

Ressources Humaines

Réf. : SH / SA / FC / CG

**PROCÈS VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL
DU 30 MAI 2023**

Étaient présents :

• **REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR TITULAIRES :**

Monsieur Stéphane HABLOT, Maire

Monsieur Sylvain THIRIET, Adjoint au Maire

Madame Régine KOMOROWSKI, Adjointe au Maire

Monsieur Christophe GOUTEUX, Directeur Général des Services

Madame Vanessa PISKOSZ ROYER, Directrice Générale Adjointe

Monsieur Stéphan APPARU, Directeur des Ressources Humaines

• **SUPLÉANTS :**

Monsieur Patrice DONATI, Adjoint au Maire

Monsieur Nicolas DI-SCIULLO, Directeur des finances

Madame Rose L'HUILLIER, Directrice des Services Techniques

Madame Isabelle THIRION, Directrice du pôle Aménagement et Économie

• **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES :**

Madame Isabelle BERNOT, CFDT

Monsieur Christophe NOEL, CFDT

Madame Stéphanie HILKE, CGT

Madame Sandra HAAS, CGT

Madame Sonia EL ALAOUI, CGT

Madame Christine GEORGEL, FA-FPT

• **SUPLÉANTS :**

Monsieur Cyril RISS, CGT

Madame Anne-Claire CAGNINACCI, FA-FPT

• **INVITÉS :**

Monsieur François CRUSSARD, Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines

Madame Audrey ANDRE, Assistante de Direction

Monsieur Stéphane LAURENT, Responsable Adjoint service des sports

Monsieur le Maire ouvre la séance à 14H30.

I) Approbation du procès-verbal du CST du 14/03/2023 (pour avis)

Les membres du CST approuvent le procès-verbal du 14 mars à l'unanimité.

II) Refonte du règlement Intérieur (pour avis)

L'élaboration du livret d'accueil pour les nouveaux agents a fait apparaître la nécessité de mettre à jour le règlement intérieur de la commune. La version proposée est plus épurée et davantage en adéquation avec les réglementations actuelles.

Remarques et demandes des représentants du personnel :

• Article 2 :

- La CFDT demande communication annuelle des dérogations accordées.

- En réponse à la CGT, il est précisé que des dérogations pourraient être prises pour nécessité de service (par exemple l'augmentation de l'amplitude hebdomadaire de travail du service état-civil, découlant d'une commande spécifique de l'État, déroge aux organisations du temps de travail prévues par le règlement).

• Article 3 :

- En réponse à la FAFPT, il est précisé que certains services ne sont pas soumis au badgeage en raison de contraintes techniques ou organisationnelles (agents de propreté, ATSEM, agents périscolaires, gardiens de parc, agents des serres...)

Le Directeur des Ressources Humaines ajoute que le badgeage est peu pertinent pour les agents soumis à horaires fixes.

- En réponse à la CFDT, il est confirmé que, conformément aux accords issus du passage aux 1607heures, il a bien été proposé aux services fonctionnant sur 35h de passer à une organisation sur 35h30.

• Article 4 :

- En réponse à la CFDT, il est précisé que dans la phrase : *"les absences pour congé annuel - RTT - jour de CET du personnel doivent faire l'objet d'une demande préalable au supérieur hiérarchique selon les modalités en vigueur au sein de son service"*, les "modalités en vigueur" désignent les modalités d'obtention (qui dépendent des organisations des services).

La CFDT demande une note de cadrage général sur l'organisation des congés.

La CGT considère que la consigne de maintenir 50% des effectifs est suffisante et qu'il n'est pas nécessaire d'y ajouter des contraintes supplémentaires.

Le Directeur des Ressources Humaines estime que les demandes de congés doivent tout de même être faites dans certains délais, notamment pour pouvoir anticiper les éventuelles demandes de remplacement.

- En réponse à la CFDT, il est précisé que les types d'ASA ne sont pas listés dans le règlement intérieur mais qu'ils sont mentionnés dans un document dédié, en vigueur depuis 2014 et jusqu'à la mise en application du décret commun aux 3 fonctions publiques.

• Article 6 :

- En réponse à la CGT, il est précisé que l'interdiction de passer ou recevoir des communications téléphoniques concerne le matériel de la collectivité.

- La CGT indique que la CNIL n'interdit pas aux agents d'utiliser leur messagerie professionnelle à des fins personnelles.

L'adjoint au Maire délégué aux finances et au personnel estime qu'il vaut mieux utiliser des adresses de messagerie distinctes selon les usages d'une part pour respecter le droit à la déconnexion et d'autre part car l'employeur peut lire les messages professionnels (sauf si la mention "personnel" apparaît dans l'objet).

Le Directeur des ressources humaines ajoute qu'il faut également prendre en compte les questions de sécurité informatique.

La CGT demande que le règlement Intérieur fasse directement référence à la charte de la DSIT si elle existe.

- **Article 9 :**

- La FAFPT souhaiterait que le règlement précise davantage la localisation des registres de santé et de sécurité.

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines considère que ce n'est pas pertinent. S'il est admis que le règlement intérieur d'une collectivité doit être vivant et évoluer en fonction de la réglementation, il ne peut pas être modifié trop régulièrement (et à chaque déplacement d'un registre).

En revanche, comme décidé lors de la réunion de la FS du 23 mai, une communication va être faite concernant la localisation et l'usage des registres.

- **Article 10 :**

- La CGT demande une reformulation de l'article 10 permettant de clarifier le fait qu'un danger peut être signalé par tout moyen et que ce sont les représentants du personnel au sein de la FS (et non les agents) qui doivent consigner les avis dans le registre des dangers graves et imminents.

- **Article 11 :**

- La CGT signale que la réglementation prévoit qu'un agent relevé de ses fonctions perçoit son traitement de base, son indemnité de résidence et son supplément familial. Il n'y a donc pas lieu de prendre des dispositions différentes dans le règlement intérieur (pose de récupération, RTT, CA ou service non fait).

Le Directeur des ressources humaines répond que cette réglementation s'applique uniquement en cas de suspension disciplinaire. L'article 11 porte sur les conduites addictives et sur le fait de relever temporairement un agent de ses fonctions (en cas d'alcoolémie ou d'usage de stupéfiant).

La FAFPT demande que soit ajoutée, conformément à la réglementation, l'indication selon laquelle un agent sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiant sera raccompagné à son domicile *à condition qu'une personne soit présente à son domicile.*

La CGT demande la reformulation de la dernière phrase : l'obligation de consulter le médecin de prévention devant précéder les sanctions disciplinaires éventuelles (les conduites addictives étant reconnues comme maladies).

- **Article 12 :**

- La CGT souhaite que soient davantage détaillés les discriminations, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral et propose l'ajout des 3 articles suivants :

Article : Interdiction des discriminations

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raisons de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur

handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race.

Toutefois des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Toutefois, des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1. Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés ci-dessus ;*
- 2. Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;*
- 3. Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime susceptible d'être qualifiés de conflit d'intérêt au sens du 1 de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé ou alerté dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux agents contractuels.

Article : Harcèlement sexuel

Aucun fonctionnaire ne doit subir des faits :

Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotations sexuelles répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Soit assimilés au harcèlement sexuel, constituant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1. Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers;*
- 2. Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;*
- 3. Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux agents contractuels.

Article : Harcèlement moral

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, l'évaluation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1. Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés ci-dessus;*
- 2. Le fait qu'il a exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements;*
- 3. Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.*

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont également applicables aux agents contractuels.

Les représentants du personnel CGT expliquent que le fait de définir précisément ces différents faits, au sein du règlement intérieur, constitue un acte de prévention majeur de ces risques. Les agents seraient informés de ce qui est constitutif de faits délictueux mais aussi des sanctions encourues mais surtout la garantie de ne pas subir de sanctions ou comportements inadaptés suite à la révélation ou au soutien qu'ils auraient apporté à un autre fonctionnaire dans l'un de ces trois cas.

La CGT demande parallèlement que le violentomètre soit distribué à chaque agent et qu'il apparaisse dans le livret d'accueil.

L'adjoint au Maire délégué aux finances et au personnel estime que le règlement intérieur n'a pas vocation à définir chaque terme ou à reprendre l'intégralité des réglementations en vigueur. Les textes relatifs au harcèlement moral ou sexuel s'appliquent sans qu'il ne soit nécessaire de les détailler dans le règlement intérieur.

Des actions de sensibilisation pourront néanmoins être mises en place (par d'autres biais que le règlement intérieur).

La CGT souhaiterait au minimum que les types de discriminations et harcèlements soit définis et qu'il soit écrit clairement :

- que tout fait de discrimination ou harcèlement est interdit,
- ce que les agents ne doivent pas subir en cas de dénonciation d'agissements discriminatoires ou de harcèlement.

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines explique que les notions de harcèlement sont déjà développées dans le livret d'accueil qui a été diffusé récemment. Ce document est plus exhaustif et sera mis à jour régulièrement.

- **Article 14 :**

- Concernant les accidents de travail des contractuels, la CGT signale que l'administration ne doit pas enquêter mais transmettre le dossier à la sécurité sociale dans les 24h (et éventuellement contester sur le site de la sécurité sociale).

Pour les fonctionnaires, ce sont les membres de la FS qui enquêtent et non l'administration.

La CGT demande que les formulaires officiels de déclaration des accidents de travail soient diffusés aux fonctionnaires.

L'adjoint au Maire délégué aux finances et au personnel propose le report du point relatif au règlement intérieur dans l'attente de l'organisation d'une réunion de travail avec les représentants du personnel.

III) Présentation de la charte élus - agents (pour débat)

Dans le cadre de la démarche de progrès, une charte de fonctionnement rappelant le positionnement des élus et des agents a été élaborée.

La FAFPT souhaiterait que soient précisées les obligations des élus envers les agents.

L'adjoint au Maire délégué aux finances et au personnel précise que la première partie de la charte reprend l'article L.1111-1-1 du code général des collectivités territoriales et que la collectivité a souhaité cadrer davantage le fonctionnement entre élus et agents dans la seconde partie.

La CGT demande si cette charte est opposable aux agents (sachant que le règlement intérieur précise qu'elle s'impose aux agents).

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines répond que la charte synthétise les droits et obligations des fonctionnaires et élus. Si la charte n'est pas opposable, les réglementations dont elle découle le sont.

Le Directeur Général des Services confirme que cette charte n'est pas créatrice de droit. Cependant, elle permet de responsabiliser les agents et élus et permettra d'apaiser le climat social.

IV) Convention avec le CDG54 relative à l'intervention d'un agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail (pour avis)

Cette convention avec le CDG54 répond à l'obligation légale issue de l'article 5 du décret 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. Elle prévoit la mise à disposition par le centre de gestion d'un agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail (anciennement ACFI).

La CGT s'interroge sur la pertinence de solliciter le centre de gestion étant donné les carences constatées (tiers-temps du médecin du travail non assuré, fiche des risques professionnels non réalisée...) et étant donné que les documents nécessaires à cette mission ne sont pas finalisés.

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines répond qu'un recrutement serait nécessaire sans cette convention et que le fait de faire appel à un agent "extérieur" garantit une certaine impartialité.

La passation de cette convention vise dans un premier temps à répondre à une obligation légale. Il sera ensuite possible de discuter du niveau de prestation du centre de gestion.

La CGT et la FAFPT votent contre, la CFDT s'abstient : ce point est approuvé à la majorité.

V) Evolution des horaires d'ouverture au public du service Urbanisme (pour débat)

Le pôle aménagement et économie a été réorganisé et dispose désormais d'un véritable accueil, principalement pour le service urbanisme qui est le plus concerné par l'accueil du public.

Jusqu'à aujourd'hui, les horaires du service urbanisme étaient les mêmes que ceux de l'hôtel de ville, à l'exception de 2 demies-journées de fermeture au public permettant aux instructeurs de se consacrer à l'examen des dossiers. Aujourd'hui le télétravail permet aux agents de dégager du temps pour l'examen des dossiers ; les demies-journées de fermeture au public ne sont donc plus justifiées.

Il est donc proposé de modifier les horaires d'ouverture du service pour permettre un accueil sur tous les jours ouvrés mais sur des horaires spécifiques, à savoir 9h-12h / 13h30-17h.

La CFDT souhaite savoir si les horaires d'autres services seront étudiés de la sorte.

La Directrice du pôle aménagement et économie, le Maire et le Premier adjoint indiquent que le service urbanisme est particulièrement orienté vers le public mais qu'il est soumis à des contraintes spécifiques, ce qui explique les aménagements horaires proposés aujourd'hui.

Ce point est approuvé à l'unanimité.

VI) Présentation des plannings annualisés pour l'année 2023-2024 (pour avis)

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines présente les plannings annualisés des ATSEM, agents de restauration scolaire, animateurs périscolaires et agents de sécurité école pour l'année scolaire 2023-2024.

Concernant les 5 jours de ménage proposés durant les vacances scolaires, la CGT indique que de nombreuses ATSEM estiment que 3 jours suffiraient et que les heures des 2 jours restants seraient plus utiles des mercredis.

Le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines répond que :

- ces plannings ont été présentés aux personnels concernés mi-avril,
- ces 5 jours permettent régulièrement d'organiser des formations,
- les semaines des ATSEM sont déjà très chargées et qu'il semblerait assez lourd (voire non réglementaire) d'y ajouter du ménage le mercredi.

La CGT regrette la façon dont le planning a été communiqué aux agents (en fin de réunion, sans possibilité d'échanges).

En réponse à la CGT, il est précisé que chaque agent peut formuler librement des demandes de formation lors de son entretien professionnel. Compte-tenu de la spécificité du métier d'ATSEM, la collectivité met régulièrement en place des campagnes de formations spécifiques, qui se tiennent en "intra" pour simplifier l'organisation.

Si les ATSEM souhaitent choisir indépendamment leurs formations, elles doivent en faire la demande, notamment lors de leur entretien professionnel.

Pour répondre à la CGT, le Responsable Adjoint coordonnateur des ressources humaines explique que notre organisation (avec des directeurs multi-sites) n'est pas conforme à la réglementation. La commune doit donc mettre en place un directeur par site scolaire. C'est la raison pour laquelle un nouveau planning est proposé pour des directeurs qui devront avoir un niveau de qualification correspondant au nombre d'enfants accueillis (BAFA ou BPJEPS pour les sites les plus importants).

La CGT vote contre, FAFPT s'abstient. Les plannings sont approuvés à la majorité.

VII) Recours aux saisonniers pour la période estivale 2023 (pour avis)

Ce point est supprimé de l'ordre du jour.

Les saisonniers pour la période estivale 2023 seront pris sur le motif de l'accroissement temporaire d'activité (délibération prise en début d'année) pour éviter d'alourdir les réunions du CST et du CM.

VIII) Recours à l'apprentissage sur l'année 2023-2024 (pour avis)

En réponse à la CGT, le Directeur des Ressources Humaines indique avoir demandé l'extension du dispositif de financement et du nombre d'apprentis que nous pouvons accueillir. Six nouveaux apprentis pourront être accueillis sur l'année 2023-2024.

Ce point est approuvé à l'unanimité.

IX) Révision du tableau des emplois (pour avis)

Sur demande de la CGT (en raison de la transmission tardive des documents), ce point est reporté à une réunion ultérieure.

X) Révision des remboursements des frais de transport (pour avis)

Ce point est reporté à une réunion ultérieure.

XI) Demande de la CGT : sujétions particulières

La CGT souhaite *"aborder le sujet des sujétions particulières à savoir la reconnaissance de la pénibilité physique et psychologique au sein de notre collectivité territoriale.*

En effet, le décret 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi N°84-5 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale, permet de réduire la durée annuelle de travail au titre des sujétions particulières.

Sur le fondement de ce décret, par exemple, la ville de Lille a engagé un dialogue social avec les syndicats afin d'opérer une meilleure prise en compte de la pénibilité. Quatre types de sujétions ont alors été définies à savoir :

- 1. celles liées au temps de travail,*
- 2. celles liées au milieu d'intervention,*
- 3. celles liées aux contraintes physiques*
- 4. et celles liées au contact quotidien avec les usagers.*

Elles donnent alors droit à des jours de repos dérogatoires traduits dans une délibération le 28 juin 2021, dans le cadre du passage au 1607h.

Lille n'est pas la seule commune : Reims et Lyon ont également pris en compte des sujétions particulières dans le calcul du temps de travail de leurs agents.

L'adoption récente d'une motion de censure contre la réforme des retraites par le Conseil Municipal, laisse à penser que vous pourriez être le Maire de Vandœuvre qui a reconnu, grâce à un travail social constructif et de qualité, la singularité et la pénibilité des métiers exercés par vos agents tel que le prévoit le décret de 2001 précédemment cité.

Aussi, les représentants du personnel CGT vous demandent d'ouvrir le dialogue social sur cette question, et d'initier une réflexion qui aboutira à une délibération pour l'application des sujétions particulières dans notre commune.

En effet, les représentants du personnel CGT pensent que l'adoption d'une telle mesure contribuera grandement à l'épanouissement professionnel des employés, à l'amélioration de leur qualité de vie et, par conséquent, à l'efficacité globale de notre administration municipale."

Monsieur le Maire prend note de cette demande tout en insistant sur l'importance du travail déjà mené pour améliorer les conditions de travail et de traitements des agents de la collectivité.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h24.

LE PRÉSIDENT
Stéphane HABLOT
Maire



Stéphane HABLOT

STEPHANE HABLOT
2023.07.08 15:51:43 +0200
Ref:20230703_135738_1-4-0
Signature numérique
le Maire

LA SECRÉTAIRE du CST
Sandra HAAS

