

N° 2022_
PROCÈS - VERBAL de la RÉUNION du 28 AVRIL 2022
COMITE TECHNIQUE / CHSCT placé auprès du Centre de Gestion
Réunion réalisée en présentiel et en visioconférence

Assistent à la réunion :

Collège des représentants des employeurs :	Collège des représentants des agents :
M. Jean-Pierre ABEL M. Jean-Claude ROBERT (distanciel), M. Jean-Jacques LAGOGUEY M. Denis MAILIER Mme Claudine KOLUDZKI	Mme Maud JACQUOT – CFDT Mme Nathalie BEER - CFDT M. Eric BLAMPIED – CGT (distanciel) M. Christian MICHAUT- CGT (distanciel) Mme Corinne HANAK– FO (distanciel) M. Frédéric MICHEL – UNSA.

M. ABEL est nommé 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 :	Collège des représentants des agents :
M. Richard BRUGGER M. William HANDEL Mme Ghislaine BONNET Mme Raphaële LANTHIEZ	M. Olivier LELIEVRE – CFDT Mme Monique VARENNE - CFDT

Assistent à la séance sans voix délibérative :

Mme Yamina MEJDOUB présente les dossiers, et assure la présentation de la partie CHSCT.

Mme Rachel MALITTE assiste également la présentation des dossiers.

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

NOTES A L'ATTENTION DES EMPLOYEURS :

L'avis du Comité Technique doit intervenir avant la prise de décision par la collectivité et avant la mise en application. **A défaut de saisine préalable** la procédure n'est pas respectée et en cas de recours la décision pourrait être annulée.

Les représentants du CT / CHSCT ont décidé à l'unanimité que **les dossiers parvenus hors délai** au secrétariat seront 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 24 mars 2022

Les membres du CT / CHSCT approuvent à l'unanimité ce PV.

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

2.1 DIVERS

- **BRIENNE LE CHATEAU** : Convention de mise à disposition

AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collègues.

- **LES NOES PRES TROYES** : Télétravail

AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collègues.

- **SDEA** : Forfait Mobilités

AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collègues.

2.2 Protocole d'accord sur le temps de travail (1607h)

- **FOUCHERES**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collègue employeur.

AVIS FAVORABLE à la majorité des votants du collège des agents : 5 voix pour (2 CFDT, 2 CGT, 1 UNSA) et 1 voix contre (FO) au motif de la libre administration des collectivités avec l'observation suivante :

Au niveau des autorisations spéciales d'absence, les jours octroyés pour le décès des ascendants sont à ajouter.

Lorsque l'enfant décédé est âgé de plus de 25 ans, l'agent public bénéficie d'une ASA de 5 jours ouvrables.

Lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, la loi prévoit :

- une ASA de 7 jours ouvrés* ;

- une ASA « complémentaire » de 8 jours qui peut être fractionnée et prise dans le délai d'un an suivant le décès de l'enfant.

Ces dispositions s'appliquent également aux agents publics qui ont perdu une personne de moins de 25 ans à leur charge effective et permanente.

3. Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Pour rappel, la loi n°84-53 prévoit le maintien du régime indemnitaire en totalité pendant les Congés de maternité, de paternité, et d'adoption. Il n'est plus possible de faire une retenue sur le régime indemnitaire d'un agent qui bénéficie de l'un de ces congés.

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).

REGIME INDEMNITAIRE DES CONTRACTUELS : la jurisprudence considère que les agents contractuels qui exercent un travail identique ou similaire ne peuvent être exclus du régime indemnitaire uniquement parce qu'ils ne sont pas fonctionnaires.

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.

CIA et ABSENTEISME : L'absentéisme et le CIA ne peuvent pas être liés ; 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.

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 :

➤ **SIVOS VOUAMONT**

Sursis à statuer dans l'attente de précision : les membres du CT ne comprennent pas :

- Les contractuels sont exclus du dispositif,
- Les minimas sont à zéro,
- La suppression de l'IFSE et du CIA dans le cas des congés de maternité, paternité, d'adoption et congé parental.

➤ **RIGNY LE FERRON**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège employeur

AVIS FAVORABLE à la majorité des votants du collège des agents : 4 voix pour (2 CFDT, FO, UNSA) et 2 abstentions (CGT) avec les remarques suivantes : *le choix du critère "ancienneté" n'est pas lié à la fonction et lorsque la collectivité ne précise pas de montant minimum, ce sont les minimums de l'Etat qui s'appliqueront ;*

4. Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) mises en place par la loi 2019-828 du 6 août 2019

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

➤ **SDDEA : PROMOTION ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège employeur

AVIS FAVORABLE à la majorité des votants du collège des agents : 4 voix pour (2 CFDT, UNSA, FO), 2 abstentions (CGT) avec l'observation suivante :

Revoir la formulation du terme "Appel à volontariat de la collectivité" qui peut être mal interprétée par les agents.

➤ **MACHY : LDG « COMPLETES »**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège employeur

AVIS FAVORABLE à la majorité des votants du collège des agents : 5 voix pour (2 CFDT, UNSA, FO), 2 abstentions (CGT) avec l'observation suivante :

Pour plus de transparence et de lisibilité pour les agents, il serait pertinent d'indiquer les références des délibérations présentent dans la partie II - Etat des lieux.

➤ **VILLY LE BOIS : LDG « COMPLETES »**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité des deux collèges.

➤ **BARBEREY SAINT SULPICE : LDG « COMPLETES »**

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège employeur

AVIS FAVORABLE à la majorité des votants du collège des agents : 4 voix pour (2 CFDT, UNSA, FO), 2 abstentions (CGT) avec l'observation suivante :

L'entretien professionnel doit être un moment d'échanges notamment pour ce qui est de la fixation des objectifs.

5. Suppressions d'emplois et Augmentations/Diminutions du temps de travail

Après étude des dossiers, divers échanges et délibération, les représentants du Comité Technique donnent un **AVIS FAVORABLE A L'UNANIMITE** sur les dossiers suivants :

- **EGUILLY SOUS BOIS** - Augmentation du temps de travail de la Secrétaire (Grade : Adjoint Administratif) à compter du 01/06/2022 – Passage des heures de l'AFR à la Commune.
- **CHERVEY** - Augmentation du temps de travail de la Secrétaire (Grade : Adjoint Administratif) à compter du 01/06/2022 - Passage des heures de l'AFR à la Commune.
- **SIDEVO** - Augmentation du temps de travail de la Secrétaire (Grade : Adjoint Administratif) à compter du 01/04/2022 - Départ d'une secrétaire.
- **BUXIERES SUR ARCE** - Augmentation du temps de travail de la Secrétaire (Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe) à compter du 01/06/2022 - Passage des heures de l'AFR à la Commune.
- **VILLE SUR ARCE** – Augmentation du temps de travail de la Secrétaire (Adjoint Administratif Principal de 1^{ère} Classe) à compter du 01/06/2022 - Passage des heures de l'AFR à la Commune.
- **PROVERVILLE** - Augmentation du temps de travail de l'Adjoint Technique à compter du 01/06/2022.
- **CHAMOY** - Augmentation du temps de travail de l'Agent Polyvalent des services techniques (Adjoint Technique) à compter du 01/06/2022 – Augmentation des missions dues à une population grandissante.

- **PLANCY L'ABBAYE** - Diminution du temps de travail de l'Adjoint Technique à compter du 01/04/2022 pour cause de baisse d'activité.

- **SDDEA** - Suppression du grade d'Attaché à compter du 01/06/2022 pour cause de poste pourvu par un salarié de la Régie SDDEA (privé).
- **SIDEVO** - Suppression du grade d'Adjoint Administratif à compter du 28/09/2022 pour cause de fin de contrat.
- **SDEA** – Suppression des emplois suivants au 01/06/2022 :
 - Attaché (Chef du Service administratif et Comptable pour cause de départ en retraite pour invalidité.
 - Agent de Maîtrise Principal (Chef du Secteur) pour cause de départ en retraite.
 - Adjoint Administratif de 2^{ème} classe (Secrétaire Comptable) pour cause de mutation de l'agent.

6. Protection sociale : 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 :

- **SYNDICAT DEPART** – Participations de 30 € par mois pour le risque santé et 15 € par mois pour la prévoyance versées directement aux agents.

- **PROVERVILLE** - Participation de 10 € par mois pour le risque santé versée directement aux agents.

7. Avis sur la gestion du temps de travail des agents annualisés en maladie suite à la sollicitation de plusieurs collectivités

La gestion de la maladie pour les agents dont le temps de travail est annualisé pose de plus en plus questions de la part des employeurs et des agents.

En effet, selon la posture prise par l'employeur et la période où le congé de maladie est octroyé, le temps de travail et de récupération peut être différent.

L'annualisation consiste à augmenter le temps de travail de l'agent pendant les périodes de haute activité et à le libérer lors des périodes creuses tout en maintenant une rémunération identique tout au long de l'année, en fonction des besoins du service.

Par exemple, sur certains cycles de travail (cycles scolaires et périscolaires notamment) les agents annualisés effectuent un nombre d'heures de travail supérieur à leur base de rémunération pendant le temps scolaire ou de vacances scolaires.

Ce dépassement horaire génère des jours de « récupération » qui sont restitués par la suite pendant les périodes de faible activité.

Ainsi, dans le cas d'une annualisation basée sur le rythme scolaire, les vacances scolaires des agents annualisés sont constituées :

- de jours travaillés,
- de jours de congés annuels,
- de jours de récupération.

Il est nécessaire de tenir des plannings individuels stricts qui formalisent très clairement les différents temps des agents annualisés :

- les temps pendant lesquels l'agent travaille,
- les congés annuels (au sens du décret du 26 novembre 1985 précité),
- les temps de récupération.

En fonction de la position dans laquelle va se trouver l'agent, les incidences juridiques en matière de gestion des absences (maladie et/ou de congés de maternité-paternité) ne seront pas les mêmes.

A ce jour, les tribunaux ont émis deux jugements sur ce thème :

- Cour administrative d'appel de Nancy, 17 juin 2003, n° 98NC00208, Centre hospitalier de Belfort,
- Conseil d'Etat, 4 novembre 2020, n°426093, Syndicat local départemental de la FSU territoriale du département d'Indre-et-Loire,

Face à cette jurisprudence, le CT souhaite se prononcer en émettant un avis qui sera transmis à l'ensemble des collectivités :

Les membres du CT sont d'avis -pour une facilité de gestion- de retenir qu'en cas d'arrêt maladie, les absences sont regardées comme valant service accomplis en vertu de la jurisprudence de la cour administrative d'appel n°98NC00208 du 17 juin 2003.

En tout état de cause, il appartient à la collectivité de retenir la gestion souhaitée et de la borner au moyen d'une délibération ou d'un avenant au protocole du temps de travail.

AVIS FAVORABLE à l'unanimité du collège des agents.

AVIS FAVORABLE à la majorité du collège employeur avec 1 abstention de Mme KOLUDZKI au motif de l'application de l'arrêt du Conseil d'Etat du 4 novembre 2020. Elle souhaite préciser que dans le cas contraire, il sera nécessaire pour l'employeur d'apporter toutes les précisions d'accord dans un règlement du temps de travail de la collectivité.

II. PARTIE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

8. Déclarations d'accidents de travail (information)			
Collectivité / Etablissement	Date et Heure	Descriptif	Grade
LES RICEYS	10/03/2022 9H30	En déplaçant une plaque de béton, l'agent s'est fait mal au dos	
VERRIERES	Initial 21/09/2021 10H45	En descendant les escaliers, l'agent a avancé son pied trop sur l'arrête de la marche et a chuté en avant. L'agent est en arrêt depuis le 22 septembre 2021. Imputabilité : oui Siège des lésions : Epaule gauche Lésions : Luxation – Entorse - Foulure	Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} Classe
SAINT GERMAIN	21/03/2022 12H45	L'agent s'apprêtait à sortir du bâtiment du service d'animation et jeunesse. En descendant les marches de l'escalier du hall d'entrée du bâtiment, l'agent a chuté et est tombé sur le côté gauche se blessant le pied, le genou et la main gauche. Imputabilité : oui Arrêt de travail de 3 jours Préconisations : Main courante dans l'escalier.	Adjoint Administratif Principal de 2 ^{ème} Classe

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h05.

Fait à SAINTE SAVINE, le 28 avril 2022,

