



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE

N° 2021_203

PROCÈS - VERBAL de la RÉUNION du 29 avril 2021

COMITÉ TECHNIQUE - CHSCT placé auprès du Centre de Gestion

Réunion réalisée en visioconférence

Assistent à la réunion :

Collège des représentants des employeurs :

M. Jean-Pierre ABEL,
M. William HANDEL,
M. Jean-Claude ROBERT (distanciel),
Mme Raphaële LANTHIEZ (distanciel),
M. Gilles DE COCKBORNE (distanciel),
Mme Claudine KOLUDZKI,

Collège des représentants des agents :

M. Laurent RIGAULT - CFDT, (distanciel),
Mme Maud JACQUOT – CFDT, (distanciel),
M. Olivier LELIEVRE – CFDT, (distanciel),
M. Eric BLAMPIED – CGT, (distanciel),
M. Christian MICHAUT - CGT (distanciel),
Mme Corinne HANAK – FO (distanciel),

M. Jean-Pierre ABEL est **Président**, M. William HANDEL est désigné **Secrétaire**, et M. Eric BLAMPIED – CGT, siège en qualité de **Secrétaire adjoint** du Comité Technique et **Secrétaire** du CHSCT.

Sont excusés :

Collège des représentants des employeurs :

M. Richard BRUGGER,
Mme Ghislaine BONNET
M. Jean-Jacques LAGOGUEY

Collège des représentants des agents :

M. Frédéric MICHEL – UNSA,
M. Christophe MICHELIN – UNSA.

Assistent à la séance sans voix délibérative :

Mme Nadège VECHIN-MARY responsable du CT / CHSCT, et Mme Armelle GUILVERT présentent les dossiers ; M. Julien BROUSSE responsable du service Santé et Sécurité au travail du CDG 10 assure la présentation de la partie CHSCT, et M. Aurélien BELIN (CDG10) assiste à la séance.

Le quorum étant atteint dans chaque collège, le Président du CT / CHSCT déclare ouverte ce jour à 14 heures 30, au siège du Centre de Gestion, la réunion du CT / CHSCT. La réunion se déroule dans le respect des règles sanitaires, en visioconférence pour une partie des participants et avec port du masque, distanciation physique et mise à disposition de gel hydro-alcoolique pour l'autre partie.

I - PARTIE COMITE TECHNIQUE

1) **Approbation du procès-verbal du CT / CHSCT du 18 mars 2021 :**

Les représentants du CT / CHSCT approuvent ce compte rendu à l'unanimité des représentants présents à cette date.

2) **Rappel :** L'avis du Comité Technique doit intervenir avant que la décision soit prise par la collectivité et avant qu'elle ne soit mise en application. **A défaut de saisine préalable** la procédure n'est pas respectée et en cas de recours la décision serait jugée irrégulière.

Les dossiers parvenus hors délai au secrétariat du Comité Technique :

Les représentants du CT / CHSCT ont décidé à l'unanimité que les dossiers parvenus hors délai au secrétariat ne doivent plus être présentés en réunion mais inscrits directement à l'ordre du jour du comité suivant.

3) **NOTE A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS :** Les membres du Comité Technique recommandent aux collectivités d'attendre la fin de la pandémie et un retour à la normale avant de réorganiser les services afin de ne pas aggraver les difficultés rencontrées par les agents.

4) **Conditions générales de fonctionnement et d'organisation des services :**

Compte tenu des informations transmises, après étude des dossiers, divers échanges et délibération, sous réserve que les agents aient été consultés au préalable, et que la réglementation soit respectée :

Les membres du Comité Technique émettent **UN AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collèges sur le dossier ci-après avec les remarques ci-dessous :**

NEUVILLE SUR SEINE	<u>Mise en place du règlement intérieur :</u> A l'article 4, il convient de reformuler l'article en tenant compte des dispositions réglementaires suivantes : - Entretien des EPI : <i>L'employeur qui assure le bon fonctionnement et le maintien dans un état hygiénique satisfaisant des EPI et vêtements de travail par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires. (Code du travail, article R4323-95)</i> - Usage des EPI : <i>Les EPI sont réservés à un usage personnel dans le cadre des activités professionnelles de leur attributaire. Toutefois, si la nature de l'équipement ainsi que les circonstances exigent l'utilisation successive de cet équipement de protection individuelle par plusieurs personnes, les mesures appropriées sont prises pour qu'une telle utilisation ne pose aucun problème de santé ou d'hygiène aux différents utilisateurs. les équipements de protection sont individuels. (Code du travail, article R4323-96)</i>
---------------------------	---

NEUVILLE SUR SEINE (suite)	A l'article 7, il convient d'ajouter le décès d'un enfant dans les faits qui ouvrent droit à des autorisations spéciales d'absence A l'article 22, il faut ajouter « le vapotage » à l'interdiction de fumer. Cette interdiction s'applique dans les mêmes conditions que l'interdiction de fumer.	Accusé de réception en préfecture 010-281000026-20210429-2021_203-AU Date de télétransmission : 18/05/2021 Date de réception préfecture : 18/05/2021
-------------------------------	--	---

LDG sur les critères de sélection des dossiers de promotion interne :

Les membres du Comité Technique émettent UN **AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège employeur et à la majorité des votants pour le collège agent :**

1 abstention du représentant de Force Ouvrière **sur le dossier ci-après** ; le syndicat FO fait la remarque suivante :

« le syndicat FO s'abstient sur les critères de promotion interne estimant que les 15 points accordés à l'autorité territoriale, représentant 13,64% du montant total des points pouvant être acquis par l'agent, seront accordés sur la base de critères totalement subjectifs et sans possibilité de contre poids de la part des organisations syndicales. »

CDG 10	Validation des LDG sur les critères de choix des dossiers présentés à la promotion interne pour toutes les collectivités affiliées. Ces critères ont été déterminés après plusieurs réunions en concertation avec les représentants des employeurs et les représentants du personnel (syndicat).
--------	---

5) LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG) mises en place par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

Ces LDG ont pour but de déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC et de fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels dans chaque collectivité. Elles sont définies par l'autorité territoriale et s'adressent aux agents.

Après étude des dossiers, échanges et délibération les membres du CT ont émis un **AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE des deux collèges** sur les dossiers des collectivités ci-après avec les remarques qui figurent en dessous :

Mise en place des LDG « PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS » dans les collectivités suivantes :

BEUREY BUXEUIL CHASEREY COURCELLES SUR VOIRE CRANCEY DOLANCOURT ESTISSAC	ETOURVY LAGESSE PARS LES CHAVANGES PLANTY POLISY THIEFFRAIN TURGY
---	--

Mise en place des LDG « **COMPLETES** » dans les collectivités suivantes :

(1) CC BAR SUR AUBE

(1) GERAUDOT

GRANDVILLE

(1) JESSAINS

(2) LA VILLENEUVE AU CHENE

LHUITRE

(1) SAINT BENOIST SUR VANNE

Remarques sur les dossiers de LDG :

- (1) Pour les avancements de grade, les nominations suite à concours ou la promotion interne certaines collectivités ont indiqué qu'elles souhaitent privilégier l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé : les membres du CT préconisent qu'il soit indiqué « le cas échéant », en effet quelquefois il n'y a pas d'examen.
- (2) Les communes qui ont prévu des LDG pour une durée autre que 6 ans devront ressaisir le CT pour avis sur le nouveau dossier à la fin de la période.

6) Mise en œuvre du RIFSEEP : rappels

A. MODIFICATION DE LA LOI n°84-53 : maintien en totalité pendant les Congés de maternité, de paternité, et d'adoption. Aussi il n'est plus possible de faire une retenue sur le régime indemnitaire d'un agent qui bénéficie de l'un de ces congés.

B. ABSENTEISME ET RIFSEEP : Lorsque les collectivités veulent suspendre le régime indemnitaire des agents en cas d'absence, les membres du Comité Technique préconisent d'appliquer le **décret n°2010-997** du 26 août 2010 relatif au régime de **maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat** qui prévoit que :

Le régime indemnitaire est maintenu en totalité pendant les Congés annuels, Congés pour Accident de service, et pour maladie professionnelle, qu'il suit le sort du traitement en Congé de Maladie Ordinaire, qu'il est suspendu, mais pas rétroactivement (les primes déjà versées restent acquises) pendant les Congés de Longue Maladie et de Longue Durée et qu'il est maintenu pendant les autres absences rémunérées et pendant les Congés de maternité, de paternité, et d'adoption, (cf. loi n°2019-828).

C. REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS : Une jurisprudence de la CJUE du 20 juin 2019 considère que si les agents contractuels **exercent un travail identique ou similaire compte tenu de la nature du travail, des conditions de formation et des conditions de travail**, le fait, que ces agents ne soient pas fonctionnaires, n'est pas une raison "objective" pour les exclure d'un dispositif de complément de rémunération.

En conséquence, restreindre le versement du régime indemnitaire aux agents contractuels qui ont une certaine ancienneté n'est pas conforme à la jurisprudence Européenne et cette décision serait annulée par le juge.

D. CIA et ABSENTEISME : L'absentéisme et le CIA ne peuvent pas être liés ; dans un arrêt du 31 août 2020 la Cour Administrative d'Appel de Versailles (requête n° 18VE04033), a jugé que supprimer le CIA d'un agent à cause de ses absences, revient à créer une nouvelle prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires d'état et c'est illégal. **Le versement du CIA ne doit pas tenir compte des absences mais uniquement des résultats des entretiens professionnels.**

Avis sur la MISE EN PLACE du RIFSEEP dans les collectivités suivantes :

Compte tenu des informations transmises, après étude des dossiers, divers échanges et délibération, sous réserve que les agents aient été consultés au préalable, les membres du Comité Technique émettent un **AVIS FAVORABLE** à l'unanimité du collège employeur et à la majorité des votants pour le collège agent (abstention des 2 représentants de la CGT sur tous les dossiers) :

SAINT NICOLAS LA
CHAPELLE

SUITE à l'avis du CT du 17 novembre 2020 :

Mise en place du RIFSEEP : avis favorable sans remarque.

7) Participation de l'employeur à la protection sociale (labellisation) :

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire en aidant les agents qui souscrivent un contrat labellisé.

Après étude des dossiers, échanges et délibération les membres du CT ont émis un **AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE** sur les dossiers suivants:

<i>Collectivités</i>	<i>Montant de la participation</i>	<i>Risque Santé ou Prévoyance</i>	<i>Versement à l'agent</i>
CHAPPES	10 € par agent par mois	PREVOYANCE	OUI
CLEREY	10 € par agent par mois	SANTE	OUI
DONNEMENT	10 € par agent par mois	SANTE	OUI
	10 € par agent par mois	PREVOYANCE	OUI

8) Suppressions d'emplois :

Nota: La modification du temps de travail d'un emploi à temps non complet correspond à la suppression d'un emploi avec un certain nombre d'heures et à la création d'un nouvel emploi avec un nouveau nombre d'heures de travail.

« La suppression d'emploi est soumise à l'avis préalable du CT. La modification d'un temps de travail de moins de 10% qui n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL n'est pas assimilée à une suppression d'emplois ».

Compte tenu des informations transmises, après étude des dossiers, divers échanges et délibération, sous réserve que les agents aient été consultés, les représentants du Comité Technique donnent un **AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE** sur les dossiers suivants :

<i>Collectivités</i>	<i>Emplois</i>	<i>Accord de l'agent</i>	<i>Ancien nombre d'heures</i>	<i>Nouveau nombre d'heures</i>
BUCHERES	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi d'agent du patrimoine au grade d'adjoint du patrimoine.	Oui	26h75	32h
CHATRES	<u>ANNUALISATION du temps de travail d'un emploi vacant :</u> Création d'un emploi d'adjoint technique ; temps de travail annualisé à raison de 6 mois à 39 heures.	Poste vacant	-	39h

DIERREY SAINT JULIEN	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi d'agent technique (l'agent effectue deux heures complémentaires toutes les semaines).	Oui	10h	12h
TRANNES	<u>Suppression d'emploi vacant suite à un départ en retraite :</u> 1 emploi d'agent technique chargé du nettoyage des locaux et de l'entretien courant.	Vacant	8h	-

II - PARTIE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Déclarations d'accidents de travail (<i>information</i>)			
Collectivité / Etablissement	Date et Heure	Descriptif	Grade
VILLEMoyenne	23/02/2021 à 15h30	L'agent ramassait des branches. En reculant il a chuté sur le côté droit. Lésions : épaule droite. Arrêt de travail depuis le 23 février et toujours en cours.	Adjoint technique (polyvalent)
BRIENNE LE CHATEAU	08/03/2021 à 15h15	L'agent a reçu une plaque d'égout sur le doigt. Lésions : annulaire main gauche. Arrêt de travail du 8 au 21 mars 2021. Préconisations employeur : port de gants	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
BARBEREY SAINT SULPICE	12/02/2021 à 11h15	L'agent sortait de la mairie pour se rendre au centre de loisir. Il a glissé sur une plaque de verglas. Lésions : hématome genou gauche / choc rotulien. Arrêt de travail du 12 février à ce jour (24/03). Préconisations employeur : mieux déneiger et saler les lieux de passages.	Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe
LA RIVIERE DE CORPS	18/02/2021 à 12h30	Pendant la pause déjeuner, l'agent a mis en place une activité sportive avec les enfants. Ils ont joué au football et il a marché sur la balle en mousse ; sa cheville a vrillé et il a ressenti une douleur et entendu un craquement. Lésions : cheville droite. Arrêt de travail du 18 au 26 février 2021.	Adjoint d'animation

La séance est levée à 15 heures 40.

Fait à SAINTE SAVINE, le 29 avril 2021,

Le Président du C.T. / C.H.S.C.T.,


Jean-Pierre ABEL



Le Secrétaire,



William HANDEL

Le Secrétaire adjoint du CT,

Eric BLAMPIED

Le Secrétaire du CHSCT,

Eric BLAMPIED

