



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

N° 2021_259

PROCÈS - VERBAL de la RÉUNION du 24 juin 2021

COMITÉ TECHNIQUE - CHSCT placé auprès du Centre de Gestion

Réunion réalisée en visioconférence

Assistent à la réunion :

Collège des représentants des employeurs :

M. William HANDEL,
M. Richard BRUGGER,
M. Jean-Claude ROBERT (distanciel),
Mme Ghislaine BONNET, (distanciel),
M. Jean-Jacques LAGOGUEY,
Mme Claudine KOLUDZKI,

Collège des représentants des agents :

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

M. William HANDEL est **Président**, M. Jean-Jacques LAGOGUEY est désigné **Secrétaire**, et M. Frédéric MICHEL – UNSA, siège en qualité de **Secrétaire adjoint** du Comité Technique et **Secrétaire** du CHSCT.

Sont excusés :

Collège des représentants des employeurs :

M. Jean-Pierre ABEL,
Mme Raphaële LANTHIEZ

Collège des représentants des agents :

Assistent à la séance sans voix délibérative :

Mme Armelle GUILVERT présente les dossiers ; M. Julien BROUSSE responsable du service Santé et Sécurité au travail du CDG 10 assure la présentation de la partie CHSCT.

Le quorum étant atteint dans chaque collège, le Président du CT / CHSCT déclare ouverte ce jour à 9 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

NOTES A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS :

L'avis du Comité Technique doit intervenir avant que la décision ne 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 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.

Dans le cadre de la pandémie, les membres du Comité Technique recommandent aux collectivités d'attendre la fin de cette période et un retour à la normale avant de réorganiser les services afin de ne pas aggraver les difficultés rencontrées par les agents.

1) Approbation du procès-verbal du CT / CHSCT du 20 mai 2021 :

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

2) 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** sur les dossiers ci-après dans les conditions indiquées ci-dessous :

**Communauté
de Communes
SEINE AUBE**

Un agent de la Communauté de Communes effectue le secrétariat des communes de CHATRES et MESGRIGNY à raison de 38 heures hebdomadaires sur les deux communes.

En contrepartie il perçoit des heures supplémentaires.

La collectivité propose de réorganiser le temps de travail en mettant en place des RTT pour ce service (accord de l'agent).

AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collèges.

CLEREY	<p>Révision du protocole sur le temps de travail et mise en place du régime des heures supplémentaires :</p> <p><u>AVIS FAVORABLE</u> à l'unanimité du collège employeur et</p> <p><u>AVIS FAVORABLE</u> à la majorité des votants pour le collège agent (1 voix contre : FO) avec les remarques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Le représentant de FO fait remarquer que le principe de libre administration des collectivités devrait dispenser les collectivités territoriales de réviser leurs protocoles d'accord sur le temps de travail. · Le représentant de la CGT fait remarquer que l'horaire d'été en période de canicule ainsi que la possibilité pour les agents d'ouvrir un CET ne sont pas mentionnés dans le dossier. · Les représentants de FO et de la CGT sont défavorables à une récupération des heures supplémentaires ou complémentaires <u>heures pour heures</u> ; ils considèrent que la récupération devrait être majorée dans les mêmes proportions que le paiement des heures supplémentaires.
Communauté de Communes du Nogentais	<p>Révision du protocole sur le temps de travail et mise en place du régime des heures supplémentaires :</p> <p><u>AVIS FAVORABLE</u> avec 5 voix pour et une abstention pour le collège employeur et</p> <p><u>AVIS FAVORABLE</u> à la majorité des votants pour le collège agent (1 voix contre : FO) avec les remarques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Le représentant de FO fait remarquer que le principe de libre administration des collectivités devrait dispenser les collectivités territoriales de réviser leurs protocoles d'accord sur le temps de travail. · Les représentants de FO et de la CGT sont défavorables à une récupération des heures supplémentaires ou complémentaires heures pour heures ; ils considèrent que la récupération devrait être majorée dans les mêmes proportions que le paiement des heures. · Les représentants de la CGT, de FO et de l'UNSA font remarquer que le dossier ne fait pas état des autorisations spéciales d'absence pour droit syndical et ne comprend pas les feuilles de congés.

3) 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 les avis suivants :

Mise en place des LDG « PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS » dans la collectivité suivante :

SAINT LYE

AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE du collège employeur

AVIS DEFAVORABLE A L'UNANIMITE pour le collège agent : 4 voix contre (2 CGT, 1 FO, 1 UNSA) et 2 abstentions (CFDT) : les critères sont trop nombreux et trop complexes compte tenu du nombre d'agents de la collectivité.

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

BOUILLY

CC ARCIS MAILLY RAMERUPT

CUSSANGY

(1) PARS LES ROMILLY

(1) VAILLY

Après étude des dossiers, échanges et délibération les membres du CT ont émis des AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE des deux collèges sur les dossiers ci-dessus assortis de la remarque suivante pour les deux derniers :

- (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.

Mise en place des LDG d« COMPLETEES » dans les collectivités suivantes :

ARCIS SUR AUBE

MERREY SUR ARCE

SDEDA

S.I.V.O.S. DE MONTAULIN - ROUILLY ST LOUP - RUVIGNY

VOIGNY

AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE des deux collèges.

4) 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) :

BOUILLY	Mise en place du RIFSEEP : avis favorable <u>avec une remarque</u> : Les écarts entre le montant minimum des groupes C1 et C2 semblent trop importants. Le montant minimum du groupe inférieur pourrait être augmenté pour se rapprocher du groupe supérieur.
DONNEMENT	
SDEDA	<u>Mise à jour du RIFSEEP</u> : Modification de l'attribution du RIFSEEP pour les agents qui bénéficient d'un CLM fractionné: Avis favorable avec la remarque suivante : Le dossier serait plus lisible si dans la colonne « IFSE maintenue » il était indiqué : « non maintenu » au lieu de laisser en blanc.

5) 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 ces dossiers :

<p>Communauté de Communes de la région de BAR SUR AUBE</p>	<p><u>Annulation de la suppression de deux emplois de maitres nageurs :</u> Le 20 janvier 2020 le comité technique avait donné un avis favorable sur ce dossier, et la Communauté de Communes a supprimé le service et les emplois. Le service avait été délégué à une société privé et les deux agents concernés ont été mis à disposition de cette entreprise. Il convient donc de régulariser ce dossier en annulant cette suppression de service et la suppression des deux emplois de maitres nageurs à temps complets occupés par : 1 éducateur des APS principal de 2^{ème} classe, 1 éducateur des APS.</p>	<p>Pour information des représentants du Comité technique</p>
---	--	--

Collectivités	Emplois	Accord de l'agent	Ancien nombre d'heures	Nouveau nombre d'heures
<p>BARBUISE</p>	<p><u>Diminution du temps de travail :</u> 1 emploi d'ATSEM principal de 2^{ème} classe : diminution sur avis médical. L'agent demande à travailler sur les horaires de la classe, pour ne plus effectuer de ménage comme préconisé par les médecins. Le maire est d'accord avec le nouveau temps de travail mais les horaires pourront varier en fonction des nécessités du service et des besoins de la collectivité. <u>Remarque :</u> La modification du temps de travail ne doit pas intervenir avant que l'agent soit susceptible de reprendre le service avec aval de la commission médicale départementale et du médecin de prévention. La collectivité devra veiller à ce que le planning proposé soit validé par ces instances.</p>	<p>Oui</p>	<p>22,75h</p>	<p>19,9h</p>
<p>Communauté de Communes de la région de BAR SUR AUBE</p>	<p><u>Suppression d'emplois vacants /avancement de grade</u> 1 emploi de secrétaire de mairie au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe. 1 emploi d'agent de déchèterie au grade d'adjoint technique.</p>	<p>Oui Oui</p>	<p>17h30 35h</p>	<p>- -</p>

Communauté de Communes du CHAOURCOIS et du VAL d'ARMANCE	<p><u>Diminution du temps de travail :</u> 1 emploi d'adjoint administratif voit son temps de travail passer de 15 heures hebdomadaires à 10 heures hebdomadaires ce qui conduit la durée totale de travail de l'agent de 40 à 35 heures. Diminution totale de 5 heures hebdomadaires.</p> <p>L'agent a proposé un planning différent de celui présenté par la collectivité mais on ne sait pas s'il est accepté.</p>	Oui	15h	10h
Communauté de Communes SEINE AUBE	<p><u>Diminution du temps de travail :</u> 1 emploi de secrétaire de mairie au grade d'adjoint administratif.</p> <p><u>L'agent a demandé à quitter le secrétariat de la commune de Plancy l'Abbaye pour prendre un poste à GOURGANCON commune où il réside. Il a été informé que son nouveau temps de travail ne lui permettrait plus d'être affilié à la CNRACL, et l'agent maintient sa demande.</u></p>	Oui	35h	19h
	<p><u>Diminution du temps de travail :</u> 1 emploi d'assistante administrative au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.</p> <p><u>L'agent est affecté à la commune de MERY SUR SEINE ou il occupe un emploi d'agent responsable du pôle culture communication et patrimoine qui va passer de 5 heures à 35 heures. Son temps de travail total reste le même sur les 2 collectivités.</u></p>	Oui	35h	5h
MAILLY LE CAMP	<p><u>Suppression d'un emploi et augmentation du temps de travail de 4 autres emplois pour compenser :</u> La commune supprime 1 emploi d'agent de crèche pouvant être occupé par un agent social ou agent social principal de 2^{ème} classe ou un adjoint technique ou technique principal de 2^{ème} classe. (l'agent recruté sur le poste a démissionné et la commune ne trouve pas de candidat).</p> <p><u>Augmentation du temps de travail de :</u> <u>2 emplois</u> d'agents de crèche occupés par 2 agents du grade d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe, <u>1 emploi</u> d'agent de crèche occupé par 1 agent du grade d'agent social, <u>1 emploi</u> d'agent technique de crèche.</p> <p><i>Les augmentations de temps de travail compensent en partie la suppression du premier emploi.</i></p>	Vacant	22h30	-
		Oui	30h	35h
		Oui	30h	35h
		Oui	20h	27h30

MARIGNY LE CHATEL	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi d'ATSEM principal de 2 ^{ème} classe voit son temps de travail augmenter suite au départ d'un autre agent.	Oui	27h	35h
	<u>Diminution du temps de travail :</u> 1 agent d'entretien des locaux communaux au grade d'adjoint technique demande à diminuer son temps de travail sur préconisation médicale. (L'agent perçoit une pension d'invalidité).	Oui	25h	15h
MERY SUR SEINE	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi de bibliothécaire au grade d'adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe devient un emploi de responsable du pôle culture communication et patrimoine et passe de 5 à 35 heures. (l'emploi d'assistante administrative au grade d'adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe occupé par la même personne à la Communauté de Communes SEINE AUBE passe de 35 à 5 heures).	Oui	5h	35h
SDEDA	<u>Suppression d'emplois vacants /avancement de grade :</u> 1 emploi de rédacteur territorial principal de 2 ^{ème} classe, 2 emplois d'adjoints d'animation principaux de 2 ^{ème} classe, 2 emplois d'adjoints administratifs. <u>Suppression d'un emploi vacant suite au départ d'un agent :</u> 1 emploi d'ingénieur (remplacé par un agent de la filière administrative).	Vacants	35h	-
Syndicat intercommunal du VAUDOIS	<u>Modification du tableau des effectifs :</u> 1 emploi d'agent social chargé des repas et de la propreté des locaux (l'agent est recruté sur l'emploi de 18 heures créé précédemment).	Vacant	2h	-
Syndicat scolaire de BERCENAY CHENEGY MARAYE	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi d'agent de surveillance cantine et garderie et entretien de l'école.	Oui	17h30	19h35
VAUCHASSIS	<u>Augmentation du temps de travail :</u> 1 emploi de secrétaire de mairie au grade d'adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe. (augmentation de la charge de travail)	Oui	26h	35h

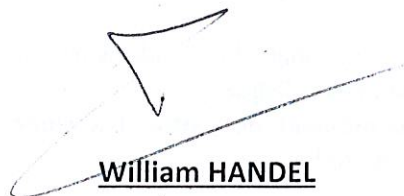
II - PARTIE HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

6) Déclarations d'accidents de travail (information)			
<i>Collectivité / Etablissement</i>	<i>Date et Heure</i>	<i>Descriptif</i>	<i>Grade</i>
Communauté de Communes de BAR SUR AUBE	21/01/2021 à 7h30	<p>L'agent rangeait des bidons d'huile dans le garage avec ses collègues. Au moment de partir, il a chuté dans la fosse derrière lui.</p> <p><u>Lésions</u> : contusions sur les coudes et poignets</p> <p><u>Pas d'arrêt de travail.</u></p> <p><u>Mesures prises</u> : installation d'une protection pour recouvrir la fosse.</p>	Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe titulaire - conducteur et mécanicien
	21/04/2021 à 10h30	<p>Au cours de la tournée des sélectifs l'agent a ressenti une forte douleur derrière l'omoplate en chargeant des sacs dans la benne du camion.</p> <p><u>Lésions</u> : scapulaire droite, déchirure musculaire probable.</p> <p><u>Arrêt de travail</u> : 6 jours.</p> <p><u>Mesures prises</u> : échauffement musculaire à la prise de poste.</p>	Adjoint technique / agent de collecte des déchets
LA RIVIERE DE CORPS	29/04/2021 à 11h15	<p>En voulant monter sur la tondeuse John Deere pour tondre les pelouses derrière la mairie, l'agent a glissé et son genou gauche a vrillé ; il a ressenti une forte douleur.</p> <p><u>Lésions</u> : genou gauche.</p> <p><u>Arrêt de travail initial</u> : 4 jours (du 30/04 au 03/05/2021).</p>	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
SAINT GERMAIN	08/04/2021 à 16 h	<p>L'agent effectuait des travaux de peinture dans la salle de motricité à l'école maternelle. Il s'est fait mal au dos en soulevant le pot de peinture.</p> <p><u>Lésions</u> : dos.</p> <p><u>Arrêt de travail</u> : du 12/04 au 06/06/2021</p>	Adjoint technique contractuel

La séance est levée à 11 heures 50.

Fait à SAINTE SAVINE, le 24 juin 2021,

Le Président du C.T. / C.H.S.C.T.,



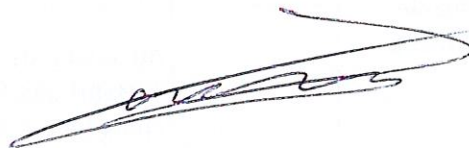
William HANDEL

Le Secrétaire,



Jean-Jacques LAGOGUEY

Le Secrétaire adjoint du CT,
et Secrétaire du CHSCT,



Frédéric MICHEL