

Direction des Ressources Humaines

Affaire suivie par Flavie HERPIN

N. Réf. : FH/24.06.2019

Tél. 02 51 47 45 47

Objet : Compte rendu du Comité Technique du 24 juin 2019

COMPTE RENDU DU COMITÉ TECHNIQUE

DU 24 JUIN 2019

Pour les représentants de la collectivité :

Madame Sylvie DURAND, titulaire, **Monsieur Jacky GODARD**, titulaire, **Madame Anne-Sophie SARDAY**, titulaire, **Monsieur Michel VIAULT**, titulaire, **Monsieur Sylvain FARCY**, titulaire, **Monsieur Gilles RENOIR**, titulaire, **Madame Geneviève POIRIER-COUTANSAIS**, suppléante, **Monsieur Bernard QUENAULT**, suppléant, étaient présents.

Monsieur Luc BOUARD, titulaire, **Monsieur Jean-Louis BATIOU**, titulaire, **Monsieur Yannick DAVID**, suppléant, **Monsieur Jean-Marie CHAMARD**, suppléant, **Monsieur Malik ABDALLAH**, suppléant, **Monsieur Pierre LEFEBVRE**, suppléant, **Monsieur Gilbert OLIER**, suppléant et **Madame Christine PONSOT**, suppléante, étaient excusés.

Pour les représentants du personnel :

- Syndicat CFDT :

Monsieur Benoît DÉCHAMP, titulaire, **Monsieur David LEMASSON**, titulaire et **Madame Lydia RICHARD**, suppléante étaient présents.

Monsieur Eric BOUDEAU, suppléant et **Madame Laurence BARON**, suppléante, étaient excusés.

- Syndicat CGT :

Madame Christel RAYNAUD, titulaire et **Monsieur Benoit JAMONNEAU**, suppléant étaient présents.

- Syndicat FO :

Madame Gaëlle TRÉVIEN-BOUSSARD, titulaire, **Monsieur Pascal BARBEAU**, titulaire et **Monsieur Frédéric DUBÉ**, suppléant étaient présents.

Madame Isabelle LUCAS, suppléante était excusée.

- Sans étiquette :

Monsieur Benoit LÉAUTÉ, titulaire était présent.

- Syndicat SUD :

Monsieur Philippe LARIGNON, titulaire et **Madame Zora AMMOUR**, titulaire étaient présents.

Monsieur Davy BIRÉ, suppléant et Madame Lydie MORILLEAU-GOBIN, suppléante, étaient excusés.

Le nom des membres titulaires, ou remplaçant un titulaire et prenant part au vote, apparaît en gras.

Présidente de séance : **Madame Sylvie DURAND**

Secrétaires de séance :

Secrétaire	:	Madame Anne-Sophie SARDAY
Secrétaire adjoint	:	Madame Christel RAYNAUD , syndicat CGT

Mesdames Flavie HERPIN et Audrey YAOUANC de la Direction des Ressources Humaines assurent l'assistance administrative.



I – APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU 11 MARS 2019

Monsieur Benoit DÉCHAMP pour le syndicat CFDT, demande s'il est possible que le compte-rendu soit transmis par mail au secrétaire adjoint de séance avant sa signature pour pouvoir prendre le temps de le relire.

Madame Sylvie DURAND répond favorablement et en prend bonne note.

Le compte-rendu est approuvé par l'ensemble des représentants.

II – PROTECTION COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE, SANTÉ

Présentation par Monsieur Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Benoit LÉAUTÉ demande si un agent souhaitant souscrire au contrat de prévoyance devra remplir un questionnaire. Il rappelle que cela n'avait pas été le cas lors de la mise en place du contrat groupe précédent avec la SMACL, afin que le plus grand nombre puisse en bénéficier.

Monsieur Gilles RENOIR explique que l'adhésion à la prévoyance devrait être possible sans questionnaire de santé dans les six premiers mois, à compter du 1^{er} janvier 2020. De nombreuses actions de communication seront menées en ce sens dans l'ensemble des services de la collectivité, dès la rentrée de septembre. De plus, la DRH présentera ce dispositif à chaque nouvel agent de la collectivité.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD fait part de sa satisfaction concernant cette revalorisation. Elle demande à quel moment le choix du prestataire va être communiqué.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le CDG va transmettre le nom de l'organisme sélectionné d'ici fin juin-début juillet. La collectivité communiquera donc aux agents toutes les informations nécessaires à la rentrée de septembre pour une souscription au nouveau contrat groupe dès le 1^{er} janvier 2020. La collectivité s'assurera que chaque agent, ayant déjà adhéré au contrat prévoyance, ait bien fait les démarches nécessaires pour y souscrire de nouveau.

Monsieur Philippe LARIGNON pour le syndicat SUD demande combien d'agents ne bénéficient pas de complémentaire santé.

Monsieur Gilles RENOIR répond que l'aide de la collectivité est versée à un peu moins de 50% des agents, toutes collectivités confondues. Ce chiffre peut fluctuer selon les souscriptions et si les agents transmettent bien tous les ans une attestation d'adhésion à un contrat labellisé. L'objectif est d'augmenter fortement ce pourcentage.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, est satisfait de la proposition de la collectivité, cette dernière correspond aux premières propositions faites initialement par le syndicat au lancement du projet. Il espère que cette hausse de la participation de la collectivité permettra une augmentation des adhésions.

Madame Geneviève POIRIER-COUTANSAIS arrive en séance à 14h45.

Madame Sylvie DURAND insiste également sur la nécessité de souscrire à un contrat de prévoyance et invite chacun à relayer cette information.

Monsieur Benoit LÉAUTÉ demande combien d'agents bénéficient du contrat de prévoyance à l'heure actuelle.

Monsieur Gilles RENOIR répond que le pourcentage des agents permanents ayant souscrit au contrat de prévoyance est d'un peu plus de 75% de l'effectif global.

Madame Sylvie DURAND relativise également ces chiffres car certains agents peuvent avoir souscrit à une complémentaire ou un contrat prévoyance sans que la collectivité n'en soit informée.

Monsieur Gilles RENOIR le confirme et ajoute que cela peut être le cas pour un agent nouvellement recruté et qui bénéficie d'une complémentaire non-labellisée. Des communications régulières seront organisées pour que chacun ait connaissance de l'engagement de la collectivité en la matière.

Madame Sylvie DURAND souligne les efforts faits par la collectivité afin de mieux protéger les agents.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT demande si une évolution est prévue afin de tenir compte de l'augmentation du coût des mutuelles dans les prochaines années.

Madame Sylvie DURAND précise qu'aucune indexation n'est prévue mais cela pourra être évoqué ultérieurement.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
8 POUR : CFDT (2 voix), CGT (1 voix), FO (2 voix), Sans étiquette (1 voix) et SUD (2 voix)	8 POUR

III – ORGANISATION FONCTIONNELLE DES EHPAD

Présentation par Monsieur David CHAILLOT, directeur de l'action sociale, santé, solidarité.

Monsieur Benoit DÉCHAMP pour le syndicat CFDT, demande si la délibération prévoit de verser un régime indemnitaire aux agents non-titulaires.

Monsieur Gilles RENOIR confirme que cette précision est apportée dans la délibération.

Monsieur Benoit DÉCHAMP pour le syndicat CFDT, demande si le montant de l'indemnité forfaitaire pour le travail du dimanche et jour férié sera revalorisé annuellement.

Monsieur Gilles RENOIR précise que le montant de cette indemnité pourra évoluer afin de tenir compte d'une éventuelle hausse de la valeur du point d'indice ou de modifications réglementaires. Cela sera prévu dans la délibération.

Monsieur Pascal BARBEAU pour le syndicat FO, remarque que sur les organigrammes, les adjoints de direction devraient figurer au même niveau que les médecins coordonnateurs.

Monsieur David CHAILLOT explique que la modification de l'organigramme ne concerne que le volet soins en intégrant les IDE référents. Aucune modification n'a été apportée sur le volet administratif. Il ajoute que le projet tel que présenté en CT a été validé par l'ensemble des agents.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, souhaite des précisions sur les missions des IDE référents. Elle demande si les agents auront toujours une partie de leurs missions consacrée aux soins.

Monsieur David CHAILLOT explique que les IDE référents n'assureront plus de soins sauf en cas de problématiques d'absentéisme. Ils se consacreront intégralement sur des missions de management et de coordination. Leur activité principale concernera notamment l'atteinte de l'objectif de 100% de projets personnalisés, contractualisés et révisés pour l'ensemble des résidents. Dans le cadre du CPOM¹, l'ensemble des EHPAD de Vendée doivent atteindre cet objectif. Il précise également que ces projets sont des projets de vie créés en équipe pluridisciplinaire (soins, restauration, animation...) pour améliorer la qualité de vie du résident. Les IDE référents devront se consacrer, en priorité, à l'atteinte de cet objectif.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, constate que les IDE référents devront faire remonter les éventuels dysfonctionnements au sein de l'EHPAD afin d'améliorer l'accueil des résidents.

Monsieur David CHAILLOT le confirme et ajoute qu'au-delà des dysfonctionnements constatés et à traiter, les IDE travailleront également sur la manière d'accueillir et d'accompagner le résident.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, fait part de certaines difficultés rencontrées par les auxiliaires de soins face à un absentéisme très important et à des remplacements difficiles à mettre en œuvre. Les agents sont régulièrement rappelés sur leur temps de repos et ont des difficultés à pouvoir partir en formation. Elle souhaite savoir si les IDE référents devront également traiter ces problèmes.

Monsieur David CHAILLOT répond que cela fera partie de leurs missions d'encadrant.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, remarque alors que ce poste est créé pour combler l'objectif non-atteint : « Favoriser la rédaction, le suivi et l'évaluation du projet de soins des EHPAD ».

Monsieur David CHAILLOT explique que l'ARS considère que la création de ces postes d'IDE référents pourra permettre l'atteinte de cet objectif régional : 100% de projets écrits et révisés.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, rappelle qu'à la réunion préparatoire il a été question d'une possible modification concernant la direction des EHPAD. Actuellement, il y a un directeur par EHPAD et, à terme, la volonté serait de passer à un directeur pour deux EHPAD.

Monsieur David CHAILLOT assure que le dossier présenté en séance ne concerne pas cette modification d'organisation. Dans le contexte actuel de l'absence prolongée d'une directrice, un agent remplaçant expérimenté, sur la base du volontariat, le fait de gérer deux EHPAD à la fois. Cela permet d'établir des constats qui ne sont pas tous positifs puisque cela est mené à moyens constants. C'est pour cette raison qu'il n'est pas souhaitable, pour le moment, d'acter une nouvelle organisation de direction d'EHPAD. Dans un premier temps, il sera évalué l'apport d'un IDE référent dans chaque EHPAD.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, estime qu'un poste d'IDE référent n'est pas créé pour remplacer un directeur d'EHPAD. Il maintient sa demande initiale de conserver un directeur par EHPAD.

Monsieur David CHAILLOT explique que le point de vue de la direction du CCAS comme de l'ensemble des directeurs d'EHPAD est de maintenir un objectif d'accessibilité financière pour les résidents, notamment sur le volet hébergement. Les postes administratifs, dont font partie les postes de direction, sont comptabilisés sur ce volet hébergement et ont par conséquent, un impact direct sur le coût journalier. Ce coût journalier est fixé par le département et dans le cadre du CPOM, il ne pourra pas évoluer de manière positive dans les 5 prochaines années. Il est donc nécessaire de faire des économies sur ce volet. Par contre, l'ARS autorise aujourd'hui des dépenses supplémentaires sur le volet soins. La volonté est donc de consolider les postes de soins là où les crédits sont disponibles et de réaliser des économies sur le volet hébergement dans la mesure du possible.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, déplore que l'ARS finance des postes de soins consacrés uniquement au management alors que le résident a besoin de soins.

Monsieur David CHAILLOT rappelle qu'un IDE référent dégage du temps au personnel infirmier en prenant en charge les missions de management.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, estime qu'il préférerait cinq infirmiers consacrés aux soins pour apporter un réel plus au résident et ce serait au directeur de remplir cette mission de management. Il est satisfait de la création de ces 5 postes financés à 100% par l'ARS mais remet en cause la philosophie de ces décisions.

Monsieur David CHAILLOT précise que le projet présenté en séance n'exclut pas, à l'avenir, la création de postes en soins pour renforcer la prise en charge du résident comme cela a été fait il y a quelques mois par la création de 3 postes sur l'EHPAD Tapon.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, rappelle ce qui a été évoqué en réunion préparatoire. Elle est satisfaite de cette volonté de recruter et de renforcer les équipes. Toutefois, elle est consciente des difficultés de recruter et de fidéliser les infirmiers en EHPAD car la fonction publique hospitalière est plus attractive. Elle déplore alors la logique comptable au détriment de la logique humaine et elle sait que c'est une problématique nationale liée au fonctionnement de notre système actuel.

Monsieur David CHAILLOT répond qu'avec le contexte budgétaire actuel, un EHPAD est malgré tout en mesure de proposer des évolutions de carrière intéressantes (3 poste d'aides soignants à Tapon, 5 postes d'IDE référents). De plus, lorsque le CPOM sera signé, un travail continuera d'être mené pour conforter l'organisation et améliorer la prise en charge.

Madame Geneviève POIRIER-COUTANSAIS comprend le point de vue de M. JAMONNEAU en voulant privilégier les infirmières dans leur cœur de métier. Toutefois, dans la fonction publique hospitalière, il existe des postes de cadres de santé pour accompagner au mieux l'organisation des soins pour le personnel et surtout pour les patients car ils ont la connaissance du terrain des soins à réaliser. Ils seront plus à même d'organiser efficacement les soins que les directeurs qui n'ont pas la connaissance du terrain.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 8
8 POUR : CFDT (2 voix), CGT (1 voix), FO (2 voix), Sans étiquette (1 voix) et SUD (2 voix)	8 POUR

IV – FONCTIONNEMENT DU MULTI-ACCUEIL LES GIRAFONS

Présentation par Madame Fabienne NEVEU, directrice petite enfance.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, demande des précisions sur le taux d'encadrement et souhaite se faire confirmer que la collectivité applique bien un taux de 1 encadrant pour 6 enfants.

Madame Fabienne NEVEU rappelle que le cadre réglementaire prévoit un taux d'encadrement de 1 pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 pour 8 enfants qui marchent. Pour simplifier la gestion de ce taux, la collectivité applique effectivement un taux de 1 pour 6 enfants.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, remarque alors que sur le planning du multi-accueil Les Girafons pour l'unité 1, 2 et 3, il y aura seulement deux agents sur 15 minutes. Par conséquent, la structure ne pourra accueillir que 12 enfants sur le créneau de 12h45 à 13h00.

Madame Fabienne NEVEU explique que sur ce créneau la plupart des enfants sont couchés. Il y a deux grands dortoirs, un pour les « moyens » et un pour les « grands » qui mobilisent peu de personnel et cela permet aux autres agents de travailler sur des projets. Elle explique également qu'il est pris en compte un nombre global d'agents présents dans la structure tous métiers confondus (directrice, personnel, agents d'entretien). A minima il faut obligatoirement qu'il y ait 2 agents dans la structure, c'est le cas par exemple des petites structures sur les créneaux du soir où il reste généralement un agent qualifié pour s'occuper des enfants et un agent d'entretien. La PMI autorise ce mode de gestion.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, a du mal à comprendre cette gestion du taux d'encadrement car en ayant 2 agents sur 15 minutes, cela oblige les enfants à dormir tous en même temps.

Madame Fabienne NEVEU assure que les « grands » et les « moyens » sont tous couchés après le repas.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, propose de décaler de 15 minutes la pause méridienne de l'agent 2, de 12h15 à 12h00. 3 agents seront donc présents sur le créneau de 12h45 à 13h00.

Madame Fabienne NEVEU rectifiera les plannings pour résoudre cette problématique.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, demande si le calcul des effectifs sur les plannings a tenu compte du taux de dépassement fixé à 20%.

Madame Fabienne NEVEU précise que le taux de dépassement appliqué par la collectivité est de 10% et fluctue selon les unités en cours de journée.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, remarque alors que la collectivité n'applique pas les textes qui fixent un taux à 20%.

Madame Fabienne NEVEU confirme que la structure pourrait accueillir encore plus d'enfants mais la gestion serait de plus en plus complexe.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, revient aussi sur le fait que ce taux de dépassement autorisé pourrait mettre en difficulté les agents, notamment lorsqu'ils ne sont que deux sur un créneau.

Madame Fabienne NEVEU assure que les agents travaillent en bonne intelligence et décalent leurs horaires si le taux d'encadrement n'est pas respecté. L'organisation des structures petite enfance permet d'assurer une grande souplesse dans la gestion des agents et donc d'éviter de mettre les collègues en difficulté.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, demande si les effectifs du multi-accueil Les Girafons sont connus pour le 5 août prochain et si la structure sait combien d'enfants inscrits marchent ou ne marchent pas afin d'adapter les effectifs.

Madame Fabienne NEVEU explique que les commissions d'entrée ont déjà eu lieu. Il a été tenu compte des moyens humains de la structure afin de déterminer la répartition du nombre d'enfants accueillis, qui marchent ou qui ne marchent pas, en respectant les taux d'encadrement.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, fait part des interrogations du personnel concerné de la direction petite enfance (cf document joint « Intervention de la CGT au CT du 24 juin 2019 »).

Les réponses à ces interrogations sont formulées et également jointe en annexe, à la suite du document du syndicat CGT.

Monsieur Michel VIAULT s'étonne que l'ensemble de ces questions n'aient pas été remontées et évoquées avec la direction dans le cadre de la concertation. Il admet que certaines questions peuvent légitimement se poser et une réponse sera apportée. En revanche, d'autres questions sont très détaillées. Il réitère sa demande pour savoir pourquoi les agents n'ont pas évoqué ces questions lors de la concertation et fait part de son mécontentement.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, explique que les éléments présentés sur papier peuvent très bien fonctionner théoriquement mais les agents qui sont sur le terrain et pratiquent au quotidien leur activité peuvent anticiper des dysfonctionnements. Dans un projet d'organisation tel que celui-ci, il est important que les agents puissent faire remonter leurs observations et mettre en garde. C'est donc le rôle des organisations syndicales de relayer ces informations pointues et techniques.

Madame Fabienne NEVEU regrette que les agents n'aient pas fait part de leurs interrogations directement lors de la concertation.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, répond que les organisations syndicales sont présentes pour faire avancer les dossiers et pour le bien être des enfants et des agents. Il explique que le syndicat CGT a interrogé l'ensemble des structures de la Petite enfance par rapport au planning proposé. Les retours ont donc été globaux par rapport à la proposition de fonctionnement.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, rappelle que depuis 2010, il y a eu de nombreuses réorganisations et Madame NEVEU a eu l'occasion de présenter beaucoup de dossiers au Comité Technique de l'Agglomération. Le syndicat SUD compte de nombreux adhérents au sein de la direction Petite enfance qui font régulièrement des retours sur le fonctionnement des structures. Elle admet qu'il faut tenir compte des remarques formulées précédemment mais aussi faire confiance à la directrice de la Petite enfance et à l'ensemble des directeurs et directrices des structures. Sur les plannings, il est mentionné des heures d'embauche, de débauche et de pauses pour en fixer le cadre mais au quotidien, tout le monde sait que les agents sont souples et s'entraident pour éviter de mettre en difficulté la structure et respecter les taux d'encadrement. Les agents travaillent également en bonne intelligence pour le bien être de l'enfant. Le syndicat SUD fait entièrement confiance à la direction sur ce projet de fonctionnement.

Madame Sylvie DURAND ajoute que les plannings joints relèvent de la théorie dans une structure de Petite enfance. Chaque agent fait preuve de souplesse et de bon sens.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, répond qu'il est remis en cause, principalement, la continuité du service. Pour le syndicat CGT, il manque au moins une personne si l'on considère les plannings aujourd'hui proposés.

Madame Sylvie DURAND assure qu'il y aura bien une continuité car les agents font preuve de bon sens et de souplesse.

Monsieur Michel VIAULT rappelle que le Comité Technique est compétent sur les conditions générales de fonctionnement et pas sur le planning horaire des agents.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
Nombre de votants : 8	Nombre de votants : 8
4 POUR : FO (2 voix) et SUD (2 voix)	8 POUR
3 ABSTENTIONS : CFDT (2 voix) et sans étiquette (1 voix)	
1 CONTRE : CGT (1 voix)	

V – ORGANISATION DU SERVICE RESTAURATION ET ENTRETIEN DE LA DIRECTION DE L'ÉDUCATION – EXPERIMENTATION

Présentation par Madame Morgane RAUTURIER, directrice de l'éducation.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, souhaite se faire confirmer que les droits à congés mentionnés dans la note équivalent bien à cinq semaines de congés payés et que le reste des jours sont considérés comme des RTT.

Monsieur Gilles RENOIR explique que les agents concernés bénéficient d'une annualisation de leur temps de travail. A ce titre, ils doivent effectuer 1 547h à l'année avec des périodes travaillées et des périodes non-travaillées.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, répond qu'il aurait été souhaitable de mentionner 29,5 jours de congés et du temps de repos supplémentaire.

Monsieur Michel VIAULT précise que les RTT sont une forme de congés.

Madame Morgane RAUTURIER ajoute que les agents se repèrent plus facilement avec cette dénomination plutôt que de distinguer les congés et les RTT.

Monsieur Benoit LÉAUTÉ demande, comme évoqué en réunion préparatoire, si l'expérimentation peut être généralisée sur l'ensemble des groupes scolaires au lieu d'un seul groupe scolaire.

Monsieur Michel VIAULT répond que la collectivité souhaite une adhésion totale sur cette organisation. Une expérimentation réalisée sur une seule école permettrait de travailler sur les ajustements nécessaires et de généraliser le dispositif l'année suivante.

Madame Morgane RAUTURIER explique que seuls trois agents ont dû bénéficier d'un accompagnement particulier suite à la présentation de cette nouvelle organisation. De plus, elle assure que tous les agents sont partants pour une généralisation du dispositif dès le mois de septembre.

Monsieur Michel VIAULT propose donc que cette expérimentation se déploie sur tous les groupes scolaires, à condition que l'ensemble des organisations syndicales soient favorables.

Monsieur David LEMASSON pour le syndicat CFDT, répond que si seulement 3 agents sont réticents au sein de la direction et qu'ils sont accompagnés, la collectivité peut se permettre de lancer cette expérimentation à tous les groupes scolaires.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, confirme que la grande majorité des agents a apprécié la concertation menée par la direction. Les retours sont très positifs avec un petit bémol sur la partie entretien. Les agents sont déçus de ne pas pouvoir travailler en journée continue comme ils le demandent depuis un certain temps surtout sur le vendredi. Le syndicat CGT reste prudent sur ce point. Concernant l'expérimentation, elle indique que la plupart des agents ont compris que l'expérimentation serait menée globalement. Ils s'attendent donc à ce que le dispositif soit effectif dès la rentrée pour tous les groupes scolaires. Certains agents ont même commencé à prendre des dispositions pour l'organisation de leur vie personnelle. Par conséquent, si l'expérimentation est menée sur un seul groupe scolaire, cela pourra entraîner des tensions.

Madame Morgane RAUTURIER revient sur la problématique de la journée continue sur le vendredi. Elle rappelle qu'un travail en concertation a été mené pour trouver des solutions sur la journée continue. Après échanges et études sur l'hypothèse d'une journée continue le vendredi, il a été mis en lumière un problème majeur sur le nettoyage des parties communes. Par exemple, si les toilettes sont nettoyées en cours d'après-midi, elles demeurent malgré tout utilisées en fin de journée et restent sales ensuite tout le week-end. C'est problématique si l'on considère notamment que les locaux sont parfois utilisés le week-end par des associations. En revanche, la journée continue est possible sur le mercredi car c'est une journée plus courte et moins chargée. Cela va donc être expérimenté et si ce dispositif peut être dupliqué à d'autres journées, elle s'engage à le faire.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, constate que les agents sont plutôt partants pour l'expérimentation. Par contre, elle souhaiterait savoir ce qui empêcherait si jamais on se rend compte que l'expérimentation n'était pas pertinente.

Madame Morgane RAUTURIER explique que la difficulté serait minime dans la mesure où les ratios ne sont pas modifiés. Ce sont seulement les plannings qui peuvent varier. Par conséquent, il n'y aura aucun impact sur le service, seulement des changements d'horaires pour les agents.

Madame Lydia RICHARD pour le syndicat CFDT, revient sur la journée continue du mercredi, de 9h à 16h, des agents de propreté. Elle demande alors sur quel secteur les agents de propreté pourront intervenir de 9h à 12h car il y aura école.

Madame Morgane RAUTURIER précise que l'entretien pourra être fait sur le secteur maternel qui n'a pas école, sur des parties communes (sanitaires) qui ne seront pas utilisées d'ici la fin de journée, sur les annexes (voies de circulation) et sur des classes qui n'auront pas été faites le mardi. Elle ajoute qu'il faudra minimiser le bruit à côté des classes sur la matinée et c'est pour cette raison également que la journée continue sur le vendredi était plus complexe à organiser que le mercredi.

Madame Lydia RICHARD pour le syndicat CFDT, demande qui va se charger de la surveillance de la cour avant l'arrivée des enfants le mercredi matin.

Madame Morgane RAUTURIER explique que la surveillance des cours est divisée entre les animateurs, les ATSEM pour le secteur maternel et le personnel entretien pour le secteur élémentaire. Pour le mercredi matin, des secondes de restauration, qui interviennent déjà actuellement s'en chargeront.

Madame Lydia RICHARD pour le syndicat CFDT, demande si les responsables de secteur ont été affectés sur les groupes scolaires.

Madame Morgane RAUTURIER affirme qu'ils se sont déjà positionnés sans problématique.

Madame Lydia RICHARD pour le syndicat CFDT, demande qui sera positionné sur le secteur de l'école Pont Boileau qui va avoir un sol particulier à entretenir, le FLOTEX®.

Monsieur Michel VIAULT rappelle que les affectations personnelles ne relèvent pas de la compétence du CT.

Madame Morgane RAUTURIER explique que le choix du FLOTEX® fait suite à une concertation en phase étude avec la direction bâtiments et le personnel chargé de l'entretien des locaux. Des déplacements sur le site de Carquefou qui utilise ce sol ont été organisés en 2015 et le responsable de secteur concerné y est retourné en janvier 2019. Le personnel de cette collectivité a validé ce type de revêtement. Les équipes seront équipées d'aspiro-brosseur et d'auto-laveuses multi-surfaces adaptés à la taille de surfaces à entretenir.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, propose que la direction se rapproche de l'agent en charge de la propreté des locaux sur ce site pour lui expliquer et le rassurer.

Madame Morgane RAUTURIER assure qu'elle sera très vigilante sur cette école.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, apporte quelques remarques sur la formulation de la note transmise dans le dossier du CT sur les profils. Il est indiqué à chaque fois « la majorité propose » alors qu'en réalité deux scénarios ont été proposés par la direction, l'un n'était pas entendable donc le deuxième scénario a été choisi par défaut.

Madame Morgane RAUTURIER explique que les scénarios ont été construits en plusieurs temps. La direction a proposé un plan A et un plan B sur tous les sujets. Lorsqu'ils ont travaillé sur post-it, les agents étaient invités à faire toutes les propositions qu'ils souhaitaient, sans filtre. Après ce travail, la direction a récupéré ces éléments et modifié les plans en tenant compte des remarques pour refaire des propositions. Il a donc été employé le terme « propose » dans la note car c'est un travail concerté.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, s'interroge sur les jours de congés qui varient d'un profil à l'autre et demande d'où viennent leur diminution.

Monsieur Gilles RENOIR explique que sur ce secteur, la moyenne d'âge est importante. Dans le passé, il avait été décidé de planifier des journées plus longues afin de permettre un maximum de congés, et ce, à la demande des agents. Toutefois, beaucoup d'entre eux n'arrivent pas à tenir le rythme et cela engendre de l'absentéisme. Certes, il n'est pas facile d'expliquer aux agents que leurs jours de congés vont diminuer mais c'est pour des journées moins longues avec la volonté de préserver leur santé.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, prend exemple sur les responsables de restauration où leur journée est diminuée d'1h15. Elles n'ont plus la coupure méridienne de 45 minutes où elles avaient la possibilité de quitter le service. Elles ont maintenant une coupure de 30 minutes sur leur lieu de travail où elles seront forcément dérangées. De plus, elles ont indiqué que leur charge de travail quotidien n'a pas diminué alors que leurs journées sont plus courtes.

Monsieur Bernard QUENAULT quitte la séance à 16h30

Madame Morgane RAUTURIER rappelle qu'elle n'a pas changé les ratios. Donc si le besoin est de 12h en restauration, il y aura toujours 12h de restauration affectées à la structure. De plus, elle a en-tête seulement une

personne et pas l'ensemble des responsables de restauration qui ont fait cette remarque. Sur le temps de pause méridien, la plupart ne partait pas du service. Bien qu'elles pouvaient être amenées à répondre au téléphone par exemple, cela leur permettait de souffler. Donc la majorité était satisfaite de cette nouvelle proposition de planning.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, fait part de sa satisfaction sur la proposition de ne pas travailler 1 mercredi sur 2 pour les agents à temps complet. Toutefois, pour les agents travaillant à 90%, elles travaillaient 1 mercredi sur 2. Avec la nouvelle proposition, elles travailleraient plus qu'1 mercredi sur 4 et diminuerait leur journée de 15 minutes. Elle demande si une autre proposition est possible en travaillant un quart d'heure en plus tous les jours et avoir plus de temps de repos annualisé.

Monsieur Michel VIAULT répond qu'un temps partiel doit être compatible avec l'organisation du service et ne doit pas conditionner les horaires du service.

Madame Morgane RAUTURIER explique que cette proposition de planning a été étudiée selon les besoins et les remarques des agents en poste. En effet, pendant les vacances scolaires et pendant que le site est utilisé par le centre de loisirs, il est plus judicieux d'affecter au moins un agent qui a la connaissance du site plutôt qu'un contractuel qui n'a pas de repères.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, comprend mais demande si avec les agents concernés, il peut y avoir une concertation et des ajustements.

Madame Morgane RAUTURIER confirme qu'elle peut échanger avec les agents mais elle ne pourra pas faire des plannings individualisés.

Madame Zora AMMOUR pour le syndicat SUD, indique que le syndicat serait plutôt favorable à une expérimentation globale parce que les agents depuis plusieurs mois se préparent à cette réorganisation à compter de septembre prochain. Elle ajoute que cette réorganisation va aussi être ajustée selon les groupes scolaires qui ont chacun leur spécificité. Donc, le bilan de l'expérimentation sera plus représentatif si cela est déployé dans toutes les écoles.

Madame Sylvie DURAND demande aux autres organisations syndicales leur positionnement sur ce point. Elle rappelle qu'il est nécessaire d'obtenir l'accord de tous pour lancer une expérimentation globale.

Madame Christel RAYNAUD pour le syndicat CGT, souhaite se faire préciser, avant de se positionner, que cette réorganisation est bien expérimentale et que cela sera revu par le biais d'un bilan lors d'un prochain CT.

Monsieur Michel VIAULT le confirme.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, demande des précisions sur l'intitulé des postes de responsables techniques. Lors du CT du 19 octobre 2018, il avait été demandé une polyvalence restauration/entretien afin d'éviter qu'un agent se retrouve avec deux responsables différents. Or, sur l'intitulé des profils de postes présentés ce jour, il est toujours mentionné deux responsables techniques spécialité restauration et un responsable technique spécialité entretien.

Madame Morgane RAUTURIER explique que ce sont bien des responsables techniques polyvalents qui encadrent à la fois des agents de restauration et des agents chargés de la propreté des locaux. Par contre, elle a tenu à conserver une spécialité pour la gestion de dossiers transversaux futurs. Par exemple, pour un dossier sur un marché public concernant l'entretien, elle fera appel au responsable technique avec une spécialité entretien.

Monsieur Benoit LÉAUTÉ propose l'intitulé responsable de restauration et propreté des locaux car la notion « technique » est trop large.

Madame Morgane RAUTURIER est favorable.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, s'interroge sur le temps de pause ou le temps de repas mentionné dans les plannings.

Madame Morgane RAUTURIER indique que le temps de pause correspond au temps de pause obligatoire de 20 minutes sur 6 h consécutives de travail et le temps de repas est de 30 minutes. La coquille sur le planning des agents de restauration et propreté des locaux sera corrigée en supprimant le terme « pause » sur l'horaire de 7h à 15h.

Madame Sylvie DURAND revient sur la demande d'expérimentation sur une ou toutes les écoles.

Le syndicat FO s'abstient au regard de toutes les questions qui se posent actuellement sur ce dossier et laisse l'arbitrage à la directrice de l'Education et l'administration.

Le syndicat SUD est favorable à l'expérimentation générale pour que les questions qui se posent soient ajustées et évaluées au sein de toutes les écoles.

Le syndicat CFDT est favorable à l'expérimentation générale dans la mesure où dans un an cela pourra être revu.

Le syndicat CGT est favorable à l'expérimentation générale avec un bilan dans un an pour évaluer les conséquences.

Benoit LÉAUTÉ est favorable à l'expérimentation générale et espère des retours avant un an pour mesurer les impacts au fur et à mesure.

Madame Gaëlle TREVIEN-BOUSSARD pour le syndicat FO, s'inquiète des quelques agents qui ont des difficultés sur cette réorganisation qui pourraient entraîner d'autres agents. Cela pourrait mettre en péril le bon déroulement de cette réorganisation. Elle souhaite être assurée que cela est bien maîtrisé.

Madame Sylvie DURAND résume que seulement 2 ou 3 agents paraissent être en difficulté et bénéficient d'un accompagnement spécifique qui fait déjà ses preuves. Elle propose donc que l'expérimentation soit généralisée à toutes les écoles et que l'accompagnement pour ces agents continue.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, précise que les retours des agents ne laissent transparaître aucune difficulté mais posent des questions auquel l'expérimentation pourra répondre.

Monsieur Michel VIAULT ajoute que l'avantage de déployer l'expérimentation sur toutes les écoles est de pouvoir identifier les particularités de chaque groupe scolaire et de proposer des ajustements pertinents.

Monsieur Benoit DÉCHAMP pour le syndicat CFDT, s'interroge sur le nombre d'agents en annexe 5 (ancien organigramme) qui en compte 85 alors qu'en annexe 2.1 (nouvelle organigramme), il y en a 73.

Madame Morgane RAUTURIER explique que c'est dû à la répartition des agents mi-temps/mi-temps dorénavant affectés sur un seul service.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
6 POUR : CFDT (2 voix), CGT (1 voix), FO (2 voix), Sans étiquette (1 voix)	7 POUR
2 ABSTENTIONS : SUD (2 voix)	

VI – MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE A CERTAINS CADRES D'EMPLOI

Présentation par Gilles RENOIR, directeur des ressources humaines.

Monsieur Gilles RENOIR explique qu'à chaque parution de décrets relatifs à la mise en place du RIFSEEP, la collectivité est tenue de délibérer pour pouvoir appliquer ce nouveau régime indemnitaire aux cadres d'emplois concernés. L'arrêté du 14 février 2019 permet au cadre d'emploi des ingénieurs en chef territoriaux de pouvoir bénéficier de ce dispositif sans modification des règles d'attribution qui avaient été définies précédemment. Il est également rappelé le cadre réglementaire fixant les conditions de versement de régime indemnitaire et de rémunération des collaborateurs de cabinet suite à des remarques formulées par la Chambre Régionale des Comptes.

Monsieur Michel VIAULT précise que cela n'entraîne aucune rémunération supplémentaire pour les collaborateurs de cabinet. C'est seulement une régularisation administrative.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que concernant les décrets d'application qui manquent encore pour la mise en œuvre du RIFSEEP, aucun calendrier prévisionnel n'est paru. Il rappelle que ces décrets sont toujours attendus sur la filière technique pour les ingénieurs et les techniciens, sur la filière culturelle pour l'enseignement et sur la filière médico-sociale. Il explique que le retard pris dans la parution de ces textes est principalement lié à des problématiques propres à la fonction publique d'état.

Monsieur Michel VIAULT ajoute que le Premier Ministre, Edouard Philippe s'est engagé, au Congrès des Maires de France, à débloquer rapidement le RIFSEEP pour la fonction publique territoriale.

Madame Sylvie DURAND ajoute également que la loi de la transformation publique devrait être publiée avant la fin juillet et serait suivie de la parution d'une cinquantaine de décrets.

MISE AU VOTE	
Collège des représentants du personnel :	Collège des représentants de la collectivité :
<u>Nombre de votants</u> : 8	<u>Nombre de votants</u> : 7
6 POUR : CFDT (2 voix), CGT (1 voix), FO (2 voix), Sans étiquette (1 voix)	7 POUR
2 ABSTENTIONS : SUD (2 voix)	

VII – BILAN DES ACTIONS DE FORMATION 2018

Présentation par Audrey YAOUANC, responsable du service gestion prospective des RH.

Madame Audrey YAOUANC présente des statistiques concernant les actions de formation 2018 où plus de 80% des agents ont suivi au moins une formation en 2018 et où la collectivité a financé plus de 5 700 jours de formation toutes collectivités confondues. Elle ajoute également que des formations en union sont organisées avec les autres communes de l'agglomération afin de mutualiser les moyens. Il en a été organisé 7 en 2018 et en 2019, 9 ont déjà été programmées. Par ailleurs, elle précise que le pôle formation organise des réunions d'informations en amont des formations d'intégration afin de présenter le dispositif, le service interne de formation et le rôle du CNFPT. Pour conclure, elle rappelle une action de formation majeure en 2018, celle du lancement de la formation BPJEPS qui va perdurer jusqu'en 2020. Par ailleurs, des formations pour les managers vont être organisées pour les accompagner dans leurs missions au quotidien.

Monsieur Gilles RENOIR ajoute que le CNFPT développe de plus en plus des formations à distance pour optimiser les coûts. La collectivité est donc en train de mener une réflexion avec la DSI pour soit permettre de mettre à disposition du matériel informatique dans les locaux où travaille l'agent soit réserver la salle de formation informatique qui se trouve sur le site Bérégovoy.

Madame Audrey YAOUANC précise que la DRH a fait une demande auprès de la DSI pour disposer d'un ordinateur portable sur site à la DRH et pouvoir le mettre à disposition des agents qui en ont besoin.

Monsieur Benoit JAMONNEAU pour le syndicat CGT, demande quel est le budget consacré à la formation pour les trois collectivités.

Monsieur Gilles RENOIR indique un budget de 175 000€ pour la Ville et le CCAS et de 45 000€ pour l'Agglomération.

VIII – DIFFUSION DES ORGANIGRAMMES

Monsieur Michel VIAULT explique que le document comprend un organigramme général et un organigramme par direction. Il fait état de l'effectif permanent actuel par direction. Il précise que c'est un document évolutif qui sera mis à jour au moins une fois par an.

IX – QUESTIONS DIVERSES

Monsieur Philippe LARIGNON pour le syndicat SUD, souhaiterait connaître la date du déménagement du service des Relations internationales au sein des locaux de la médiathèque.

Monsieur Michel VIAULT précise que le déménagement aura lieu début septembre.

La Présidente,
Madame Sylvie DURAND

Le...17.../...09.../2019



La secrétaire,
Pour les représentants de la collectivité
Madame Anne-Sophie SARDAY

Le...18.../...09.../2019



La secrétaire adjointe,
Pour les représentants du personnel,
Syndicat CGT
Madame Christel RAYNAUD

Le...30.../...09.../2019



**Multi Accueil " LES GIRAFONS"
Suite à la modification des plannings.**

Capacité d'accueil

72 enfants, soit 18 enfants par unité.
4 unités.

A savoir, la réglementation autorise un dépassement de 10% ou 20 % selon la capacité d'accueil.
Ce dépassement est toujours appliqué afin de répondre au mieux aux besoins des familles.

Si le taux de dépassement est de **10 %**, la capacité d'accueil sera de **79,2 enfants soit 19,8 enfants/unité.**
Si le taux de dépassement est de **20 %**, la capacité d'accueil sera de **86,4 enfants soit 21,6 enfants/ unité.**

Le taux de dépassement est appliqué sur l'amplitude horaire de toute la journée et non sur des petits moments de la journée.

Rappelons les normes d'encadrement comme l'indique la présentation :

- **1 professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas**
- **1 professionnel pour 8 enfants qui marchent**

Les multi-accueils de l'agglomération se composent "de petites familles" c'est à dire des enfants qui marchent et d'autres qui ne marchent pas (de 2 mois et demi à 4 ans). Ils sont dans la même unité pour des raisons pédagogiques, il est donc appliqué la règle de **1 agent pour 6 enfants.**

Rappelons également les obligations des surveillances de siestes :

- Pour les enfants de **+ de 6 mois**, 1 professionnelle rentre dans la chambre afin de s'assurer que l'enfant(s) couché(s) va bien, l'agent émarge sur une feuille de surveillance de sieste. Cette surveillance se fait **toutes les 30 min.**
- Pour les enfants de **- 6 mois**, la même procédure est appliquée. Cette surveillance accrue se fait **toutes les 15 min.**

Il s'agit d'une procédure obligatoire, donc cet agent quitte le service afin de rentrer dans la chambre des bébés qui est souvent attenante mais l'agent doit s'absenter tout de même.

Il est important de noter que l'agent passe voir chaque enfant.

Plannings :

Unités 1 – 2 – 3,

pour "des raisons de meilleures conditions de travail" comme l'indique la présentation les 2 horaires de continu ont disparu à savoir : 7h15-14h15 et 11h30 – 18h30.

Sur des horaires continus telles que 7h15-14h15, les professionnels avaient une pause de 20 min à prendre avant la 6^{ème} heure de travail effective, qu'il avait la possibilité de déjeuner à la débauche à 14h15. L'agent de soir qui embauchait soit à 11h30, 11h45, 12h, 12h30 déjeunait avant l'embauche et bénéficiait d'une pause de 20 min dans l'après midi avant la 6^{ème} heure de travail effective.

REMARQUE

L'Agent 5 qui embauche à 11h45 part déjeuner dès 13h30 soit 1h45 après son arrivée puis reste en service de 14h15 à 19h30. Cet agent ne peut pas bénéficier d'une pause de 20 min étant donné qu'il travaille 5h15 en continu et non 6 heures.

5h15 en continu auprès des enfants à assurer leur intégrité physique, leur sécurité affective et répondre à tous leurs besoins demandent beaucoup de concentration, de surveillance, d'énergie et peut provoquer de la fatigue nerveuse et physique plus importantes qui peut altérer la vigilance.

REMARQUE

L'Agent 1 arrive à 7h30 en même temps que l'ouverture aux parents et aux enfants (7h30).

Questions :

- A quel moment la salle est elle préparée ?
- En même temps que l'accueil des familles et des enfants ?

Les autres multi-accueils (Vallée Verte, Ramon, Abricadabra, Petippatapon, etc) , l'Agent 1 arrive à 7h15 afin de préparer la salle, installer les jeux, remplir le tableau des repas, lire les transmissions de la veille, etc. avant d'accueillir les enfants et leur famille. **15 min sont normalement prévues.**

REMARQUE

L'Agent 5, part également à 19h30 en même temps que le ou les derniers enfants (19h30).

Questions :

- A quel moment la salle est elle rangée ? En même temps que les enfants soient présents ?
 - Dans quelles conditions seront faites les transmissions aux dernières famille ou à la dernière famille ?
- Même si les parents arrivent à 19h20, il reste toujours les transmissions de qualité à faire et le rangement... Quelle sera l'heure réelle de débauche ?**

RAMON a répondu à cette question sur le nouveau planning, le multi-accueil ferme aux familles à 18h30 et les 2 agents 4 finissent à 18h45 afin de faire les transmissions de qualité, de ranger la salle, vérifier que toute la crèche soit fermée (portes, fenêtres...), débrancher les appareils...et fermer la structure à clefs. **15 min sont prévues.**

REMARQUE

La suppression des continus s'entend mais comment assurer la continuité pour les enfants ?

Par exemple, l'Agent 1 a en charge le groupe des "grands". Le repas est donné à 11h30 au plus tôt. L'agent 1 part en pause à 12h.

Questions :

- Qui finira les repas des enfants ? Une autre collègue ?
- Qui effectuera les changes, les endormissements et la surveillance de leur sieste ? Une autre collègue ?
- Pour quelle raison n'y a t il plus de continuité pour ce groupe d'enfants ?

Les agents on fait la formation "bien traitance, de quoi parle t on ?", on leur a expliqué qu'entre 12h et 14h il faut le maximum de professionnelles auprès des enfants, il s'agit du temps fort de la journée et assurer un maximum de continuité sur la journée de l'enfant.

RAMON explique très clairement cette continuité par le planning, comme les autres structures de La Roche sur Yon Agglomération.

PROPOSITION

Voici comment peut se dérouler la journée de l'Agent 1 et 5 :

- l'agent 1 qui arrivent à 7h15 prend en charge le groupe dit « les grands », elle organise sa matinée en fonction des enfants pour les activités (histoires, verre d'eau, jardins activités dirigées..) puis elle les emmène aux toilettes et se laver les mains. Ensuite elle donne les repas et change les enfants, lit une histoire et accompagne le groupe à la sieste.
- L'agent 5 prend le relais à 14h dans la chambre (sur le planning des Girafons se ne sera pas possible puisque l'agent sera en pause), assure la surveillance de la chambre des grands, s'occupe des levés, des goûters, des activités de l'après midi et des départs.

Les enfants ont donc été pris en charge par 2 adultes suivant toujours la même organisation avec les mêmes repères ce qui est nécessaire pour assurer une meilleure sécurité affective.

REMARQUE

De **12h45 à 13h00**, dans les unités 1-2-3 il n'y aura plus que **2 agents pour 18 enfants** (sans le dépassement) **soit un ratio de 1 professionnelle pour 9 enfants.**

Avec un dépassement de **10%**, **2 agents/unité pour 19,8 enfants**, soit un ratio de 1 professionnelle pour **9,9 enfants.**

Avec un dépassement de **20%**, **2 agents/unité pour 21, 6 enfants**, soit un ratio de 1 professionnelle pour **10,8 enfants.**

Les 2 responsables sont en pause entre 12h30 à 13h45.

La réglementation est de 2 professionnelles pour 13 enfants.

Si 1 des 2 agents va dans la chambre du groupe des grands, il ne restera plus que 1 agent dans la salle pour les repas, les changes, la surveillance de sieste des plus petits...

Il est important de savoir si l'agent doit quitter la salle de vie pour préparer un biberon ou faire chauffer une purée ?

De **13h00 à 13h45**, il y a 3 agents pour 18 enfants (Réglementation 1 agent pour 6 donc 3*6) c'est OK

Mais attention, si 19,8 enfants dus au dépassement de 10%, sous effectif

Mais attention, si 21,6 enfants dus au dépassement de 20%, sous effectif

et pas de responsables durant ces ¾ d'heures.

Pour les unités 1 – 2 – 3 :

- **À 17 h, combien d'enfants resteront pour 2 agents (normes d'encadrement MAX 12 enfants) ?**

Il reste 2 agents sur 5, sachant qu'il s'agit d'accueils longs c'est à dire des familles qui travaillent à temps plein et avec un temps de trajet.

Unité 4 : il n'y a pas de changement de planning.

De **12h 15 à 13h 45**, soit pendant **1h30**, il reste **2 agents pour 18 enfants** (sans le dépassement), soit un ratio de 1 professionnelle pour 9 enfants.

Avec un dépassement de **10%**, **2 agents/unité pour 19,8 enfants**, soit un ratio de 1 professionnelle pour 9,9 enfants.

Avec un dépassement de **20%**, **2 agents/unités pour 21,6 enfants**, soit un ratio de 1 professionnelle pour 10,8 enfants.

La réglementation est de 2 agents pour 13 enfants.

Nous sommes sur le temps fort de la journée avec les repas, les changes, et les couchers.

Si 1 des 2 agents est en surveillance de sieste de la chambre des grands.

Il reste 1 agent pour accueillir les familles, donner les repas, changer les couches, coucher et surveiller la sieste des plus petits.

L'Agent 2 part à 16 h45. **Combien restent ils d'enfants pour 2 agents ? (Normes encadrement, MAX 12 enfants).**

L'Agent 3 part à 17h30. **Combien restent il d'enfants pour 1 agents ? (Normes d'encadrements, MAX 6 enfants)**

Attention, pour les unités 1-2-3-4

- Avant 10h45, 3 agents pour 18 enfants mais si dépassement du taux de 20% ce sera 21,6 enfants donc manque d'effectif !

Les agents qui prennent leur temps de repas de 45 min, sont-ils autorisés à quitter le multi-accueil ?

De **12h45h à 13h**, il y a **8 agents diplômés pour 72 enfants** (sans le dépassement), soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 9 enfants.

Si 10%, 79,6 enfants, soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 9,8 enfants..

Si 20%, 86,4 enfants, soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 10,8 enfants.

De **13h00 à 13h30**, il y a **11 agents diplômés pour 72 enfants** (sans le dépassement), soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 6,5 enfants.

Si 10%, 79,6 enfants, soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 7,2 enfants.

Si 20%, 86,4 enfants, soit 1 ratio de 1 professionnelle diplômée pour 7,8 enfants.

La responsable et son adjointe sont absentes de 12h30 à 13h30.

Il y a 1 agent d'entretien de 12h45 à 13h.

Il y a 1 agent d'entretien de 13h à 13h15.

Il y a 1 agent de cuisine de 12h45 à 13h.

Ces agents ne sont pas diplômés et ne sont pas dans les unités.

Le système des portes ouvertes à ses limites car cela multiplie le nombre d'enfants par rapport au nombre de professionnelles et une porte ouverte ne remplace pas un agent.

La réglementation n'est donc pas respectée sur la globalité et en cas d'incendie ?

Capacité chambres des "grands" :

Questions :

- Combien d'enfants seront dans la chambre des grands ?
- Combien d'adultes assureront l'endormissement et la surveillance ?

AGENTS DE SERVICE :

- Agent de service 1, doit travailler 5h45 à faire de l'entretien sans pause....même si la réglementation est une pause de 20 min avant la 6^{ème} heure.
- Tous les agents de service seront en pause entre 12h45 et 14h, comment font les AP et EJE si elles ont besoin de linge, d'un repas ...

AGENT DE CUISINE :

- horaire 7h-14h45 avec une pause de 13h à 13h 45.
- L'agent effectue 6 heures consécutives sans les 20 min de pause, la réglementation oblige une pause de 20 min avant la 6^{ème} heure consécutive de travail.
- L'agent revient en service pour 1 h !

Questions diverses :

- Les Unités 1 – 2 - 3 se composent de 18 enfants (sans le dépassement) pour 5 agents, l'Unité 4 se compose de 18 enfants (sans le dépassement) pour 4 agents, pourquoi ?
- Est-il prévu du personnel remplaçant en renfort pour l'ouverture afin d'aider pour l'arrivée des enfants qui ne marchent pas ?
- Connaissez-vous le nombre d'entrées des enfants qui ne marchent pas pour le 05 Août ?
- A quelle heure les Unités se regroupent-elles le matin et le soir ?
- Est-ce qu'il y a des horaires modulables en fonction des besoins du service ? S'agit-il d'élargir les pauses ou bien de faire du temps en plus récupérable ?

Multi-accueil RAMON

- "pause obligatoire de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail "

Demande de rectification, " pause obligatoire avant la 6^{ème} heure consécutive de travail"

- Horaire de 8h30, modulable en fonction du service, s'agit-il d'élargir la pause ou de faire du temps en plus récupérable ?

Réponse à la CGT suite au Comité Technique du 24 juin 2019

Objet : présentation du fonctionnement du multi-accueil « Les Girafons »

Introduction

Le nouveau multi-accueil Les Girafons ouvrira le 05 Août 2019, il sera ouvert du lundi au vendredi de **7 h30 à 19h30**. Il accueillera **72 enfants** de 2 mois et demi à 4 ans répartis sur 4 unités : 3 unités dites d'accueil long et une unité dite d'accueil court. L'offre d'accueil proposée est conservée et toujours adaptée aux différents besoins des familles à savoir de l'accueil régulier, de l'accueil occasionnel et de l'accueil d'urgence.

La nouvelle amplitude d'ouverture (7h30 – 19h30) et le transfert de 10 enfants du multi-accueil Ramon vers les Girafons va entraîner le transfert de trois postes d'auxiliaires de puériculture de Ramon aux Girafons.

Ces trois agents seront positionnés dans les trois unités d'accueil long qui accueilleront chacune 19 enfants. L'unité d'accueil court conserve l'amplitude horaire 8h30/18h30 et le nombre d'enfants accueilli reste de 15 enfants.

Cependant, pour permettre d'augmenter l'offre d'accueil court, il est intégré des places dans les unités d'accueil long (2 places temps plein au total). Ce projet a été travaillé en concertation avec le guichet unique et il répond aux besoins des familles.

Nous avons également travaillé, avec ce même service, sur le taux de dépassement le plus approprié afin que soient conservées des conditions d'accueil toujours adaptées et sécurisantes pour les enfants et des conditions de travail toujours favorables pour les agents. C'est ainsi que nous avons convenu que ce dernier ne dépasserait pas les 10%. Il sera en réalité de 7%.

Depuis le début de ce projet, les équipes sont régulièrement informées de son avancée grâce aux différents temps de réunions (réunion dite de transmissions, réunion globale, lors des temps de décharge EJE). Elles sont également intégrées à la réflexion depuis le 20.10.2017, date de la journée pédagogique qui fut consacrée à ce projet et notamment l'organisation du travail au sein de cette nouvelle structure. Depuis, les équipes ont pu faire remonter leurs questionnements et nous avons ensuite retravaillé avec les 4 éducatrices de jeunes enfants lors des temps de réunion sur des journées de décharge.

La réécriture du projet pédagogique est également engagé, sur base de la méthode participative. Nous avons débuté sa construction au mois de janvier 2019 avec des réunions de travail organisées tous les deux mois. Trois ont déjà eu lieu (24.01, 01.04 et 11.06). D'autres sont prévues à compter d'octobre.

2 des 3 agents venant de Ramon et qui vont intégrer l'équipe aux Girafons sont en accord avec ce projet et travaillent déjà avec l'équipe depuis le début de l'année. Ils ont aussi été conviés lors de la journée pédagogique de l'automne 2018 consacrée à l'interculturalité. Le 3ème poste est occupé par un agent non titulaire qui effectue un remplacement d'un agent en longue maladie.

Par ailleurs, nous nous sommes rapprochées de l'équipe de Ramon pour pouvoir bénéficier de leur expérience et mieux nous approprier certains points (dortoirs, fermeture tardive).

Capacité d'accueil

- ▶ Comme indiqué plus haut, le taux de dépassement sera équivalent à 7% dans la globalité de la structure soit 20 enfants au maximum dans les unités d'accueil long et 17 enfants dans l'unité d'accueil court.
- ▶ Comme indiqué précédemment, la répartition des enfants au sein de la structure tient compte de l'amplitude d'ouverture et du nombre de professionnelles au sein de chaque unité. C'est pour cette raison qu'il y aura 19 enfants dans chaque unité d'accueil long (5 agents) et 15 enfants dans l'unité d'accueil court (4 agents).
- ▶ L'obligation de surveillance de sieste est respectée. Une traçabilité est mise en place. A noter qu'à chaque passage dans les chambres, un relais est organisé dans l'unité pour surveiller les enfants présents. La structure a été construite de telle manière à favoriser les conditions de mutualisation de travail pour les agents. Les portes entre les unités sont une des spécificités qui en traduisent.
- ▶ Les unités sont organisées en petites familles. Les normes d'encadrement régies par le décret n°2010-613 du 7 Juin 2010 seront respectées. Elles prévoient : 1 professionnelle pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 professionnelle pour 8 enfants qui marchent.

Plannings

Les valeurs professionnelles portées par le projet pédagogique.

Tenant compte des nouvelles connaissances et des besoins des familles en constante mutation, les missions des professionnelles de la petite enfance ont énormément évolué au cours de ces dernières années.

Afin de parfaire l'accueil des enfants, il est également essentiel de considérer la capacité d'accueil et la structure globale de l'établissement.

Aujourd'hui, les pratiques vont dans le sens d'une prise en charge globale des enfants, basée sur une continuité humaine globale et non plus individuelle visant à garantir une sécurité affective continue. Il s'agit de tenir compte des besoins spécifiques de chaque enfant et veiller à garantir au maximum la réponse à ses besoins individuels face aux contraintes du collectif.

En effet, l'amplitude horaire d'ouverture, le nombre d'agents, et le turn-over lié aux formations, congés, remplacements ... implique des passages de relais quotidiens. Ces derniers doivent pouvoir s'effectuer sans mettre à mal la sécurité du groupe tout entier (Rappel : les unités sont organisées en petite famille d'âges mélangés les bébés sont donc aussi présents).

Cette organisation vient aussi réellement garantir l'adaptation aux besoins des enfants et elle évite, une réponse figée liée à une organisation d'adultes (ex : si un bébé est sécurisé dans les bras de l'agent

1 qui l'a accueilli le matin, alors il semble évident de pouvoir s'adapter le jour j afin de garantir son bien être et permettre à un autre agent de se positionner sur le groupe des plus grands).

Cette organisation et cette adaptation sont possibles si nous travaillons d'autres axes de continuité et de sécurité. C'est ce travail que nous avons entamé depuis 1 an avec l'équipe de Bacqu'à et que nous allons poursuivre sur les Girafons. L'expérience et le bilan qui en est fait aujourd'hui est plus que positif. Les agents souhaitent poursuivre ce travail qu'ils considèrent en accord avec leurs valeurs professionnelles. Sans compter de la volonté qu'ils ont de positionner les valeurs d'entraide et de solidarité comme appui à leurs pratiques.

Pour permettre ce fonctionnement, nous réfléchissons et travaillons sur l'écriture d'un cadre de référence, support du futur projet pédagogique. Ce cadre de référence définit nos valeurs professionnelles et les postures qui en découlent. Il trace l'organisation générale globale dans une approche collaborative tout en laissant la liberté aux équipes d'adapter leurs postures au besoin. Enfin, c'est un outil d'évaluation de l'adéquation entre nos pratiques et nos missions professionnelles.

1^{ère} remarque

Sur Bacqu'à Sable, et sur proposition de la direction actuelle, les agents du soir (horaire d'arrivée 11h30) ont pu bénéficier d'une vraie pause en dehors de l'unité, même si elle n'était que de 20 mn. Cette pause était prise entre 13h30 et 13h50 en salle du personnel, ce qui leur permettait de déjeuner car aucun agent ne le faisait avant leur heure d'embauche.

- ▶ La loi stipule l'obligation d'une pause de 20' avant la 6^{ème} heure de travail effectif.
- ▶ Nous n'avons jamais eu de retour de la part des agents concernant l'altération de leur état de vigilance avec l'organisation actuelle, qui implique déjà une pause avant 14h. Ils n'ont pas non plus émis d'inquiétude quant à cela lorsqu'ils ont eu connaissance du futur planning.
- ▶ Avec le planning des Girafons, nous allons plus loin en proposant une véritable coupure repas de 45' et un autre moment de pause (environ 10' dans la deuxième moitié de l'après-midi) avant que l'agent 3 ne quitte l'unité et dans la mesure où les conditions d'accueil et de ratios le permette. Ce temps n'est régit par aucun texte de loi, nous ne l'avons pas fait apparaître dans les plannings mais il nous semble important de toujours veiller à proposer des conditions de travail favorables aux agents.

2^{ème} remarque

Aujourd'hui, comme aux Girafons, la salle dans laquelle sont accueillis les enfants le matin dès 7h30 est lavée et prête depuis la veille au soir. Les tapis sont remis en place par les agents d'entretien, tout comme les jeux ou objets déplacés. Cet accueil est mutualisé entre 7h30 et 9h, trois agents sont donc disponibles. Un agent peut tout à fait se détacher pour une tâche exceptionnelle non liée à l'accueil. En effet, à cette heure, par expérience et retours de toutes structures, il n'y a que très peu d'enfants.

- ▶ Les jeux seront choisis et installés avec les enfants. En effet, nous travaillons dans le sens de toujours respecter leurs besoins ; besoins qui diffèrent suivant le jour et les enfants présents.
- ▶ Le tableau des repas ne sera pas rempli à ce moment de la journée. Un temps est prévu et organisé, une fois tous les enfants arrivés. Ceci afin d'être au plus près de l'effectif réel.
- ▶ Au vu du peu d'enfants présents à cette heure et grâce à la mutualisation, les agents peuvent prendre le temps de lire les transmissions de la veille.
- ▶ A noter que, dans l'unité d'accueil court, là où il y a nécessité de préparer les dortoirs et les panières, 15' sont prévues avant l'ouverture (entre 8h15 et 8h30).

3^{ème} remarque

Avant de proposer ce nouveau planning, nous avons pris contact avec Ramon concernant la fermeture à 19h30. Leur expérience démontre qu'il y a souvent moins de 4 enfants sur la tranche horaire 19h/19h30, parfois aucun. Les équipes sont d'ailleurs amenées à modifier ponctuellement leurs horaires pour finir plus tôt.

► Aux Girafons, 3 agents seront positionnés sur la tranche horaire 18h30/19h30, c'est un moment où il y a également de la mutualisation. Nous avons fait ce choix pour permettre aux agents de se dégager du temps afin de faire des tâches administratives qu'ils n'ont que peu de temps pour faire habituellement (préparation activités, déco, gestor, concerto ...) et qui font partie de la vie de la structure. Le projet pédagogique est également rédigé dans le sens de l'entraide, une valeur qui compte profondément pour les agents. Si un agent est disponible et qu'un autre n'a pas eu le temps de ranger la salle, alors le premier va débiter cette tâche.

► Nous avons organisé cette tranche horaire de cette façon mais les agents savent qu'elle n'est pas figée. Nous avons besoin d'avoir une expérience de quelques mois avant d'en faire un bilan. Si toutefois elle ne correspond pas aux besoins réels, alors les agents savent déjà qu'elle pourra être modifiée.

4^{ème} remarque

Comme expliqué plus haut, tous les agents sont garants de la continuité et la sécurité affective du groupe. De plus, la continuité vient se jouer sur bien d'autres axes que d'associer un horaire à un groupe d'enfants précis. La présence psychique et la disponibilité de l'adulte, la cohésion et la communication d'équipe via les transmissions en sont des éléments.

L'organisation proposée dans l'intervention de la CGT apparaît figée et ne laisse que trop peu de possibilités d'adaptation. Au sein des Girafons, les équipes veillent à conserver de la spontanéité, valeur qu'il est aussi importante de faire appréhender aux enfants que nous accueillons.

Concernant le temps fort entre 12h et 14h via la formation *Bienveillance*, les propos doivent être nuancés en précisant que ce sont plutôt tous les moments de transition qui nécessitent un nombre de professionnelles adéquat. Il s'agit aussi, pour nous, équipe de direction, de trouver un juste équilibre entre accueil des enfants, réponse à leurs besoins et prise en compte du bien être des agents (garantie de leur disponibilité psychique et physique).

5^{ème} remarque

Même si notre taux de dépassement sera égal à 7%, il y a effectivement 15' (entre 12h45 et 13h) où subsiste un impair de notre part. Ce dernier sera rectifié.

► A noter que sur le temps du midi :

- Les portes entre les unités permettent une mutualisation des ressources.
- Les repas sont livrés en liaison chaude et ne doivent en aucun cas être réchauffés (point sur lequel nous n'avons pas le choix au regard des normes HACCP).

- Les salles de repas dans les unités ont été réfléchies et conçues de telle sorte à ce que les agents puissent préparer des biberons et réchauffer un petit pot si besoin. Il n'y a pas de porte mais juste un portillon entre cette pièce et l'unité de vie, ce qui donne une visibilité sur la pièce de vie.

► Par expérience, il y a beaucoup d'enfants qui partent à 17h et cela, même dans les unités d'accueil long. Les familles ont d'ailleurs plutôt tendance, ces derniers temps, à réduire leurs contrats afin d'alléger l'impact financier de l'accueil de leur enfant. La loi qui régit les normes d'encadrement via le décret n°2010-613 du 7 Juin 2010 sera respectée. Elle prévoit : 1 professionnelle pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 professionnelle pour 8 enfants qui marchent. Si toutefois nous constatons que cette organisation n'est ni adaptée, ni sécurisante alors les plannings seront modifiés. Ce temps du soir est aussi un temps de mutualisation, un agent d'entretien venant en renfort.

► Unité 4 :

- Cette unité n'est composée que de 15 enfants.
- Cette unité, comme toutes les unités d'accueil occasionnel, n'accueille pas d'enfants entre 12h et 13h30. Nous n'accueillons que les 12 enfants en journée continue (avec repas, change et coucher).
- Maximum trois familles peuvent arriver entre 13h30 et 13h45, les repas sont terminés, les plus grands sont dans le dortoir et les portes sont ouvertes entre les unités (pour permettre la surveillance de la sieste des petits sans laisser les enfants dans la salle sans surveillance). Le dortoir des bébés est attenant à la pièce de vie, pas besoin de sortir de l'unité.

Par expérience ? sur de l'accueil occasionnel, les enfants partent tôt.

Comme cité à plusieurs reprises, les normes d'encadrement prévues par le décret n°2010-613 du 7 Juin 2010 seront respectées. Elles prévoient : 1 professionnelle pour 5 enfants qui ne marchent pas et 1 professionnelle pour 8 enfants qui marchent.

► Pendant leur pause de 45', les agents sont libres de faire ce qu'ils souhaitent. Ce n'est pas du temps de travail.

► De 12h45 à 13h, il y a 69 enfants pour 8 agents (ratio de 8.6) mais c'est le quart d'heure où nous allons prévoir un agent en plus. Et de 13h à 13h30, il y a 69 enfants pour 11 agents (ratio de 6.2). En cas d'incendie, les agents d'entretien sont inclus dans le personnel encadrant soit 4 personnes de plus.

6^{ème} remarque

La chambre des grands : Avant de faire le choix de ces deux grands dortoirs, nous avons pris expérience et conseils auprès de Ramon. Leur bilan est sans appel. Les enfants sont sécurisés et dorment merveilleusement bien. Comme notre future organisation, plusieurs adultes vont à l'endormissement et un seul reste ensuite pour le temps de la sieste. Des interphones sont installés dans ces dits dortoirs et le bâtiment a été conçu pour un passage facilité vers la pièce de vie.

7^{ème} remarque

Les agents techniques : L'agent 1 et l'agent de cuisine conserve leur pause informelle de 20' entre 9h30 et 9h50 ; ceci, en plus de leur pause repas.

- ▶ Si les AP ou les EJE ont besoin de linge, elles n'ont pas besoin de sortir de l'unité car le réapprovisionnement a lieu tous les jours. En ce qui concerne les repas et les goûters, tout sera livré et stockés dans les unités avant 11h30.
- ▶ L'aménagement de l'horaire de l'agent de cuisine a été construit en étroite collaboration avec l'agent concerné et le reste de l'équipe. Les missions prévues sur l'heure suivant sa pause ont un sens et un positionnement réfléchi.

Questions diverses.

- ▶ Voir l'introduction pour appréhender la répartition des enfants et des agents au sein de la structure.
- ▶ La commission d'admission a été réfléchie et a statué pour permettre un équilibre d'âge quant aux entrées à compter de septembre (1/3 nés en 2019, 1/3 nés en 2018, 1/3 nés en 2017). Un échelonnement des entrées a également été prévu entre septembre et octobre ; ceci pour maintenir la qualité d'accueil.
- ▶ Regroupement de 7h30 à 9h : sur 1 unité entre 7h30 et 8h15 et sur 2 unités entre 8h15 et 9h.
Regroupement de 17h à 19h30 : sur 2 unités jusqu'à 18h30 avec le soutien d'un agent technique et sur 1 unité de 18h30 à 19h30.
- ▶ Les horaires sont modulables en fonction des besoins du service mais les pauses ne se voient pas réduites, elles se voient glissées. Ceci afin de préserver le temps de pause des agents. Parfois, les agents peuvent aussi être amenés à faire du temps supplémentaire, bien évidemment récupérable.