

L'an deux mille vingt-trois, le dix-sept mars à neuf heures, le Comité Social Territorial de la Communauté de Communes du Pont du Gard, s'est réuni au nombre prescrit par la loi à la salle de réunion de la Communauté de Communes du Pont du Gard sous la présidence de Monsieur Fabrice FOURNIER, Vice-Président en charge des ressources humaines de la Communauté de Communes du Pont du Gard.

Présents : M. Fabrice FOURNIER, M. Thierry ASTIER, Mme Laurence TRAPIER, Mme Myriam CALLET élus titulaires, M. Olivier AUGRAS (CFDT), Mme Coralie DUBOIS (CFDT), M. Olivier MAILLARD (FA-FPT), représentants du personnel titulaires, ainsi que Mme Claude DELORME (UNSA) représentante du personnel suppléante.

Assistait également : M. Florian SCANDELLA (Directeur Général des Services) et Céline BROCHE (Responsable Ressources Humaines), M. ARNOUX Raphaël, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Centre de Gestion du Gard.

Monsieur le Président constate que le quorum est atteint et informe l'assemblée que les débats sont enregistrés pour faciliter la rédaction du procès-verbal. La bande son sera ultérieurement écrasée.

**Secrétaire de séance :**

Représentants de la collectivité : Thierry ASTIER

Représentant du personnel : Coralie DUBOIS

**Ordre du jour :**

1. Approbation du compte rendu de la séance du 17 février 2023
2. Compte rendu de la visite de l'ACFI du CDG30, M. Arnoux, 26 janvier 2023
3. Rapport égalité hommes/femmes
4. Point sur les mouvements de personnel – Mise à disposition du personnel
5. Planning de fermeture des structures multi-accueil
6. Protocoles médicaux pour les établissements d'accueil du jeune enfant
7. Règlement Général européen de Protection des Données (RGPD)
8. Remboursement des frais occasionnés lors des déplacements des agents du service petite enfance.
9. Bilan de l'absentéisme.
10. Questions diverses.

<b>01</b>	<b>Approbation du procès-verbal du 17 février 2023</b>
-----------	--

*Cf. Pièce jointe*

Monsieur le Président souhaite apporter la réponse transmise par le Centre de Gestion concernant les personnes habilitées à écouter les enregistrements du CST.

« En vertu de la réglementation sur la protection des données, seules les personnes ayant une habilitation professionnelle ou légale peuvent accéder aux enregistrements de séances du CST. Cela inclut donc les membres du CST, en qualité de personnes concernées (notamment dans le cadre de l'exercice du droit d'accès aux données prévu par le RGPD), mais aussi les agents en charge de la gestion des enregistrements.

L'autorité territoriale dispose du droit d'accéder à ces données de par ses fonctions en qualité de responsable de traitement au sens du RGPD. »

Aucune remarque n'est formulée. Après le vote des membres du CST, le compte-rendu du CST en date du 17 février 2023 est adopté à l'unanimité.

02

Compte rendu de la visite de l'ACFI du CDG 30, Monsieur Arnoux, 26 janvier 2023

Dans le cadre de la visite d'inspection annuelle, le 26 janvier 2023, M. Arnoux, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Centre de Gestion (CDG) a visité :

- la halte fluviale
- le Relais des services publics
- la crèche de Remoulins : le Petit Poucet
- les locaux de la Police Municipale.

En préambule M. Arnoux tient à souligner que la collectivité a mis en place un très grand nombre de mesures de préventions préconisées lors des dernières visites.  
présente son rapport présent en annexe

Monsieur le Président propose de mettre à jour la composition du groupe de travail « hygiène, Santé et Sécurité au travail » dont l'objectif est d'assurer un meilleur suivi des points / actions évoqués en CST (pour les questions d'hygiène, santé et sécurité au travail).

Ce groupe de travail est composé d'un élu, d'un agent de la direction, d'un agent des ressources humaines, de représentants du personnel et de l'agent de prévention.

UNSA : Concernant le groupe de travail hygiène sécurité, il est noté que des représentants du personnel seront associés. Comment seront-ils choisis ? Appel à candidature ou désignation des titulaires de chaque liste (les suppléants pourront les remplacer en cas d'absence).

Quand seront programmées les prochaines visites et comment sont choisis les lieux faisant l'objet d'une inspection ? Les représentants du personnel peuvent-ils y participer ?

Monsieur Fournier propose que ce groupe de travail se réunisse le vendredi 31 mars à partir de 9h30 s'en suivra la visite du lieu du dernier accident du travail, c'est-à-dire la crèche de Vers-Pont du Gard « Les P'tits loups ».

Mme BROCHE indique que les personnes désignées dans ce groupe de travail le seront jusqu'à la fin du mandat.

Après débat, les syndicats ont jusqu'au 24 mars pour faire parvenir le nom des personnes désignées comme titulaire et suppléant.

M.ASTIER observe qu'il serait plus opportun que cela soit les mêmes personnes que pour le CST afin limiter la perte d'information.

Un groupe de travail sur les RPS avait été initié suite à l'audit et des fiches actions avaient été travaillées. Quand est prévue la reprise de ce groupe de travail ?

Qui veut y participer ?

M. FOURNIER propose que le groupe de travail RPS ait lieu le 14 avril à partir de 9h30.

Ce groupe de travail sera également composé d'un élu, d'un agent de la direction, d'un agent des ressources humaines, d'un représentant de chaque syndicat (un titulaire, un suppléant).

M. ASTIER demande s'il est possible sur invitation en fonction de l'ordre du jour d'inviter le vice-président en charge du pôle concerné.

**FA-FPT : Les agents en crèches sont-ils formés à l'utilisation des extincteurs. Je sais qu'il y a une formation sur le site de la CCPG pour apprendre à manipuler les extincteurs (je me souviens plus de la date.) Dans chaque crèche y a-t-il une ou deux référentes ?**

**Question commune N°1 : Est-ce que les agents sur les structures de la petite enfance sont formés et pour le moins sensibilisés aux risques d'incendie notamment sur l'utilisation des extincteurs ?**

Suite au mail envoyé par le service formation, sensibilisant les directrices de crèches à la nécessité de formation sur les risques d'incendie, quatre agents du service petite enfance : les 3 agents occupant les fonctions de cuisinière (Vers, Aramon et Remoulins) et la directrice de la crèche de Vers participeront à la formation « manipulation des extincteurs » organisée par le CNFPT le 13 avril 2023.

Le nombre d'agents ayant déjà participé à cette formation par structure :

Crèche de Comps : 3

Crèche de Montfrin : 2

Crèche de Remoulins : 1 + l'agent inscrit en 2023

Crèche de Collias : 1

Crèche de Vers : 2 agents inscrits en 2023

Crèche d'Aramon : 1 agent inscrit en 2023

Crèche d'Estézargues : à voir pour des inscriptions en 2023

Deux agents (atelier et maison des services publics) sont inscrits à la formation en Union « Sauveteur secouriste au Travail » le 2 et 4 mai 2023.

**FA-FPT : Il serait aussi bien à l'entrée de chaque bâtiment de réaliser une fiche des personnes référentes à l'utilisation des extincteurs, les personnes ayant suivies les gestes de premier secours.**

Cela est possible et pourra être mis en place.

**Question commune N°2 : Est-il possible d'avoir un agent sureté au sein des différentes structures (crèches, bâtiments) en coordination avec l'agent de prévention ?**

Nous vous demandons de bien vouloir être plus précis sur les missions de l'agent de sureté, sur son rôle, sa formation.

M. AUGRAS précise sa question, chaque crèche est dotée d'un registre de sécurité et demande s'il peut y avoir un référent sécurité dans chaque structure ? Est-ce que c'est nécessaire ?

M. FOURNIER indique c'est déjà le rôle de la direction pour chaque structure.

Mme DUBOIS rajoute qu'effectivement c'est le rôle de la direction de connaître tous les aspects sécurité de l'établissement et précise que la direction est également en lien avec l'agent de prévention et travaille sur le document unique.

M. ARNOUX complète en indiquant que l'agent de prévention intervient régulièrement et rappelle les règles en vigueur, et donne les outils aux directions des différentes structures pour grader les éléments de prévention.

De plus M. ARNOUX ajoute qu'il est recommandé de faire des exercices incendies 2 fois par an tous les 6 mois ou 1 par semestre.

M. ASTIER déclare qu'une réflexion est en cours pour recruter un conseiller en prévention mutualisé avec les communes, est-ce qu'il ne pourrait pas tenir ce rôle, au lieu de multiplier les casquettes ?

M. ARNOUX indique qu'il ne faut pas un assistant de prévention par établissement mais un assistant ou conseiller prévention pour l'ensemble de la structure communauté de communes qui regroupent divers lieux (crèches, sièges, halte fluviale, maison des services au public, ...)

M. ARNOUX tient à préciser que l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) est un tiers de confiance neutre et lié par une convention avec la CCPG. Ces visites peuvent être accompagnées par les représentants du personnel mais restera dans le cadre de ses missions. Il ne répondra pas à un cahier de doléance.

<b>03</b>	<b>Rapport égalité hommes femmes</b>
-----------	--------------------------------------

Monsieur le Président rappelle qu'en application de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président de l'intercommunalité présente donc ce rapport au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget. Ce rapport concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale.

Ce rapport doit rappeler comment l'intercommunalité assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes. Cela concerne les données relatives au recrutement, au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la promotion professionnelle, à la formation et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que les politiques publiques que mène la collectivité en matière d'égalité professionnelle doit figurer dans le rapport. Le rapport doit également présenter les orientations pluriannuelles et les programmes définis par la collectivité visant à favoriser cette égalité.

Le rapport doit aussi recenser les ressources mobilisées pour assurer cette politique égalitaire.

La Communauté de Communes a désigné deux référents :

- Référent Elu : Pierre PRAT, Président
- Référente agent : Loubna MOLL

La collectivité souhaite que celui-ci soit présenté au comité.

**Question collective N°1 : Serait-il possible de reporter la présentation du rapport, la personne référente étant absente ce jour ?**

M.FOURNIER demande si tout le monde est d'accord pour reporter le point.

L'ensemble des deux collègues est d'accord, le point est reporté.

<b>04</b>	<b>Point sur les mouvements de personnel – Mise à disposition du personnel</b>
-----------	--

Monsieur le Président présente les mouvements de personnel qui se sont opérés depuis le début de l'année :

Cyrielle CARADOT, cheffe de projet du projet Petite Ville de Demain, a remplacé Mohamed SERRAR. Elle a pour mission d'assurer le pilotage et la coordination de ce programme territorial qui comprend la mise en œuvre d'actions de revitalisation, de promotion et de développement des communes d'Aramon, Remoulins et Roquemaure.

Elle sera mise à disposition des 3 communes. Dans le cadre du programme Petites Villes de Demain, la Communauté de Communes du Pont du Gard bénéficie d'une subvention de l'Etat à hauteur de 75% du coût salarial du Cheffe de Projet. Les 25% restant seront remboursés par les Communes à la Communauté des Communes.

L'agente a donné son accord par écrit pour cette mise à disposition.

**Question collective N°1 : Suite à la mobilité de différents agents ne faut-il pas confirmer ces changements par des arrêtés ?**

L'arrêté est un acte contractuel. Les agents sont titulaires de leur grade mais pas de leur poste. Par conséquent, une affectation ou des fonctions ne sont pas matérialisées par un arrêté mais par une fiche de poste. Celle-ci n'est qu'un outil informatif qui n'a aucune réalité statutaire. Si la fiche de poste doit lister les tâches liées à l'emploi occupé par l'agent, rien n'interdit l'autorité hiérarchique, pour des nécessités de service, à demander à l'agent d'effectuer d'autres tâches non mentionnées dans ladite fiche de poste, pourvu que ces tâches soient compatibles avec le statut particulier du grade pour lequel l'agent est titulaire (ou du grade sur lequel l'agent contractuel a été recruté).

M. AUGRAS indique qu'un agent les a interpellés quant à sa position sur son poste actuel. En effet, les missions sont complètement différentes et ils ne souhaitent pas revenir sur son ancien poste.

M. SCANDELLA comprend la position de cet agent, le service l'a déjà interpellé.

M. SCANDELLA indique qu'une réflexion est en cours sur l'organisation du service sachant que l'agent en disponibilité à demander sa réintégration.

05

**Planning fermeture des structures multi-accueil**

Madame Laurence Trapièr présente le planning de fermeture des crèches de la Communauté de Communes du Pont du Gard.

**Question collective N°1 : Est-ce que le planning de fermeture est coordonné avec l'ouverture du centre de loisirs de Montfrin en particulier ?**

Mme DUBOIS explique avoir été avisée par un parent qui a également un enfant scolarisé et accueilli en centre de loisirs durant les vacances scolaires. La semaine de fermeture de la crèche et du centre de loisirs étant différente, cela lui a posé de réels difficultés de garde.

M. ASTIER note que cela va être problématique à coordonner car les places en crèche ne sont pas forcément attribuées en fonction de son lieu d'habitation sur le territoire et se demande si ce n'est pas plutôt aux ALSH de se coordonner avec la fermeture des crèches.

Mme BROCHE indique que, traditionnellement, qu'en cas de fermeture, les centres de loisirs sont plutôt fermés la seconde semaine.

Mme TRAPIER prend note de ces remontées. Le calendrier 2023 ne peut pas être modifié. Par contre, cette problématique sera prise en compte lors de l'élaboration du calendrier 2024 et fera l'objet de discussion en réunion de direction.

Madame Laurence Trapier présente les protocoles médicaux pour les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), établis depuis septembre, et validés par les internes en médecine qui seront annexés lors de la prochaine mise à jour des règlements de fonctionnement.

**FA-FPT : Je reconnais le travail effectué par la direction et les participants à la création des différentes fiches pour clarifier des procédures déjà existantes ou nouvelles. Ces documents pourront peut-être faire partie du livret d'accueil pour le personnel de crèche.**

Il s'agit de la liste des maladies à éviction, et non infectieuses. En effet, tous les protocoles des structures doivent être portés à la connaissance des agents des crèches dès leur arrivée en structure. La référente santé préconise qu'il soit noté dans le livret d'accueil qu'il est indispensable que l'agent prenne connaissance des protocoles qui seront mis à sa disposition dès que possible. Dans chaque structure un classeur regroupant tous les protocoles (dont la liste des maladies à évictions) est à la disposition des professionnels. Tout nouvel agent doit donc être invité à en prendre connaissance.

Cependant, cela ferait beaucoup de documents à joindre au livret d'accueil. Je ne vois pas l'intérêt de ne joindre que la liste des maladies à éviction.

**Depuis ce 1er février 2023, les dernières recommandations sanitaires liées au Covid 19 ont changé. Le protocole s'allège et le coronavirus devient une maladie hivernale "comme les autres".**

**Est-ce toujours le cas depuis le 1<sup>er</sup> Février 2023 :**

Non, il s'agit d'une erreur dans les documents envoyés. Veuillez-nous en excuser. Il n'y a plus de recommandation particulière pour le COVID à ce jour. Pour limiter la propagation des épidémies, les équipes veillent au respect des gestes barrières et à leur respect par les parents et intervenants extérieurs.

**Concernant le document « protocole détaillant les conduites à tenir et les mesures à prendre en cas de suspicion de maltraitance », dans la section conduite à tenir, il est mentionné :**

**« 2. Transmettre ce document à la directrice de la structure, au référent santé et accueil inclusif et au coordinateur Petite Enfance ».**

**Pourrait-on peut-être rappeler les adresses mails du coordinateur, référent santé et accueil inclusif qui ne change pas selon les structures ?**

Les adresses mail ont été précisées dans les protocoles.

**De plus, « 3. Les parents sont informés, ou non, selon les risques que l'information aux parents présentent pour l'enfant.**

Et enfin, il a été rajouté que l'autorité déciderait d'informer les parents, ou non si cela représentait un danger pour l'enfant.

**Question collective N°1 : Ne faut-il pas extraire le protocole COVID sur la liste des maladies infectieuses ?**

La référente santé accueil inclusif a modifié le protocole et le Covid a été supprimé.

**Question collective N°2 : Le protocole sur la maltraitance nous semble relativement lourd, est-il possible de le simplifier.**

Chaque protocole ou support est préparé par la Référente Santé Accueil Inclusif en s'appuyant sur les recommandations nationales ou internationales. Celui-ci est ensuite soumis à l'interne en stage pour avis

médical, et à David THEVAUX (coordinateur petite enfance) pour validation. Le document est ensuite envoyé aux équipes de direction pour faire des retours et remarques qui seront utiles à tous si nécessaire. Une fois validé par tous, le document est posté sur Agora SANTE-PETITE ENFANCE. Les protocoles sont présentés en Conseil Social Territorial de la CCPG.

M. MAILLARD précise que la question portait plus sur la procédure en elle-même. En effet la personne qui fait le signalement doit multiplier le nombre de mail soit 4 : la direction de la crèche, la référente santé inclusif, le coordinateur petite enfance et la direction au siège, est-il possible de créer une adresse mail collective qui redispatche aux personnes concernées ?

M. DUBOIS observe que les agents qui souhaitent lancer une procédure de signalement en réfère toujours à la direction qui va automatiquement relayer l'information.

M. ASTIER indique que la règle doit être appliquer dès le départ, si la personne doit envoyer à plusieurs personnes différentes.

Mme TRAPIER indique qu'il s'agit d'un sujet grave, et qu'il est important que cette procédure soit respectée et relayée aux personnes concernées et inscrites dans le protocole.

M. DUBOIS demande s'il est possible d'inclure dans le protocole que l'agent qui souhaite faire un signalement en alerte sa direction qui lui indiquera la marche à suivre.

Il est proposé que le protocole soit revu en réunion de direction petite enfance avec la référente santé pour y apporter des améliorations.

UNSA : Il est difficile d'émettre un avis sur ces procédures et leur intérêt pour les services (hormis sans doute une harmonisation des procédures). Ces procédures ont-elles fait l'objet d'une validation par un médecin ? Ont-elles été étudiées par les services en amont ?

Répondu dans la question collective n°2

07

## Le Règlement Général européen de Protection des Données (RGDP)

Le Règlement Général européen de Protection des Données (RGDP) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Il responsabilise notamment les collectivités territoriales sur la protection des données qu'elles collectent et la sécurité des systèmes d'information. Il renforce les obligations des collectivités territoriales en matière de respect des libertés et droits fondamentaux des personnes vis-à-vis de leurs données. La désignation d'un délégué à la protection des données est obligatoire pour chaque collectivité.

Le non-respect de cette réglementation peut entraîner des sanctions financières lourdes infligées par la CNIL. La mission de ce délégué consiste notamment en une cartographie des données personnelles collectées au sein de la collectivité. Il s'agit de les identifier, de préciser les raisons de leur stockage, indiquer les personnes utilisant ou ayant accès à ces données. Les personnes concernées par ces données stockées doivent pouvoir y avoir accès et demander à ce qu'elles soient supprimées des fichiers.

Depuis septembre 2020, comme le prévoit l'article L 452-40 du Code Général de la Fonction Publique, la Communauté de Communes du Pont du Gard a conventionné avec le Centre de Gestion du Gard (CDG30). Un délégué à la protection des données mutualisé pour accompagner les collectivités dans cette mission est mis à disposition aux collectivités, par le CDG30.

Par courrier en date du 29 novembre 2022, le CDG30 nous a informé que l'ensemble des élus de son Conseil d'Administration, en séance du 10 novembre 2022, a fait le choix de modifier la tarification et la prestation de ce service.

Ces changements visent notamment à offrir plus de marges de manœuvre aux collectivités et établissements les plus modestes et comptant jusqu'au 300 habitants en diminuant la tarification, permettant ainsi à ces

derniers de bénéficier plus facilement de cette prestation, et donc de se mettre en conformité avec la réglementation.

Ce qui signifie que la convention d'adhésion au service « Protection des données » qui a été signée en septembre 2020 prendra fin prochainement. Une nouvelle convention est proposée.

La collectivité sollicite l'avis du CST sur sa mise en conformité au RGPD.

FA-FPT : Pourrions-nous rappeler que dans ce cadre, que l'on a un DPO, et rappeler qu'en cas de questions sur le RGPD, les demandes sont rassemblées par le/les « référent DPO » (avant c'était l'informatique) dans la structure qui prendra attache avec l'agent du CDG.

UNSA : Il sera important de bien diffuser le contact du référent « RGPD » à tous les agents. Il semblerait que beaucoup ne savaient pas qu'on pouvait déjà contacter le CDG30.

Quelle serait l'option choisie ? Il serait pertinent d'opter pour l'option « conformité complète » afin de bénéficier de séances de sensibilisation pour tous les agents, séances qui pourraient servir également pour des ateliers numériques.

Des informations seront transmises aux agents par le biais de la prochaine newsletter.

L'option « conformité complète » sera à nouveau souscrite.

M. MAILLARD demande si tous les agents pourront posés leurs questions au CDG en direct ? en quoi consiste ce package « conformité complète » ?

M. FOURNIER demande pourquoi un agent aurait besoin de poser des questions au CDG ?

M. MAILLARD indique que dans la pratique quand un agent établi une liste de personnes ou veut faire un questionnaire, elle peut se référer au CDG pour savoir si cela tombe sous le coup du RGPD.

M. MAILLARD précise que M. DELIEZ était auparavant en charge de regrouper les questions des agents car selon les modalités de l'ancienne convention, toutes questions étaient facturées.

Mme BROCHE se rapprochera du CDG30 pour obtenir plus d'informations sur les nouvelles modalités.

<b>08</b>	<b>Remboursement des frais occasionnés lors des déplacements des agents du service Petite Enfance</b>
-----------	---

Dans une note diffusée en avril 2018, il était précisé que pour les agents du service petite enfance habitant à l'extérieur du territoire de la CCPG, à chaque réunion d'équipe organisées par la direction, un ordre de mission devait être établi précisant la date et les horaires de la réunion ainsi que le trajet effectué.

Afin de faciliter la gestion administrative de ces ordres de mission, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, ces trajets sont couverts par l'ordre de mission permanent délivré chaque année.

De plus, un forfait de 5 trajets domicile-travail était déduit chaque année du nombre total de trajets à indemniser sur l'année civile.

Monsieur le Président propose, compte tenu de l'augmentation du prix du carburant et de l'inflation actuelle qui engendre une perte de pouvoir d'achat pour les agents, de supprimer ce forfait de 5 trajets. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la collectivité indemniserà l'ensemble des frais de déplacement des agents du service Petite Enfance pour se rendre aux réunions d'équipe.

FA-FPT : Très bonne initiative de la direction, de supprimer ces trajets de carence pour les personnes n'habitant pas sur le territoire et qui doivent venir à une réunion en fin de journée.

UNSA : Est-ce que les agents des crèches ont été consultés ?

Non, vu qu'il agit d'une mesure à leur avantage. Si cette mesure est approuvée par les membres du CST, les agents de crèches en seront informés, par le biais d'une note de service diffusée dans les structures, avant le 30 juin 2023, date à partir de laquelle ils doivent déposer les demandes de défraiement pour le 1<sup>er</sup> semestre 2023

UNSA : Ce remboursement systématique serait proposé à tous les autres agents de la CCPG pour une réelle équité ?

Question collective N°1 : Dans un souci d'équité entre agent, est-il possible d'élargir le remboursement des frais de déplacements à l'ensemble des agents de la Communauté de Communes, dans les mêmes conditions que les crèches.

Le règlement intérieur prévoit déjà le remboursement des frais de déplacement. Aucune demande n'a été rejetée.

Les membres de CST approuvent la proposition et votent à l'unanimité.

09

Bilan de l'absentéisme

Monsieur le Président présente le bilan de l'absentéisme.

En 2022, 5 agents dont 4 femmes enceintes ont bénéficié de période d'autorisation exceptionnelle d'absence en raison de leur état de santé les rendant vulnérables face au virus de la Covid-19.

Concernant la maladie ordinaire, 82,32 % des agents de la collectivité ont eu au moins un arrêt de travail en 2022, contre 56,5 % en 2021 et 41% en 2020.

Cette augmentation s'explique par le fait que le COVID est comptabilisé comme une maladie ordinaire.

En comparaison, en 2022, plus d'agents ont été en arrêt de travail mais la moyenne de jour d'absence par agent employé est sensiblement la même depuis 3 ans. (26,23 en 2022, 23,36 en 2021- 24,24 en 2020).

Par contre, le nombre de jour d'absence par agent absent a fortement diminué par rapport à 2021, passant de 41,36 en 2021 à 31,86 en 2022.

Concernant les congés de maternité et les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, il s'agit d'un absentéisme incompressible. Autrement dit, aucune action ne peut être mise en œuvre pour agir sur son évolution, il s'agit de facteurs extérieurs à la collectivité.

Concernant les accidents de service, il en a été dénombré 4 en 2022 et 1 survenu en 2021 mais entraînant des jours d'arrêts sur l'année 2022,

- 1 a entraîné un arrêt au-delà de 30 j
- 1 entre 15 et 30 jours
- 2 moins de 15 jours.

Une forte baisse est à noter par rapport à 2021, passant de 495 jours d'arrêts en 2021 à 130 en 2022. En 2018, 622 jours d'arrêts ont été dénombrés.

FA-FPT: Au lieu de mettre l'accent sur les personnes absentes, pourrait-on mettre l'accent sur celles qui sont présentes et que l'on compte le nombre de personne présente toute l'année sans absence. Garder le côté positif.

L'obligation réglementaire est de quantifier l'absentéisme.

UNSA : Est-ce pertinent de retenir tous les ASA confondus (fait en 2022 mais pas en 2021).

Cela fausse les chiffres pour la comparaison.

Quelles sont les actions prévues pour lutter contre cet absentéisme ?

Mme BROCHE indique qu'un nouveau tableau a été envoyé en prenant compte la demande.

**Question N°1 : Quelle est la finalité de ce bilan, et est-il en lien avec l'étude RPS faite l'année dernière ?**

Le diagnostic de l'absentéisme au sein d'une collectivité est obligatoire et permet d'évaluer les causes de cet absentéisme et d'identifier les risques impactant la vie professionnelle.

L'analyse de l'absentéisme et de ses causes permettent de mobiliser plusieurs leviers afin de limiter celui-ci.

L'étude RPS, étant un levier pour réduire l'absentéisme, a été en partie faite suite au diagnostic de l'absentéisme. Plusieurs mesures de prévention ont été actionnées dont le diagnostic RPS.

Unsa : Quelles sont les actions prévues pour lutter contre cet absentéisme ?

**Question collective N°2 : Avons-nous des actions et/ou des suites à donner et mises en place en 2023 ?**

Plusieurs leviers ont déjà été actionnés et/ou mis en place :

- favoriser le sentiment d'appartenance :
  - journée de cohésion, journée pédagogique,
  - fiche accueil nouvel arrivant
  
- renforcer le bien-être et la santé des agents :
  - label écolo crèche,
  - diagnostic RPS,
  - possibilité de rencontre avec la psychologue du travail,
  - évaluation de la charge de travail des directrices de crèches (suite audit RPS)
  - mise en place de massages assis pour les agents de crèches afin de réduire les troubles musco-squelettiques (TMS) dans le cadre de la subvention FNP
  
- accompagner la montée en compétence des agents :
  - proposition d'une formation excel

Lors de l'audit RPS, la problématique de la « surcharge de travail » a plusieurs fois été évoquée. Il s'avère qu'un certains nombres d'agents n'utilisent pas les bons outils bureautiques, notamment pour l'élaboration de tableau.)

  - proposition de la mobilité en interne
  
- améliorer les conditions de travail matérielles et physiques :
  - formation gestes et postures
  - achat de matériel ergonomique
  - étude ergonomique dans les 2 micro-crèches
  - Modification de l'éclairage au sein des structures multi-accueil (favoriser le bien être individuel et repos oculaire des agents)
  - mise en place d'un groupe de travail pour assurer le suivi des recommandations de l'ACFI
  - plusieurs travaux non effectués mentionnés dans le rapport de l'ACFI depuis plusieurs années ont été réalisés récemment : garde-corps mezzanine service technique...

<b>10</b>	<b>Questions diverses</b>
-----------	---------------------------

**Question collective N°1 : les conditions d'attribution du C.I.A ont été discutées lors des précédents CST, nous aimerions avancer sur ce sujet, un montant au budget 2023 a-t-il été prévu ? Nous aimerions réouvrir les négociations.**

Oui, proposons une date et un groupe de travail.

Mme BROCHE indique qu'il aura lieu après le groupe de travail « hygiène, Santé et Sécurité au travail » le vendredi 31 mars prochain.

M. MAILLARD souhaiterait connaître le budget prévisionnel prévu pour le C.I.A.

M. FOURNIER répond que lors de la réunion du groupe de travail, cette question sera abordée.

Mme BROCHE tient à préciser que personne au sein de la collectivité ne bénéficie du C.I.A.

M. AUGRAS demande si des décisions ont été actées pour le CIA.

Mme BROCHE souligne qu'un travail avait été réalisé sous le précédent mandat avec les élus et les représentant du personnel, qui sera présenté lors du groupe de travail.

**Question collective N°2 : Nous aimerions une réflexion plus large sur l'organisation du temps de travail, et la mise en place de solutions pour palier la mise en place des 1607 h, et de la journée de solidarité. Nous souhaiterions la mise en place d'un référendum sur l'organisation du temps de travail dans tous les services.**

**Question collective N°3 : Comme l'énonce Monsieur le président dans la question 8 « compte tenu de l'augmentation du prix du carburant et de l'inflation actuelle qui engendre une perte de pouvoir d'achat pour les agents », nous aimerions qu'une réflexion soit menée pour réduire les trajets des agents qui peuvent télétravailler. En effet la mise en place d'une demi-journée de travail par semaine est une véritable avancée pour les agents. Nous pensons que la mise en place a été un succès. Nous aimerions que les agents aient la possibilité de télétravailler sur une journée complète par semaine. Ceci afin d'éviter les trajets en cours de journée, réduire la présence dans les bureaux partagés.**

M. FOURNIER indique que les sujets des 1607h et du télétravail ont été abordés et travaillés sous le précédent mandat. Ce travail s'est soldé par la mise en œuvre des modalités mises en place dans le règlement intérieur.

M. AUGRAS revient sur les 1607h, car un grand nombre d'agent, en majorité dans le secteur de la petite enfance et quelques autres services, lui a fait part de leur souhait de travailler quelques supplémentaires par jour et ne pas assister à la journée de cohésion.

M. SCANDELLA indique que si les agents par le biais des représentants du personnels souhaitent que cette journée soit annulée, le CST en prend acte. C'est un évènement qui engendre de la logistique (fournisseurs, installation, repérage), de l'administratif (devis, facturation, convention, groupe de travail, compte-rendu) et du budget.

Mme TRAPIER exprime son étonnement car ce n'est pas ce qui ressort du sondage réalisé au lendemain de la 1<sup>ère</sup> édition ainsi que des retours formulés par les agents.

M. AUGRAS propose de réaliser un référendum, pour éviter une annulation arbitraire et d'avoir un réel retour totalement anonyme.

M. FOURNIER préconise que les représentants du personnel réalisent ce référendum sans passer par le CST et que ceux-ci se prononcent au nom de l'ensemble des agents lors du CST.

Mme BROCHE souligne que selon le sondage réalisé par le biais de la newsletter la date retenue serait le 18 mai, et qu'il y a quand même eu 130 agents qui ont répondu. Si la journée de cohésion n'a pas lieu, considérant que le rattrapage en minute ne peut pas être mis en place en cours d'année, cette journée sera obligatoirement travaillée.

Mme DUBOIS fait remarquer que plusieurs agents ont répondu à la newsletter car il fallait répondre, mais n'étaient pas forcément favorable à cette journée.

M. MAILLARD précise que la question concernant les 1607h, portait aussi sur l'organisation du temps de travail, comme par exemple travailler sur 36h ou 37h, ce qui permet d'octroyer des récupérations. Le référendum pourrait porter sur ce sujet. Pour résoudre le problème des jours du président et au 1607h. Il y a d'autres collectivités qui ont mis en place des outils pour palier à ce manque.

M. AUGRAS indique que d'autres communes ont réussi à avoir des compensations notamment Alès avec 9 jours de pénibilité grâce des négociations syndicales.

M. SCANDELLA note que les exemples donnés relèvent de service qui ont droit au RTT, ce qui n'est pas le cas de tous et ajoute qu'il y a des communes qui appliquent simplement les 35h qui est la durée légale hebdomadaire.

Mme TRAPIER ajoute qu'il est difficile, notamment en structure petite enfance, de monter des plannings avec des jours travaillés en moins.

Mme BROCHE tient à souligner qu'une trentaine d'agent bénéficie d'un temps partiel, ce qui révèle une réelle volonté des agents de travailler moins d'heures au vu de la pénibilité du travail. Augmenter le temps de travail hebdomadaire n'est sûrement pas une solution et pourrait accroître la fatigue des agents.

M. MAILLARD demande à ce que la question ne reste pas fermée.

M. AUGRAS revient sur l'absentéisme et les leviers mis en place. Dans le secteur de la petite enfance, il y a un vrai problème de pénibilité du travail, des massages ont été mis en place mais le personnel préférerait sincèrement avoir la possibilité de prendre des heures et/ou des jours de récupération à leur souhait qui leur sont aujourd'hui imposés, plutôt qu'être massé.

Mme TRAPIER ne voit pas l'intérêt de demander à travailler 1h de plus dans la semaine dans ce cas-là.

M. AUGRAS indique que si on a des difficultés à recruter mais surtout si on a des difficultés à garder le personnel en place, c'est qu'il y a des problèmes de fond dû à la pénibilité du travail en crèche avec autant de CDD. Le retour des agents des crèches revient toujours sur cette 6<sup>ème</sup> semaine imposée.

Mme BROCHE relativise en indiquant qu'ils semblent que les agents soient plutôt contents des conditions de travail à la CCPG puisqu'il y a très peu de mobilité en externe au sein du service petite enfance.

Mme TRAPIER admet qu'il s'agit d'un métier difficile et que des axes d'amélioration sont à étudier. Cependant, il y a des contraintes incompressibles comme le taux d'encadrement, les amplitudes horaires etc...

M. DUBOIS ajoute que les agentes sont conscientes du travail qui est accompli pour améliorer les conditions de travail, toutefois le vrai problème concerne cette 6<sup>ème</sup> semaine qui leur est imposée. Elles souhaiteraient maintenir les 5 semaines imposées mais que la 6<sup>ème</sup> semaine ne le soit pas, que les agentes puissent poser des jours en fonction de leurs envies.

M. ASTIER se questionne sur le coût de cette mesure et rappelle que d'autres professions, notamment les enseignants, ont la totalité de leur congé imposé.

M. DUBOIS précise que la demande n'est pas d'employer un agent supplémentaire pour combler les absences des agents en congés. Certains jours de l'année, notamment lors des ponts ou des vacances scolaires, les effectifs (enfants) sont plus faibles et nécessitent moins de personnel. A ce moment-là, les agents pourraient poser quelques jours de congés. Il s'agit d'une gestion en interne, en fonction du nombre d'enfants accueillis. Mme TRAPIER explique qu'au début de la prise de compétence de la petite enfance, la 6<sup>ème</sup> semaine n'était pas imposée mais les directions n'arrivaient plus gérer les plannings entre les absences prévues, les formations et les absences imprévues.

Mme DUBOIS explique que de par son expérience dans d'autres structures, c'est tout fait possible. Elle prend l'exemple d'une structure dans laquelle, en plus des 5 semaines, les agents avait 2 semaines qu'elles pouvaient poser comme elles voulaient car elles étaient à 36h15 par semaine et la direction pouvait gérer.

Mme DUBOIS indique qu'à la CCPG les directions sont tout de même bien loties.

Mme BROCHE rebondit sur le nombre de jours de CA posés dans le CET que les agents accumulent au fur et à mesure des années. Ces jours-là peuvent également servir en cas de besoin pour les agents et pas forcément en fin de carrière.

M. FOURNIER indique que ce sujet pourra faire l'objet d'une autre réunion, et ajoute qu'il faut aussi se rendre compte de la chance que c'est d'avoir des congés imposés et de pouvoir avoir des vacances en été, à Noël, en février etc. Ce n'est vraiment pas le cas de tous les métiers. C'est un atout.

Mme BROCHE revient sur la fatigue des agentes de crèches. La semaine imposée en février leur permet d'avoir une coupure entre les vacances de Noël et celles du printemps qui est une période difficile en raison des maladies saisonnières chez les enfants et les adultes. Avant la fermeture de février, le taux d'absentéisme

est assez élevé, les agents fatiguent. Il est intéressant que l'ensemble du personnel se puisse se reposer en même temps et revenir en pleine forme.

M. AUGRAS ajoute que la 6<sup>ème</sup> semaine non imposée c'est aussi garder une certaine souplesse et garder les gens qui travaillent à la CCPG. Il prend l'exemple d'un agent qui a dû se mettre en maladie pour des soucis familiaux et qui ne pouvait pas prendre dans ses heures supplémentaires à cause de cette 6<sup>ème</sup> semaine imposée en Février.

Mme BROCHE indique avoir fait le tour des crèches à son arrivée et que la problématique de la 6<sup>ème</sup> semaine imposée lui a été remontée par certaines agentes. Cependant, un certain nombre d'agentes réticentes au début à la fermeture des structures en février admet qu'aujourd'hui elles apprécient cette coupure.

M. FOURNIER revient sur l'exemple des ponts où il y a moins d'enfant, il faut peut-être l'anticiper dans le calendrier.

Mme BROCHE rappelle qu'une certaine solidarité s'opère dans les structures et que souvent les collègues acceptent de modifier leur planning afin qu'un agent puisse se rendre à un rendez-vous d'ordre personnel ou médical.

M. FOURNIER remercie les membres du CST pour leur présence.

La séance est levée à 12h

Fait à Remoulins le 29/03/2023

**Le Président**

Fabrice FOURNIER

**La secrétaire**

Thierry ASTIER

**La secrétaire adjointe**

Coralie DUBOIS