social permet d'apprécier la situation de la commune grâce aux données sociales regroupées sous plusieurs thèmes : les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Vous trouverez ci-joint la synthèse du bilan social de la commune et du CCAS.

Commune

Monsieur LE GALLIC présente le bilan social de la commune de l'année 2019.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

CCAS/EHPAD/SAAD

Madame PLASSART présente le bilan social du CCAS de l'année 2019.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

4. Stagiairisation d'un agent non titulaire (CCAS)

Au sein du CCAS, nous avons engagé une démarche visant à stabiliser les effectifs.

En soin, des lignes étant vacantes, nous avons proposé une stagiairisation en tant qu'agent social aux auxiliaires de soins concernées (dans l'attente de l'obtention du concours d'auxiliaire de soins).

Un agent souhaite être stagiairisé au 01/11/2020 à 28/35^{ème}.

Par ailleurs, un agent de Lingerie a été stagiairisé au 01/10/2020 (28/35).

Au SAAD, deux agents ont bénéficié d'une stagiairisation :

- Agent social à 27/35 au 1/01/2020
- Agent social à 27/35 au 1/06/2020.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

5. Modification de la Durée Hebdomadaire de Service (CCAS)

La modification concerne un poste de lingerie.

	DHS actuelle	DHS au 1/11/2020
Lingère Service : EHPAD	35/35	28/35

Pour accéder au poste de lingerie, un agent de restauration a demandé de réduire sa DHS.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

6. Instauration d'un groupe d'analyse de pratiques – ARS (CCAS)

« Accompagner l'évolution des pratiques et l'organisation du travail en anticipation et gestion de crise en ESMS »

Depuis juillet 2020, les équipes ont été impactées par des arrêts de travail. En termes de gestion des ressources humaines, nous devons faire face à la pénurie de candidatures.

Nous avons alerté l'ARS concernant la situation préoccupante de l'établissement et la fatigue des équipes.

Plusieurs préconisations ont été formulées suite à une visite, au sein de l'EHPAD, de deux chargés de mission :

- Renfort sur 6 mois d'une Aide-soignante à 28/35 (sureffectif)
- Installation de rails plafonniers dans certaines chambres pour faciliter les manutentions
- Fidéliser les remplaçantes (contrat d'un an à 28/35)
- Former en interne de nouveaux professionnels avec l'appui de Pôle emploi.

L'ARS 56 a également proposé d'intégrer un groupe de travail, regroupant 4 à 5 établissements d'un même territoire et visant l'évolution des pratiques en EHPAD.

L'action vise à :

- favoriser une analyse des pratiques, des conditions et organisations du travail mises en place en contexte d'épidémie COVID et qui ont été réajustées de manière dynamique durant la période :

quels enseignements dégager de la façon dont l'établissement s'est organisé pour faire face aux situations exceptionnelles vécues ?

- accompagner l'établissement sur une capitalisation des acquis et une évolution des pratiques et de l'organisation, notamment dans le cadre de la gestion au long cours de l'épidémie et de l'anticipation de crises à venir : quelles difficultés rencontrées ? quelles erreurs à ne pas reproduire ? quels points de fragilité à consolider ? quels points forts à préserver ? quelles nouvelles pratiques ou compétences à développer ? quelles ressources, réseaux ou partenariats développer sur le territoire ?

Il s'agit d'une démarche volontaire qui va mobiliser du temps dans le cadre de l'accompagnement proposé. L'action repose sur la participation de la direction et de professionnels, dans le cadre d'une démarche participative et concertée avec les représentants du personnel.

Le regroupement est constitué de trois autres EHPAD : Villa Océane à Belz, La Chartreuse à Brec'h et Tal ar Mor à la Trinité.

Nous devons choisir un prestataire pour nous accompagner dans la démarche.

L'ARS Bretagne mobilise une enveloppe de 15 000€ pour chaque regroupement afin de financer le recours à un prestataire.

Un trinôme participera à la démarche :

- Céline TREHIN, auxiliaire de soin et représentante au comité technique
- Marylène ALLAIN, IDEC
- Estelle PLASSART, directrice

Madame PLASSART souligne l'importance du renfort des agents de la commune à l'EHPAD pendant le confinement. (de mars à mai 2020)

7. Equipe soins – Organisation de travail et planning (CCAS)

Début 2020, les agents de l'équipe soins ont sollicité la modification des trames de planning et de l'organisation du temps.

Un groupe de travail a été mis en place afin de faire émerger des premières pistes de réflexion.

Il a été rappelé que l'objectif devait rester l'amélioration de l'accompagnement des résidents tout en favorisant l'amélioration des conditions de travail.

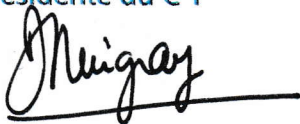
Les représentants du personnel (Comité technique) étaient présents lors de ces temps de travail.

Des propositions ont été formulées (ajout d'un matin, d'un rythme de journée, suppression d'un soir...). Elles n'ont pas été jugées assez abouties pour être validées.

Les agents souhaitent alléger certaines lignes, réduire le nombre de week-end travaillés, augmenter le temps de travail quotidien.

Dès début 2021, nous allons donc engager ce travail. Les contacts avec d'autres EHPAD permettront d'obtenir un retour sur expériences.

Diane HINGRAY
Présidente du C T



Corinne MARGOT
Secrétaire adjointe

