

Ressources Humaines

Réf. : SH / CG / SA / CG / CT

**PROCÈS VERBAL DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL
DU 14 novembre 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

• **SUPPLÉANTS :**

Monsieur Patrice DONATI, Premier 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 :**

Monsieur Christophe NOEL (CFDT)
Madame Christine GEORGEL (FA-FPT)

• **SUPPLÉANTS :**

Madame Anne-Claire CAGNINACCI (FA-FPT)
Monsieur Alexandre L'HUILLIER (CFDT)



Monsieur le Premier Adjoint au Maire ouvre la séance à 14h40.

I) Approbation du procès verbal du 13/06/2023 (pour avis)

Les membres du CST approuvent le procès-verbal du 13 juin 2023 à l'unanimité.

II) Approbation du procès verbal du 13/07/2023 (pour avis)

Le procès-verbal du 13 juillet 2023 est également validé à l'unanimité par les membres du CST.

III) Fermetures 2024 des structures Petite Enfance (pour avis) - Présentation Francine RAMBOUR

Il est rappelé que les fermetures 2024 évoquées dans ce point entrent dans le cadre de la révision annuelle du règlement de fonctionnement et correspondent à des congés simultanés de la totalité des agents de la structure.

Sont concernées : La crèche collective, la crèche familiale et la ludothèque.

Il s'agit d'optimiser les périodes significatives de faible fréquentation des enfants permettant une réduction des dépenses de fluides en période hivernale et la présence d'entreprise de travaux en période estivale. Il est précisé qu'il s'agit d'une organisation à l'identique de l'année passée.

Questions :

- ***Les représentants du personnel FA-FPT s'interrogent pour le principe sur la continuité du service public.***
 - La Responsable du Service Petite Enfance répond que les parents sont prévenus longtemps en amont, que ces jours sont déduits d'un quota de congés des familles et que pour une petite structure telle que la ludothèque, avec seulement trois agents, cela permet d'assurer un fonctionnement optimal par une présence conjointe plutôt que d'être en sous effectif lors des périodes de forte affluence.

- ***Dans un second temps, la FA-FPT évoque le fait qu'en 2008, la collectivité de Vandœuvre-Lès-Nancy avait permis à certains agents et à titre exceptionnel de ne pas poser des congés durant ces périodes et de venir en renfort dans d'autres services. Question est posée de savoir si cela est toujours envisageable ou plus du tout.***
 - Le Directeur des Ressources Humaines explique que dans la mesure où les agents ont des compétences particulières, il est délicat si ce n'est impossible de les redéployer dans d'autres structures. De même, si un agent des crèches ou de la ludothèque

rencontrait un besoin, il est précisé que tous les congés ne sont pas imposés et qu'ils ont la possibilité de les poser en dehors des périodes de fermeture si cela se justifiait et si la continuité des services en était préservée. Une alternance de congés et de récupération dans la même semaine est évoquée comme exemple envisageable. De façon générale, il est rappelé qu'il s'agit justement d'organiser le service à des fins de continuité et d'optimisation.

Ce point est validé à l'unanimité par les membres du CST.

IV) Présentation de l'organigramme et de l'organisation de la Police municipale (pour avis) - Présentation Didier WEBER

Présentation est faite de l'organigramme et de l'organisation des services de la Police Municipale. L'objectif ciblé : répondre aux difficultés révélées depuis la mise en place des nouveaux horaires et cycles de travail de l'année passée.

L'attention a été portée sur la définition des priorités et des attentes de chaque agent suite à leurs nombreuses revendications (ancienneté, compétences, capacités...). Ce nouveau mode de fonctionnement a pour but de valoriser les agents et ainsi de les mobiliser avec pour finalité l'optimisation du service public.

Décision a été prise de supprimer les chefs de brigades (avec l'accord de l'élu référent et du responsable PM) et de mettre en place un système de permutation hebdomadaire de la responsabilité de chaque brigade. L'agent responsable de la semaine sera en charge des activités à mener, de leur animation et de leur suivi.

Questions :

- ***Les représentants du personnel CFDT demandent combien d'agents sont concernés.***
 - Le Directeur de la Police Municipale explique qu'il s'agit d'un planning théorique (car tous les postes ne sont pas pourvus) basé sur trois brigades de quatre agents ; la totalité des agents étant concernée par cette prise de responsabilité. Mais dans les circonstances actuelles, il s'agit de trois brigades de trois agents.

- ***La CFDT souhaite savoir si ces équipes de quatre sont les mêmes toute l'année ou s'il y a des permutations.***
 - Réponse est donnée par le Directeur de la Police Municipale : les équipes sont fixes sauf en cas d'absence ou de départ et les planning sont annualisés sur la base d'un roulement.

- ***La FA-FPT demande pourquoi évoquer quatre brigades s'il n'y en a que trois.***
 - Est expliqué par le Directeur de la Police Municipale que la quatrième brigade ne peut être déployée du fait de l'absentéisme. Pour que quatre brigades soient opérationnelles, l'effectif doit être au complet (soit 4 x 3 agents = 12).

Ce point est adopté à l'unanimité : 2 voix « pour » (CFDT), 0 voix « contre » et 1 « abstention » (FA-FPT).

V) Plan triennal de développement des compétences (pour avis) - Présentation François CRUSSARD

Il est rappelé que le point abordé correspond à la dernière étape de validation des documents réalisés par le secteur « formation » de la DRH et que les deux documents transmis en préparation de ce CST sont fondamentaux pour la gestion du pilotage de la formation. Il s'agit d'aborder à la fois le Plan triennal de développement des compétences (qui traduit les décisions politiques en axes de formation) et le règlement de formation dont la dernière version datait de 2013.

Une commission de formation ayant été mise en place afin de travailler les questions spécifiques liées à ce sujet en amont des instances, il est précisé que les deux documents précités ont déjà été présentés lors de ces séances de travail et ne seront donc pas présentés à nouveaux lors de ce CST.

Le Premier Adjoint au Maire souhaite souligner que les axes prioritaires sont :

- ✓ le développement des compétences
- ✓ les grandes causes et mutations publiques
- ✓ l'information et l'innovation
- ✓ le renforcement de la prévention, de la sécurité et du bien-être au travail

Le Directeur des Ressources Humaines ajoute que le but de la structuration de la formation au sein de la DRH est d'avoir plus de transparence et de compréhension des réponses destinées aux agents, notamment lorsqu'il y a un choix à faire et donc de leur permettre d'avoir des objectifs orientés par ces axes de formation.

Ce point est validé à l'unanimité par les membres du CST.

VI) Révision des cas de recours aux astreintes (pour avis) - Présentation Stéphan APPARU

Le Directeur des Ressources Humaines explique que ce chantier est mis en œuvre depuis le début de cette année et que c'est à l'initiative de la DRH qu'une réunion s'est tenue le 30 mars 2023 rassemblant tous les services qui émergeaient au bénéfice de ces astreintes ainsi qu'un représentant de chaque organisation syndicale.

Lors de cette réunion, rappel a été fait de la définition du principe d'astreinte (tel que reprise dans la délibération du conseil municipal du 7 juin 2021) soit une période pendant laquelle l'agent a l'obligation de demeurer à disposition de son employeur sans être sur place, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail indispensable à la sécurité ou à la continuité du service public et qui ne pourrait être reporté dans l'attente de l'ouverture des services communaux.

Un état des lieux a été dressé selon une trame prenant en considération les motifs de l'astreinte, les périodes de sollicitations, le nombre d'agents sur la liste d'astreinte, l'existence ou pas d'un registre de suivi des sollicitations, la fréquence des déclenchements sur une période de trois mois et les difficultés rencontrées. Plusieurs modifications sont donc proposées suite aux enseignements tirés de ce bilan de l'ensemble des lignes d'astreinte et sont présentées dans les documents transmis aux membres du CST :

- Concernant les astreintes techniques: celles-ci restent encore à travailler afin de limiter les sollicitations des astreintes d'urgence liées à la sécurité du domaine ou des personnes nécessitant un certain nombre de qualifications des agents, avant de pouvoir rendre ceux-ci pleinement opérationnels. Il a donc été proposé de repousser toutes modifications sur cette ligne d'astreinte à l'issue de ces travaux, soit de prolonger la réflexion sur un semestre supplémentaire pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2024.
- Concernant les espaces verts: Il est apparu que la rémunération au titre des astreintes ne répondait absolument pas à la définition qui en était donnée car il s'agit exclusivement de travail programmé et générant une iniquité de traitement par rapport à d'autres services de la collectivité amenés à travailler en décalé et notamment le samedi (ex : médiathèque). Il est donc proposé de supprimer cette astreinte au regard de ces motifs.
- Concernant les crèches: De même, les astreintes permettant uniquement de répondre à des questions de résolution d'absentéisme et tous les services y étant confrontés, proposition est faite de cesser celles-ci dès le 1^{er} janvier 2024 pour des raisons d'équité.
- Concernant l'État Civil: la mise en place de l'astreinte dans ce service est récente et a été contestée par beaucoup d'agents, d'autant qu'elle est de fait peu usitée. Cependant, nos élus ayant décidé une mise en place obligatoire d'une permanence avec des agents experts susceptibles d'être sollicités pour une assistance lors des mariages, cette astreinte va perdurer.
- Concernant la logistique: comme celle des espaces verts jusqu'à maintenant, l'astreinte ne correspondait pas non plus à la définition donnée puisque la rémunération correspond à un travail organisé en décalé. Mais dans la mesure où la commune organise régulièrement des événements en extérieur impliquant du matériel municipal et qu'il s'agit de sécuriser celui-ci notamment des intempéries, il est donc proposé de maintenir cette astreinte pour ce cas de figure.
- Concernant l'astreinte sociale: elle concerne exclusivement le CCAS et n'est en place que depuis l'année dernière. Une grosse difficulté de mise en œuvre est constatée car un seul agent est en mesure de la supporter à ce jour. Considérant l'attente du public, le service doit être d'ici peu renforcé par un responsable Adjoint à la Directrice. Pour le moment, il s'agit de fonctionner sur un système d'appels exceptionnels et lorsqu'on appelle sur un temps non programmé, cela déclenche un paiement en astreinte majorée. Suite à ce renfort de Direction, peut-être y aura-t-il suffisamment de personnes pour faire une vraie ligne d'astreinte comme dans les autres services.

➤ Concernant la police municipale: cette astreinte interroge au regard des horaires de la police municipale et parce qu'il s'agit d'une astreinte de réponses aux appels téléphoniques sans être en mesure d'intervenir puisque les équipes ne sont pas présentes. Afin d'être complet, il est précisé que l'astreinte de Direction qui est mise en place depuis décembre 2022 correspond à une astreinte décisionnelle et de pilotage à la continuité du service, à la sécurité des biens et des habitants et qu'elle est déclenchée autant par beaucoup d'interlocuteurs, en interne comme par les services de la Métropole. Cette question doit être encore approfondie au cours du premier semestre et il est donc proposé de la finaliser à partir du 1^{er} juillet 2024.

Questions :

- **Les représentants du personnel CFDT demandent s'il est possible de quantifier les évènements organisés en extérieur.**
 - Le Directeur des Ressources Humaines n'est pas en possession des chiffres précis afin de répondre mais indique que la mobilisation du matériel en extérieur correspond majoritairement à la période printanière (avril à juin/juillet), soit une période de forte mobilisation et d'initiative des différentes associations pour le bien-être des habitants.
 - Le Premier Adjoint au Maire précise que la fréquence est à peu près d'un week-end sur deux et de préférence lorsque la météo est plus favorable qu'à cette période de l'année même si l'organisation de la Saint Nicolas et de Noël est pour bientôt.
 - Le Directeur des Ressources Humaines ajoute que l'astreinte se justifie à partir du moment où l'on déploie du matériel en permanence afin d'organiser une réponse rapide à des évènements tels qu'il y a deux ans lors de « Désir de Nature » afin d'éviter que le matériel ne soit endommagé comme il l'a été.
 - Le Premier Adjoint au Maire explique que le matériel est souvent mis en place le vendredi soir pour le samedi matin et démonté le dimanche matin afin de le préserver le plus possible.

Les définitions des astreintes n'étant pas complètes (astreintes techniques et police municipale), il est proposé de donner un avis global.

- **La FA-FPT demande s'il s'agit bien des astreintes à venir.**
 - Il est répondu qu'il s'agit bien d'un avis demandé sur toutes les orientations proposées et présentées dans le document fourni et rappelé que certaines ne sont pas encore arrêtées car un travail est en cours tandis que pour d'autres il est terminé.

Cette proposition d'avis global acceptée, ce point est adopté à l'unanimité : à 2 voix « pour » (1 CFDT + 1 FA-FPT), 0 voix « contre » et 1 « abstention » (CFDT).

VII) Recours aux services civiques, emplois aidés et accroissement temporaire ou saisonnier d'activité pour l'année 2024 (pour avis) - Présentation François CRUSSARD

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines présente la délibération à proposer à la décision du Conseil Municipal comme étant traditionnelle. Afin de préparer le travail RH de l'année, il convient de prendre une délibération cadre permettant de pouvoir recruter des personnes tout au long de l'année et le cas échéant, sur la base des services civiques, des contrats aidés, des contrats saisonniers ou temporaires d'accroissement de l'activité, d'accueillir des stagiaires gratifiés, etc. Tous les cas de figures étant regroupés dans une seule délibération. Il est précisé que la délibération pour l'année 2024 est exactement la même que celle présentée pour l'année précédente.

Questions :

Aucune question n'est formulée.

Ce point est adopté à l'unanimité :à 2 voix « pour » (CFDT), 0 voix « contre » et 1 abstention (FA-FPT).

VIII) Révision du tableau des emplois (pour avis) – Présentation Stéphan APPARU

Il est rappelé qu'il s'agit également d'un projet de délibération et qu'un avis est demandé comme à chaque révision du tableau des emplois. Sont donc faites des propositions concernant des changements de cotation de régime indemnitaire, des changements de temps de travail, des changements de grade maximum, des motifs d'attribution de NBI, des fermetures de postes et des évolutions liées à la création de postes. Tout étant évoqué précisément dans les documents fournis en amont du CST, il est déclaré qu'aucune présentation détaillée de ces points ne sera faite. Place est laissée aux questions.

Questions :

- ***La CFDT demande si le poste de Directeur Technique du Patrimoine Logistique précédemment ouvert au grade de Technicien Territorial (pour le plus haut grade) est désormais ouvert au grade d'Agent de Maîtrise Principal (pour le plus haut grade) .***
 - Le Directeur des Ressources Humaines répond qu'il ne s'agit pas du poste de Directeur mais du service de la Direction des Services Techniques. Il ajoute qu'effectivement, une erreur a été commise lorsque le tableau des emplois a été passé pour avis lors de la réunion du CST de juillet 2023. La RH avait travaillé conjointement avec le service concerné pour un accueil d'Agent de Maîtrise mais a proposé malencontreusement au CST un profil de Technicien. Précision est faite sur le fait que ce poste n'a jamais été occupé ni mis en œuvre et que c'est toujours le cas. Et enfin, que le poste correspond à la publication faite à ce jour.

- **Les représentants du personnel CFDT évoque la dernière ligne « Service Espaces Verts » du premier tableau de cotation IFSE, faisant remarquer que l'une des cotations passe de C3 à C2 et que si cela correspond à un poste de Chef d'Équipe, ce devrait être C1 et non C2.**
 - Le Directeur des Ressources Humaines répond que cela ne correspond pas à un poste de chef d'équipe.
 - La CFDT explique que cette question est posée car il y a eu un changement de cet ordre dans le service à la même période indiquée dans le tableau.

- **La CFDT demande également pour quelle raison « l'Atelier Électricité » monte d'un cran pour l'IFSE.**
 - Réponse est donnée : le niveau de technicité, la dangerosité et les habilitations obligatoires pour pouvoir exercer ce métier justifie cette proposition.

Ce point est adopté à l'unanimité : à 2 voix « pour » (CFDT), 0 voix « contre » et 1 « abstention » (FA-FPT).

IX) Révision des frais de remboursement pour les frais de transports (pour avis) – Présentation François CRUSSARD

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines évoque les deux délibérations qui sont présentées et met en avant l'unique nécessité d'accorder les régimes propres à la ville de Vandœuvre aux évolutions réglementaires. Il y a d'une part, la délibération qui porte sur le « Forfait mobilité durable » et la prise en charge partielle pour les déplacements domicile/travail, appelés classiquement depuis septembre « Abonnements de transports en commun » mais qui concerne aussi la location des vélos pris en charge à 75 %.

Le CST est informé que le règlement sur le « Forfait mobilité durable » a évolué en tout début 2023 avec un plafond plus élevé allant jusqu'à 300 euros et un montant variable en fonction du nombre de trajets effectués. Que par le passé, il fallait effectuer un minimum de trajets en vélo pour pouvoir y prétendre, alors qu'aujourd'hui, quelqu'un qui cumule trajet en vélo et transports en commun peut bénéficier partiellement du « Forfait mobilité durable » tout en ayant la prise en charge mensuelle de son abonnement aux transports en commun. Est fait état du problème des précédentes délibérations qui reprenaient pratiquement mot pour mot les textes réglementaires de l'époque et est annoncé que les présentes délibérations renvoient désormais aux modalités réglementaires en vigueur permettant ainsi de s'adapter aux éventuels changements à venir (exemple : une évolution du plafond de prise en charge du « Forfait mobilité durable ») et de ne pas avoir à prendre à nouveau une délibération.

Questions :

- **La FA-FPT demande s'il n'y avait pas une question sur le covoiturage.**
 - Il est répondu que le covoiturage fait partie des modes de transports éligibles au « Forfait mobilité durable ».
- **La FA-FPT souhaite savoir s'il y a un nombre de jours déterminé à l'année pour bénéficier de ce forfait.**
 - Il est répondu qu'il y a effectivement trois paliers de remboursement (100 € / 200 € / 300 €) correspondant à un certain nombre de jours.
- **La FA-FPT demande où est-ce qu'il est possible de trouver ces tableaux.**
 - Il est répondu qu'ils sont disponibles sur internet car ils sont d'ordre national et que ceux-ci pourront leur être communiqués, au moment du rappel annuel de la réglementation effectué auprès des agents concernés.

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines aborde le contenu de la seconde délibération d'autre part, soit les montants de prise en charge des frais de déplacements. Il est dit que la réglementation a évolué et notamment le prix des nuitées. Il est donc prévu de suivre cette évolution. Une augmentation de 20 € est à noter en comparaison du tableau de l'année précédente.

Le Premier Adjoint au Maire demande à ce que les modalités du FMD soient données aux représentants du personnel pour une meilleure information.

Questions :

- **La CFDT aimerait connaître à quel moment la prime « Forfait mobilité durable » est versée aux agents qui en ont fait la demande.**
 - Réponse du Directeur Adjoint des Ressources Humaines: jusqu'à présent au mois de janvier. Il arrive parfois que certaines demandes soient déposées au mois de février, le versement intervient alors sur le bulletin de février en rappel du mois de janvier. Il est précisé qu'il s'agit d'une information qui se doit d'être transmise au comptable public au titre du mois de janvier.
 - Complément du Premier Adjoint au Maire : la part modale des cyclistes et trottinettes sur la ville de Vandœuvre et sur la Métropole est en augmentation, multipliée par deux ou trois, alors que ce n'est pas le cas pour les transports en commun. Mais d'ici 2024, la situation devrait s'améliorer sur ce point.

• **La FA-FPT s'interroge sur les modalités appliquées en cas de covoiturage en alternance avec un collègue.**

- Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines explique que lorsque ce type de demande a été présenté, il a été demandé aux agents concernés de se mettre d'accord entre eux en bonne intelligence et de choisir entre deux options : un forfait versé pour moitié à chacun ou sa totalité versée à un seul des agents qui s'engage à rembourser son collègue.*

* Correction : "Après vérification, lorsque deux agents covoiturent ensemble, les deux peuvent prétendre au versement du forfait mobilité durable."

Ce point est validé à l'unanimité par les membres du CST.

X) Mise en place d'indemnités horaires pour travail de nuit, du dimanche et jours fériés (pour avis) – Présentation Stéphan APPARU

Le Directeur des Ressources Humaines annonce que la reconnaissance des heures de travail en décalé est une nouveauté pour la collectivité de Vandœuvre. Ajoute que cette mesure n'est pas applicable en cas de paiement en heures supplémentaires parce que celles-ci sont déjà majorées au moment où elles sont exécutées. Que cela concerne seulement les heures effectuées normalement entre 21h et 6h du matin (ex : un agent du service propreté qui travaille de 5h à 6h du matin verra automatiquement 1h de sa journée majorée). Il met en avant qu'au premier abord, les forfaits pourraient porter à réaction mais précise qu'il s'agit des montants réglementaires applicables à l'ensemble de la fonction publique. Concernant la forme du projet de délibération, il précise que l'objectif est encore de prendre une décision sur le principe de la mise œuvre par rapport à la législation en vigueur plutôt que d'avoir à reprendre une délibération à chaque variation de celle-ci.

Le Premier Adjoint au Maire fait remarquer que le montant des indemnités n'est effectivement pas motivant.

La CFDT déclare qu'elles ont cependant le mérite d'exister.

Le Directeur Général des Services souhaite apporter l'information suivante : l'État a fait savoir qu'il n'entendait pas discuter avec les autorités faitières des collectivités territoriales malgré l'interpellation faite par de nombreux élus à ce sujet.

Le Premier Adjoint au Maire exprime la nécessité pour les collectivités de s'assurer du caractère indispensable de ce travail durant cette plage horaire.

L'Adjoint délégué aux Finances et au Personnel intervient afin d'évoquer le prochain versement de la prime au pouvoir d'achat par la collectivité de Vandœuvre à ses agents. Rappelle qu'il s'agit d'une prime imposée dans la Fonction Publique d'État mais pas dans la Fonction Publique Territoriale pour laquelle ce sont les collectivités qui décident ou non de la verser.

Le Directeur des Ressources Humaines insiste sur le fait qu'aucun remboursement n'est effectué par l'État au sujet de cette prime.

La FA-FPT conclut en disant qu'ils sont conscients que le soutien financier de l'État aux collectivités territoriales est de plus en plus faiblissant.

Questions :

Aucune question n'est formulée.

Ce point est validé à l'unanimité par les membres du CST.

XI) Note relative aux déplacements de longues durées (pour avis) – Présentation François CRUSSARD

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines informe l'assemblée que cette pratique est en cours dans la collectivité depuis au moins 2018 et que dans un souci de transparence et de communication avec les syndicats, il a été décidé de présenter en instance ce qui est devenu la règle des déplacements de longues durées. Notamment ceux en lien avec le jumelage dont les « Relations Publiques » ont la charge ou avec les accompagnements d'usagers par des agents du CCAS ou plus rarement par certains éducateurs du « Service Jeunesse » le temps d'un week-end. S'agissant de situations un peu particulières, il convient de trouver le meilleur compromis possible. Il est donc proposé de se baser sur forfait de 10h dont on déduira le temps de travail initialement prévu habituellement sur le temps en question et auquel on ajoutera des heures supplémentaires le cas échéant.

Le Premier Adjoint au Maire fait remarquer que les animateurs sportifs sont également concernés (ex : accompagnement des Associations dans le cadre de Handisport).

Le Directeur des Ressources Humaines ajoute que des questions sur la modalité de prise en charge de ces déplacements sont régulièrement posées et que le but est donc de concevoir un document auquel chaque agent pourra se référer.

Questions :

Aucune question n'est formulée.

Ce point est validé à l'unanimité par les membres du CST.

XII) A la demande du CFDT : bilan des formations extincteur / SSIAP / SST (pour débat)

Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines prend la parole et rappelle que lors de la définition de l'ordre du jour élaborée conjointement avec les secrétaires des instances, la CFDT a fait savoir qu'elle s'interrogeait sur un certain nombre de formations liées à la sécurité et qu'elle souhaitait un retour.

Il indique donc aux représentants du personnel que ces données sont accessibles dans le « Rapport Annuel de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail » présenté comme il se doit chaque année et que c'est à la fin de ce document qu'un récapitulatif de toutes les formations menées dans ce cadre est proposé. Pour exemple : dans le RASSCT 2023 (correspondant à l'ensemble de l'année 2022), on peut lire qu'il y a eu trente-trois formations au titre du SST (Sauveteur Secouriste du Travail), douze formations au titre du maintien des acquis, une formation de recyclage au titre du SSIAP (Service de Sécurité Incendie et Aide à la Personne), etc.

Cela étant dit et afin de répondre au mieux à la question, il précise que le « Service Formation » a été interrogé et que l'intention d'organiser un maximum de formations de ce type a été confirmée. Une cinquantaine d'agents a d'ailleurs été formée au titre du SST en 2023 (Formation initiale + renouvellement) ainsi qu'un nombre important d'ATSEM, à la manipulation des extincteurs.

Il dénonce une autre problématique : le manque de bonne volonté si ce n'est le refus des certains agents de s'inscrire aux formations ou de mettre à niveau leurs habilitations. Il arrive par exemple, concernant le SSIAP, que certains agents décident qu'il n'est pas nécessaire de renouveler leurs habilitations et explique que dans ce cas, il est prévu que cet agent soit suspendu ou redéployé sur un autre service s'il s'agit d'un poste nécessitant un certain niveau d'habilitation obligatoire.

Pour le SST, il explique que le cas est un peu différent car il y a des agents formés au secourisme mais en nombre insuffisant dû à un déficit de candidats. L'objectif est donc qu'il y ait plus d'agents formés au SST et indique que la norme serait d'un taux de 80 % mais que la collectivité en est loin. Ajoute qu'il serait avisé de cibler un 100 % pour certains services considérés à risque.

Questions :

- ***La FA-FPT fait remarquer que certains agents ont déploré de ne pas avoir été informés du caractère échu de la validité de leur formation et pose la question de savoir si c'est l'agent qui doit veiller à demander le renouvellement de sa formation à temps ou si c'est le « Service Formation » qui est chargé de les prévenir.***

- Le Directeur Adjoint des Ressources Humaines répond que c'est de la responsabilité des deux parties car les agents doivent être acteurs de leur plan de formation personnel et doivent donc le suivre. Il admet cependant, que le « Service des Ressources Humaines » a vocation d'appui et d'aide aux agents et rassure en expliquant que la gestion de ces rappels de renouvellement des formations sera simplifiée lors du déploiement du nouveau logiciel. Celui-ci permettra de suivre la question en temps réel, aux responsables d'avoir la liste des agents concernés ainsi que les dates de fin de validité et enfin, de voir des rappels automatiques faits à chacun. Il est donc conseillé aux agents de ne pas hésiter à se manifester pour le moment.

- **La CFDT rappelle que la commune a un formateur SST pour lequel elle a financé la certification et demande si cela va être mis à profit.**

- Réponse du Directeur Adjoint des Ressources Humaines : Oui, car il y a eu et il y a encore des engagements de la collectivité, comme par exemple l'acquisition de matériel allant complètement dans le sens du développement de cette formation en interne et se justifiant également par la nécessité d'être réactif aux délais qui pourraient être imposés concernant le caractère opérationnel des agents.

Complément est fait par le Directeur Adjoint des Ressources Humaines sur les difficultés ponctuellement rencontrées en citant le cas de figure de la « Formation Amiante » actuellement en cours de mise en place avec les responsables du Centre Technique. Il informe de l'aspect coûteux de ce type de formation et explique que si l'agent ne se présente pas à la visite médicale obligatoire préalable ou à la formation elle-même pour une quelconque raison, la commune aura financé celle-ci à perte. Cela devra donc être travaillé avec les responsables afin de verrouiller les calendriers et de s'assurer qu'aucune absence qui ne soit impérieuse ne soit autorisée.

Le Directeur des Ressources Humaines précise que cette « Formation amiante » coûte plus de 15000 €.

Le Directeur Général des Services et l'Adjoint délégué aux Finances et au Personnel déplorent le manque de rigueur des responsables dans la gestion des plannings.

Annonce faite dans le cadre de la prime au pouvoir d'achat :

Information est donnée par le Directeur des Ressources Humaines de l'obligation d'obtenir un avis préalable du CST avant de pouvoir verser cette prime. Il propose donc une réunion exceptionnelle du CST le 5 décembre 2023 à 14h30.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée par Monsieur le Maire à 15h39.

LE PRÉSIDENT
Stéphane HABLOT
Maire

LA SECRÉTAIRE SUPPLÉANTE du CST
Isabelle BERNOT



Stéphane HABLOT
2023.11.27 15:36:09 +0100
Ref:20231124_095614_1-4-O
Signature numérique
le Maire

Stéphane HABLOT

