

Direction des ressources humaines

Affaire suivie par Julie FERNANDES

N. Réf : JF/04

Tél. 02 51 47 45 59

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 14 JUIN 2024

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Danielle MARTIN, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Madame Ketty COVEMAEKER**, titulaire, **Madame Cécile DALAIS**, titulaire, **Monsieur Bernard QUENAULT**, titulaire, et **Monsieur Gilles RENOIR**, suppléant, étaient présents.

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, titulaire, **Monsieur Régis ROUSSEL**, titulaire, **Monsieur Luc BOUARD**, suppléant, **Madame Sophie MONTALÉTANG**, suppléante, **Monsieur Manuel GUIBERT**, suppléant, **Monsieur Patrick DURAND**, suppléant, **Monsieur Johan GARDON**, suppléant, et **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Pour la CFDT :

Monsieur Patrice TOUVRON, titulaire, **Monsieur Mathieu DURQUETY**, titulaire, **Monsieur Laurent VINCENT**, titulaire, **Monsieur Luigi TEXIER**, suppléant, et **Madame Marie-Pierre GUILLET**, suppléante, étaient présents. **Madame Lise LAMBERT**, suppléante, était excusée.

- Pour la CGT :

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, titulaire, **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, titulaire, et **Madame Flora ORSOLLE**, suppléante, étaient présents. **Madame Edwige ESPINOSA**, suppléante, était excusée.

- Pour FO :

Monsieur Olivier PÉROUX, titulaire, et **Madame Isabelle LUCAS**, suppléante, étaient présents.

- Pour SUD :

Monsieur Nicolas GAZO, titulaire, et **Monsieur Philippe LARIGNON**, suppléant, étaient présents.
Madame Zora AMMOUR, titulaire, et **Madame Yasmina BENAMAS**, suppléante, étaient excusées.

Présidente de séance : Madame Sylvie DURAND

Secrétaire : Monsieur Jacky GODARD

Secrétaire adjoint : Monsieur Mathieu DURQUETY (CFDT)

* * *

Madame Sylvie DURAND salue les membres du comité social territorial (CST). Elle désigne les secrétaires de séance, puis ouvre la séance.

Elle donne lecture de l'ordre du jour et indique qu'un certain nombre de questions diverses ont été transmises par les organisations syndicales.

Elle aborde le premier point inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 1 : Validation du PV du CST du 16 février 2024

Madame Sylvie DURAND demande aux élus du personnel s'ils ont des remarques.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique que la CFDT retrouve ses propos dans le procès-verbal et transmet ses félicitations pour la qualité du travail de retranscription, sachant qu'il n'est pas aisé.

Il regrette en revanche le délai de transmission du procès-verbal. En effet, un délai de quatre mois ne permet pas à la CFDT de faire des retours réels et sérieux aux agents qui l'interpellent sur les questions relatives au CST. Il convient que l'exercice est compliqué, mais attire l'attention de l'assemblée afin que le délai d'exécution soit réduit, car quatre mois paraissent trop longs pour émettre un retour auprès des agents.

Madame Sylvie DURAND entend la remarque que **Monsieur Mathieu DURQUETY**, mais, comme celui-ci l'a indiqué, il s'agit d'un travail fastidieux.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, constate que lorsque son organisation syndicale interpelle l'Administration à propos de la canicule lors d'une séance, elle ne peut réaliser de retours auprès des agents qu'en période hivernale. Il déplore donc le décalage s'agissant du retour fait après des agents.

Madame Sylvie DURAND l'entend et assure que la Direction des Ressources Humaines (DRH) fait tout son possible pour tenter de raccourcir les délais.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, interroge sur la mise à disposition des procès-verbaux pour les agents. SUD a déjà demandé à plusieurs reprises l'installation de panneaux d'affichage, sachant que les procès-verbaux doivent être mis à la disposition des agents sur site par les encadrants. Or, ce n'est pas le cas.

Les questions posées par les représentants du personnel émanant des agents, il est important que ces derniers puissent avoir connaissance des procès-verbaux, car il s'agit d'un droit. Monsieur GAZO réitère donc sa demande afin qu'elle soit prise en considération.

Madame Sylvie DURAND confirme l'obligation de la collectivité de transmettre une information transparente, mais soutient que les représentants du personnel doivent par ailleurs être les porte-parole des échanges qui ont lieu dans le cadre des instances.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, réplique qu'il n'est pas agréable de devoir demander aux encadrants d'afficher les procès-verbaux.

Monsieur Gilles RENOIR souligne que lorsqu'un procès-verbal est validé, il est déposé sur l'intranet et transmis aux directeurs et aux chefs de service qui ont pour consigne de l'imprimer et de le mettre à la disposition des agents. L'encadrement sera toutefois relancé.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, abonde totalement dans le sens du syndicat SUD et rappelle avoir souligné à maintes reprises l'absence de transmission des informations du CST. Il suppose que cela dérange certains directeurs ou responsables de service, mais les représentants syndicaux sont constamment en demande alors que ce n'est pas nécessairement leur rôle. Il revient aux responsables de service de transmettre l'information, sachant que les agents peuvent choisir de ne pas en prendre connaissance.

Madame Sylvie DURAND fera en sorte que la communication soit plus efficiente.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, déplore que les modifications de dossiers ou de phrases validées en CST ne fassent pas l'objet d'un retour sur papier.

Monsieur Gilles RENOIR en prend acte.

En l'absence d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** propose de passer au vote.

Le procès-verbal du CST du 16 février 2024 est adopté à l'unanimité.

Point n° 2 : CNAS/COSeL – Bilan d'activité 2023

Dossier présenté par Mesdames Isabelle DURAND Responsable du pôle action sociale à la DRH et Céline PAVAGEAU, trésorière du COSeL.

Madame Isabelle DURAND présente le bilan d'activité du Comité national d'action sociale (CNAS) pour l'année 2023.

Le montant de l'adhésion de la collectivité au CNAS n'a pas été modifié depuis 2023. Il se monte à 212 euros de janvier à août et de 70,67 euros de septembre à décembre. En 2023, cela a représenté 435 307 euros pour les trois entités.

La valorisation des prestations versées en 2023 par les trois collectivités s'élève à 453 300 euros, soit 104 % de taux de reversement. À noter que le personnel de l'Agglomération utilise fortement le CNAS, puis le personnel de la Ville (104 %) et le personnel du Centre communal d'action sociale (CCAS) (74 %). Au total, une évolution de 5,8 % a été enregistrée.

Par rapport à 2023, une hausse significative des prestations financières relatives aux enfants, de l'épargne chèques-vacances et des dossiers de prêt est à noter. Ces aides peuvent être soumises à des conditions de ressources.

La baisse de la valorisation pour le CCAS s'explique par la diminution des demandes liées à des conditions de ressources. Selon le profil des agents, s'ils ont moins d'enfants, moins de prestations seront demandées pour ceux-ci. Le montant alloué aux agents est néanmoins de 217 euros contre 212 euros auparavant. Le Conseil d'administration du CNAS a prévu une augmentation de 10 % de certaines prestations, notamment s'agissant de la prestation de rentrée scolaire pour l'année 2025, sachant que le versement sera effectué sous la forme de chèques Cdhoc et plus en numéraire. Dès lors, le CCAS économisera en termes de cotisations URSSAF et pourra financer l'augmentation du montant de la prestation.

Le 1^{er} janvier 2024, les quelque 300 agents des Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) ont été comptabilisés en tant que nouveaux adhérents.

Madame Sylvie DURAND la remercie et invite l'intervenante suivante à détailler le bilan d'activité du COSeL pour l'année 2023.

Madame Céline PAVAGEAU, trésorière du COSeL, représente le président, Monsieur David LEMASSON.

En 2023, le COSeL était toujours composé de 14 administrateurs et de 3 agents mis à disposition, dont 1 qui a rejoint le Comité en août 2023 (50 %). Le COSeL est géré par trois commissions et des sections.

L'Agglomération, le Centre intercommunal d'action sociale (CIAS), la Ville et le CCAS ont octroyé au COSeL une subvention de 130 000 euros, et l'adhésion des personnels Oryon et du centre de sports et de loisirs a représenté 1 938 euros, soit un total de 131 938 euros. À noter que la subvention est gelée depuis trois ans, mais qu'elle a été augmentée de 20 000 euros en 2024 à la suite d'une négociation, soit une subvention totale de 150 000 euros.

Le taux de reversement était de 122 % en 2022, en raison du vote d'un déficit d'environ 35 000 euros.

Le déficit prévu en début d'année 2023, puis au budget primitif 2023, n'a pas été dépassé et il a permis au COSeL d'utiliser les excédents engrangés depuis plusieurs années.

Le COSeL a dénombré 56 % de bénéficiaires actifs connus, soit 917 agents. Il s'agit d'ajouter à ce chiffre les entrées à la piscine et les réductions appliquées aux porteurs de la carte du COSeL.

S'agissant du bilan des activités de la Commission jeunes, 1 434 bénéficiaires ont participé à des sorties, au voyage à Barcelone et à l'arbre de Noël. Des chèques Cadhoc ont par ailleurs été octroyés aux jeunes âgés de 11 à 14 ans.

La Commission loisirs a enregistré 2 210 participants qui ont notamment pu bénéficier d'un voyage en Tunisie, d'un séjour à Disneyland Paris, de la soirée convivialité agents, de commandes diverses (billetterie), ainsi que de la location de deux maisons et d'un mobil-home.

Quant aux sections course à pied, randonnée et retraités, 721 participations ont été comptabilisées. Les entrées à la piscine ont été au nombre de 6 240 (adultes et enfants). Le total de participations s'est donc élevé à 10 609.

Madame Sylvie DURAND, la remercie et appelle aux observations.

En ce qui concerne le COSeL, **Monsieur Benoît JAMONNEAU**, pour le syndicat CGT, souhaiterait savoir à combien de familles correspondent les 10 609 participations.

Madame Céline PAVAGEAU, répond que 917 agents ont été bénéficiaires du COSeL au moins une fois dans l'année, mais qu'il n'est pas possible de connaître le nombre de personnes qui ont bénéficié d'une entrée à la piscine, car les données ne sont pas nominatives. Toutefois, les agents sont censés utiliser les entrées à la piscine. En revanche, elle sait combien d'agents ont participé à l'arbre de Noël, à des voyages, à des sorties ou qui ont effectué des commandes.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, revient sur l'évolution des prestations versées aux agents par le CNAS depuis 2020.

En 2021-2022, l'évolution était de +3,4 %, contre 11,9 % en 2023-2023. La prestation versée par Agglomération était de +11 % en 2021-2022 contre +2 % en 2022-2023. Le CCAS avait connu une évolution de +6,4 % en 2021-2022 contre -9 % en 2022-2023. Il ne compare pas avec les données antérieures en raison de la crise sanitaire, ce qui avait engendré une évolution négative au niveau des prestations, avec une croissance importante en 2020-2021.

Il comprend que la subvention du CCAS soit en diminution, mais s'interroge concernant l'Agglomération, sachant qu'il n'y a pas d'écart par rapport au taux de reversement.

Madame Isabelle DURAND, explique que le taux de reversement varie en fonction du coût.

Monsieur Gilles RENOIR, note que le taux de reversement de la Ville ou de l'Agglomération est largement supérieur à 100 %, mais il ne peut pas fournir d'explications à propos des phénomènes en dents de scie. Seule une baisse ou une augmentation continue sur plusieurs années pourrait être significative, ce qui n'est pas le cas depuis 2020.

Il fait observer que les prestations de rentrée scolaire et les prestations jeunesse sont en nette augmentation, mais que les agents ont moins recouru à la billetterie.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle que dans les précédents bilans, les prestations du CNAS pour la Ville, le CCAS et l'Agglomération étaient fournies. Or, ce n'est pas le cas pour l'année 2023, ce qui n'a pas permis aux représentants du personnel d'analyser la fluctuation des chiffres.

Madame Isabelle DURAND, a fourni les données transmises par le CNAS qui a changé de logiciel, ce qui ne permet pas de détailler chaque prestation.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale que les trois documents n'ont pas été communiqués aux représentants du personnel.

Madame Isabelle DURAND, les transmettra ultérieurement.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, indique que cela permettra de compiler les données par rapport aux années précédentes et de vérifier à quel niveau les évolutions sont intervenues.

Monsieur Gilles RENOIR souligne que les organisations syndicales n'auraient pas dû hésiter à se rapprocher de l'Administration dans le cadre de la réunion préparatoire.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, n'a pas pu assister à la réunion préparatoire.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique que les propositions du CNAS et du COSeL semblent répondre à de réels besoins de la part des agents, car les taux de reversement dépassent les 100 %. Cela signifie que l'utilisation de l'argent dévolu au COSeL et au CNAS correspond bien à des actions mises en œuvre.

Une entité propose un accueil physique et l'autre une plateforme dématérialisée. Il remercie la première pour l'accueil quotidien en direction de celles et ceux qui ont besoin d'un accompagnement personnalisé, sachant que tous les agents ne sont pas en mesure d'organiser leurs loisirs de manière dématérialisée. L'accueil physique d'agents mis à disposition par la DRH est nécessaire pour les agents qui en sont éloignés.

Il ajoute qu'au sein du Conseil d'administration, ce sont des agents qui prennent des décisions pour leurs collègues, et ce, en sus de leurs activités professionnelles quotidiennes. La CFDT remercie ces agents qui acceptent de donner du temps pour les autres.

La CFDT a également une pensée pour Monsieur David LEMASSON, qui a été tenu éloigné professionnellement et de sa charge de président du COSeL qu'il occupait depuis un certain nombre d'années et à laquelle il tient particulièrement, pour cause de maladie réelle et sérieuse pendant six mois. Monsieur DURQUETY salue la qualité de l'intérim de Monsieur Laurent VINCENT qui a pallié l'absence de Monsieur LEMASSON qui a pu être préjudiciable, afin de répondre à celles et ceux qui en avaient besoin en termes de loisirs et de questions sociales.

Madame Sylvie DURAND s'associe aux propos tenus par Monsieur DURQUETY et estime qu'il en va de même pour ses collègues. Elle remercie Monsieur LEMASSON et tous ceux qui prennent du temps au service des agents. Elle remercie par ailleurs les deux intervenantes pour l'accueil proposé au COSeL et au CNAS, et leur travail. Elle remercie enfin Monsieur VINCENT qui a assuré l'intérim de Monsieur LEMASSON.

Elle ajoute que le COSeL et le CNAS constituent deux prestations complémentaires qui correspondent tout à fait aux attentes des agents de la collectivité. Le CNAS remplit ses fonctions, sachant que le taux de reversement apparaît à plus de 100 %, ce qui est une belle réalisation. En revanche, il s'agit de développer davantage au niveau du CIAS, car les agents sont un peu plus éloignés.

Les membres du CST n'ayant pas d'autres remarques, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFTD (3 voix) CGT (2 voix) FO (1 voix) SUD (1 voix)	VOTE POUR : 6 voix

Monsieur Gilles RENOIR confirme que la Gestion électronique des documents (GED) sera mise à jour afin que les représentants du personnel puissent disposer des tableaux mentionnés précédemment.

Madame Anne-Lise OLDANI n'ayant pas encore rejoint la séance pour présenter le bilan de la mise en œuvre des 1 607 heures au sein des EHPAD, **Madame Sylvie DURAND** annonce l'examen du point 4 inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 4 : Modification des règles de gestion des indemnités horaires pour travail normal de nuit

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'en 2023, dans le cadre de la préparation du transfert, le Conseil d'administration du CIAS avait adopté un certain nombre de délibérations portant création d'indemnités. Un décret est ensuite paru en fin d'année 2023 concernant deux indemnités spécifiques et a modifié les règles de gestion des indemnités horaires pour travail de nuit, ainsi que celles relatives aux dimanches et aux jours fériés.

S'agissant de l'indemnité pour travail les dimanches et les jours fériés, la délibération qui avait été adoptée au mois de juillet 2023 avait ouvert la possibilité d'une actualisation automatique si les tarifs applicables étaient amenés à être modifiés. Ces tarifs sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2024 dans l'ensemble des établissements. Il apportera des précisions sur les cadres d'emploi concernés.

En ce qui concerne les indemnités horaires pour travail de nuit, Monsieur RENOIR explique que des décrets particuliers étaient attendus, car seule la Fonction publique hospitalière était initialement visée. Il s'agissait donc d'attendre la parution d'un équivalent pour la Fonction publique territoriale. Or, à la fin du premier trimestre 2024, le ministère de la Fonction publique a indiqué qu'aucun décret ne serait publié, mais que les collectivités devaient malgré tout délibérer pour une application des nouveaux tarifs.

C'est pour cette raison que les modifications des règles de gestion sont présentées ce jour au CST et que le Conseil d'administration du CIAS sera également amené à se positionner sur cette indemnité pour une application au 1^{er} juillet 2024. Comme évoqué lors de la réunion préparatoire, la rétroactivité n'est pas prévue, car les textes ne le permettent pas. En effet, délibérer de manière rétroactive est interdit.

À noter que le dispositif s'adresse uniquement à certains cadres d'emploi de la filière médicosociale. Au niveau des EHPAD, les infirmiers en soins généraux et les aides-soignants pourront bénéficier de ces nouvelles règles de gestion.

Depuis les années 60, la rémunération était à 0,97€/heure et n'avait jamais été actualisée. Elle correspond désormais à 25 % du traitement brut, ce qui signifie que les montants seront conséquents, mais qu'ils ne pourront pas être appliqués de manière identique alors que les agents travaillent de nuit et sont impactés de la même façon. Concrètement, si une équipe est composée d'un aide-soignant et d'un agent social qui réalisent le même nombre d'heures la nuit, l'un percevra 25 % de son traitement et l'autre se verra octroyer 0,97 euro.

Au niveau de la Fonction publique territoriale, les EHPAD ont déjà alerté sur cette problématique, comme ce fut le cas lorsque certaines auxiliaires de soins étaient devenues aides-soignantes (Catégorie B) en fonction des diplômes détenus alors que d'autres n'avaient pas pu en bénéficier. Par ailleurs, le niveau national avait aussi été alerté par le biais des députés, mais aucune modification n'avait été réalisée.

Monsieur RENOIR confirme qu'il existera donc un différentiel important.

Madame Sylvie DURAND regrette fortement ces dispositions et que l'État ne prenne pas ses responsabilités afin que les agents qui travaillent dans la même structure, et ce, quelle que soit leur filière, puissent bénéficier d'un régime indemnitaire identique. Elle ne peut que déplorer ce qu'il se passe.

Elle appelle aux observations.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, indique que cette modification des règles de gestion va dans le bon sens, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une première avancée.

Cependant, Élisabeth BORNE en avait fait un premier écho en décembre 2023 et, lors d'un dernier CST, la CFDT s'était inquiétée de l'absence de parallélisme des formes, notamment pour la Fonction publique territoriale, et ce, pour une raison très simple. Par rapport à ce que la CFDT avait mesuré s'agissant des agents qui pouvaient être concernés, il existait un risque de concurrence au sein d'un métier en tension, sachant que l'hôpital allait appliquer cette proposition dès le début de l'année 2024.

La CFDT avait alors argué que certains agents en recherche d'emploi pouvaient faire le choix du mieux-disant en matière de traitement et préférer travailler à l'hôpital ou dans toute autre structure qui emploie des aides-soignants de nuit, avec la possibilité d'obtenir un traitement revalorisé au détriment des agents qui étaient dans l'attente du décret pour se mettre au niveau attendu.

Le décret rattrape la possibilité offerte aux agents de nuit, mais Monsieur DURQUETY regrette que les agents qui accompagnent le personnel médical dans le travail de nuit (infirmiers ou aides-soignants) ne puissent pas en bénéficier. Dans d'autres métiers paramédicaux ou para-sociaux, la

CFDT a déjà constaté que lorsqu'un nouveau décret est favorable aux agents, il ne porte pas sur l'entièreté de celles et ceux qui peuvent se rapprocher du corpus métier.

Malgré tout, il convient qu'il s'agit d'une reconnaissance dans le traitement des personnels dont c'est le quotidien.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, partage ces propos, mais s'aperçoit qu'une concurrence s'instaure une fois encore entre les agents.

Madame Sylvie DURAND abonde totalement dans ce sens.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, explique que des agents d'entretien accompagnent les aides-soignants la nuit, mais qu'ils ne sont pas pris en compte. Il s'agit de diviser les agents et la CGT ne peut donc pas se féliciter de cette situation.

Madame Sylvie DURAND est entièrement d'accord avec Monsieur JAMONNEAU : ce n'est pas satisfaisant.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, imagine qu'il n'est pas possible de pallier cette différenciation existante entre les agents sociaux et les agents relevant de la voie médicale.

Madame Sylvie DURAND assure avoir évoqué cette question avec Monsieur RENOIR lors de la préparation de ce point.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, demande si le CIA permettrait de pallier cette différenciation.

Monsieur Gilles RENOIR ne pense pas qu'il revienne à la collectivité de compenser artificiellement des manquements constatés sur des textes. Ce n'est pas la première fois et il y a une certaine accumulation.

Par ailleurs, il sera extrêmement compliqué de compenser, car il s'agit d'un pourcentage du traitement concernant les agents de la filière médicosociale. Ainsi, il existera une différenciation interne très importante entre une aide-soignante au premier échelon et une aide-soignante de classe supérieure au dernier échelon. Il est donc difficile de placer le curseur entre un agent social et une aide-soignante, considérant que les grilles sont totalement différentes.

Ensuite, en terme de gestion, il n'est pas possible de comparer et de procéder à une compensation de manière mensuelle.

Madame Sylvie DURAND souhaiterait que l'État entame une réflexion sur la rémunération globale des fonctionnaires, et ce, qu'il s'agisse des grilles indiciaires ou des régimes indemnitaires des collectivités, sachant qu'aucun n'a jamais été satisfaisant.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, partage cette position.

Elle indique ensuite que la CGT prend acte qu'il ne revient pas à la collectivité de pallier des manquements sur des textes rédigés par l'État, mais elle doit gérer les disparités et les difficultés générées au sein des structures, notamment les difficultés de recrutement en lien avec la notion de concurrence dans un secteur qui est actuellement en tension.

Après avoir constaté qu'il n'y avait pas d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFTD (3 voix), FO (1 voix) ABSTENTIONS : CGT (2 voix), SUD (1 voix)	VOTE POUR : 6 voix

Madame Sylvie DURAND fait observer que cette modification engendrera une plus-value pour certains agents, mais pas pour la totalité.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, entend qu'il s'agit d'une plus-value, mais la disparité est extrêmement importante en termes de grade et d'échelle.

Madame Sylvie DURAND confirme ces propos et ajoute qu'il en va de même s'agissant des grilles indiciaires. L'Administration partage donc la même analyse.

Point n° 3 : Bilan de la mise en œuvre des 1 607 heures au sein des EHPAD

Dossier présenté par Madame Anne-Lise OLDANI, Directrice CCAS - CIAS.

Madame Anne-Lise OLDANI rappelle que quelques mois auparavant, il avait été convenu qu'elle reviendrait vers le CST pour présenter un bilan après la mise en œuvre de la nouvelle organisation qui porte sur les 1 607 heures dans les EHPAD.

Un bilan a été effectué sur la base d'un questionnaire qui a été distribué aux agents au mois de janvier 2024 (aides-soignants et ASH), mais les retours ont été peu nombreux, et ce, malgré les nombreuses relances.

En ce qui concerne les principaux éléments à retenir de l'enquête, Madame OLDANI aborde tout d'abord l'organisation. 57 % des agents estiment que les nouvelles organisations qui ont été mises en place répondent aux besoins des résidents, mais 26 % d'entre eux alertent sur le fait que les dispositions en place ne seront pas suffisantes à l'avenir.

S'agissant des week-ends supplémentaires, 80 % des agents considèrent qu'ils permettent d'alléger la charge de travail le week-end. 67 % constatent que les week-ends supplémentaires permettent d'assurer un système d'auto remplacement qui évite à des agents en repos d'être rappelés. 69 % des agents estiment que les week-ends supplémentaires sont globalement bénéfiques pour l'ensemble du fonctionnement de l'établissement.

Madame OLDANI signale que les résidents ont formulé peu de retours, mais qu'une enquête de satisfaction avait été diligentée en parallèle au mois de novembre 2023, ce qui a permis d'obtenir des éléments relatifs à la satisfaction des résidents par rapport à l'ensemble des prestations apportées. Les résultats sont globalement corrects en matière de satisfaction des résidents. Pour autant, quelques commentaires ont été rédigés au-delà de la simple réponse « oui » ou « non » et restent très importants. Ils concernent le manque de personnel.

Des points sont en revanche positifs. Les 1 607 heures ont permis de revoir les organisations et d'apporter du mieux durant les week-ends. Pour autant, le personnel est globalement en nombre insuffisant, notamment les aides-soignants. Ce point ne peut pas être ignoré. À l'inverse, les week-ends se déroulent d'une manière beaucoup plus détendue, sachant que les agents sont moins stressés et que les résidents sont satisfaits dans la mesure où il y a plus de présence, d'animation et d'écoute.

Au-delà de la mise en œuvre des 1 607 heures et du questionnaire, Madame OLDANI rappelle le contexte plus global. Depuis quelques mois, le taux de dépendance des résidents est plus important, car ils vieillissent. En outre, lorsque des décès surviennent, en raison d'une consigne forte de l'Agence régionale de santé (ARS) et du Département, les entrées concernent des résidents plus âgés et donc davantage dépendants. Cela a généré une charge de travail plus importante pour les agents, car les résidents sont davantage dépendants et nécessitent plus de soins, de présence et d'attention, et le personnel en place n'est donc pas suffisant.

Pour pallier cet aspect des choses, au milieu du premier semestre 2024, il a été procédé à des recrutements ponctuels pour venir en complément et en renfort. Il s'agit d'une solution temporaire, dans l'attente d'éléments d'information par rapport aux dotations de l'État. Ce point est important.

Madame OLDANI termine en indiquant que le questionnaire a mis en exergue le besoin de formation, en lien avec l'accroissement du niveau de dépendance des résidents. Les formations doivent être mieux adaptées, notamment en ce qui concerne les troubles cognitifs.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, s'interroge sur le faible nombre de retours à la suite de l'envoi du questionnaire.

Madame Anne-Lise OLDANI s'est posé la question et se la pose encore. Les agents qui ont répondu voulaient mettre avant des commentaires extrêmement positifs ou totalement négatifs, sachant que les autres ont considéré qu'il n'était pas nécessaire de se prononcer et qu'ils ont donc manifesté peu d'intérêt pour l'opération d'enquête.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, signale qu'en 2021 336 agents exerçaient au sein des EHPAD. Or, seuls 48 agents ont répondu au questionnaire, ce qui ne représente que 14 %.

La CGT ne pense pas que les retours soient qualitatifs afin de réaliser un bilan de la mise en place des 1 607 heures au sein des EHPAD. En effet, si plus de 80 % des agents n'ont pas répondu, cela signifie peut-être qu'ils ne sont pas d'accord avec un certain nombre d'éléments, car s'ils avaient été d'accord ils auraient répondu.

Au vu du faible nombre de retours, affirmer que 60 % ou 75 % des agents sont satisfaits ne reflète pas ce qui a été mis en œuvre. Cela revient à s'autocongratuler alors que le bilan n'est en réalité pas satisfaisant.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, admet que les membres du CST peuvent éprouver de la déception face au faible nombre d'agents qui ont participé à l'enquête, mais il est par ailleurs possible de considérer qu'il y a eu une véritable volonté de demander aux agents dont c'est le quotidien de faire remonter leur sentiment au regard d'un certain nombre de questionnements. Il s'agit d'une nouvelle méthode à laquelle la CFDT n'a pas été habituée jusqu'alors, mais cela s'avère positif en termes de co-construction. Il espère que le sujet est suffisamment important, voire grave, pour que l'exercice soit de nouveau utilisé.

Par ailleurs, Monsieur DURQUETY considère que les 1 607 heures ne sont pas forcément un aboutissement et qu'un certain nombre de mois seront nécessaires pour lister d'éventuels dysfonctionnements ou incompréhensions. Dans six mois, il faudrait réaliser une nouvelle enquête pour vérifier si la participation est en augmentation et si des évolutions ont été constatées au niveau des réponses.

La CFDT ne s'étonne pas que les 1 607 heures n'aient pas répondu à toutes les interrogations, préconisations et remarques du point de vue des organisations. La CFDT a récemment été invitée à une réunion technique sur la problématique des nuits isolées qui peuvent se répéter sur un cycle de six semaines et les agents ont remonté une grande difficulté en termes d'impact physique et moral. Il s'agirait de réduire ces nuits isolées pour garantir un meilleur biorythme pour les agents qui en sont tributaires.

La méthode de co-construction convient à la CFDT, mais elle mérite d'être répétée à des échéances que l'Administration choisira dans les mois et les années à venir. Par ailleurs, il faudra mesurer les évolutions en termes de *satisfecit* ou de non *satisfecit*. Enfin, les moyens nécessaires devront permettre de réduire ce qui ne relève pas d'une attente et de réfléchir différemment.

Monsieur DURQUETY indique enfin que les adhérents de la CFDT sont satisfaits par la mixité au niveau des week-ends travaillés, notamment en ce qui concerne l'échange de pratiques et de savoirs, mais également sur le fait de partager un quotidien professionnel. Cela a également permis aux agents de ne pas subir les remplacements.

Les champs sont encore nombreux, mais la CFDT approuve la méthode.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, imagine que le peu de retours à la suite de l'envoi du questionnaire s'explique par le fait que les agents se projettent sur des difficultés qu'ils voient poindre, car il s'agit de leur quotidien.

Elle évoque notamment l'augmentation de la dépendance et le fait que les nouvelles organisations mises en place seront insuffisantes. L'Administration a indiqué être dans l'attente des décisions de l'État, ce qui correspond à une inconnue, et ce, alors même que des solutions provisoires ont été trouvées. Elle demande par exemple si une fermeture de lits pourrait être envisagée.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale qu'un certain nombre d'adhérents de SUD exercent au sein des EHPAD. Depuis quelque temps, la production administrative est en train de s'adapter, ce qui engendre des tensions au niveau des tâches des agents.

Le peu de réponses à ce questionnaire n'étonne pas SUD, car les agents ont pu anticiper un futur plus complexe. Madame OLDANI a été prévenue que les syndicalistes de SUD se rendront dans les EHPAD et travailleront sur une forme d'enquête afin de recueillir le ressenti des agents durant plusieurs mois.

Il existe une réelle question entre une adaptation de l'organisation du travail et le vécu des agents, ce qui peut aboutir à une forme d'incompréhension. Il faudra rapprocher l'aspect administratif et l'approche plus professionnelle par rapport à la question de fond.

Les membres du syndicat SUD tenteront d'avoir terminé leur enquête au mois d'octobre 2024, mais un ou deux mois supplémentaires seront peut-être nécessaires, car c'est chronophage et le périmètre est extrêmement large.

Madame Sylvie DURAND, deux mois auparavant, s'est rendue dans les EHPAD et a rencontré des agents qui travaillent de nuit. Elle rencontre actuellement les équipes de jour en présence de Madame OLDANI. Le moment est opportun pour réaliser un bilan.

Elle est ravie de se rendre sur le terrain et de rencontrer les équipes, sachant que rien n'est préparé en amont. Elle leur pose des questions afin de recueillir leur ressenti. Il ne s'agit pas nécessairement des agents qui ont répondu au questionnaire, mais des agents présents sur le site lors de sa venue.

Madame DURAND confirme que l'ambiance semble apaisée dans les EHPAD, mais elle ne minimise pas les tensions qui peuvent exister, notamment avec des résidents dont les pathologies sont de plus en plus lourdes et la dépendance de plus en plus importante. Comme l'a souligné Madame OLDANI, l'ARS et le Département imposent à la collectivité d'accueillir des personnes de plus en plus dépendantes.

Outre les problématiques dues au recrutement, les personnels exerçant depuis un certain temps peuvent se retrouver en difficulté, car ils ont parfois besoin d'un accompagnement afin de répondre à une situation donnée et au vu de la lourdeur des cas à prendre en considération.

L'Administration en est consciente et un travail sera mené de concert avec Madame OLDANI. Un bilan sera de nouveau réalisé et Madame DURAND s'engage à retourner dans les EHPAD d'ici quelques mois.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, signale que lors des derniers Conseils médicaux, les dossiers examinés concernaient quasi exclusivement des agents des EHPAD à qui une mise à la retraite anticipée était proposée.

Tout un chacun affirme que les conditions sont extrêmement compliquées et qu'il existe une injonction de l'État à aller encore plus loin, mais il demande qu'il soit réfléchi à la notion de prise en compte de la difficulté des agents dans leur activité et à un nouveau travail sur la question de reclassement. Le fait, pour des personnes qui s'occupent des autres, de finir leur carrière de manière prématurée avec des revenus très légers, devra être reconsidéré, afin que l'Agglomération l'aborde d'une autre manière.

Madame Sylvie DURAND évoque deux points.

Premièrement, l'accompagnement des agents peut être réalisé au sein des EHPAD pour leur apporter les réponses qu'ils attendent en la matière.

Deuxièmement, il ne sera pas toujours possible de reclasser les agents, car certains d'entre eux peuvent se retrouver en difficulté par la suite. Madame DURAND insiste fortement sur ce point, mais assure que chaque situation sera analysée.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, remercie Madame DURAND d'avoir échangé avec les agents, sachant que les retours ont été extrêmement positifs. Il a été question des agents travaillant en EHPAD de jour et de nuit, mais il rappelle que l'ensemble des agents est prêt à échanger avec Madame DURAND. Les agents sont très demandeurs et il estime qu'il est parfois pertinent de les entendre.

Madame Sylvie DURAND est ravie de rencontrer les agents sur le terrain.

Monsieur Patrice TOUVRON, pour le syndicat CFDT, atteste qu'il en va de même pour les agents.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, a appris le départ de Monsieur David CHAILLOT qui rejoint une autre collectivité et il n'oublie pas que ce dernier a été une des chevilles ouvrières du passage au Contrat local de santé (CLS). Au regard des EHPAD et de l'importance des sujets y afférant, la CFDT attire l'attention sur le fait que le remplacement de Monsieur CHAILLOT devra intervenir dans des délais appréciés et appréciables. L'Administration peut prendre du temps afin de réfléchir à un profil, mais les agents qui ont besoin d'une Direction et d'une incarnation souhaiteraient que Monsieur CHAILLOT soit remplacé dans un délai raisonnable.

Madame Sylvie DURAND l'informe que le remplacement de Monsieur CHAILLOT est en cours. Elle remercie ce dernier pour le travail qu'il a effectué, ainsi que Madame OLDANI qui continue de réaliser un travail formidable et qui est à l'écoute des agents. Il est très important pour cette dernière d'accompagner Madame DURAND lors de ses visites au sein des EHPAD.

En l'absence d'autres demandes de prise de parole, elle aborde le point suivant inscrit à l'ordre du jour.

Point n° 5 : Bilan de la démarche FNP au sein des EHPAD de La Roche-sur-Yon

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que le document relatif au Fonds national de prévention (FNP) a déjà fait l'objet d'une présentation lors de la séance de la F3SCT du mois de mars 2023. Pour verser ses derniers subsides, le FNP demande toutefois que le CST se positionne, en plus de la F3SCT.

Le FNP est un organisme qui dépend de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), qui est la principale caisse de retraite des agents publics et qui dégage une enveloppe annuelle pour travailler sur de la prévention dans différents secteurs. Il s'agit en l'occurrence des EHPAD, mais un travail est aussi en cours au niveau de la police municipale. Le FNP décide sur quel secteur il souhaite travailler.

Dans le cadre de l'appel à projets, une enveloppe d'un peu plus de 37 000 euros a été octroyée, laquelle a permis au service prévention et santé au travail et aux agents de la Direction autonomie de travailler sur trois aspects :

- la réduction des facteurs d'apparition et d'aggravation des troubles musculosquelettiques (TMS) ;
- la réduction des facteurs d'apparition des risques psychosociaux (RPS) ;
- l'amélioration de la qualité de service et des relations avec les résidents et leurs familles.

Pour chacun de ces trois axes, les membres du CST disposent de la présentation de ce qui a été mis en place pendant la durée du travail. Monsieur RENOIR ne détaille pas toutes les actions, mais pourra répondre aux éventuelles questions des représentants syndicaux.

Cela permet de clôturer la démarche et de percevoir la dernière partie de la subvention du FNP.

Madame Sylvie DURAND appelle aux remarques.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, fait observer qu'une action porte sur la modification du temps de travail 2023-2024 avec le passage aux 1 607 heures et l'utilisation du logiciel NeoTime. Ce dernier est problématique, sachant que les EHPAD rencontrent régulièrement des difficultés sur les questions de banques de temps. Il s'agit d'un point de crispation.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que l'Administration a été alertée par les agents et les organisations syndicales sur ce point lors du passage aux 1 607 heures. Le fait que ce dernier ait eu lieu en cours d'année a engendré des problématiques de calcul pour reprendre l'arriéré et programmer le nouveau système. Ces problématiques ont normalement été retravaillées par chaque direction d'établissement avec les agents pour repartir sur des bases pérennes. Si des situations problématiques se font jour, il faut les remonter auprès des EHPAD.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, redit que son organisation syndicale est en train d'effectuer un travail site par site et qu'il remontera les difficultés à Monsieur RENOIR.

En l'absence d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFTD (3 voix), SUD (1 voix) CGT (2 voix), FO (1 voix)	VOTE POUR : 6 voix

Point n° 7 : Conditions de mise en œuvre du temps partiel au sein de la collectivité

Dossier présenté par Monsieur Gilles RENOIR, Directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR indique qu'une délibération sera présentée à chaque assemblée délibérante à la rentrée pour acter un certain nombre de modifications apportées à la gestion du temps partiel, sur deux aspects particuliers en sus du CIAS qui, en tant que nouvelle entité, devait avoir une délibération pour organiser la gestion du temps partiel auprès de ces agents : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit.

S'agissant du temps partiel de droit, depuis l'adoption par la Ville et l'Agglomération des premières délibérations sur le temps partiel, des modifications ont pu être apportées concernant les droits des agents par rapport à de nouveaux types de temps partiels qui peuvent leur être accordés. La présente délibération vise à régulariser ces situations d'un point de vue réglementaire.

Quant au temps partiel sur autorisation, la collectivité avait suivi le même modèle que pour les temps partiels de droit, c'est-à-dire sur des octrois à 50, 60, 70, 80 et 90 %. Or, il existe parfois des demandes de temps intermédiaire qui, au vu des nécessités de service, ne posent pas de difficultés aux agents. Il s'agit donc d'ouvrir cette possibilité aux agents qui, pour des raisons qui leur appartiennent, ont pu émettre un tel type de demande, laquelle a pu être directement mise en œuvre par leur hiérarchie.

Madame Sylvie DURAND appelle aux observations.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, considère que cette application participe à ce que la CFDT appelle par ailleurs de ses vœux, c'est-à-dire de permettre aux agents d'équilibrer leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Le cadre qui était imposé ne permettait pas d'affiner sur des variables telles que 68, 75 ou 85 %. Le texte présenté ce jour permettra visiblement de répondre au plus près de la demande des agents, ce qui est positif.

Comme la CFDT l'avait indiqué lors de la réunion préparatoire, Monsieur DURQUETY fait observer que des dispositifs périphériques doivent permettre d'accompagner l'allongement du temps de travail. Ce dernier sera problématique vis-à-vis de certains métiers de la collectivité qui nécessitent des qualités physiques ou psychiques optimales. Or, l'allongement du temps de travail ne permettra pas toujours de tendre vers ces prérequis pour répondre au mieux à certaines fiches de poste parfois très techniques. Par conséquent, les aménagements du temps de travail, ainsi que les temps partiels choisis et non subis doivent permettre de rendre le poids du temps qui passe moins désagréable.

Madame Sylvie DURAND répond que le rapport retranscrit la flexibilité du temps de travail choisi.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, interroge sur le nombre d'agents en temps partiel choisi et le nombre d'agents pour lesquels celui-ci a été refusé.

Monsieur Gilles RENOIR ne dispose pas de ces éléments.

Madame Sylvie DURAND croit savoir que ces données sont compilées dans le bilan social.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le rapport social unique (RSU) recense les agents qui ont réalisé une demande en cours d'année et qui ont essuyé un refus. Lorsque le RSU 2023 sera présenté en fin d'année 2024, Monsieur RENOIR pourra alors préciser combien d'agents auront fait une demande et

combien de demandes auront été refusées. En ce qui concerne l'année 2022, il renvoie les représentants syndicaux au dernier bilan social qui contient les chiffres pour chaque collectivité.

En ce qui concerne le bénéfice du temps partiel, Monsieur RENOIR estime que les cas de refus représentent une infime minorité. La Direction des ressources humaines est toujours sollicitée pour tenter de trouver une solution lorsqu'un refus pose une réelle problématique.

À noter qu'au niveau de la Ville, de l'Agglomération et du CIAS, un peu moins de 10 % des agents permanents sont à temps partiel, un pourcentage qui reste relativement stable. Par ailleurs, de plus en plus d'hommes demandent à bénéficier de temps partiels, mais le différentiel est encore conséquent avec les femmes.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, demande si ce chiffre concernent les trois collectivités.

Monsieur Gilles RENOIR confirme ces propos, sachant qu'il s'agit d'une moyenne.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, s'enquiert du pourcentage relatif aux villes de la même strate.

Monsieur Gilles RENOIR ne peut répondre.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, souhaite savoir si les temps partiels thérapeutiques sont inclus.

Monsieur Gilles RENOIR répond par la négative et précise que les mi-temps thérapeutiques connaissent une augmentation importante, principalement liée au changement de réglementation. Auparavant, pour bénéficier d'un mi-temps thérapeutique, de nombreuses expertises étaient nécessaires et le dossier de l'agent devait être présenté au Comité médical.

Madame Sylvie DURAND ajoute que l'agent devait être arrêté depuis six mois consécutifs.

Monsieur Gilles RENOIR souligne qu'à l'heure actuelle, un simple avis de son médecin traitant permet à un agent d'être en situation de mi-temps thérapeutique et de bénéficier d'un aménagement en lien avec le pôle de santé au travail.

Après s'être assurée que les membres du CST n'avaient pas de remarques supplémentaires, **Madame Sylvie DURAND** soumet la délibération au vote.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
VOTE POUR : CFDT (3 voix), SUD (1 voix) CGT (2 voix), FO (1 voix)	VOTE POUR : 6 voix

Point n° 6 : Mise en œuvre du SMA au sein de la Direction petite enfance

Dossier présenté par Monsieur Arnaud SADRANT, Directeur petite enfance.

Monsieur Arnaud SADRANT présente la mise en œuvre du Service minimum d'accueil (SMA) au sein des crèches de La Roche-sur-Yon Agglomération dans le cadre réglementaire.

En ce qui concerne le périmètre, il est proposé d'appliquer ce dispositif aux crèches et de ne pas inclure trois établissements d'accueil des jeunes enfants, à savoir les deux haltes-garderies (*les Pyramides et la Maison de la petite enfance*) et le lieu d'accueil enfants-parents (*La Ronde*), car ces lieux sont des lieux d'accueil occasionnels, dont la fréquence d'accueil ne nécessite pas l'application du dispositif.

Le dispositif concernerait donc neuf établissements et deux catégories de personnels :

- les professionnels d'encadrement : auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants, infirmières-puéricultrices ;
- les agents techniques polyvalents qui assurent principalement trois tâches : le linge, le nettoyage, les repas.

Un délai de prévenance est mis en œuvre avec un formalisme *ad hoc*, afin que les agents puissent indiquer leur intention de faire grève dans un délai de 48 heures.

S'agissant du dispositif en tant que tel, il existe un taux d'encadrement qui se matérialise de deux manières : un professionnel pour six enfants ou un professionnel pour cinq enfants non marcheurs (*bébés*) et un professionnel pour dix enfants marcheurs (*jusqu'à trois ans*).

L'objectif du dispositif consiste prioritairement à assurer le respect du taux d'encadrement réglementaire des enfants et à assurer leur sécurité. Sa mise en application entraînera une dégradation sur deux niveaux. Premièrement, par rapport au nombre d'enfants accueillis, sachant que le dispositif serait déclenché si le nombre de grévistes ne permet pas d'accueillir 60 % des enfants. Deuxièmement, au niveau de l'amplitude d'accueil. L'amplitude à La Roche-sur-Yon, qui est comprise entre 7 heures 30 et 18 heures 30 (*voire 19 heures 30 pour la crèche des Girafons*), serait de 9 heures à 16 heures. Ainsi, lorsqu'un établissement ne serait pas en mesure d'accueillir 60 % des enfants sur un créneau de 9 heures à 16 heures, le SMA serait mis en place.

Pour des raisons d'hygiène et de sécurité alimentaire, les repas sont maintenus. En effet, le risque serait trop important pour les enfants et les professionnelles qui seraient en responsabilité de délivrer les repas si les parents fournissaient ces derniers.

Le nombre d'agents nécessaires pour assurer le SMA a été calculé d'un point de vue technique, c'est-à-dire pour respecter la réglementation d'hygiène, mais également la sécurité alimentaire. Il faudrait *a minima* un agent technique sur les petites crèches et deux sur les crèches plus importantes.

Quant au nombre d'agents minimum requis pour chaque crèche, il peut varier. En effet, le nombre n'est pas le même si les professionnels sont d'un pour cinq, d'un pour six ou d'un pour huit. Par ailleurs,

il est différent en fonction de l'organisation des crèches en termes d'unités qui ne peuvent pas être mutualisées (*bébés ou âges mélangés*), mais aussi pour des questions matérielles, car en fonction de la configuration, certains locaux permettent de mutualiser l'accueil des enfants (*grands dortoirs*).

Madame Sylvie DURAND le remercie pour la présentation et appelle aux observations.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, revient sur le taux d'encadrement et souhaite savoir s'il résulte d'une transposition de la réglementation.

Monsieur Arnaud SADRANT évoque le décret de 2020 et explique que le choix entre un professionnel pour cinq, six ou huit enfants dépend du projet d'établissement de chaque crèche, ainsi que de la configuration des locaux et de l'organisation.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, comprend que l'objectif consiste à accueillir 60 % des enfants sur certaines structures.

Monsieur Arnaud SADRANT répond qu'il s'agit d'accueillir 60 % des enfants dans chaque structure.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, en déduit que plus de 70 % du personnel devra être présent pour assurer la continuité de l'activité.

Monsieur Arnaud SADRANT l'informe que cela dépend des crèches. Ainsi, dans certaines d'entre elles, 50 % du personnel est suffisant pour poursuivre l'activité.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, souhaite poser une question dont la réponse est importante, car elle conditionnera le vote de son syndicat. Il prend l'exemple de la réquisition d'agents grévistes.

Madame Sylvie DURAND objecte que les agents grévistes ne sont pas réquisitionnés, mais désignés. Les termes sont importants, car seul le préfet peut réquisitionner.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, en prend note et demande si ces agents désignés ont la possibilité de porter un brassard indiquant qu'ils sont grévistes, comme c'est le cas dans les services d'urgences des hôpitaux où des personnels indispensables au bon fonctionnement de l'activité montrent leur désaccord par rapport à certaines décisions.

Madame Sylvie DURAND n'y voit pas d'objection.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, en prend acte. Il s'enquiert de la situation actuelle en cas de grève avant la mise en place du SMA.

Monsieur Arnaud SADRANT mentionne différentes hypothèses, comme des réductions d'horaires globalisées sur une crèche ou concentrées sur certaines unités, c'est-à-dire que des unités peuvent avoir un fonctionnement normal contrairement à d'autres qui accueillent moins d'enfants sur un temps moins long. Il évoque également une fermeture totale de la crèche, bien que ce soit plus rare.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, demande comment s'effectue le transfert d'une unité à une autre.

Monsieur Arnaud SADRANT rappelle qu'une unité est au sein d'une même crèche, et que dans ce cas les enfants ne sont pas accueillis.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, prend l'exemple de la crèche du Val des P'tits Loups qui ne dispose que d'un agent technique. Elle souhaite savoir si cet agent sera constamment dépourvu de son droit de grève ou s'il pourra être fait appel à un agent technique d'une autre structure.

Monsieur Arnaud SADRANT confirme que les agents sont recrutés à l'échelle de l'Agglomération et qu'un roulement est donc envisageable.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que la délibération le prévoit, c'est-à-dire que le SMA n'est pas le premier dispositif mis en œuvre lorsqu'un préavis de grève est déposé. Au vu des déclarations des agents effectuées 48 heures en amont, le nombre de grévistes et leur répartition dans chaque établissement en fonction des unités sont connus. S'il existe des besoins, la collectivité a la possibilité de repositionner des agents en tenant compte des métiers de chacun. Lorsqu'aucune de ces dispositions ne peut être mise en place, il peut être recouru au SMA.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, donne lecture d'une phrase de la page 2 de la délibération : « *une sanction disciplinaire, lorsqu'il omet de déclarer son intention de participer à la grève ou qu'il refuse d'exercer son droit de grève dès sa prise de service en prévention du risque de désordre manifeste* ». Elle souhaite savoir si avec le SMA les agents n'auront plus la possibilité de débrayer durant une heure, deux heures, trois heures ou une demi-journée.

Monsieur Gilles RENOIR répond qu'il s'agit de la stricte application de la réglementation. Selon la situation, si un agent devait par exemple travailler entre 8 heures et 12 heures et qu'il décide de faire une heure de grève entre 10 et 11 heures, l'encadrement peut estimer que cela engendre un désordre manifeste. La grève doit concerner le service dans son entièreté.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, entend cette explication, mais au niveau de l'éducation les heures ne sont pas continues, à la différence de la petite enfance, sachant que l'amplitude horaire des prises de service est plus large et continue.

Monsieur Gilles RENOIR indique que cela doit être analysé au cas par cas. Si un seul agent décide de faire grève entre 10 et 11 heures, le service pourra s'organiser sans sa présence ou il lui sera demandé de faire grève sur l'intégralité de son service. Si tous les agents du multi accueil décident de faire grève entre 10 et 11 heures, c'est autre chose. Il n'existe donc pas de règle fixe et l'appréciation sera rendue en fonction des déclarations des agents.

Concernant la notion du droit de grève au global, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, peut comprendre les dispositions législatives, mais rappelle qu'il existe une notion de préavis de cinq

jours. Il souhaite savoir si la collectivité met réellement à profit cette marge de négociation de cinq jours pour éviter l'activation du droit de grève. Cela ne lui semble pas le cas et il demande si cela pourrait devenir une règle.

Monsieur Gilles RENOIR reprend la délibération : « *en amont de tout dépôt de grève, la collectivité et les organisations syndicales s'engagent à entamer, dans le cadre du dialogue social, des discussions permettant d'éviter l'arrêt ou le dysfonctionnement du service public.* » Ainsi, il est également attendu de la part des organisations syndicales la possibilité de dialoguer, et ce, pour éviter d'en arriver à une grève.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, interroge sur la procédure à suivre dans ce cas, sachant qu'à la suite de préavis déposés récemment, la collectivité n'a jamais pris attache avec les organisations syndicales. Il estime toutefois que le temps de préavis doit permettre de dialoguer. Il demande si les organisations syndicales doivent contacter la collectivité, ou inversement.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle que l'objectif consiste à échanger avant le dépôt du préavis. Les organisations syndicales doivent donc contacter les élus de la collectivité pour les informer qu'elles souhaiteraient pouvoir échanger en amont, afin d'éviter de déposer un préavis de grève.

Madame Sylvie DURAND valide cette réponse.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rappelle qu'à l'hôpital des agents assignés ont été sanctionnés et ont fait l'objet d'un blâme pour avoir porté des brassards. Or, ces agents n'étaient pas grévistes étant donné qu'ils avaient été désignés par la collectivité. Madame DURAND a donc donné un accord quelque peu prématuré s'agissant du port de ces brassards.

Madame Sylvie DURAND vérifiera ce point et ajoute que lorsqu'un agent porte un brassard « en grève », il effectue ses missions. En ce qui concerne la petite enfance, il s'agit plutôt d'une grève administrative, sachant que les agents assurent leur service auprès des enfants sans pour autant réaliser la partie administrative. Elle redit que ce point sera vérifié pour éviter que des agents se retrouvent en difficulté.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, argue qu'il est difficile d'expliquer aux familles que des agents sont en grève tout en travaillant.

Madame Sylvie DURAND réplique que la grève administrative existe.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, cite ensuite la délibération : « *aucun accord n'ayant été trouvé au terme des négociations, je vous propose, conformément à la réglementation [...]* » et en déduit que la collectivité a supposé qu'aucun accord ne serait trouvé avec les organisations syndicales. Or, cela s'avère quelque peu prématuré.

Madame Sylvie DURAND partage ces propos, sachant qu'elle l'a elle-même fait remarquer. Elle ne souhaite pas qu'une délibération soit présentée en CST.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, estime que le dossier n'aurait pas dû être présenté au CST en l'état.

Madame Sylvie DURAND souligne qu'il s'agit d'un problème de forme.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, estime qu'il ne s'agit pas uniquement d'un problème de forme.

Madame Sylvie DURAND a demandé que cela ne soit plus présenté en l'état à l'avenir.

Monsieur Benoît JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, précise que c'est trop facile. Lors du dernier CST, il lui a été interdit de siéger en portant une chasuble CGT, mais la collectivité accepte ce jour que les agents portent un brassard indiquant qu'ils sont en grève.

Madame Sylvie DURAND réplique que ce n'est pas du même ordre et ne souhaite pas revenir sur le sujet.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, constate qu'il est question du droit de grève et du sens du service public, c'est-à-dire deux notions qui se télescopent. Le SMA apparaît en réalité comme un « service maximum d'accueil », car la présence de 70 % des agents est nécessaire pour accueillir 60 % des enfants. Il s'agit d'une question très importante. Cela semble faire sourire les élus de la collectivité qui ne doivent pas avoir le même sens du service public que FO. Il estime que le même sujet sera abordé en 2025 concernant les EHPAD. Tous les représentants de FO considèrent que faire la grève dans un service administratif n'a absolument pas la même portée que dans un service tel que la petite enfance ou dans les EHPAD.

Il demande ensuite si la collectivité s'est interrogée sur les difficultés occasionnées pour les parents par l'absence du SMA. Il s'agit d'une notion essentielle du sens du service public. Le droit de grève peut apparaître limité, ce que Monsieur PEROUX regrette, mais il demande s'il doit être respecté en faisant fi du sens du service public.

Monsieur Philippe LARIGNON, pour le syndicat SUD, invite Monsieur PEROUX à poser cette question aux adhérents de FO.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, confirme qu'elle l'a été en Bureau et que la décision a été unanime. FO le revendique en toute responsabilité. En revanche, c'était conditionné au fait de porter un brassard quand des agents sont désignés. Pour ces raisons, FO ne peut s'opposer au SMA, sachant que ce sujet sera abordé en 2025 au sein des EHPAD.

Il faut par ailleurs trouver une solution de garde pour les parents. À titre d'exemple, il indique qu'un parent a été licencié en raison du nombre de jours de grève des agents des structures de la petite enfance. Il ne faut donc pas oublier le sens du service public. Il répète que le droit de grève est différent dans les services administratifs et techniques, et dans les services essentiels tels que les EHPAD et la petite enfance.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, rappelle que le droit de grève est inscrit dans la Constitution, à travers un article qui en précise les contours juridiques. Il est possible d'avoir une opinion personnelle sur l'appréciation d'un préavis de grève, mais la Constitution s'impose à tous les agents.

Il souligne ensuite que lorsqu'un salarié ou un agent fait grève, ce n'est pas par plaisir, mais souvent parce qu'il se trouve dans une situation contrainte où le dialogue n'a pas pu faire apparaître un compromis accepté et acceptable. Si un compromis n'est pas défini par le dialogue, l'agent peut recourir au droit de grève. Lorsqu'il se déclare gréviste, l'agent est conscient qu'il y aura une perte de traitement inhérente au nombre d'heures ou de jours de grève. Encore plus aujourd'hui qu'hier dans un cycle inflationniste, celui ou celle qui fait le choix d'être gréviste pour quelque revendication que ce soit, fait le choix d'être impacté financièrement.

Monsieur DURQUETY redit qu'une grève ne se fait pas plaisir et qu'il n'a jamais vu des grévistes heureux. Lorsqu'un agent fait grève, c'est qu'il est acculé et que les conditions du dialogue n'ont pas répondu aux revendications.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, ajoute que la grève est un droit et qu'il n'est pas possible d'imposer à des agents de faire grève. Or, certains agents ont été contraints de faire grève.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, annonce que la CGT souscrit entièrement aux propos tenus par la CFDT, mais s'insurge sur le fait qu'il soit procédé à une classification d'agents qui auraient un meilleur sens du service public que d'autres. C'est inacceptable et chacun prendra ses responsabilités.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, réplique qu'il ne s'agit pas d'une classification d'agents, mais d'une classification du service public, ce qui est différent.

Madame Sylvie DURAND souhaite rebondir sur les différentes interventions.

Elle confirme que le droit de grève est inscrit dans la Constitution et atteste que le SMA n'est en aucune façon une entrave au droit de grève. Elle souhaite que ce soit extrêmement clair pour tous les membres du CST.

Le syndicat FO a évoqué le sens du service public. Ce point sera prochainement abordé dans le cadre d'une délibération qui sera présentée au CST au sujet de la mise en place du complément indemnitaire. Le sens du service public est un des critères souhaités par les organisations syndicales. Madame DURAND assure que l'ensemble des représentants syndicaux du CST a un sens du service public consistant à répondre aux besoins des citoyens.

Elle ne revient pas sur les EHPAD, mais en ce qui concerne la petite enfance, les parents rencontrent des difficultés à chaque mouvement de grève qui est décrété, car ils doivent trouver une solution de garde pour leurs enfants du jour au lendemain. Cela peut être problématique dans certaines situations professionnelles et les parents se félicitent qu'une mesure soit prise en la matière.

Elle répète qu'il n'est nullement question d'entraver le droit de grève, mais qu'il est extrêmement important de pouvoir répondre à un besoin de service public. Pour ce faire, un taux d'encadrement est

obligatoire, mais il est différent d'une structure à l'autre en fonction des locaux. Le SMA permet de répondre à toutes ces questions.

Après avoir constaté qu'il n'y avait pas d'autres observations, **Madame Sylvie DURAND** soumet au vote la mise en œuvre du SMA au sein de la Direction petite enfance.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel : 16	Collège des représentants de la collectivité : 15
<u>Nombre de votants</u> : 7	<u>Nombre de votants</u> : 6
A la demande de l'ensemble des membres représentant le personnel, la mise en œuvre du SMA au sein de la direction petite enfance sera réexaminé lors d'un prochain CST.	

Point n° 8 : Questions diverses

Madame Sylvie DURAND cède la parole aux organisations syndicales, afin qu'elles exposent leurs questions diverses.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, signale qu'un projet de service prévention/médiation devait être présenté ce jour. Or, la CGT a récemment été informée que Madame COVEMAERKER avait décidé de ne pas le présenter et de le passer en réunion de majorité le 17 juin 2024. À l'annonce de cette décision, les agents s'interrogent.

Madame Sylvie DURAND répond que les projets de service n'ont pas à être présentés en CST, sachant qu'il n'existe aucune obligation réglementaire. Ce projet de service ne sera donc pas détaillé dans la présente instance, qui plus est alors qu'aucun point n'avait été inscrit à l'ordre du jour sur ce sujet.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, réplique que ce n'est pas ce qui avait été annoncé aux organisations syndicales, mais comprend que les réorganisations et les modifications de postes ne sont pas présentées au CST.

Madame Sylvie DURAND explique que les modifications d'organigramme relèvent du CST, ce qui n'est pas le cas des projets de service.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, redit que ce n'est pas ce qui avait été annoncé.

Madame Sylvie DURAND le regrette.

Elle donne la parole à la CFDT.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, aborde Chronotime en se faisant écho des adhérents de la CFDT, mais également d'un certain nombre d'agents qui se sont récemment émus au sujet de la modification de leur temps via ce logiciel. Cela a causé un trouble qui porte sur plusieurs centaines d'agents du Centre technique municipal et de Lafayette. Certaines réunions ont été organisées en présence de représentants de la DRH pour apporter des réponses.

Les agents ont interprété que ce qu'ils subissaient relevait d'une forme d'injustice. En effet, les agents qui ont fait le choix d'un aménagement du temps de travail pour organiser leur vie personnelle au regard de leur vie professionnelle sur un cycle de 15 jours et qui ont décidé de travailler plus longtemps la première semaine, peuvent bénéficier d'une demi-journée ou d'une journée de repos la seconde semaine.

En revanche, s'ils ont travaillé davantage la première semaine, mais qu'ils ont posé cinq jours de congés annuels la seconde semaine, ils ont perdu le bénéfice des heures supplémentaires réalisées sous couvert hiérarchique. Un certain nombre d'agents s'étonnent donc que ces heures effectuées lors de la première semaine aient disparu parce qu'ils ont posé cinq jours de congés annuels. Cela a causé un véritable trouble.

Le logiciel Gestor était plus favorable aux agents que Chronotime. Il attire l'attention des élus de la collectivité sur la problématique des heures supplémentaires réalisées, ce qui peut représenter jusqu'à l'équivalent de trois journées de travail.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, rejoint l'intervention de la CFDT. Il indique par ailleurs que les agents qui effectuent 36,30 heures par semaine disposent de 9 jours d'ARTT.

Monsieur Gilles RENOIR rappelle qu'il convient de déduire des 9 jours la journée de solidarité.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, ne comprend pas, car ces agents réalisent toutefois 1 607 heures.

Monsieur Gilles RENOIR le détrompe. Tous les agents effectuent 1 600 heures et la septième heure entre de la cadre de la journée de Solidarité pour les personnes âgées et les personnes en situation de handicap.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, a été sollicité par des agents sur ce point.

Monsieur Gilles RENOIR explique que réglementairement, le temps de travail au sein de la collectivité est de 1 600 heures auxquelles il faut ajouter 7 heures par rapport à la journée de Solidarité.

Madame Ketty COVEMAEKER ajoute que des entreprises ou des collectivités ont choisi de continuer de travailler le lundi de Pentecôte et que les agents ne disposent donc pas de ces 7 heures de RTT. Concernant les agents de la collectivité, il a été décidé que le lundi de Pentecôte était férié et un jour de RTT a été retiré.

Madame Sylvie DURAND demande s'il y a d'autres questions diverses.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, s'enquiert du nombre d'agents qui ont demandé un aménagement du temps de travail.

Monsieur Gilles RENOIR n'en a pas connaissance.

Lors des négociations relatives aux 1 607 heures, **Madame Isabelle LUCAS**, pour le syndicat FO, se souvient que les 25 jours avaient été octroyés à tous les agents. Il s'agirait peut-être désormais

d'octroyer 22,5 jours aux agents qui bénéficient d'un aménagement de leur temps de travail, car elle a été interpellée par beaucoup d'agents sur le sujet.

Madame Sylvie DURAND répond qu'une note explicative sera rédigée et adressée aux agents.

Dans le cadre de la réunion préparatoire du CST, **Monsieur Nicolas GAZO**, pour le syndicat SUD, rappelle avoir interpellé la collectivité sur les problématiques liées à Chronotime. Il avait par ailleurs interrogé Madame Coralie FOUCAULT et avait rencontré Monsieur Gilles RENOIR. Or, il n'a pas obtenu de réponse.

Au début de l'année civile, si un agent souhaite prendre des congés, le reliquat apparaissant sur son CET est défalqué. Or, ce n'est pas spécifié dans le règlement. Il cite : « *les congés dus au titre de l'année N peuvent être pris de manière exceptionnelle jusqu'au 31 janvier de l'année N+1* ». Il n'est donc pas obligatoire de décompter le reliquat déposé dans le CET.

Le droit aux congés doit permettre de laisser la liberté aux agents de l'utiliser comme bon lui semble. Le syndicat SUD a été interpellé par un certain nombre d'agents sur le sujet.

Il évoque ensuite l'ATT qui tombe sur un jour férié. La collectivité a affirmé qu'il était impossible de récupérer ce jour alors qu'après s'être renseigné, Monsieur GAZO explique que cela dépend du responsable de service qui accepte ou non de décaler ce jour. La règle n'est donc pas claire.

Il avait enfin interpellé la DRH sur le sujet de l'ATT qui est concomitant à un jour d'astreinte. La collectivité a répondu aux agents qu'ils doivent poser cet ATT au plus près des jours réalisés, ce qu'ils refusent. Quelques unités seulement sont concernées.

Monsieur Gilles RENOIR apporte des éléments de réponse.

Premièrement, il n'est pas possible de déduire des jours de congés de l'année 2024 avant d'avoir éclusé les congés de l'année 2023. Les congés de l'année 2023 sont ouverts au 1^{er} janvier et s'achèvent le 31 janvier de l'année N+1. Il s'agit donc d'apurer les congés de l'année 2023 avant de poser des jours de congé correspondant à l'année 2024.

Certains agents choisissent de ne pas prendre leurs congés 2023 pour les déposer sur leur CET afin d'être rémunérés au moment de leur départ à la retraite. Or, cela ne correspond pas à la règle de la collectivité, car un agent ne peut commencer à utiliser ses nouveaux droits que lorsqu'il a éclusé les anciens. Un agent peut poser des congés au mois de janvier, en accord avec l'encadrement, mais ils seront déduits des droits à congé de l'année 2023.

Par ailleurs, si des agents n'ont pas pris l'intégralité de leurs droits à congé en 2024, ils auront jusqu'au 31 janvier de l'année suivante pour les poser. S'ils n'ont pas pu être pris au 31 janvier, ces jours peuvent être déposés sur le CET et les jours de congé de l'année en cours sont défalqués à partir du 1^{er} février.

Deuxièmement, au sujet de la modification des jours d'ATT sur des jours fériés, Monsieur RENOIR explique qu'il est possible de modifier le jour d'ATT. Certains supérieurs hiérarchiques ont pu décider que les journées des 1^{er} ou 8 mai pouvaient être récupérées alors que cela n'a pas été le cas dans d'autres services. Cela s'explique par les nécessités de service.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, précise son propos en indiquant que la hiérarchie n'a pas mis en avant l'argument de la nécessité de service, et répète que les réponses apportées ont différé en fonction des directions.

Il entend la question de la nécessité de service de manière générale, mais il serait logique que l'information fournie aux agents soit identique et qu'une précision accompagne les bulletins de salaire.

Monsieur Gilles RENOIR redit qu'une note de service est en cours de rédaction et qu'elle sera transmise à la rentrée pour de nouveau informer les agents.

Il ajoute, à l'intention de Monsieur DURQUETY, que Gestor n'était pas conforme avec la réglementation. Ainsi, un agent pouvait revenir de congé avec une banque de temps créditée. Les agents en ont profité, mais ce n'est plus possible depuis la mise en œuvre de Chronotime.

Par ailleurs, il répond à Madame LUCAS que poser cinq jours sur une semaine est une question d'équité, sachant que la loi stipule qu'il s'agit de cinq fois la durée hebdomadaire. Si un agent travaille cinq jours par semaine, il a le droit à 25 jours de congé. Certains agents qui travaillent 4,5 jours devraient se voir octroyer 22 jours de congé, mais la collectivité a décidé d'octroyer 25 jours de congé à l'ensemble des agents.

Si un agent réalise plus d'heures une première semaine et un peu moins sur la seconde semaine, en fonction du moment où il pose sa semaine de congés, la collectivité peut devoir des heures à cet agent, mais elle ne lui demande pas de rendre les trois ou quatre heures qu'il lui doit lorsqu'il a posé l'équivalent de 35 heures.

Monsieur RENOIR répond enfin à Monsieur GAZO concernant la gestion des astreintes en expliquant qu'il ne s'agit pas de créer une banque spécifique avec des jours d'ATT qui n'auraient pas été pris en raison de l'astreinte et de permettre à l'agent de les positionner comme il le souhaite. La collectivité demande aux agents de récupérer ce jour dans le cadre du cycle de travail.

Monsieur Nicolas GAZO, pour le syndicat SUD, est d'avis que la collectivité pourrait créer cette banque spécifique, car peu d'agents sont concernés.

S'agissant de la gestion des heures supplémentaires d'une semaine à l'autre, **Monsieur RENOIR** souligne que dans Gestor les heures supplémentaires étaient calculées dès le vendredi et qu'elles étaient automatiquement majorées. Désormais, le cycle de travail correspond à un mois et la majoration est calculée à la fin du cycle.

Il entend que Chronotime modifie les pratiques. Une note de service sera de nouveau communiquée aux agents.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, argue que les agents qui utilisaient Gestor le faisaient en conscience, c'est-à-dire que l'outil était proposé par l'Administration. Il ne peut donc pas être reproché aux agents qui ont utilisé ce logiciel de gestion du temps de travail pendant des années de ne pas avoir respecté la loi.

Monsieur Gilles RENOIR ne dit pas que les agents sont responsables de la situation, car si c'était le cas, il leur aurait demandé de rendre les heures indûment posées.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, ajoute qu'un trouble surgit lorsqu'un nouveau logiciel est utilisé alors que les modes de paramétrage et de calcul sont moins-disant que l'ancien.

Madame Sylvie DURAND réplique que Chronotime n'est pas moins-disant, mais réglementaire.

Monsieur Mathieu DURQUETY, pour le syndicat CFDT, répète qu'avant l'arrivée de Chronotime les agents n'avaient pas conscience que Gestor n'était pas réglementaire. Or, en passant au nouveau logiciel, ils constatent qu'ils sont perdants par rapport à l'ancien.

Madame Sylvie DURAND a bien compris. Une note reprécisant tous ces points est en cours de rédaction par la direction des ressources humaines.

Madame Isabelle LUCAS, pour le syndicat FO, remercie la direction des ressources humaines de rédiger cette note que le syndicat FO demande depuis longtemps, car les agents en ont besoin.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, signale qu'il n'y a pas qu'un problème de logiciel.

Monsieur Gilles RENOIR s'inscrit en faux : il n'existe pas de problème de logiciel, sachant que Chronotime fonctionne parfaitement bien. Il reconnaît néanmoins qu'il a connu quelques dysfonctionnements au moment de son lancement. Les problèmes sont désormais résolus.

Monsieur Olivier PEROUX, pour le syndicat FO, explique que des changements sont intervenus à la suite de problèmes qui se sont posés concernant le logiciel, mais précise que l'application de la réglementation n'est pas respectée par les services ou les directions qui en ont une interprétation différente.

Les agents ne comprennent pas que ce soit plus favorable dans un autre service que le leur. Cela signifie que certains responsables de service n'ont pas tenu compte de la réglementation, ce qui a généré d'autant plus de difficultés.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, entend que Chronotime est opérationnel et qu'il n'est plus nécessaire de remplir des tableaux Excel pour vérifier que les majorations d'heures sont justifiées.

Monsieur Gilles RENOIR confirme ne plus avoir d'alerte par rapport à ce logiciel. Cependant, si un agent constatait un dysfonctionnement qui ne serait pas lié à une mauvaise application de la réglementation, mais à Chronotime, il interviendrait. Pour l'instant, ce n'est pas le cas.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, a été interpellée par des agents du service éducation au sujet du temps de formation. Certains agents ont été formés durant 7 heures alors qu'ils devraient initialement travailler 1 heure 30 durant cette journée. Or, il leur a été indiqué qu'ils ne pourraient pas récupérer les heures.

Elle souhaite savoir si la note, dont elle donne lecture, respecte la réglementation : *« en cas de participation de l'agent à une formation payée par la Ville, aucun temps n'est dû ou à récupérer si celle-ci se déroule sur une journée travaillée, et ce, peu importe la durée journalière initialement travaillée. Le décompte se fait sur la base d'une journée et non sur la base d'un nombre d'heures »*.

Par ailleurs, un autre encart est intitulé « réunions syndicales », mais il n'est absolument pas question de réunions syndicales puisqu'il cible spécifiquement le congé pour formation syndicale. Elle cite : *« en cas de congé pour formation syndicale sur du temps travaillé, aucun temps n'est dû ou à récupérer, peu importe la durée journalière de cette journée initialement travaillée. En cas de congé pour*

formation syndicale sur des journées non travaillées, vous pourrez récupérer ce temps sur la base de sept heures ou solliciter le paiement de ces heures. »

Il existe donc une confusion entre les réunions syndicales et le congé pour formation syndicale. En outre, si une formation syndicale de 7 heures correspond à une journée durant laquelle un agent devait travailler 1 heure 30 ou une demi-journée, l'agent offre des heures à l'Administration.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT souhaite savoir si c'est réglementaire ou s'il s'agit au contraire d'une interprétation erronée de la réglementation diffusée par le biais d'une note à l'attention des agents.

Monsieur Gilles RENOIR répond que c'est l'application de ce qui figure dans la Charte formation présentée et validée en CST. La CGT prend l'exemple d'un agent qui travaille habituellement un temps inférieur à la journée de formation, mais c'est valable dans l'autre sens, c'est-à-dire que les ressources humaines ne demandent pas à un agent qui travaille plus de 7 heures par jour de récupérer le temps qu'il aurait dû effectuer en plus et qu'il n'a pas réalisé dans le cadre de la formation.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, en prend acte et informera les agents.

Elle ajoute qu'un agent qui travaille 1 heure 30 peut hésiter à accepter une formation d'une durée de 7 heures. Il est donc important de communiquer sur le sujet.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'il existe peu d'agents de la Direction de l'éducation qui ne travailleraient que 1 heure 30 par jour et à qui une formation de 7 heures serait proposée.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, évoque la journée du mercredi.

Tout agent a le droit d'être formé et l'Administration doit prendre garde à ne pas organiser des formations le jour où les agents travaillent 1 heure 30.

Madame Sylvie DURAND argue que l'Administration n'a pas toujours le choix des dates de formation.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, répète que cela constituera un frein à la formation.

Monsieur Benoit JAMONNEAU, pour le syndicat CGT, redit que la note est intitulée « réunions syndicales » alors que ce sont des congés pour formation syndicale. C'est problématique. Il ne comprend pas par qui cette note a été visée, car elle n'est pas réglementaire.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que la note a été visée par la direction des ressources humaines et que son intitulé sera modifié, car elle ne concerne que la formation et pas les réunions syndicales.

Madame Christel RAYNAUD-CAFFORT, pour le syndicat CGT, demande confirmation que lorsqu'une formation syndicale dure 7 heures et qu'un agent devait initialement travailler moins, il peut récupérer les heures.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme, sachant qu'il faut viser une certaine équité.

En l'absence d'autres questions diverses, **Madame Sylvie DURAND** remercie les élus du personnel pour leur participation et lève la séance.

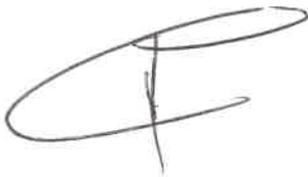
La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le 25.1.09/2024



La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité,
Monsieur Jacky GODARD

Le 25.1.09/2024



Le secrétaire adjoint,
Pour les représentants du personnel,
Monsieur Mathieu DURQUETY

Le 26.10.9/2024

