

C.T. LOCAL
DU 16 OCTOBRE 2018 A 14H

Compte-rendu

Représentants titulaires présents :

- collectivité : BOUILLON René, JOULAUD Françoise, SIMON Denis
- personnel : GLEMEAU Andrée, LELU Géraldine

Représentant(s) titulaire(s) excusé(s) :

- collectivité : LE GOFF Janine
- personnel : PATEUX Sophie, TOUCHAIS Sophie

Représentant(s) suppléant(s) présent(s) :

- collectivité : LEGENDRE Carole
- personnel : RICHARD Stéphane, GUEDON Aurélie

ORDRE DU JOUR

- **élections professionnelles 2018** : point d'étape
- **organisation** : accueil d'un apprenti au pôle technique
- **organisation** : utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service
- **organisation** : procédures de communication entre services et entre agents et élus
- **temps de travail** : actualisation du repos compensateur lié à l'accomplissement d'heures supplémentaires
- **temps de travail** : actualisation des autorisations d'absence au vu de la Loi travail et des propositions du comité technique départemental
- **bilan social 2017** : présentation
- **questions diverses**

La séance a débuté à 14h15.

--> Pour rappel, les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique se tiendront à la fin de l'année 2018. La date du scrutin est fixée au 6 décembre 2018.

Les agents seront appelés à désigner leurs représentants dans les instances de concertation de la fonction publique que sont :

- la Commission Administrative paritaire (CAP) ;
- la Commission Consultative Paritaire (CCP) ;
- le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) ;
- le Comité Technique.

Les publicités des listes électorales (CAP, CCP et CTL), ont été affichées (7 octobre 2018 au plus tard), dans les locaux des différents pôles et services via les responsables respectifs. La consultation des listes électorales s'effectue auprès du service des ressources humaines de la Mairie. Le dépôt des demandes et réclamations aux fins d'inscription ou radiation des listes électorales peut ainsi s'opérer jusqu'au 17 octobre 2018.

Un CT est obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents (tous statuts confondus).

Il a été rappelé que la date limite de dépôt des listes de candidats est fixée au jeudi 25 octobre 2018 et que celles-ci devront être affichées au plus tard le 27 octobre 2018.

Si aucune liste de candidats n'est déposée, un tirage au sort sera effectué par l'autorité territoriale ou son représentant parmi les électeurs éligibles au Comité Technique Local (C.T.L.). En cas de refus des agents désignés par tirage au sort les sièges vacants seront attribués à des représentants de la collectivité.

Pour mémoire, l'effectif au 01/01/2018 est le suivant : 57 agents dont 34 femmes (59.65%) et 23 hommes (40.35%), soit une répartition F/H :

- liste « complète » 4 représentants titulaires du personnel et 4 représentants suppléants du personnel => 4 femmes et 4 hommes ou 5 femmes et 3 hommes ;
- liste « incomplète » 3 représentants titulaires du personnel et 3 représentants suppléants du personnel => 3 femmes et 3 hommes ou 4 femmes et 2 hommes ;
- liste « excédentaire » de 10 à 16 représentants titulaires du personnel et représentants suppléants du personnel => de 5 à 9 femmes et de 5 à 7 hommes ou de 6 à 10 femmes et de 4 à 6 hommes.

--> Les représentants du CT local ont été informés de l'accueil d'un apprenti au service bâtiments communaux/parc privé en CAP maintenance des bâtiments de collectivités du 6 août 2018 au 5 août 2019 inclus (1 an).

Les représentants du personnel s'interrogent sur les tâches exercées en espaces verts par l'apprenti qui ne relèvent pas de l'enseignement de formation suivi.

En l'absence du maître d'apprentissage qui compose à lui seul l'effectif du service bâtiments communaux/parc privé, l'apprenti peut être amené à exercer de manière très ponctuelle des missions hors de sa formation.

--> Les représentants du personnel ont souhaité poser la question de l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service et des conséquences qui peuvent en découler en cas d'accident de la circulation.

La commune a souscrit à une assurance automobile missions qui complète sa responsabilité civile et apporte aux agents une couverture lorsqu'ils utilisent leurs propres véhicules à l'occasion de déplacements professionnels. Aussi, en cas d'accident survenant lors de déplacements professionnels des agents utilisant leur propre véhicule, la commune par le biais de l'assurance automobile missions appelée également "assurance auto missions" indemnise les dommages subis par le véhicule de l'agent, et ce sans solliciter son propre assureur.

Par expérience récente d'un agent victime d'un accident de la circulation, le niveau de garantie ne couvre pas le prêt d'un véhicule de remplacement lors que le véhicule accidenté est déclaré comme économiquement irréparable.

L'observation est prise en compte lors du prochain renouvellement des contrats d'assurance communaux. Pour éviter le préjudice lié à l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins de service, l'idée d'une part de libérer un véhicule de service du pôle technique est avancée mais pose la contrainte d'une organisation bien en amont (disponibilité, priorité, temps...) et d'autre part l'idée d'acquérir un véhicule spécialement dédié aux déplacements professionnels des agents pose la question des coûts directs (budget) et indirects (gestion) à prévoir.

--> La séance s'est poursuivie par le point portant sur les procédures de communication entre services et entre agents et élus. Il a été remonté des problèmes de communication oraux et écrits (courriels/destinataires). Le rôle de chacun (agents/élus) dans la chaîne de communication est soulevé (absences de réponses). Aussi, certains agents ne se sentent pas écoutés et sont fatigués par l'ambiance de travail au quotidien (développement des risques psychosociaux).

Un audit a été réalisé et des entretiens individuels avec les responsables de pôles sont programmés pour apporter prochainement une réponse consensuelle, ou le cas échéant, une réponse hiérarchique (autorité territoriale).

--> L'actualisation du repos compensateur lié à l'accomplissement d'heures supplémentaires a été mise à l'ordre du jour pour mettre en conformité le document de référence (note de service N°2012-5 du 28/06/2012 et comité du personnel) avec les validations formulées à l'encontre d'un agent. Elle prévoit d'étendre le repos compensateur lié à l'accomplissement d'heures supplémentaires de nuit (22h à 7h) de la catégorie C aux catégories B et A (à savoir 2h récupérées pour 1h effectuée).

L'actualisation n'est pas validée et est renvoyée vers une étude en comité de rémunération.

--> Dans le prolongement, l'actualisation des autorisations d'absence au vu de la Loi travail et des propositions du comité technique départemental a également été mise à l'ordre du jour pour proposer une actualisation du document de référence datant de 2011 (autorisations d'absence) qui peut être mise en œuvre au 1^{er} janvier 2019.

A savoir :

- Volet "Décès"
 - décès beau-parent (parent du conjoint) : 3 jours (loi travail) au lieu de 1 jour
 - décès grand-parent, arrière grand-parent de l'agent, petit enfant et arrière petit enfant : 2 jours au lieu de 1 jour
 - décès d'un collègue : durée des obsèques et délais de route au lieu de 0 jour
- Volet "Maladie avec hospitalisation"
 - d'un grand-parent : 1 jour (fractionnable en 1/2j) au lieu de de 0 jour
- Volet "Handicap"
 - annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours (loi travail) au lieu de 0 jour
- Volet "Déménagement"
 - déménagement : 1 jour au lieu de 3 jours

La proposition d'actualisation n'est pas validée, les représentants de la collectivité et du personnel « découvrent » le document de travail (joint au compte-rendu) et est renvoyée à une prochaine séance du comité technique local.

--> Enfin, la séance s'est terminée en présentant le bilan social 2017 sous la forme d'un rapport synthétique automatisé de 4 pages reprenant l'essentiel des informations et indicateurs alimentés.

Pour rappel, tous les deux ans, chaque collectivité doit présenter auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité. Ce rapport est une obligation légale, pour les collectivités, instituée par la loi n°94-1134 du 27 décembre 1994. L'arrêté du 28 août 2017 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état des collectivités. Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité. Ce rapport indique les principales caractéristiques des agents territoriaux, de l'organisation et des pratiques des collectivités territoriales. Il s'intéresse notamment aux évolutions en termes de statuts, de formation professionnelle, de mobilité, d'absentéisme ou encore de rémunération.

Le Bilan Social est à la fois :

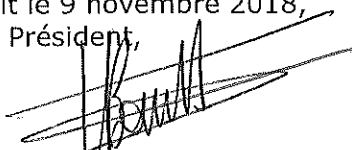
- un outil de dialogue social ;
- un outil de gestion des ressources humaines (prévision des départs en retraite, pourcentage d'agents formés, pyramide des âges, poids de la masse salariale, taux de turn-over, taux d'absentéisme...);
- un instrument de comparaison dans l'espace et le temps.

Au cours du deuxième semestre 2018, la réalisation d'un bilan social personnalisé devrait être proposée par les services du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine pour comparer nos données à un échantillon de collectivités de la même strate.

La prochaine séance du Comité technique local n'est pas fixée en raison des élections du 6 décembre 2018.

Fin de la séance à 16h05.

Fait le 9 novembre 2018,
Le Président,


BOUILLON René

Les Secrétaires agent et élu,



