



Résidence Autonomie Le Ronquet

COMITE TECHNIQUE

PROCES-VERBAL

SEANCE DU 4 JUIN 2021

LES MEMBRES DU COMITE TECHNIQUE DE LA VILLE, DU CCAS DE SORGUES ET DE LA RESIDENCE AUTONOMIE LE RONQUET SONT LES SUIVANTS :

Représentants de la collectivité	Représentants du personnel
Membres Titulaires	Membres Titulaires
M. Thierry LAGNEAU	M. Christophe DOLADILLE
Mme Sylviane FERRARO	M. Christian CHEVALIER
Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ	Mme Mélanie PATTI
M. Bertrand COMBES	Mme Marie Ange CHEVALIER
Membres Suppléants	Membres Suppléants
M. Stéphane GARCIA	Mme Estelle DUCHENE
M. Christian SAMBUCHI	Mme Annabelle HOUART
Mme Laetitia LUDWIG	Mme Virginie XICLUNA
Mme Nicole TOVAGLIARI	M. François MASVIDAL

Le Comité Technique s'est réuni en séance ordinaire le 4 juin 2021. Assistaient à la séance :

Représentants de la Collectivité

Titulaires et suppléants : M. Thierry LAGNEAU, Mme Sylviane FERRARO, Mme Pascale CHUDZIKIEWICZ, M. Bertrand COMBES, Mme Nicole TOVAGLIARI,

Représentants du Personnel

Titulaires et suppléants : M. Christophe DOLADILLE, Mme Mélanie PATTI,

Absents excusés : M. Christian CHEVALIER, Mme Estelle DUCHENE.

Nomination des secrétaires :

Titulaire : M. Sylviane FERRARO

Adjoint : M. Christophe DOLADILLE

M. le Maire procède à la vérification du quorum à 9h15 : **Quorum atteint**

M. le Maire aborde les questions à l'ordre du jour :

ÉLARGISSEMENT DE L'AMPLITUDE HORAIRE LIE A L'ACTIVITE EN LIEN AVEC LE TOUR DE FRANCE

M. le Maire indique que plusieurs agents des services de la ville vont être amenés à travailler au-delà de l'amplitude horaire pour le tour de France. Cela concerne notamment les agents de la direction des services à la population, de la direction des services techniques et la police municipale.

M. DOLADILLE demande si ces heures supplémentaires seront payées ou récupérées

Mme TOVAGLIARI lui répond que les deux seront possibles.

ORGANIGRAMME

M. le Maire précise la réorganisation de certains services et par conséquent la modification de l'organigramme comme suit :

- La création d'un secteur au sein du service des finances : secteur fiscalité.
- La suppression d'un service au sein de la direction des finances : service achat
- Le transfert du secteur foncier et patrimoine des services techniques vers la direction générale.

MISE A DISPOSITION DE PLUSIEURS AGENTS

Les membres du Comité Technique ont été destinataires du rapport de présentation renseignant les différentes mises à disposition.

- Transfert de la compétence mobilité (transport) à la CCSC et mise à disposition de personnel

La loi d'orientation des mobilités (LOM), du 24/12/2019, a réformé en profondeur le cadre général des mobilités, en intégrant les enjeux environnementaux. Elle entend supprimer les zones blanches de la mobilité (zone non couverte par une autorité organisatrice de la mobilité) en accordant des nouvelles compétences aux collectivités territoriales.

Plus précisément, elle poursuit quatre objectifs :

- Réduire la dépendance à l'automobile en proposant des solutions alternatives à la voiture individuelle
- Développer et accélérer la mise en place de nouvelles solutions de mobilités
- Diminuer l'impact des transports sur l'environnement en réussissant une véritable transition écologique dans les déplacements
- Investir davantage dans les infrastructures permettant de faciliter les déplacements du quotidien.

Afin d'éviter les « zones blanches », les communautés de communes ont jusqu'au 31 mars 2021 pour délibérer et devenir Autorités Organisatrices de la Mobilité (AOM) le 1er juillet 2021.

A défaut de position, la Région deviendra à compter du 1er juillet 2021, l'AOM référente dans le ressort territorial de l'EPCI.

La Communauté des Communes des Sorgues du Comtat a délibéré le 25 janvier 2021 sur le transfert de la compétence Mobilité et sur la modification des statuts, charge aux communes de se prononcer sur le transfert proposé, ce qu'a fait le conseil municipal le 18/02/2021 en votant à l'unanimité le transfert de la compétence mobilité.

Concernant le personnel, il sera mis à disposition de plein droit à la Communauté des Communes des Sorgues du Comtat pour le pourcentage correspondant à la mission (cette disposition est possible lorsque les agents n'exercent qu'une partie de leurs missions pour le transport).

- 1 agent de catégorie C à 36 %
- 1 agent de catégorie C à 4,5 %
- 1 agent de catégorie A à 45%

M. DOLADILLE demande des précisions sur les pourcentages de ces mises à disposition, notamment les 4.5%.

Mme TOVAGLIARI explique que les 4.5% sont liés à la régie. C'est 4.5% de 35h du temps de travail. Cet agent est le suppléant de la régie, le titulaire est mis à disposition à 36%.

M. DOLADILLE demande si suite à ces mises à disposition, les transports en commun vont desservir toute la Communauté des Communes des Sorgues du Comtat.

M. le Maire répond qu'au niveau de Sorgues il n'y a pas de changement, une réflexion va être menée pour les autres villes de la CCSC en concertation avec les communes.

M. le Maire rajoute le transfert également d'un agent de catégorie A dans le cadre de cette activité.

Mme TOVAGLIARI précise que le pourcentage du travail de cet agent de catégorie A sera diminuer à Sorgues de 30 % avec un recrutement à la CCSC.

Mme PATTI veut savoir si les 30% vont être remplacés.

M. Le Maire indique que ces 30% seront répartis auprès des responsables de service.

M. DOLADILLE s'interroge sur le fait que ces mises à disposition ont été faites en concertation avec les agents.

M. le Maire lui répond dans l'affirmative.

Autres mises à disposition de personnel :

- Proximité et cohésion :

Dans le cadre de la mutualisation des moyens et à la demande de la Communauté de Communes des Sorgues du Comtat pour la structuration du contrat intercommunal sécurité et prévention de la délinquance, la ville met à disposition 3 agents du service proximité et cohésion du 1^{er} mai au 31 décembre 2021. Ces agents auront pour missions :

Réorganisation de la coordination du Contrat Intercommunal Sécurité et Prévention de la Délinquance,

- Réalisation d'un diagnostic visant une nouvelle coordination des outils contractuels (CISPD, CV, CEJ) en lien avec les nouvelles compétences.
- 1 agent de catégorie B à 30 %
- 1 agent de catégorie B à 20 %
- 1 agent de catégorie C à 20 %

- Sports :

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur terrestre, qui sera mis à disposition de Centre d'Animation Socio Educatif de la Ville de Sorgues dans la limite de 6,18 % calculés sur l'année, de son temps de travail. Mise à disposition pour les mois de mai juin juillet 2021

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur terrestre, qui sera mis à disposition de Centre d'Animation Socio Educatif de la Ville de Sorgues dans la limite de 12,07 % calculés sur l'année, de son temps de travail. Mise à disposition du 06 septembre 2021 au 15 Juillet 2022

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur terrestre, qui sera mis à disposition de l'Association Municipale pour le Développement du Sport dans la limite de 9,52% et de l'Association Sportive Tennis Club Sorguais dans la limite de 23,83% calculés sur l'année, de son temps de travail

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur terrestre, qui sera mis à disposition de l'Association Municipale pour le Développement du Sport, dans la limite de 23,96% calculés sur l'année, de son temps de travail.

1 agent de catégorie C, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur aquatique, qui sera mis à disposition de l'Association Aqua Sorgues Rhône Ouvèze, dans la limite de 9,34 % calculés sur l'année, de son temps de travail.

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur aquatique, qui sera mis à disposition de l'Association Aqua Sorgues Rhône Ouvèze dans la limite de 7,93 % calculés sur l'année, de son temps de travail.

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur aquatique, qui sera mis à disposition de l'Association Aqua Sorgues Rhône Ouvèze dans la limite de 7,93 % calculés sur l'année, de son temps de travail.

La convention de mise à disposition est prévue du 06 Septembre 2021 au 24 Juin 2022 pour les agents exerçant les activités sportives, secteur terrestre, et pour les agents exerçant les activités sportives, secteur aquatique.

- ECLA :

Les dispositions relatives à la convention d'objectifs passée entre la Commune de Sorgues et L'Espace Culturel des Loisirs et des Arts (L'E.C.L.A.) impliquent la nécessité de formaliser la mise à disposition du personnel travaillant tout au long de l'année pour le fonctionnement de l'association.

Le personnel concerné est **un agent de catégorie B** qui occupera les fonctions d'animateur, agent à temps complet qui sera mis à disposition de l'association à 100 % de son temps complet,

La convention de mise à disposition est prévue du 01/09/2021 au 31/08/2022.

- CASEVS :

La mise à disposition d'un ETAPS du 06 septembre 2021 au 15 Juillet 2022 :

1 agent de catégorie B, qui occupera les fonctions d'Educateur Sportif, agent à temps complet, secteur terrestre, qui sera mis à disposition de Centre d'Animation Socio Educatif de la Ville de Sorgues dans la limite de 12,07 % calculés sur l'année, de son temps de travail ;

Vote : Avis favorable des membres à l'unanimité.

TABLEAUX DES EFFECTIFS

Les membres du Comité Technique ont été destinataires du rapport de présentation renseignant le Tableau des effectifs de la Ville du CCAS et de la Résidence Autonomie.

M. Le Maire informe que traditionnellement il est nécessaire de procéder aux refontes des tableaux des effectifs théoriques. Cette année les variations des postes ont été liées à des intégrations, d'un décès, des départs à la retraite, des mutations, des augmentations de pourcentage de travail, des promotions et des recrutements sur l'année précédente et à venir, à savoir :

Variation du Tableau des effectifs de la Mairie de Sorgues :

Postes/grades	Création /suppression	observations
Attaché	-2	1 retraite et 1 Avancement au grade supérieur
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	-1	Avancement au grade supérieur
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	-1	supérieur
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe 24h30	+ 1	Avancement au grade supérieur
Adjoint administratif	+ 1	supérieur
Adjoint administratif 21h	-1	Avancement au grade
Technicien principal 1 ^{ère} classe	-1	Nomination
Technicien principal 2 ^{ème} classe	-1	Retraite
Technicien	+ 1	Mutation
Agent de maîtrise principal	-3	Retraite
Agent de maîtrise	+ 1	Nomination
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	-2	2 retraites 1 mutation
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe à 32h12	-1	Recrutement
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	-6	2 promotions grade 1 augmentation %
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe à 24h30	-1	2 retraites, 1 radiation, 2 promotions, 1 avancement
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe à 17h30	-1	grade supérieur
Adjoint technique à 32h12	-1	Augmentation %
Adjoint technique à 17h30	-1	1 retraite
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	-1	1 retraite
Educateur de jeunes enfants de 1 ^{ère} classe	+ 1	1 retraite
Educateur de jeunes enfants de 2 ^{ème} classe	-2	1 avancement grade
ATSEM principal de 1 ^{ère} classe à 32h12	-3	supérieur
ATSEM principal de 1 ^{ère} classe à 31h30	-2	Augmentation %
ATSEM principal de 2 ^{ème} classe	+ 2	2 promotions internes
ATSEM principal de 2 ^{ème} classe à 31h30	+ 1	Postes non pourvus
Brigadier chef principal	-1	1 avancement grade
Professeur d'enseignement artistique hors classe	-1	supérieur 1 Poste non pourvu
Assistant d'Enseignement Artistique Principal de 1 ^{ère} classe	-1	1 nomination, 1 augmentation %
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	-1	1 mutation
Adjoint d'animation	+1	1 retraite
		1 disponibilité 1 avancement grade supérieur 1 nomination

TABLEAU DES EFFECTIFS au 21/01/2021 Ville de SORGUES

Grades ou emplois	catégories	effectifs budgétaires	effectifs pourvus
Collaborateur de Cabinet	A	1	1
TOTAL		1	1
SECTEUR ADMINISTRATIF			

Directeur/Directeur Général des Services	A	1	1
Directeur Général Adjoint	A	1	1
Attaché Principal	A	4	3
Attaché	A	3	3
Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	B	2	2
Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe	B	1	1
Rédacteur	B	13	12
Adjoint Administratif Principal 1 ^{ère} classe	C	10	10
Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe	C	28	27
Adjoint Administratif Principal 2 ^{ème} classe 24h30	C	1	1
Adjoint Administratif	C	17	17
Adjoint Administratif 24h30	C	1	1
TOTAL		82	79
SECTEUR TECHNIQUE			
Ingénieur Principal	A	1	1
Ingénieur	A	1	1
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	B	3	3
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	B	1	1
Technicien	B	5	4
Agent de Maîtrise Principal	C	10	10
Agent de Maîtrise	C	16	15
Agent de Maîtrise 32h12	C	2	2
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	C	7	7
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe 31h30	C	1	1
Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe 28h	C	1	1
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	C	17	16
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe 24h30	C	1	1
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe 17h30	C	1	1
Adjoint technique	C	42	41
Adjoint technique 32h12	C	6	6
Adjoint technique 31h30	C	12	12
Adjoint technique 29h45	C	1	1
Adjoint technique 24h30	C	2	2
Adjoint technique 21h	C	2	2
Adjoint technique 17h30	C	1	1
TOTAL		133	130
SECTEUR SOCIAL			
Assistant socio-éducatif 1 ^{ère} classe	A	1	1
Educateur de Jeunes Enfants 1 ^{ère} classe	A	4	4
Educateur Jeunes enfants 2 ^{ème} classe	A	2	2
A.T.S.E.M. Principal de 1 ^{ère} classe 32h12	C	2	2
A.T.S.E.M. Principal de 1 ^{ère} classe 31h30	C	1	1
A.T.S.E.M. Principal de 2 ^{ème} classe	C	1	1
A.T.S.E.M. Principal de 2 ^{ème} classe 32h12	C	5	5
A.T.S.E.M. Principal de 2 ^{ème} classe 31h30	C	2	2
TOTAL		18	18
SECTEUR MEDICO-SOCIAL			

Psychologue classe normale 17h30	A	1	0
Puéricultrice hors classe	A	2	2
Auxiliaire de puériculture principal de 1 ^{ère} classe	C	7	7
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe	C	7	7
TOTAL		17	16
SECTEUR SPORTIF			
Educateur A.P.S. Principal de 1 ^{ère} classe	B	7	7
Educateur A.P.S. Principal de 2 ^{ème} classe	B	1	1
Educateur A.P.S.	B	1	1
TOTAL		9	9
SECTEUR SECURITE			
Directeur de police	A	1	1
Chef de Service de police municipale Principal 1 ^{ère} classe	B	1	1
Chef de Service de police municipale	B	1	1
Brigadier Chef principal	C	17	17
Brigadier/Brigadier Chef	C	9	9
TOTAL		29	29
SECTEUR CULTUREL			
Bibliothécaire	A	1	1
Assistant conservation Principal de 1 ^{ère} classe	B	2	2
Assistant conservation Principal de 2 ^{ème} classe	B	1	1
Assistant conservation	B	4	3
Professeur d'enseignement artistique CN	A	1	1
Assistant d'enseignement artistique principal 1 ^{ère} classe	B	8	8
Ast.d'enseig.artist.principal de 1 ^{ère} classe 10h	B	1	1
Ast.d'enseig.artist.principal de 1 ^{ère} classe 8h	B	1	1
Ast.d'enseig.artist.principal de 2 ^{ème} classe	B	3	3
Ast.d'enseig.artist.principal de 2 ^{ème} classe 15h	B	1	1
Assistant d'enseignement artistique	B	1	1
Adjoint du patrimoine principal 2 ^{ème} classe	C	6	6
Adjoint du patrimoine	C	3	3
TOTAL		33	32
SECTEUR ANIMATION			
Animateur principal de 1 ^{ère} classe	B	1	1
Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	C	3	3
Adjoint d'animation	C	7	7
Adjoint d'animation 32h12	C	1	1
Adjoint d'animation 28h	C	1	1
Adjoint d'animation 24h	C	1	1
Adjoint d'animation 14h40	C	1	1
TOTAL		15	15
EMPLOIS NON CITES			
Prof. Musique	C	1	0

TOTAL		1	0
TOTAL GENERAL		338	329

Variation du Tableau des effectifs du Centre Communal d'Action Sociale :

Postes/grades	Création /suppression	observations
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	+1	Avancement de grade
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	-4	2 retraites, 1 avancement grade supérieur, 1 poste non pourvu
	-1	1 mutation
Adjoint administratif	+1	1 avancement grade
Agent social principal de 1 ^{ère} classe	-3	1 avancement grade supérieur, 1 détachement autre grade, 1 retraite
Agent social principal de 2 ^{ème} classe	-1	1 avancement grade supérieur
Agent social		

Variation du Tableau des effectifs de la Résidence Autonomie Le Ronquet :

Postes/grades	Création /suppression	observations
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	-1	1 Avancement grade supérieur
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	+1	1 Avancement grade
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	-1	1 Avancement grade supérieur
Agent de maîtrise	-1	1 retraite

**TABLEAU DES EFFECTIFS
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SORGUES
AVRIL 2021**

Grades	Cat.	Postes Théoriques	Postes Pourvus
Filière Administrative			
* Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	B	1	1
* Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	3	2
* Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	C	2	2
* Adjoint administratif	C	2	2
s/total filière Administrative		8	7
Filière Technique			
* Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	C	1	1
*Adjoint technique à 26h	C	1	1
s/total filière Technique		2	2
Filière Sanitaire et Sociale			
* Agent social Principal de 1 ^{ère} classe	C	2	2
* Agent social Principal de 2 ^{ème} classe	C	5	5
*Agent Social à 28h	C	2	2

*Agent Social à 25h	C	2	2
*Agent Social à 21h	C	1	1
s/total filière Sanitaire et Sociale		12	12
TOTAL GENERAL		22	21

TABLEAU DES EFFECTIFS RESIDENCE AUTONOMIE LE RONQUET AVRIL 2021

Grades	Cat.	Postes Théoriques	Postes Pourvus
Filière Administrative			
* Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	B	1	1
* Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	C	1	1
* Adjoint administratif	C	1	1
s/total filière Administrative		3	3
Filière Animation			
* Animateur	B	1	1
s/total filière Animation		1	1
Filière Technique			
* Agent de maîtrise	C	2	2
* Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	C	1	1
s/total filière Technique		3	3
TOTAL GENERAL		7	7

M. DOLADILLE constate que la ville dispose d'un poste en moins et le CCAS cinq postes en moins entre 2019 et 2021.

M. le Maire lui répond qu'il s'agit d'une conséquence liée notamment à la mutualisation : CCAS / Résidence Autonomie / Ville.

M. DOLADILLE demande pourquoi ces agents ne sont pas remplacés.

M. COMBES répond que les missions sont effectuées par des agents de la Ville (services techniques, DRH, services financiers).

Mme TOVAGLIARI rajoute qu'un agent du CCAS mis à disposition auprès du multi-accueil est décédé en 2021 et a été remplacé par un agent de la Ville.

Vote : Avis favorable des membres à l'unanimité.

TEMPS DE TRAVAIL (1607H)

Les membres du CT ont été destinataire le 11/05/2021 du protocole d'ARTT

M. le Maire indique que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a organisé la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

Dans le cadre de son rapport d'observation définitive, la chambre régionale des comptes recommande également, conformément aux dispositions législatives susvisées, la mise en œuvre de ces dernières.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un ou plusieurs cycles, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées, et les intérêts du service public.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de très faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Il est rappelé enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il importe d'instaurer pour différents services de la commune des cycles de travail différents et une annualisation du temps de travail.

Il est donc proposé à l'assemblée d'adopter les grands principes de la durée de travail (durée, cycles et annualisation, journée de solidarité, heures supplémentaires et complémentaires) ainsi que le protocole d'ARTT ci-après annexé.

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la commune est fixé à 37h00 par semaine sur une base de temps complet.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 12 jours de réduction de temps de travail (RTT).

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours RTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut-être arrondi à la demi-journée supérieure).

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément à la réglementation en vigueur.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

➤ **Détermination du (ou des) cycle(s) de travail :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation de cycles de travail au sein des services sera mis en place en tenant compte des contraintes liées notamment aux vacances scolaires, par exemples ATSEM, multi accueil et pôle culturel.

De plus et en cas d'évènements relevant de la force majeure (exemple covid) il pourra être dérogé à ces dispositions.

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée

- Par la réduction du nombre de jours ARTT,
- Ou par toute autre modalité permettant le travail d'heures supplémentaires ou complémentaires correspondant à une journée à l'exclusion des jours de congé annuel.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ou le service.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanches et jours fériés ainsi que celles effectuées la nuit.

Ces heures pourront faire l'objet d'une indemnisation ou récupérées par l'octroi d'un repos compensateur.

Il peut être dérogé à ce plafond après avis du comité technique.

- **Le protocole d'ARTT**, document servant de référence à la mise en œuvre de l'aménagement et la réduction du temps de travail des agents territoriaux, ci-après annexé.

M. DOLADILLE souhaite des explications sur certains articles du protocole :

- Article 5 : les heures supplémentaires et les heures complémentaires : est ce que les agents seront payés ou est ce qu'ils devront les récupérer ?

Mme TOVAGLIARI répond que cette décision est de la compétence de l'autorité territoriale.

Mme FERRARO ajoute que s'il y a un bon dialogue avec la hiérarchie, tout se passe sans problèmes.

M. DOLADILLE demande par qui sera géré le « compte » de récupération des agents.

Mme TOVAGLIARI explique que chaque service devra gérer les « comptes » de récupération de leurs agents car la DRH ne dispose de ces informations.

- Articles 10 : est ce que les jours pris doivent être consécutifs ?

Mme TOVAGLIARI note qu'en l'absence de précision par les textes sur ce point, on applique la réglementation. Elle précise que ce protocole met à jour le protocole précédent, avant l'instauration des 1670h.

M. COMBES souligne que la collectivité est dans l'obligation de faire un retour à la Chambre Régionale des Comptes.

- Annexe B n° 3 les autorisations spéciales d'absences : M. DOLADILLE demande si c'est toujours calculé en fonction des obligations hebdomadaires ?

Mme TOVAGLIARI confirme que les ASA sont calculées selon le temps de travail des agents.

- Annexe B n° 4 le compte épargne temps.

Mme TOVAGLIARI rappelle qu'exceptionnellement en 2020 et en lien avec la pandémie, le nombre de jours maximum inscrits sur le CET pouvait être de 70 jours.

- Annexe D n° 2 les aménagements d'horaires « la collectivité pourra en cas de besoin, après avoir prévenu l'agent 3 jours avant, faire cesser l'autorisation ». M. DOLADILLE trouve que 3 jours c'est peu.

M. COMBES confirme et demande que ce paragraphe soit modifié et propose une semaine de délai.

M. DOLADILLE aborde dès à présent une des questions de son syndicat : il rappelle que suite à la mise en place des 1607 heures dans la collectivité, son organisation syndicale a demandé par courrier en date du 22 mars 2021 à Monsieur le Maire que soit instauré un aménagement et réduction de travail (ARTT) pour les cadres d'emplois qui appellent à des sujétions particulières liées à la nature de leurs missions.

Mme TOVAGLIARI répond qu'à ce jour la question est toujours en discussion.

M. le Maire confirme que cette demande est en cours d'étude et qu'une réponse sera apportée au prochain comité technique. Il souligne en aparté que le syndicat CGT pense que le maire a le pouvoir de ne pas mettre en place les 1607h mais il se trompe, la réglementation l'impose.

M. DOLADILLE indique que le syndicat UNSA votera contre ce protocole au regard des dérogations demandées et toujours en attente.

Vote :

2 contres (UNSA)

4 pour (représentants de la collectivité)

Adopté à la majorité

CHARTRE DES COLLABORATIONS ATSEM/ENSEIGNANTS

Les membres du CT ont été destinataires de cette nouvelle charte le 11 mai 2021.

Reprise de l'introduction :

Parmi les spécificités de l'école française, il en est une qui lui confère une organisation conduisant à faire travailler ensemble des professionnels appartenant à différents corps issus, d'une part de la fonction publique d'état - les enseignants - et, d'autre part, de la fonction publique territoriale - les ATSEM- (agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles). La ville de Sorgues et l'Inspection académique ont souhaité s'engager dans une démarche partenariale concertée pour accompagner et faciliter le travail quotidien de ces professionnels, en appui sur l'évolution importante du métier d'ATSEM, acteur éducatif essentiel dans la relation et l'assistance aux enfants.

Cette réflexion partagée permet également d'inscrire l'action des professionnels concernés dans la dynamique de renouvellement des enjeux de l'école maternelle.

Il en va également d'une recherche de clarification des responsabilités, rôles et tâches de chacun, dans un contexte législatif peu développé qui nécessite des ajustements permanents quant au positionnement des uns et des autres. Indispensable au fonctionnement des écoles maternelles mais aussi complexe, cette collaboration en équipes professionnelles mérite d'être à la fois précisée et contextualisée.

Au-delà de la simple clarification des différents métiers et missions, cette charte vise donc à préciser les principes d'une collaboration sereine et efficace dans le cadre d'une prise en charge partagée des jeunes enfants. Elle a pour vocation de mieux situer la place de chacun, de permettre l'instauration d'un climat de travail serein tout en renforçant la qualité de l'accueil des usagers de l'école.

Le document a été élaboré au sein d'un groupe de travail composé de représentants syndicaux, de personnels ATSEM œuvrant dans les écoles, de représentants de l'éducation nationale de personnels administratifs du service de l'Education dont le Responsable du service, Ils ont été appelés à s'exprimer sur son contenu et sa rédaction.

M. DOLADILLE souhaite lire un message de Mme DUCHENE déléguée UNSA en charge des ATSEM :
« Pour rappel, la demande de mise en place d'une charte définissant les missions des ATSEM est une demande formulée par le syndicat UNSA lors du comité technique du 24 avril 2019.
Cette charte permettra de définir au plus proche les missions des ATSEM conformément à la réglementation en vigueur.

Le syndicat UNSA souhaite remercier la collectivité de nous avoir convié à des réunions de travail pour l'élaboration de la charte et notamment M. GUILIE qui a dirigé les débats et qui a su être à l'écoute des personnels ATSEM présents ou représentés par notre organisation syndicale. »

Vote : Avis favorable des membres à l'unanimité.

QUESTIONS DU SYNDICATS CGT :

Les questions n'ont pas été abordées car le syndicat CGT n'est pas présent.

QUESTIONS DU SYNDICATS UNSA :

- ***ATSEM : où en est-on de l'étude commencée en 2017 pour la mise en place de l'accès informatique aux ATSEM ?***

M. le Maire explique que des postes sont présents dans chaque école et sont notamment utilisés dans le cadre du périscolaire et peuvent être utilisé par les ATSEM.

Il reste la notion de messagerie qui représente un cout de 150€TTC par utilisateur pour la mise en place d'une adresse de messagerie sécurisée via notre serveur.
C'est la dernière étape pour mettre en place cela, la validation de ce cout unitaire par le nombre d'agents à équiper en messagerie.

M. DOLADILLE souhaite savoir quand cela va être mis en place ?

M. le Maire répond que cela va être évalué et mis en place rapidement, mais aucune date ne peut être communiquée à ce jour.

La séance est levée à 9h55

Fait à Sorgues, le 4 juin 2021

Le Secrétaire,
Sylviane FERRARO

Le Secrétaire Adjoint
Christophe DOLADILLE

Le Président
Thierry LAGNEAU

