



COMPTE RENDU

PROCES-VERBAL Réunion du Jeudi 10 Mars 2022

Le dix mars deux mille vingt deux, à neuf heures trente, 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 — Sylvie OLLIVIER - Fabien LE PALLEC – Viviane LE GOUEFF.

Absents excusés : Aurélie RIO.

En qualité de représentants du personnel :

Corinne MARGOT – Yann PLUNIAN – Céline PAUVERT DIGUET – Catherine CONQUER – Karell THOMAS – Charlotte RIOU.

Assistaient également à la réunion :

Bonaventure MENEUX, Directeur général des services - Estelle PLASSART, directrice du CCAS - Yann LE GALLIC, Responsable Ressources Humaines – Murielle JEGAT (point 1 uniquement).

Désignation du secrétaire (un représentant des élus) : Sylvie OLLIVIER

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

Approbation du compte rendu du CT du 21 septembre 2021

Avis du CT :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*
Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

1. Recrutement de contrats d'engagement éducatif pendant les vacances scolaires (commune)

A la demande de la trésorerie, la rémunération des animateurs ne pourra plus se faire au forfait.

La collectivité propose de recruter les animateurs de l'ALSH (petites et grandes vacances) avec un contrat d'engagement éducatif (CEE).

Le CEE est un contrat de travail de droit privé, destiné aux animateurs et aux directeurs des accueils collectifs de mineurs. Il fait l'objet de mesures dérogatoires au droit du travail en ce qui concerne le temps de travail, le repos de l'agent et la rémunération.

Repos hebdomadaire :

24 heures consécutives minimum par période de 7 jours

Repos quotidien et repos compensateur :

11 heures consécutives par période de 24 heures selon 3 possibilités :

- Accorder 11h de repos quotidien
- Accorder un repos quotidien entre 8 h et 11 h. L'agent bénéficie d'un repos compensateur équivalent à la différence entre 11 h et le repos pris à prendre à la fin du contrat.
- Accorder un repos quotidien compris entre 0 et 8 heures. Le repos compensateur sera équivalent à la différence entre 11 h et le repos pris.

Le salaire minimum est défini en jour et est fixé au minimum à 2.20 fois le montant du smic horaire soit 23.25 € brut par jour.

La durée du contrat ne peut être supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs.

Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

Mise à jour des forfaits au 01 janvier 2022

DIPLOMES	ALSH ETE		PETITES VACANCES
	JOURNEE	SEJOUR	JOURNEE
BPJEPS	84.56€	116.26€	79.28€
BAFD	84.56€	116.26€	79.28€
Stagiaire BAFD	79.28€	110.99€	73.99€
BAFA responsable de séjour	76.63€	108.34€	Pas concerné
BAFA + SB	76.63€	108.34€	71.35€
BAFA	73.99€	105.70€	68.71€
Stagiaire BAFA	63.42€	95.13€	58.14€
Sans qualification	47.57€	Pas concerné	42.28€

Pour les garderies, le forfait de 15€ brut est maintenu et comprend une durée de travail de 3 heures (1h30 le matin et 1h30 le soir).

La commission du personnel a donné un avis favorable le 01 mars 2022.

Il est proposé, au titre de l'année 2022, de recruter 39 contrats d'engagement éducatif tel que proposé dans le tableau ci-dessous, tout en sachant que cet état est un prévisionnel et un maximum.

DIPLOMES	Nombre maximum pour 2022
BPJEPS / BAFD	6
BAFA responsable de séjour	2
BAFA + SB	3
BAFA	16
Stagiaire BAFA	9
Sans qualification	3

Un représentant des agents s'interroge sur la difficulté à prendre le repos quotidien et sur la possibilité de le reporter à la fin du séjour. Il ajoute que le montant important du forfait journalier permettra d'augmenter le nombre d'heures travaillées lors du calcul des services antérieurs au moment de la nomination stagiaire.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité moins une abstention

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

2. Présentation du rapport social unique (RSU) 2020 (commune)

Le rapport social unique, réalisé chaque année, rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion. Il est établi autour de 10 thématiques :

L'emploi	le recrutement	les parcours professionnels
Les rémunérations	le dialogue social	la formation
La GPEEC		

Jeudi 10 mars 2022

La saisie du RSU permet de bénéficier de 6 synthèses RH :

- Rapport social unique
- Egalité professionnelle
- Santé, Sécurité et conditions de travail
- Risques psychosociaux
- Absentéisme
- Synthèses des collectivités de notre strate démographique

en comparant les chiffres de l'année écoulée avec ceux de l'année précédente.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

3. Mise à jour du régime indemnitaire (commune)

Maintien du régime indemnitaire :

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir le régime indemnitaire en cas d'absence pour congés de maladie dans la fonction publique territoriale.

Il appartient donc à l'organe délibérant de se prononcer pour le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie, dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat qui stipule qu'une collectivité ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'état.

Ainsi, dans la fonction publique d'Etat, en cas de congé de maladie, le maintien du régime indemnitaire (hors primes tenant compte des résultats et de la manière de servir) dans les mêmes proportions que le traitement est expressément prévu en cas de congé de maladie ordinaire (CMO) et de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). Le décret exclut toutefois la possibilité de maintenir le régime indemnitaire durant un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD).

Actuellement :

CLM-CLD - CGM : maintien du RI en totalité

Maladie ordinaire à ½ traitement : maintien du RI en totalité

Il convient de s'aligner sur les dispositions dont bénéficient les agents de l'état :

Suppression du RI pour les agents en CLM – CLD – CGM

En maladie ordinaire, le RI doit suivre le sort du traitement.

Prise en compte d'une nouvelle position statutaire :

Intégrer la période de préparation au reclassement (PPR) dans la délibération prévoyant le versement du régime indemnitaire :

- Pour la période de préparation au reclassement (PPR), aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit de règle

La modulation du régime indemnitaire intervient également pour les agents placés à temps partiel thérapeutique. La circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique indique que « le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service ».

Madame le maire indique qu'il convient d'appliquer la circulaire et ajoute qu'un agent placé en période de préparation au reclassement doit percevoir la totalité de son régime indemnitaire.

Avis du CT :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

4. Bilan des formations 2021 et prévisions 2022 (commune + CCAS)

Le plan de formation contient l'ensemble des formations organisées pour les agents des différents services de la collectivité.

Ces formations doivent permettre aux agents de développer leurs compétences et d'apporter un meilleur service aux usagers.

Le plan de formation est établi pour une durée d'un an et rassemble l'ensemble des formations souhaitées par les agents. Il revient ensuite aux organismes de formations de valider la participation des agents aux sessions de formations.

Commune

Avis du CT :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

CCAS/EHPAD/SAAD

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 pour un enseignant de l'école de musique (Commune)

Actuellement l'enseignant de guitare dispense ses cours à raison de 10 heures par semaine.

L'emploi MUS 2 du tableau des emplois est ouvert pour une durée hebdomadaire de service de 8.25 heures.

Il est proposé d'augmenter la DHS à 9h00 afin de garder une souplesse et d'anticiper une éventuelle baisse des inscriptions dans le futur.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

6. Elaboration de la charte du télétravail (Commune)

La situation sanitaire de mars 2020 a été un accélérateur du travail à domicile, à l'occasion du confinement qui a conduit certains agents à télétravailler à domicile.

Avec la sortie de crise sanitaire, le télétravail est amené à se développer car il présente des avantages aussi bien pour la collectivité que pour les agents :

- Le télétravail contribue à une qualité de vie au travail et à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et peut entraîner une réduction de l'absentéisme,
- Il améliore la productivité des télétravailleurs,
- Il participe d'une démarche de développement durable : limitation des déplacements, des risques d'accident de trajet, réduction des gaz à effets de serre, ...
- Ce mode de fonctionnement répond aux aspirations des agents et participe à l'attractivité et à la fidélisation des équipes au sein de la collectivité,

Le télétravail implique confiance et responsabilisation de l'ensemble du collectif de travail.

Vous trouverez ci-jointe la charte du télétravail.

*Le télétravail ne pourra être réalisé par les agents devant assurer à la fois un accueil téléphonique **et** un accueil physique auprès de tiers dans les locaux de l'administration.*

Un agent travaillant sur 5 jours ne peut télétravailler au maximum que 3 jours par semaine ou 12 jours par mois.

Madame le maire préciser que le télétravail n'est pas une alternative à une garde d'enfant.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

7. Changement d'organisation pour l'équipe de soins (CCAS)

En décembre 2020, l'EHPAD a dû faire face à un cluster. Pour éviter la multiplication des contaminations et remplacer les professionnels absents, il a été proposé aux agents de l'équipe soins de travailler en 12 heures et par étage pendant une durée d'un mois.

Suite à cette expérience, les agents de l'équipe soins ont renouvelé le souhait d'engager un travail concernant l'organisation des soins et les trames de planning.

Les objectifs étaient les suivants :

- Permettre un suivi du résident du matin au soir par le/la même professionnel(le)
- Travailler un week-end sur trois (au lieu d'un week-end sur 2 actuellement)
- Eviter les « repos secs » et bénéficier de plus de repos.

Nous visons une amélioration de la qualité de l'accompagnement pour les résidents et des conditions de travail pour les agents. Ces deux points ne devront pas être négligés.

Un groupe de travail a été constitué (6 aides-soignantes dont 3 titulaires, 2 permanentes et une remplaçante). Il a été piloté par Marylène Allain infirmière coordinatrice et Clarisse Maléjacq, chargée de missions.

Les propositions retenues sont les suivantes :

En semaine :

- ⇒ 2 Matins : 6h45-14h45 (7.5h)
- ⇒ 3 « 10h » : 6h45-17h15 (10h)
- ⇒ 2 « 10h » : 10h15-20h45 (10h)
- ⇒ 3 Coupes : 7h-13h / 17h00-21h00 (10h)

Le Week-end : (TRAVAIL 1WE/3)

- ⇒ 3 « 10h » : 6h45-17h15 (10h)
- ⇒ 3 Coupes : 7h-13h / 17h-21h00 (10h)
- ⇒ 2 Coupes : 7h-13h / 16h45-20h45 (10h)

EN RESUME :

Semaine :

10 Matins (8 à 7h00 2 à 10h15)
5 Soirs
5 Personnes l'AM

AUJOURD'HUI :

9 Matins (dès 7h00) + 1 Personne
6 Soirs - 1 Personne
4 Personnes l'AM + 1 Personne

Week-end :

8 Matins
5 Soirs
3 Personnes l'AM

AUJOURD'HUI :

9 Matins - 1 Personne
6 Soirs - 1 Personne
2 Personnes l'AM + 1 Personne

- ⇒ Roulement de 6 semaines

Il est à noter que le soir, il y aura un professionnel en moins. Les résidents ne devront pas pour autant être couchés plus tôt.

Un vote a eu lieu début octobre. Sur 25 votantes, 14 ont validé la proposition d'organisation et 11 étaient contre.

Depuis cette date, le groupe de travail se réunit régulièrement afin d'élaborer les trames et les fiches de tâches (documents ci-joints).

Des comptes-rendus ont été transmis régulièrement à tous les membres de l'équipe. Des réunions sont organisées avec tous les agents afin de communiquer les différents éléments et de définir une organisation par secteur.

Nous sollicitons l'avis des membres du comité technique pour la mise en place de la nouvelle organisation à compter du 28 Mars 2022.

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

8. Modification de la durée hebdomadaire de service pour une aide soignante (CCAS)

Madame DREAN Laurence, auxiliaire de soins, sollicite une augmentation de sa durée hebdomadaire de service à 35/35 à compter du 1er janvier 2022. Elle exerçait à 28/35.

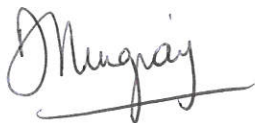
Un agent (35/35) de l'équipe soins est absent depuis plusieurs mois. Par ailleurs, la nouvelle organisation permet la création d'un temps plein supplémentaire (le temps de travail global de l'équipe ne change pas).

Avis du CT :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

Diane HINGRAY
Présidente du C T



Corinne MARGOT
Secrétaire adjointe

