



SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

COMITE TECHNIQUE

Procès-verbal de la réunion du 4 décembre 2020

Étaient présent(e)s en qualité de représentant(e)s de la collectivité :

- Monsieur Marc MAIGNÉ, Président,
- Monsieur David LOUTREUIL, titulaire
- Madame Amandine MOUILLERON, titulaire
- Madame Jacqueline CHEVALLIER, titulaire
- Madame Marie-Christine BELLOC, suppléante, en remplacement de Mme VIGNERON
- Monsieur Lionel LOISEAU, suppléant, n'ayant pas voix délibérative

Étaient présent(e)s en qualité de représentant(e)s du personnel :

- Monsieur Ludovic BOURDON, titulaire
- Madame Marie GUENAUT, titulaire
- Madame Christine LE GOFF, titulaire
- Madame Laurence FONTENAUD, titulaire
- Madame Marjorie HILLAIRET, suppléante, en remplacement de M. GRAS

Étaient absent(e)s et excusé(e)s :

- Madame Frédérique VIGNERON, titulaire, remplacée
- Monsieur Olivier GRAS, titulaire, remplacé

Étaient absent(e)s :

Étaient présentes en qualité d'experts :

- Madame Nancy HENRY, directrice générale des services
- Madame Claudie BERTIN, chargée de gestion des ressources humaines

Le quorum étant atteint dans chacun des collèges, Monsieur le président déclare la séance ouverte à 14H00. Il indique qu'avec cette nouvelle mandature, il souhaite que s'installe un dialogue et que la progression se fasse ensemble.

Il fait un aparté afin de communiquer un bilan rapide de l'évolution de la situation sanitaire dans l'agglomération.

Puis, il procède à l'énumération de l'ordre du jour :

1/ Bilan social 2019

Le bilan social 2019 a été présenté en commission RH le 09 novembre dernier.

A titre de comparaison, Madame Guénaut demande que les synthèses du bilan social 2017 soient transmises aux représentants du personnel (nouvellement élus).

En matière d'absentéisme, il est indiqué que le taux d'absentéisme à Nieul-sur-Mer est anormalement bas par rapport au taux national. Il est précisé également qu'un bilan de l'absentéisme sera présenté au cours du 1^{er} semestre 2021.

Madame Hillairet s'interroge sur les types de dépenses effectuées en matière de handicap.

Il s'agit de différents équipements (matériels, équipements de protection individuelle, etc...) achetés afin d'équiper les services dans le cadre du document unique.

Il n'y a pas d'autres observations.

Le bilan social 2019 est soumis à l'avis des membres du comité technique :

- Le collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité
- Le collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité

2/ Plan de formation triennal

Il est constaté qu'en règle générale, les agents ont le choix parmi les formations proposées par le CNFPT. Ce qui pose problème, ce sont les nombreuses annulations du CNFPT pour des raisons d'effectifs ou autres.

Madame Henry précise qu'en analysant le plan de formation, certes le CNFPT annule des formations, mais on a aussi des annulations du fait de la collectivité pour des raisons de service ou bien des agents pour des raisons personnelles. Les chefs de services ont été sensibilisés sur la programmation des formations afin qu'il soit mieux tenu compte des nécessités de service.

Dans certains corps de métiers et en particulier l'enfance/jeunesse, l'offre proposée est récurrente.

Il est également fait état du manque de qualité de l'offre proposée en matière de formation à distance.

Se pose alors la question de savoir si d'autres organismes peuvent être sollicités.

Il est indiqué que c'est déjà le cas pour certaines formations mais que se pose le problème de l'enveloppe budgétaire. Des partenariats ont été tentés avec d'autres collectivités, mais c'est extrêmement verrouillé. Très peu d'échanges ont eu lieu.

Madame Moulleron demande si les élus ne pourraient pas intervenir auprès de leurs homologues à la CDA afin de les sensibiliser.

Monsieur le maire demande qu'une note sur ce sujet soit rédigée afin qu'il puisse saisir le bureau communautaire.

Madame Moulleron demande si les agents ont accès à SAFIRE (offre de formation interministérielle). La réponse est non.

Madame Fontenaud demande où en sont les formations en interne qui ont été proposées ainsi que les formations en matière de premiers secours .

Madame Henry indique que tout a été perturbé du fait du COVID-19, mais que c'est en cours.

Il est également précisé qu'un travail est en cours afin qu'un lien puisse se faire entre les fiches bilan complétées par les agents à leur retour de formation et les chefs de service.

Le plan de formation va être mis à jour afin de tenir compte des MOOC effectués en 2020.

Il n'y a pas d'autres observations.

Le plan de formation triennal est soumis à l'avis des membres du comité technique :

- Le collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité
- Le collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité

3/ Information concernant la mise en place du télétravail

La question de la mise en place du télétravail au sein de la collectivité a été soumise à la commission des ressources humaines et a reçu un avis favorable. Une étude est en cours afin de recenser les différents postes qui pourraient être concernés, les besoins en temps et en matériels, et de rédiger une charte pour une mise en place envisagée avant le 30 juin 2021.

4/ Examen des questions posées par les représentants du personnel

4-1 : Contrat groupe mutuelle

Une renégociation est demandée par les représentants du personnel.

Un bref historique du contrat groupe actuel liant la commune à APIVIA est effectué.

Il est indiqué que cette renégociation était prévue pour 2020 mais n'a pu avoir lieu du fait de la crise sanitaire.

Elle est reportée à 2021.

Madame Fontenaud demande à ce que des réunions d'informations soient prévues afin de présenter l'offre retenue ce qui permettrait peut-être d'attirer plus d'agents. Ce à quoi il lui est répondu que cela avait déjà été fait lors de la mise en place du contrat avec APIVIA.

4-2 : Entretien des tenues de travail

Les représentants du personnel demandent s'il serait possible d'envisager la prise en charge par la collectivité du nettoyage des vêtements de travail des agents du centre technique municipal (environ 15 agents).

Cette question ayant déjà été évoquée lors d'un précédent comité technique, une étude comparative est en cours.

Des devis ont été demandés auprès de trois entreprises.

Après différents échanges, il est convenu de se rapprocher également de la société ELIS.

4-3 : Manque de personnel

Les représentants du personnel évoquent les problèmes de non remplacement d'agents placés en arrêt de travail qui conduisent à une surcharge de travail pour les autres agents.

Madame Henry rappelle que des règles ont été précédemment instaurées en matière de remplacement, prenant en compte d'une part, le type de poste concerné, et d'autre part la durée de l'absence. Tout est mis en œuvre pour que ces règles soient respectées. Cependant, il est de plus en plus compliqué de recruter des agents remplaçants. C'est le cas dans toutes les collectivités. Une bourse de l'emploi avait été évoquée à l'échelle de la CDA, mais n'a pu être mise en place du fait du faible nombre de candidatures reçues par les collectivités.

Il avait été également envisagé de travailler en mode dégradé et donc ne faire que l'essentiel. En effet, certains agents trouvaient qu'il y avait une perte de temps à former le(s) remplaçant(s).

La commission des ressources humaines a constaté un manque d'effectifs.

Il est demandé qu'une étude permettant de définir le nombre d'effectifs manquants soit réalisée. Celle-ci pourrait comporter l'évaluation des missions par service et préciser de quelle façon pourrait être mis en place le mode dégradé.

4-4 : Prime COVID

Les représentants du personnel demandent l'attribution de la prime COVID aux agents de la commune pour le temps de travail supplémentaires que la crise sanitaire a engendré.

Madame Henry indique qu'un état retraçant le travail effectué par tous les agents de la commune pendant le premier confinement met en évidence qu'aucun agent n'a travaillé plus que son temps de travail habituel, mais plutôt moins.

Cependant, des agents, en particulier ceux du service enfance/jeunesse, ont été effectivement plus exposés que d'autres au risque sanitaire et la question peut donc en effet se poser pour ces agents-là.

Le versement d'une prime COVID aux agents du service enfance/jeunesse, au regard de leur exposition au risque sanitaire, est soumis à l'avis des membres du comité technique :

- Le collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité
- Le collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité

Monsieur le président indique que ses modalités d'attribution seront débattues au prochain bureau municipal le mardi 8 décembre prochain.

4-5 : Prime de direction ALSH

Les représentants du personnel demandent la revalorisation du montant attribué aux agents effectuant la direction de l'ASLH à titre occasionnel pendant les vacances scolaires.

Madame Fontenaud fait état d'un montant de 17 € versé à un agent pour une semaine de direction.

Madame Bertin indique que le montant actuellement versé à un directeur occasionnel est de 105 € pour un mois de direction. Elle rappelle l'historique de cette compensation et comment ce montant a été défini.

Madame Mouilleron demande si les missions exercées par les agents pendant ces directions occasionnelles sont les mêmes que celles de l'agent qui exerce la direction tout au long de l'année.

Madame Fontenaud indique tout est préparé en amont. En revanche, les responsabilités sont les mêmes.

Madame Chevallier demande si la fiche de poste des agents concernés fait état du versement de cette indemnité, car dans ce cas, elle devrait être intégrée dans le RIFSEEP.

La revalorisation du montant versé aux agents effectuant la direction de l'ALSH à titre occasionnel est soumise à l'avis des membres du comité technique :

- Le collège des représentants de la collectivité émet un avis favorable à l'unanimité
- Le collège des représentants du personnel émet un avis favorable à l'unanimité

Monsieur le président indique que le montant de la revalorisation sera étudié au prochain bureau municipal le mardi 8 décembre prochain.

4-6 : Prime d'insalubrité

Les représentants du personnel demandent le versement de la prime d'insalubrité notamment aux agents du service de la propreté urbaine.

Madame Henry indique que la notion d'insalubrité est encadrée par les textes et concernent les agents travaillant dans les égouts, les centres de tri. Les agents du service propreté urbaine de la commune ne sont donc pas concernés par cette prime eu égard aux missions qu'ils exercent. Elle rappelle également qu'il n'est pas possible de verser de nouvelles primes du fait de la mise en place du RIFSEEP.

Madame Chevallier demande si les agents remplissent une fiche de nuisances tous les ans.

Madame Henry répond négativement. Elle précise que les agents de la propreté urbaine sont polyvalents et interviennent également sur les services espaces verts et voirie.

Madame Le Goff signale qu'il est fréquent d'avoir à ramasser des animaux morts.

Madame Henry indique qu'un agent de la CDA est affecté à cette mission mais qu'il est difficile de faire appel à lui compte tenu du nombre de communes rattachées.

Sur ce dernier point, il va être pris attache auprès du responsable du CTM et de l'assistant de prévention afin de déterminer quels types de protections individuelles pourraient être envisagés.

La question est renvoyée à un comité technique ultérieur.

4-7 : Indemnité de déplacement

Les représentants du personnel demandent la revalorisation du montant de l'indemnité de déplacement versée aux agents du service enfance/jeunesse ayant des fonctions itinérantes.

Il est rappelé que le montant actuellement versé aux agents effectuant leurs déplacements en voiture est de 210 € pour l'année, correspondant au montant maximum prévu par les textes.

Madame Henry indique qu'il est question de porter le montant maximum de cette indemnité à 615 €. Cependant, l'arrêté correspondant n'est toujours pas publié au journal officiel.

Il est également demandé si cette indemnité peut également être versée aux agents se déplaçant en vélo ou tout moyen autre que la voiture.

Une réponse sera apportée lors d'un futur comité technique après étude des textes correspondants.

4-8 : Revalorisation du Complément Indemnitaire Annuel

Les représentants du personnel demandent la revalorisation du CIA.

Monsieur le président indique que ce type de demande nécessite une étude globale à présenter au bureau municipal et qu'il est trop tard pour que cela puisse intervenir en 2021.

Madame Henry rappelle que dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, tous les agents de catégorie C ont vu leur régime indemnitaire augmenter.

4-9 : Constat – Inégalités (téléphones, ordinateur)

Les représentants du personnel indiquent que les agents se rendant sur leurs chantiers ne sont pas joignables hormis par l'intermédiaire de leur téléphone portable personnel. Cela pose donc des problèmes de sécurité.

Madame Henry indique qu'une étude est en cours afin d'évaluer le coût de la mise à disposition d'un téléphone portable par équipe.

Monsieur Loutreuil demande si ce matériel n'est pas prévu dans le plan communal de sauvegarde.

Madame Henry indique que seule une radio est prévue.

Madame Moulleron demande s'il ne serait pas préférable de faire un diagnostic global afin de rationaliser les besoins.

Après discussion, la solution envisagée est celle de l'achat d'un téléphone portable par équipe.

5/ Questions diverses

Pas de questions.

La date du prochain comité technique est fixée au vendredi 8 janvier 2021 à 14 h.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 h 30.

Le Président,
Monsieur Marc MAIGNÉ

Le secrétaire de séance
Représentante de la collectivité
Monsieur David LOUTREUIL

Le secrétaire adjoint de séance,
Représentant du personnel
Monsieur Ludovic BOURDON