



*Ville de Pontivy*

**Commission personnel – Comité Technique Paritaire - CHSCT**

**Compte-rendu des réunions du 14 novembre 2016**

C9-2016-003

**ÉTAIENT PRÉSENTS :**

Madame Christine LE STRAT, Maire

Madame Chantal GASTINEAU, Conseillère Municipale

Monsieur Michel JARNIGON, Adjoint aux sports, loisirs et vie associative

Monsieur Eddy RENAULT, Conseiller Municipal

Monsieur Yann LORCY, 1er adjoint

Madame Stéphanie GUEGAN, Adjointe à l'action sociale

Madame Annie GUILLEMOT, Conseillère Municipale

Madame Véronique LE BOURJOIS, Conseillère Municipale

Monsieur Jean-Pierre DUPONT, Conseiller Municipal

Madame M. Madeleine DORE-LUCAS, Conseillère Municipale

**Organisations Syndicales :**

**C.F.D.T. :**

Monsieur Yohan LE NAGARD, Atelier de cuisine municipale

Madame Sophie CUEFF, Secrétariat Général

Madame Francine CARMONT, EHPAD

Monsieur Anthony SALVAR, EHPAD

Madame Laurence ANNO, Action Scolaire

Monsieur Christophe LE TUTOUR, SEV Sports

**F.O :**

Monsieur Vincent LE CALVE, Services Techniques

Monsieur Pierrick DURET – Services techniques

**C.G.T. :**

Madame Sylvie LE POUZARD, Archives-Documentation

Monsieur Éric POSSEME, Services Techniques

### **ASSISTAIENT À LA RÉUNION :**

Monsieur Roland PICHON, Directeur Général

Madame Sandra LETHIEC, Directrice du CCAS

Monsieur Julien MIGNOT – LE MAUR, DST

Madame Adeline GONNARD, Directrice Education-Animation

Madame Nathalie URSET, Directrice de l'EHPAD

Madame Corinne LEMOINE, Directrice des Ressources Humaines

Madame Valérie GIANGRANDE, Assistante de prévention

Madame Marie BOUVIN, secrétaire administrative du CHSCT

Monsieur Lionel KERDUDO, ACFI

### **ABSENTS EXCUSES :**

Monsieur Jacques PERAN, Adjoint au Personnel

Monsieur Jean-Pierre LE BIHAN, Directeur des Finances

Madame Lydie GUEGAN, EHPAD

Madame Corinne QUENEAU, EHPAD

### **ABSENTS :**

Monsieur Philippe AMOURETTE, Conseiller Municipal

Madame Dominique MARTAIL, EHPAD

La commission du personnel a examiné les dossiers soumis au Comité Technique Paritaire (CTP) et au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui se sont réunis le 14 novembre, au matin pour le CTP et l'après midi pour le CHSCT.

### **I – PROJETS DE DÉLIBÉRATION (Cf. ci-joint)**

- Programme d'accès à l'emploi titulaire et modalités d'organisation de la sélection professionnelle
- Modifications du tableau des emplois au 1er janvier 2017
- Validation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels

## **II – AUTRES POINTS**

### **1 - DOSSIERS SOUMIS AU CTP**

#### **A – Protocole d'accord PPCR**

Les membres du CTP ont été informés des différentes mesures issues du protocole d'accord relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations dit protocole « PPCR ».

Il comporte des mesures sur le déroulement des carrières et la rémunération qui s'étalent sur 4 ans (2016-2020).

Il s'agit :

- de revaloriser des grilles indiciaires et d'abattre un montant de prime compensé par une augmentation de points d'indice
- de supprimer les avancements à l'ancienneté minimale en créant une cadence unique d'avancement.

Les premières mesures qui ont concerné les agents des catégorie B et ceux de la catégorie A de la filière médico-sociale ont pris effet le 1er janvier 2016 ; les prochaines qui impacteront les agents de catégorie C et les autres agents de catégorie A sont applicables au 1er janvier 2017.

L'ensemble de ces mesures ainsi que l'augmentation de la valeur du point d'indice (+ 0,6% au 1er février 2017) devraient coûter 111 760 € en 2017.

#### **B – Le Compte Personnel d'Activité (CPA)**

Les membres du CTP ont été informés qu'un CPA devrait se substituer, le 1er janvier 2017, au Droit Individuel à la Formation (DIF) et concernera l'ensemble des agents publics y compris les contractuels.

Il aura pour objectifs de « renforcer l'autonomie et la liberté d'action des agents » et de « faciliter (leur) évolution professionnelle ».

Il serait mobilisé à l'initiative de l'agent dans la perspective d'un projet d'évolution professionnelle et après accord de son employeur.

Par ailleurs, le CPA comprendra un compte d'engagement citoyen. Ce dernier devra recenser « les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire ». Parmi ces activités, on peut citer le bénévolat associatif, le service civique, l'engagement dans la réserve militaire ou encore l'activité de maître d'apprentissage. Le dispositif permettra d'acquérir des heures inscrites sur le compte personnel et des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Le ministère de la fonction publique devrait présenter un projet d'ordonnance le 6 décembre prochain lors d'une séance plénière du Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP).

### **C – Mise en œuvre du RIFSEEP**

Il a été rappelé aux membres du CTP que le RIFSEEP (*Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel*) a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières
- à remplacer toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret (*indemnités compensant un travail de nuit, pour travail de dimanche, des jours fériés, indemnité d'astreinte, d'intervention et de permanence et les indemnités horaire pour travaux supplémentaires*),
- à être mis en œuvre dans un délai raisonnable (*à compter du 1er janvier 2016 + 6 mois*).

Le RIFSEEP est composé de 2 éléments :

- une IFSE : une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (*c'est l'indemnité principale versée chaque mois qui est déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme, les spécificités de la fiche de poste et éventuellement l'expérience professionnelle*)
- un CI : un Complément Indemnitaires versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir (*au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien*).

L'IFSE a vocation à être ré-examinée, à minima, tous les 4 ans mais également à l'occasion d'un changement d'affectation, d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

Le montant du CI ne doit pas dépasser les plafonds suivants :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégories A
- 12% du plafond pour ceux de catégories B
- 10% pour les catégories C.

Son versement n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Il a été proposé aux membres du CTP de conserver la structure générale du régime indemnitaires telle qu'elle a été votée par le Conseil Municipal en 2004, actualisée en 2007 et revalorisée en 2011, sur la base de 5 niveaux de fonctions et de responsabilité et de définir un complément indemnitaires égal à 6% du montant de base qui serait octroyé

en fin d'année à partir de l'analyse de l'engagement professionnel de l'agent apprécié au regard des critères de l'investissement et de la participation active à la réalisation des missions.

Il a été précisé que ce CI ne concernerait pas les agents de la filière soignante de l'EHPAD, compte tenu des particularités déjà existante de leur régime de primes.

Afin de déterminer les critères d'attribution et de modulation du CI, il a été proposé la constitution d'un groupe de travail composé de représentants du personnel et de la municipalité.

Le prochain CTP, envisagé le 6 février 2017, examinera le projet de délibération soumis au Conseil Municipal du 6 mars.

#### **D- Temps de travail**

Il a été rappelé que l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que la durée et l'organisation du travail dans la fonction publique territoriale sont fixées par l'organe délibérant, dans les limites applicables aux agents de l'État.

Depuis le 1er janvier 2002, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

La durée annuelle du travail est fixée à 1 600 heures, auxquelles s'ajoutent 7 heures, dès le 1er janvier 2005, correspondant à la journée de solidarité.

Cette durée peut être réduite, par délibération, après avis du CTP, afin de tenir compte de sujétions particulières liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail, en cas de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de modulation importante du cycle de travail, de travaux pénibles ou dangereux...

La durée hebdomadaire peut être supérieure à 35 heures après consultation du CTP. L'accord doit prévoir des modes de compensation, sous forme de journées de réduction du temps de travail (RTT).

L'article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 fixe des garanties minimales à respecter, à savoir :

- la durée hebdomadaire de travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne peut être supérieure à 48 heures au cours d'une même semaine, ni à 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines,
- le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures
- la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures
- le repos minimum quotidien doit être de 11 heures
- l'amplitude maximale d'une journée de travail ne peut dépasser 12 heures

- aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans qu'un agent bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes
- le travail de nuit est compris entre 22 heures et 5 heures ou une période de 7 heures consécutives entre 22 heures et 7 heures.

Il ne peut être dérogé à ces règles que :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens
- pour une période limitée lorsque des circonstances exceptionnelles les justifient après avis du CT.

Le protocole ARTT de la ville et du CCAS de Pontivy, en vigueur depuis le 1er janvier 2002 et régulièrement amendé, détermine la durée collective de travail à la ville de Pontivy de la façon suivante :

*« Le temps de travail hebdomadaire passe de 37 heures à 35 heures, en référence à un temps plein. A compter du 1er janvier 2002, l'agent réalisera, en moyenne sur l'année, un temps de travail effectif quotidien de  $35h00/5 = 7h00$ .*

*L'obligation commune décomptée annuellement s'établit comme suit : 365 jours dans l'année*

- 104 jours de repos hebdomadaire (52x2)
- 24 jours de congés annuels (25 jours – une journée de 7 heures travaillées pour la journée de solidarité)
- 8 jours fériés (selon Rapport Rocher)

*= 229 jours de travail x 7 heures = 1 603 heures.*

*1 603 heures par an est la référence d'un temps complet annualisé.*

*Il convient également de noter que seront attribués de façon systématique les 2 jours de fractionnement et la journée du Maire, soit 21h00 (3x7h), à déduire des heures indiquées ci-dessus.*

*1 582 heures par an est la réalité du temps de travail effectué pour un temps complet ».*

Par ailleurs, les agents travaillant à l'EHPAD ont un temps de travail réduit, égal à 1 547 heures compte tenu de la sujétion particulière d'un travail un WE sur 2. Les veilleurs de nuit doivent réaliser 1 530 heures par an.

Les agents du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile du CCAS ont, depuis 2009, un temps de travail réduit à 1 561 heures par an dès lors qu'ils travaillent 10 dimanches et jours fériés par an.

*R : l'ensemble des agents a 27 jours de congés annuels*

Le protocole ARTT prévoit que « *des dérogations au repos de onze heures consécutives peuvent être admises dans des circonstances, ou pour des situations exceptionnelles, nécessitant une intervention (travaux urgents, catastrophes naturelles, intempéries, sécurité des personnes et des biens, fêtes et manifestations...)* ».

Il a aussi été rappelé qu'à l'heure actuelle, le Protocole ARTT n'autorise pas le paiement des heures supplémentaires réalisées par les agents mais uniquement leur récupération. Seules les heures effectuées les dimanches, qui font partie du planning prévisionnel de l'agent (ex : palais des congrès, équipe sports) font l'objet d'une majoration forfaitaire égale à : 15,24 € brut pour 3h30 de travail ou 30,49 € brut pour les heures au delà de 3h30. Il a été confirmé aux membres du CTP le souhait de prévoir une majoration horaire du travail des dimanches et jours fériés égale à 8€ brut / heure.

Par ailleurs, il a été convenu que le groupe de travail constitué pour travailler sur le RIFSEEP définirait les circonstances et/ou événements exceptionnels et imprévisibles qui pourraient ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

#### **E – Entretien professionnel : Fiche et procédure**

Les membres du CTP ont pris connaissance du dernier modèle de compte rendu d'entretien ainsi que de la procédure mise en œuvre pour la réalisation des entretiens d'évaluation professionnelle annuels. Dorénavant, le compte rendu est un formulaire dématérialisé que chaque évaluateur remplira en ligne.

Le compte rendu ainsi proposé est à nouveau amendé par les membres du CTP, qui valident la procédure.

#### **F – Questions diverses**

- Transfert de la compétence PLU à Pontivy Communauté : Les membres du CTP ont été appelés à donner leur avis sur le transfert de la compétence PLU à Pontivy Communauté qui a généré le transfert d'un agent.

<b>Avis</b>	<b>Collège Personnel</b>	<b>Collège Employeur</b>
<b>Favorable</b>		5
<b>Défavorable</b>		
<b>Abstention</b>	5	

- Affectation des bureaux vacants en mairie : A la suite de départs en retraite, de déménagements et de transfert de personnel, des bureaux sont devenus vacants en mairie. Les membres du CTP ont pris connaissance des affectations proposées et notamment de la mise à disposition d'un local déjeuner équipé pour le personnel.

- Organigramme du CCAS : un organigramme nominatif a été remis aux membres du CTP.

L'ordre du jour du CTP étant épuisé, Mme la Maire a levé la séance à 11h40.

## **2 – DOSSIERS SOUMIS AU CHSCT**

Le compte rendu du précédent CHSCT est approuvé.

### **A – Évaluation des Risque Psychosociaux (RPS)**

Un protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013. Cet accord-cadre prévoit la mise en place d'un plan national d'action pour la prévention des RPS dans la fonction publique qui doit se traduire par l'élaboration par chaque employeur public d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

Les RPS sont l'un des risques professionnels majeurs auxquels sont exposés les agents. Ils se définissent comme « les risques pour la santé mentale, physique ou sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (*cf. rapport Gollac et Bodier Avril 2011*).

Les RPS sont à l'origine de troubles sur le plan psychologique, physique et social avec un impact prévisible plus ou moins grave sur le plan physique pour les agents : fatigue, troubles du sommeil, maladies psychiques, dépression, TMS, maladie cardiovasculaires...

Ces troubles peuvent se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre les personnes.

Les facteurs à l'origine des RPS sont nombreux et évoluent avec le temps mais on peut les regrouper en 6 catégories : les exigences et l'intensité du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail.

Les membres du CHSCT ont pris note de la nécessité d'élaborer un diagnostic des facteurs de RPS et d'établir des plans de prévention intégrés au Document Unique. Cependant, compte tenu des spécificités de cette démarche, ils ont validé l'accompagnement par un conseil extérieur.

Lors du prochain CHSCT prévu le 6 février 2017, ils examineront les clauses du cahier de charges pour la réalisation d'une consultation auprès de cabinets extérieurs.

## **B – Analyse des accidents de service 2016**

La secrétaire administrative du CHSCT et l'assistante de prévention ont présenté les accidents de service et les maladies professionnelles pour l'année 2016 qui ont eu lieu au CCAS et à la ville.

	2016 (01/01 au 03/11/2016)	
	AT	Maladies professionnelles
Ville	22 (7 sans arrêt)	0
CCAS	3 ( 2 sans arrêt)	0
EHPAD	5 (2 sans arrêt)	1

## **C – Organisation de la médecine professionnelle et préventive**

Le directeur du Pôle santé au travail du Centre de Gestion (CDG) du Morbihan a informé les membres du CHSCT que le Conseil d'Administration du CDG devrait délibérer le 28 novembre prochain sur une convention de mise à disposition de locaux permettant l'ouverture d'un cabinet médical sur Pontivy. L'équipe médicale de prévention (médecin et infirmier) est constituée pour assurer une permanence un jour par semaine.

## **D – Examen des possibilités de dérogation à la réalisation de travaux interdits par les jeunes de 15 à 18 ans en formation professionnelle dans la FPT**

Depuis le décret n°2016-1070 du 3 août 2016, les collectivités peuvent prévoir, par délibération, une procédure dérogatoire permettant aux jeunes âgés d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle d'effectuer des travaux dits « réglementés » c'est-à-dire jusqu'à présent interdits.

Après discussion, les membres du CHSCT ont convenu d'étudier les possibilités de dérogation au regard des jeunes accueillis dans les services et de soumettre un projet de délibération lors du prochain CHSCT.

## **E – Plan de formation Sécurité 2017**

Les membres du CHSCT ont pris connaissance des projets de formation Sécurité à réaliser en 2017 : Utilisation d'engins, port des Équipements de Protection Individuelle (EPI), Intervention incendie.

## **F – Questions des représentants**

L'assistante de prévention a été amenée à répondre aux questions des représentants du personnel concernant l'achat d'armoires séchantes, des mesures de bruit dans les écoles et sur certains engins, de la réalisation de travaux d'humidification à la médiathèque.

L'ordre du jour du CHSCT étant épuisé, Mme la Maire a levé la séance à 17h10.