

L'an deux mille vingt-quatre, le sept juin à neuf heures, le Comité Social Territorial de la Communauté de Communes du Pont du Gard, s'est réuni à la salle de réunion de la Communauté de Communes du Pont du Gard sous la présidence de Monsieur Fabrice FOURNIER, Vice-Président de la Communauté de Communes du Pont du Gard.

Pour information, les débats sont enregistrés pour faciliter la rédaction du PV. La bande son sera ultérieurement écrasée.

Secrétaires de séance : Monsieur Olivier MAILLARD pour les représentants du personnel, Monsieur Thierry ASTIER pour la CCPG.

Représentants de la collectivité : Madame Myriam CALLET, Monsieur Fabrice FOURNIER, Monsieur Thierry ASTIER.

Représentants du personnel : Madame Claude DELORME (UNSA), Monsieur Olivier MAILLARD (FA FPT), Madame Karine MARGONTIER (CFDT), Monsieur Olivier AUGRAS (CFDT).

Sont également présents : Monsieur Florian SCANDELLA (Directeur Général des Services), Madame Céline BROCHE (responsable du service RH).

Monsieur Fabrice FOURNIER ouvre les débats en souhaitant la bienvenue aux participants.

En ouverture, il invite à désigner les secrétaires de séance Thierry ASTIER (représentant des élus) et Olivier MAILLARD (représentant du personnel), puis il présente l'ordre du jour.

Ordre du jour :

1. Approbation du compte-rendu de la séance du 1^{er} mars 2024
2. Lignes Directrices de Gestion
3. Mise à jour du tableau des effectifs – suppression de postes
4. Bilan de l'appel à projets du Fonds National de prévention des risques de la CNRACL
« Auxiliaires de puériculture »
5. Compte-rendu de la visite des locaux du 12 avril 2024

01	Approbation du compte-rendu de la séance du 1 ^{er} mars 2024
----	---

Cf. Pièce jointe

Avant de passer au vote, Fabrice FOURNIER revient sur une remarque de l'UNSA au sujet de l'organigramme.

L'organigramme validé le 1^{er} mars est déjà obsolète. Serait-il possible d'avoir un organigramme actualisé sur le serveur de la CCPG ? (exemple : Sandra AYME au Relais Emploi Services, Amandine GASTEAU à la Crèche de Vers-Pont-du-Gard...)

Les agents pourront ainsi avoir les informations les plus récentes.

Fabrice FOURNIER garantit que la remarque est prise en compte.

Dès validation du projet d'organigramme, celui-ci sera inséré dans le serveur sans attendre la validation du PV lors du CST d'après. Il sera procédé à une mise à jour régulière si les modifications ne doivent pas être présentées en CST, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit simplement d'un changement d'un agent sur un poste.

Il relaie une autre question concernant l'acquisition du terrain du siège de la CCPG : où en est le projet ?

Un accord entre le propriétaire et les élus sur le montant du prix du terrain a été trouvé. Il sera proposé la semaine 24 aux élus une étude de faisabilité urbanistique. La collectivité a une proposition d'achat à hauteur de 300 000€, en sachant que l'aspect financier du projet reste à finaliser.

Olivier MAILLARD demande si une réunion extraordinaire du CST sera envisagée pour en débattre.

Thierry ASTIER intervient pour préciser que dès qu'il sera possible, en fonction de l'avancement du dossier, une réunion avec les représentants du personnel sera organisée.

Fabrice FOURNIER revient sur une autre question : un état des véhicules à remplacer a-t-il été transmis comme il avait été convenu le 1^{er} mars ?

La réponse est négative. A ce jour, il est trop tôt pour débattre sur ce sujet.

Puis, une dernière question : un assistant de prévention a-t-il pu être recruté ?

Il répond que malgré nos nombreuses relances, aucun agent ne s'est porté candidat à ce jour.

Olivier MAILLARD rebondit et explique que la santé et la sécurité des agents étaient une préoccupation majeure dans le programme électoral de la liste FA-FPT. Afin de respecter leur engagement, un membre de la liste, Mme Isabelle LEVY, auxiliaire de puériculture, se porte candidate pour occuper les fonctions d'assistante de prévention.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Pour le compte rendu du 1^{er} mars 2024 : approuvé à l'unanimité.

02	Lignes Directrices de Gestion
-----------	--------------------------------------

Fabrice FOURNIER rappelle que la loi du 06 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique a introduit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir et d'adopter des Lignes Directrices de Gestion (LDG) après avis du Comité technique.

Les Lignes Directrices de Gestion :

- déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences,
- fixent des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les Lignes Directrices de Gestion de la collectivité ont été arrêtées le 1^{er} avril 2021 et avaient été établies pour une durée d'un an. En 2022, celle-ci ont été reconduites pour une durée de 2 ans.

Une réunion avec les représentants du personnel a eu lieu pour échanger sur le projet de révision des Lignes Directrices de Gestion.

Il est proposé que ces Lignes Directrices de Gestion soient définies pour une durée de 3 ans (la durée maximale est de 6 ans).

Cf. Pièce jointe

Fabrice FOURNIER relaie 2 questions de la CFDT : est-il possible d'obtenir un échéancier sur les plans d'actions à mettre en œuvre au vu de la durée de validation des prochaines Lignes Directrices de Gestion ?

Il répond qu'il est idéalement prévu de réaliser les actions en fonction des besoins et des urgences en concertation avec les représentants du personnel.

Dans la mesure où un agent réussit son concours ou son examen et que le poste n'est pas pourvu, est-il envisageable de promouvoir cette personne ?

Il revient sur l'importance de faire le distinguo entre un poste de travail et un emploi (ex : aide maternelle en crèche, directrice de crèche...) et un poste sur le tableau des effectifs.

En cas de vacance d'emploi, si l'agent requiert les compétences et en fonction des nécessités de service, une nomination en mobilité interne pourra être envisagée.

Depuis la nouvelle gouvernance, la mobilité interne est privilégiée.

Céline BROCHE intervient en précisant qu'il ne suffit pas de réussir un concours pour acquérir les compétences d'un emploi.

Olivier AUGRAS demande si un agent nouvellement lauréat d'un concours peut être promu sur un poste non pourvu mais créé.

Céline BROCHE explique l'importance de faire la différence entre un poste prévu aux effectifs et un emploi. On privilégie les compétences de l'agent (ex : management, gestion de projet...)

Fabrice FOURNIER préconise la reconduction des Lignes Directrices de Gestion pour 3 ans.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Pour la reconduction des Lignes de Gestion : approuvé à l'unanimité.

03	Mise à jour du tableau des effectifs – suppression de postes
----	--

Fabrice FOURNIER explique que plusieurs postes sont vacants. De fait, il convient de supprimer plusieurs postes :

Titulaires :

Grade	nombre	explications
Rédacteur principal 2ème classe	1	avancement de grade
Rédacteur	3	avancement de grade
Adjoint technique à 14h	1	augmentation temps de travail
Gardien Brigadier	2	mutations et recrutements sur le grade supérieur
Cadre de Santé	1	départ en retraite
Puéricultrice	1	fin détachement

Non titulaires sur emploi permanent :

Coordonnateur et instructeur des droits du sol	départ collectivité
Instructeur des autorisations du droit des sols	titularisation
Chargé de mission ADAP et gestion des bâtiments	départ collectivité
Aide-éducatrice à 15,25h	augmentation temps de travail

Pour information, il sera proposé au prochain Conseil Communautaire que, suite aux avancements de grade, aux réussites aux examens professionnels/concours et en fonction des nécessités de service et de son bon déroulement, il convient de créer les postes suivants en lien avec les besoins de la collectivité :

Filière	Grade	Temps	Nbre de postes à créer
Administrative	Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	35h	1
Administrative	Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe	35h	1
Administrative	Adjoint administratif	21h	1
Technique	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	35h	3
Sociale	Educateur de jeunes enfants	35h	1
Médico-sociale	Auxiliaire de puériculture de classe normale	35h	2

Fabrice FOURNIER relaie une question de la FA-FPT : concernant la proposition de suppression des postes de titulaires, pourquoi ne pas en profiter pour créer des postes qui sont obligatoires pour la Petite Enfance dans le cadre du décret ?

Il répond que le décret de 2021 a augmenté le temps de présence des diplômés Educateurs de Jeunes Enfants. Dans certaines de nos structures, il faudrait, en effet, recruter des EJE. Cependant, actuellement, il y a une pénurie nationale d'EJE. Il existe 2 grades d'EJE. De plus, certains candidats peuvent être diplômés EJE sans avoir le cadre (le concours). Cela ferait créer trop de postes.

Autre question de l'UNSA : La proposition de supprimer certains postes ne va-t-elle pas bloquer les recrutements à venir, particulièrement dans le cadre de la GPEC ?

Au prochain Conseil Communautaire, il sera proposé la création de postes suite à l'avancement de grade. La politique RH de la CCPG, et par souci de transparence, est de porter à la connaissance de tous les agents et élus les créations de postes lorsqu'il y a une évolution de carrière ou un nouveau besoin.

Puis, une question de la CFDT : dans le tableau des titulaires, il est comptabilisé 10 postes non pourvus alors que l'on parlait sur 9 postes. Est-ce un oubli ou est-ce volontaire ?

Fabrice FOURNIER explique que des mouvements de personnels sont prévus au sein du service Police. Il est plus judicieux de garder un poste de gardien brigadier vacant. Il s'agit d'une prévision.

Les membres du CST sont invités à se prononcer sur la mise à jour du tableau des effectifs et la suppression de postes.

Approuvé à l'unanimité.

04	Bilan de l'appel à projets du Fonds National de prévention des risques de la CNRACL « Auxiliaires de puériculture »
----	--

Fabrice FOURNIER rappelle qu'en 2021, la CCPG a répondu à un appel à projet « Prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puéricultures », soutenu par le Fonds National de prévention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

Une aide financière d'un montant de 200 000 € a été accordée pour ce projet. Deux versements de 50 000 € chacun ont déjà été versés, le dernier versement de 100 000 € devrait l'être sur le budget 2024.

Mme Marie CROUZIER, consultante KPMG, s'est rendue dans certaines structures multi-accueil. Ces différentes visites et réunions de travail auxquelles ont participé des agents volontaires, les directions de crèches, des élus et le directeur du Pôle Service à la Population et un agent du service RH, lui ont permis d'établir une cartographie des risques adaptée aux structures de la collectivité.

Il en est découlé un plan d'actions dont les objectifs étaient :

- Favoriser le sentiment d'appartenance
- Renforcer le bien-être et la santé des agents
- Accompagner la montée en compétences des agents
- Améliorer les conditions de travail matérielles et physiques

Plusieurs actions ont été déclinées, comme :

Accompagner la montée en compétences	26 884,00 €	Formation gestes et postures, séances psychomotricité, formation écolo-crèches, médiation animale...
Améliorer les conditions de travail	128 891,80 €	Éclairage, petit matériel (sièges, assises, tabourets...), isolation phonique Aramon, étude salle de pause Collias, capteur d'air, vêtements de travail...
Favoriser le sentiment d'appartenance	18 967,50 €	Journée de cohésion, journée pédagogique...
Renforcer le bien-être	88 189,76 €	Massages, analyses de pratiques, écolo-crèche, diagnostic RPS...

Un bilan de cet appel à projet a été et celui-ci a été communiqué aux membres de l'assemblée.

Fabrice FOURNIER revient sur une question de l'UNSA : quelle est la base de travail pour obtenir les résultats ?

Ce constat a été établi grâce aux entretiens professionnels et aux discussions aléatoires avec les agents.

Il a été dépensé 265 915,63 € pour ce projet. Quelle était la somme allouée à cet appel à projet ?
L'aide financière est de 200 000 €.

Olivier MAILLARD demande si les 100 000€ versés prochainement peuvent être dépensés pour d'autres actions.

Florian SCANDELLA répond par la négative : cette somme vient en compensation des sommes déjà engagées.

Fabrice FOURNIER revient sur une question de la CFDT : nous soulignons les efforts entrepris afin d'augmenter la qualité de vie au travail et nous souhaitons bien évidemment que cela perdure.

Sur le bilan, il est noté "Appel à projet des auxiliaires de puériculture". Est-ce que le reste du personnel de la Petite Enfance est pris en considération dans ce bilan ?

Il indique qu'un agent volontaire par structure a été porte-parole de ses collègues lors du diagnostic.
Le bilan a été rédigé par le service RH en fonction des actions réalisées.

De même, une autre question de la CFDT : nous avons remarqué que dans le bilan, il est noté "les agents ont été moins sollicités par manque de temps". Afin de mieux cibler les attentes des agents, est-il possible d'envisager une consultation des agents de la Petite Enfance, notamment sur le sujet suivant :

- Possibilité d'avoir une semaine flottante, notamment pour les heures supplémentaires.

Olivier AUGRAS relate les doléances du personnel de la Petite Enfance qui déplore de ne pas pouvoir poser de jours de congés à sa convenance et selon ses besoins. Il explique que les agents souhaiteraient prendre un jour fractionné par an à leur convenance.

Fabrice FOURNIER répond que cette journée fait partie du reliquat des heures supplémentaires.

Céline BROCHE précise qu'après le sondage effectué auprès des agents, concernant la durée de fermeture des structures pendant les fêtes de fin d'année, le modèle permettant d'obtenir qu'un seul jour de congés volant a été choisi. Quant à la fermeture de février, celle-ci est préconisée par le médecin de prévention.

Karine MARGONTIER dit que le but n'est pas d'avoir 2 jours en plus, mais de bénéficier d'une semaine volante. Il serait profitable de ne pas avoir de coupure en février. Elle propose de revoir cette organisation, de laisser les crèches ouvertes en février et de permettre aux agents de tourner.

Céline BROCHE souligne la difficulté de remplacer les agents. Cette vision du planning est trop aléatoire pour être gérée de façon optimale. Elle est favorable à la coupure de février pour le bien-être des agents. La fermeture des structures permet à tous les agents de pouvoir se reposer en même temps. Les agents ne sont pas obligés de compenser le travail de leur collègue absent. De plus, il est primordial de trouver un compromis entre la santé des agents et les besoins des parents.

Fabrice FOURNIER reprend une question de la FA FPT : est-il possible d'avoir une estimation, par semaine et par crèche, du nombre d'enfants accueillis ? Cela dans l'optique d'un regroupement éventuel des enfants dans les crèches.

Il précise que le logiciel permet de consulter les plannings. Le principe de regrouper les enfants va à l'encontre du service public et du bien-être des enfants qui ont besoin de repères. 7 structures sur 7 lieux différents, comme c'est le cas actuellement, est tout à fait compatible avec les besoins des locaux.

Il relaie une autre question de la CFDT : afin d'obtenir une égalité de traitement entre les agents, serait-il possible de mettre en place un échancier pluriannuel pour les agents de la Petite Enfance concernant les différences de traitement appliquées à l'IFSE ?

Fabrice FOURNIER indique que l'autorité territoriale en collaboration avec le DGS, le service RH et les directeurs de Pôles travaille depuis plusieurs années sur un lissage et une harmonisation du montant attribué relatif au régime indemnitaire pour TOUS les agents de la collectivité et pas seulement les agents de la Petite Enfance.

Il n'est pas possible de s'engager à long terme sur un échancier strict. Cette harmonisation ne peut s'établir que sur du court terme en raison des contraintes budgétaires que connaissent toutes les collectivités et des mesures gouvernementales imposées aux collectivités sur la rémunération des agents publics. Les élus actuels ne peuvent se projeter sur la politique RH de la prochaine gouvernance.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Pour le Bilan de l'appel à projets du Fonds National de prévention des risques de la CNRACL « Auxiliaires de puériculture » : approuvé à l'unanimité.

05	Compte rendu de la visite des locaux du 12 avril 2024
-----------	--

Fabrice FOURNIER revient sur plusieurs accidents de travail ayant eu lieu au sein de la CCPG. Les représentants du personnel, les élus et le service RH sont allés à la rencontre des agents pour observer le travail dans 2 structures : l'atelier des Services Techniques et la crèche d'Aramon.

Un compte rendu a été rédigé dans lequel figure des actions.

Il pose trois questions de l'UNSA : Le matériel préconisé pour les agents des Services Techniques a-t-il été acquis ?

Un devis pour un chariot semi-électrique a été validé pour un montant de 2790,00€ net.

Une harmonisation du matériel pour les structures a -t-elle pu être opérée ?

Il n'est pas possible d'harmoniser à court terme les pratiques des agents des crèches, sachant que chaque structure dispose d'un matériel en bon état. Cette harmonisation pourra faire l'objet d'un projet pour l'assistant de prévention nouvellement désigné.

Le plan d'évacuation pour la crèche d'Aramon a-t-il été mis à jour ?

Une demande a été transmise à la société en charge du matériel de lutte contre l'incendie. Un devis est en cours de réalisation pour tous les plans d'évacuation.

Céline BROCHE donne une information concernant le matériel de crèche : ce qui n'est plus utilisable sera donné à La Ressourcerie, et sera sorti de l'inventaire.

06	Questions diverses
-----------	---------------------------

En préambule, et pour enchaîner sur une discussion soulevée par le point précédent, Fabrice FOURNIER relève qu'il serait pertinent d'équiper les structures de la CCPG d'une application anti-agression. En effet, ce dispositif permet d'enclencher une alerte en cas d'agression, directement reliée aux forces de l'ordre. Pour l'instant, les structures de la CCPG ne déplorent aucune agression, mais cela s'avère utile et prudent.

Karine MARGONTIER connaît cette application et se renseigne.

Fabrice FOURNIER relaie une question de la FA-FPT : concernant le CIA, quel montant sera attribué pour l'année 2024 ? Les entretiens individuels devant commencer en septembre, nous souhaitons suivre la procédure.

Puis, une autre question de la CFDT : avons-nous prévu de réattribuer le CIA en 2024 et si oui, est-il prévu une date de négociation ?

Il assure que le CIA sera reconduit à hauteur de 300€. Au troisième trimestre 2024, un travail sera fait sur sa revalorisation selon les contraintes budgétaires.

Il enchaîne sur une question de la FA FPT : marquant la volonté du gouvernement de faciliter la pratique du culte des agents publics croyants, pratique évidemment conforme au principe de laïcité dans la Fonction Publique Territoriale, il est demandé d'accorder une autorisation spéciale d'absence pour participer à des fêtes ou à des cérémonies religieuses.

Conformément au guide du temps de travail et à la circulaire du Ministère de la Fonction Publique (MFPF1202144 du 10 février 2012), « une autorisation d'absence d'une journée pour motif de fête religieuse sera accordée aux agents, dans la mesure où elle est compatible avec le fonctionnement du service ».

Cette mesure est-elle compatible avec le fonctionnement des services ?

Fabrice FOURNIER informe que le renseignement a été demandé au CDG30, nous sommes dans l'attente de la réponse qui sera transmise au prochain CST. Cette question sera à l'ordre du jour.

Puis, une question de l'UNSA : l'annulation de la journée de cohésion de 2024 aura-t-elle un impact sur celle prévue en 2025 ? Un groupe de travail sera-t-il prévu ?

Il soulève que l'impact sur la journée de cohésion prévue en 2025 est évident. Il sera nécessaire de revoir la formule l'année prochaine.

Il revient sur une question de l'UNSA : les agents s'alertent de la situation budgétaire de la CCPG et de la réalisation des projets de la collectivité. Qu'en est-il réellement ? Quel accompagnement est proposé aux agents ?

Fabrice FOURNIER explique que la dotation de compensation de l'Etat faisant suite à la fermeture de la Centrale Electrique d'Aramon n'est plus versée depuis décembre 2023. L'exercice de fonctionnement budgétaire 2024 s'en trouve contraint.

Cependant, les projets d'investissement (notamment les zones d'activité de Meynes, Domazan, Montfrin et Fournès, l'acquisition du terrain du siège, l'aménagement du lieu d'échanges multi-modaux d'Aramon) sont toujours d'actualité. La collectivité maintient ses projets d'investissement.

Florian SCANDELLA souligne le fait que les zones d'activités économiques amèneront des retombées fiscales, qui viendront compenser l'arrêt des dotations de l'Etat.

Fabrice FOURNIER revient sur une question de la CFDT : avec l'arrivée du nouveau logiciel-temps RH, sera-t-il possible d'avoir une transparence sur le nombre d'heures supplémentaires restantes ainsi que le nombre d'heures sur le compte CPF ?

Il précise que le décompte des jours de congés et des heures supplémentaires est disponible auprès des chefs de services et du service RH sur simple demande. Le nouveau logiciel-temps, disponible le 1^{er} septembre 2024, permettra aux agents d'avoir un visuel sur les jours de congés posés et restant à poser.

Chaque agent a la possibilité de consulter son solde d'heures CPF sur le site :

www.moncompteformation.gouv.fr.

Céline BROCHE ajoute que l'agent pourra poser ses congés en ligne, recevra une notification de son supérieur hiérarchique et suivra le solde en temps réel. Le logiciel amènera une souplesse d'utilisation et de suivi pour chaque partie.

De même les arrêts maladie seront saisis par ce biais. Cela permettra une vision globale du planning aux chefs de service.

Pour poursuivre sur la question de la CFDT, d'autre part, certains agents prennent une demi-journée afin d'obtenir leurs matinées, alors qu'il est prévu trois heures effectives, ce qui les pénalise. Est-il possible de prendre des congés avec un décompte horaire afin que l'agent ne perde pas systématiquement une heure sur ses congés annuels ?

Fabrice FOURNIER indique que selon l'article 1^{er} du décret N°85-1250 du 26 novembre 1985 « tout fonctionnaire en activité a droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts ».

La jurisprudence a rappelé que le calcul des congés en heures n'est pas légal (Cour Administrative d'Appel de Paris en date du 29 janvier 2008).

Si cette organisation du temps de travail ne convient pas aux agents, il est possible de travailler sur une organisation qui convienne aux agents et qui réponde aux besoins des services.

Cette question fait écho avec celle du syndicat UNSA sur l'organisation des Services Techniques le vendredi après-midi : à ce jour, le manque d'agents le vendredi après-midi a posé question à plusieurs reprises (problème de chauffe-eau à la crèche de Comps et agrandissement du bureau de la crèche de Vers-Pont-du-Gard).

Qu'en est-il des réceptions de chantier ? Cette organisation peut-elle être revue ?

Un groupe de travail pourrait travailler sur l'organisation du temps de travail des agents des Services Techniques afin de répondre aux 2 problématiques.

Pour conclure, Fabrice FOURNIER donne une information : une visite des services de la collectivité l'Agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) est prévue le 5 septembre 2024. Le lieu reste à débattre.

Fin de la séance à 10h40.