

Le lundi 13 octobre 2025 à 13h45 a eu lieu au Comité deS AGES du Pays Trithois, la réunion du Comité technique, sous la direction de Monsieur RODOT Denis, Directeur Général du Comité deS AGES du Pays Trithois.

Assistaient à cette séance :

Présents : Pour l'administration :

Monsieur DUSART Julien, Vice-président aux Ressources Humaines
Madame DUPRIEZ Françoise « Titulaire »
Madame BAERT Audrey « Suppléante »
Madame SORLIER Marie « Suppléante »

Absents / excusés:

Madame CHOAIN Isabelle, présidente du Comité deS AGES
Monsieur JOURNET Karl, Délégué
Madame COLLET Corinne « Titulaire »
Monsieur JACQUELIN Yann « Titulaire »
Monsieur SARACINO Nicolas « Titulaire »
Madame DELANNOY Cathy « Suppléante »
Monsieur MATHOREL David « Suppléant »

Administratifs présents :

Monsieur RODOT Denis, Directeur Général
Monsieur GILLERON Laurent, Directeur des résidences « Harmonie, Heures Claires et Arthur Musmeaux »
Madame FREUZE Peggy, Directrice des résidences « Les Godenettes, La Relaiillence et Yokoso »
Madame DI GIOVANNI GIACOMO Virginie, Directrice du SPASAD
Monsieur BRISON Benoit, Directeur des Affaires Générales
Madame MARTINACHE Nathalie, Responsable Ressources Humaines

Monsieur RODOT, Directeur général ouvre la séance à 14 H 00

Ordre du Jour de la Séance

- 1) Bilan social 2024
- 2) Présentation absentéisme au 30/09/2025
- 3) Accident du travail
- 4) Point sur les PPR
- 5) Liste des emplois
- 6) Autorisation d'absences
- 7) Mutuelle conventionnée au 1er janvier 2026
- 8) Point sur l'agent PRAP
- 9) Point sur le référent laïcité
- 10) Point sur le référent handicap
- 11) Point sur le référent RGPD
- 12) Contrat de séjour des accueils de jour
- 13) Informations et questions diverses

1. Bilan social 2024

1. Effectifs et structure du personnel

- En 2023 : 231 agents (186 titulaires, 21 contractuels permanents et 24 contractuels non permanents)
- En 2024 : 243 agents (180 titulaires, 42 contractuels permanents et 21 contractuels non permanents)
- **L'effectif global a augmenté de 12 agents (+5,2 %)**

Cette évolution résulte principalement de la hausse du nombre de contractuels permanents, passés de 21 à 42. Cette augmentation s'explique notamment par le recours accru à des contractuels permanents pour assurer le remplacement des agents absents pour raison de santé.

Le nombre de titulaires a diminué, lui en raison de départ à la retraite (5) et licenciement pour raison de santé (1).

- Répartition statutaire :

- Fonctionnaires : 81 % (2023) → 74 % (2024)
- Contractuels permanents : 9 % (2023) → 17 % (2024)
- Contractuels non permanents : 10 % (2023) → 9 % (2024)

→ **Tendance : baisse de la part des fonctionnaires au profit des contractuels permanents.**

- Répartition par catégories :

- Catégorie A : 12 % (2023) → 11 % (2024)
- Catégorie B : 22 % (2023) → 20 % (2024)
- Catégorie C : 66 % (2023) → 68 % (2024)

→ **Catégorie C toujours majoritaire, légère hausse en 2024.**

2. Temps de travail

- Temps partiel :

- Hommes : 9 % (2023) → 4 % (2024)
- Femmes : 12 % (2023) → 21 % (2024)

→ **Forte augmentation du temps partiel chez les femmes.**

3. Mouvements du personnel

- 2023 : 12 arrivées / 44 départs (forte baisse des effectifs permanents).
- 2024 : 66 arrivées / 67 départs (fort turnover mais stabilité des effectifs).

→ **Principale cause de départ : départ à la retraite.**

- Avancements :

- 2023 : 110 avancements d'échelon
- 2024 : 83 avancements d'échelon

- Sanctions disciplinaires :

- 2023 : 1 sanction (contractuel)
- 2024 : 1 sanction (fonctionnaire)

4. Budget et rémunérations

- Masse salariale (emplois permanents) :

- 2023 : 6,07 M€
- 2024 : 6,11 M€

→ **Légère hausse.**

- Heures supplémentaires et complémentaires :

- 2023 : 135 223 €
- 2024 : 171 421 €

→ **Forte hausse.**

- Charges de personnel :

- 2023 : 9,12 M€ (68,3 % du budget de fonctionnement)
- 2024 : 9,45 M€ (70,2 % du budget de fonctionnement)

→ **Poids des charges de personnel en augmentation.**

- Primes et indemnités :

- 2023 : 22,7 % des rémunérations
- 2024 : 23,2 % des rémunérations

→ **Légère hausse.**

5. Absentéisme et santé au travail

- Accidents du travail :

- 2023 : 62 (26,8/100 agents)
- 2024 : 43 (17,7/100 agents)

→ **Forte baisse du nombre d'accidents.**

- Travailleurs handicapés :

- 2023 : 13
- 2024 : 11

→ **Légère diminution.**

6. Formation et développement des compétences

- Jours de formation :

- 2023 : 234 jours
- 2024 : 336 jours

→ **Augmentation du volume de formation (+43 %).**

- Budget formation :

- 2023 : 54 140 €
- 2024 : 58 078 €

→ **En hausse.**

7. Dialogue social et climat collectif

- Réunions du Comité Social Territorial :

- 2023 : 2 réunions
- 2024 : 3 réunions

→ **Légère augmentation.**

- Grèves : aucune en 2023 ni en 2024.

Conclusion générale

La comparaison entre 2023 et 2024 met en évidence :

- Une stabilité des effectifs avec une légère croissance.
- Une hausse continue du poids des charges de personnel dans le budget.
- Des accidents du travail en baisse, signe d'une meilleure prévention.
- Une politique de formation renforcée, avec davantage de jours et de budget.

2. Absentéisme par établissement et service au 30/09/2025

Monsieur Rodot présente l'absentéisme par établissement sur l'année 2025, arrêté au 30 septembre 2025.

Harmonie :

L'amélioration globale du taux d'absentéisme est très positive. Cependant, la hausse des maladies professionnelles et des accidents du travail nécessite une vigilance particulière.

Monsieur Rodot indique que les cas de maladie ordinaire sont en diminution. En revanche, les maladies professionnelles sont en hausse, certains agents initialement en arrêt pour maladie ordinaire ayant vu leur situation requalifiée en maladie professionnelle suite à leur reconnaissance auprès du comité médical.

Par ailleurs, le taux d'absentéisme ainsi que le nombre d'ETP absents sont également en baisse.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
118 039.83€	49 890.93€	10 133.55€	157 797.21€

Les Godenettes :

Bien que le nombre total de jours d'absence soit en légère hausse, le taux d'absentéisme diminue fortement (16.97% -11.82%), cette évolution s'explique par la réduction du volume horaire réellement perdu :

2024 -11 781 heures d'absence et 2025 - 8 101.30 heures d'absence.

Ainsi les agents absents en 2025 ont cumulé moins d'heures d'absence qu'en 2024. En d'autres termes, le temps de travail effectivement non réalisé pour cause de maladie est inférieur, ce qui explique la baisse du taux d'absentéisme malgré un nombre de jours globalement stable.

Monsieur Rodot souligne que des mesures préventives devront être mises en place, tout en précisant que le niveau global d'absentéisme reste satisfaisant.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
182 046.76€	116 062.90€	39 912.09€	258 197.57€

Les Heures Claires :

Monsieur Rodot indique que les cas de maladie ordinaire sont en baisse, tandis que les cas de longue maladie ainsi que les accidents de travail sont en augmentation.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
22 292.16€	32 349.91€	0€	54 642.07€

Arthur Musmeaux :

L'absentéisme connaît une très forte progression en 2025

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
26 894.42€	0€	0€	26 894.42€

La Relaiance :

Monsieur Rodot indique que l'on observe une légère diminution des cas de maladie ordinaire, ce qui constitue un élément positif.

En revanche, l'enregistrement de 67 jours d'absence pour accident du travail en 2025 représente un nouveau signal d'alerte. Mme Freuze précise qu'il s'agit d'une chute liée à une fuite d'eau. La baisse du taux global d'absentéisme s'explique toutefois davantage par une évolution du volume horaire de référence que par une diminution réelle du nombre de jours d'absence, plusieurs agents étant concernés sur différentes résidences.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
7 150€	0€	0€	7 150€

Yokoso :

En 2024, l'absentéisme reposait uniquement sur les maladies ordinaires.

En 2025, l'absentéisme change complètement de nature : il est désormais majoritairement lié aux maladies professionnelles (74%) et aux accidents du travail (16%). Madame Freuze indique que pour l'accident de travail, concerne un accident de service d'un agent allant en formation.

La baisse du taux global d'absentéisme s'explique davantage par la variation du volume horaire de référence que par une réelle baisse des jours d'absences. (Plusieurs agents impactés sur plusieurs résidences)

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
20 231.32€	10 715.51€	15 809.56€	15 137.27€

SAAD :

Les maladies professionnelles et les accidents du travail reculent, ce qui est positif.

Les maladie ordinaires augmentent fortement, redevenant la première cause d'absence.

La baisse du taux global d'absentéisme s'explique davantage par la variation du volume horaire de référence que par une réelle baisse des jours d'absences. Sur le SAAD, nous avons des agents à 20h/semaine ou 27h/semaine.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
164 272.22€	196 871.06€	0€	361 143.28€

SSIAD (+ ESAD) :

La forte baisse des maladies ordinaires et la disparition des arrêts liés à la maternité expliquent l'amélioration globale.

En revanche, l'apparition des accidents du travail et des maladies professionnelles doit alerter.

Les longues maladies restent stables et constituent désormais la première cause d'absence.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
27 428.90€	10 161.43€	2 072.19€	35 518.14€

La Houblonnière :

En 2024, les absences étaient quasi inexistantes (seulement un court épisode d'accident du travail).

En 2025, l'absentéisme est porté par une maladie ordinaire du seul agent de la résidence, ce qui suffit à faire grimper le taux du fait du faible effectif.

Coût de l'absence et remplacement à septembre 2025

Coût de l'absence	Coût du remplacement	Remboursement assurance	TOTAL
1 753.94€	0€	0€	1 753.94€

Monsieur Rodot conclut en évoquant le coût de l'absentéisme au sein du Comité des Âges, qui s'élève à 918 233,80 € en septembre 2025, contre 1 144 901,13 € à la même période en 2024, soit une baisse de 19,8%. Cette diminution reflète une amélioration significative de la situation et participe à une meilleure maîtrise des charges liées à l'absentéisme.

Bien que le contexte sanitaire reste incertain avec le retour du Covid, Monsieur Rodot exprime l'espoir que le taux d'absence se stabilise.

3. Point sur les accidents du travail au 30/09/2025

Monsieur Rodot procède à la présentation du bilan relatif aux accidents du travail au 30 septembre 2025.

Synthèse globale

- Total des accidents recensés : 20
- Nombre d'accidents avec arrêt : 7
- Nombre d'accidents sans arrêt : 13
- Total de jours d'arrêt cumulés : 262 jours

Détail par site

Site	Nombre d'accidents	Dont avec arrêt	Total jours d'arrêt
GODENETTES	4	2	202
SAAD	4	1	5
HARMONIE	7	2	36
RESTAURATION A DOMICILE	1	1	16
YOKOSO	3	1	3

- Sites les plus touchés : GODENETTES (4 cas) et HARMONIE (7 cas)
- Les zones corporelles les plus fréquemment affectées sont le dos, les épaules, les bras et les poignets, ce qui apparaît conforme aux contraintes physiques inhérentes aux fonctions exercées.

4. Point sur les PPR (parcours de préparation au reclassement) au 30/09/2025

Madame Martinache prend la parole pour expliquer ce qu'est une PPR. Dans le cadre de la gestion des agents en situation d'incapacité physique, la collectivité met en œuvre des **Parcours de Préparation au Reclassement (PPR)** conformément aux dispositions du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019. Ces parcours visent à accompagner les agents déclarés inaptes à leurs fonctions vers un emploi compatible avec leur état de santé, au sein ou hors de leur collectivité d'origine.

Plusieurs agents sont actuellement suivis dans le cadre d'un **PPR** :

- 1 dossier est arrivé à son terme et présenté au **comité médical** pour impossibilité de reclassement (en attente de décision : disponibilité d'office ou retraite pour invalidité).
- 2 dossiers sont **en cours** (fin prévue les **15/12/2025** et **28/02/2026**).
- 2 **nouveaux PPR** seront ouverts en 2025 (suite à consolidation d'une maladie professionnelle et d'un accident de service).

Les **agents concernés rencontrent des difficultés à trouver des stages**, notamment dans la fonction publique.

La **médecine préventive** préconise pour la plupart des **postes sédentaires** dans l'administratif.

Afin de favoriser leur reclassement, il est demandé le **soutien des communes du SIVU** pour accueillir ces agents en **stage PPR**, leur permettant ainsi d'appréhender leur futur métier et de se projeter dans leur nouvelle orientation professionnelle.

Ces accueils permettraient d'offrir des expériences professionnelles adaptées à leur état de santé et de faciliter leur **maintien dans l'emploi**.

Monsieur DUSART indique que, dans le cadre de stages en mairie, seul un poste à l'accueil peut être envisagé, les autres fonctions administratives impliquant la manipulation de données sensibles ne pouvant être ouvertes aux stagiaires.

Monsieur RODOT précise que durant l'année de préparation au reclassement (PPR), les agents conservent l'intégralité de leur rémunération. À l'issue de cette période, si aucun poste n'a été trouvé, l'agent doit adresser, trois mois avant la fin de sa PPR, une demande officielle de reclassement. La situation de l'agent est ensuite soumise à l'avis du comité médical, qui statue sur la suite à donner. Il est à noter qu'un nombre croissant de demandes de PPR est à prévoir.

5. Liste des emplois

Monsieur RODOT souligne que des postes inscrits au tableau des emplois ont été ouverts dans le cadre d'avancements de grade ou en vue d'intégrations faisant suite à des détachements.

Monsieur RODOT RAPPELLE à l'assemblée, la précédente délibération modifiant la liste des emplois du Comité des âges en date du 25/06/2025.

Monsieur RODOT EXPLIQUE à l'assemblée qu'il y a lieu de créer et de supprimer des postes sur la liste des emplois du Comité des âges comme ci-dessous :

GRADE	TEMPS DE TRAVAIL	25/06/2025	"+ ou -	16/10/2025	POSTES POURVUS TITULAIRES	POSTES POURVUS NON TITULAIRES	POSTES NON POURVUS
		NOMBRE DE POSTES		NOMBRE DE POSTES			
FILIÈRE ADMINISTRATIVE							
Attaché hors classe	35H	1	+1	2	0	0	2
Attaché territorial principal	35H	2	+1	3	2	0	1
Attaché territorial	35H	1		1	1	0	0
Rédacteur principal de 1ère classe	35H	5		5	5	0	0
Rédacteur principal de 2ème classe	35H	2		2	0	0	2
Rédacteur	35H	4		4	2	0	2
Adjoint administratif principal 1ère classe	35H	8		8	8	0	0
Adjoint administratif principal 2ème classe	35H	4		4	0	0	4
Adjoint administratif	35H	5		5	4	0	1
TOTAL		32	+2	34	22	0	12
FILIÈRE TECHNIQUE							
Adjoint technique principal 1ère classe	35H	1		1	0	0	1
Adjoint technique principal 2ème classe	35H	3		3	3	0	0
Adjoint technique	35H	12		12	4	2	6
TOTAL		16		16	7	2	7
FILIÈRE ANIMATION							
Animateur territorial principal de 1ère classe	35H	1		1	1	0	0
Adjoint d'animation	35H	4		4	4	0	0
TOTAL		5		5	5	0	0
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE							
Médecin territorial	35H	1		1	1	0	0

Psychologue territorial hors classe	35H	1		1	1	0	0
Cadre territorial de santé classe supérieure	35H	2		2	1	0	1
Cadre territorial de santé paramédicaux	35H	1		1	0	0	1
Infirmière en soins généraux hors classe	35H	3	+1	4	3	0	1
Infirmière en soins généraux	35H	9		9	4	4	1
Pédicures- podologues, ergo, ortho..	35H	3		3	0	3	0
Masseurs kinésit, psychomotriciens	35H	2		2	1	0	1
Aide-soignant classe supérieure	35H	20		20	18	0	2
Aide-soignant classe supérieure	24,5H	1		1	1	0	0
Aide-soignant classe supérieure	21H	1		1	1	0	0
Aide-soignant classe supérieure	17,5H	1		1	1	0	0
Aide-soignant classe normale	35H	16		16	9	2	5
Aide-soignant classe normale	28H	5	+1	6	4	2	0
Assistant socio éducatifs éducateurs clas excep	35H	2		2	1	0	1
Assistant socio-éducatifs assistante sociale	35H	1		1	1	0	0
Auxiliaire de soins principal 1ère classe	35H	2		2	2	0	0
Auxiliaire de soins principal 1ère classe	28H	1		1	1	0	0
Agent social principal de 1ère classe	35H	4	+4	8	4	0	4
Agent social principal de 1ère classe	27H	8	+1	9	8	0	1
Agent social principal de 1ère classe	20H	5	+2	7	5	0	2
Agent social principal de 2ème classe	35H	11	+2	13	10	0	3
Agent social principal de 2ème classe	27H	5	+1	6	4	0	2
Agent social principal de 2ème classe	28H	0	+1	1	0	0	1
Agent social principal de 2ème classe	20H	7	+1	8	4	0	4
Agent social principal de 2ème classe	17,5H	1		1	1	0	0
Agent social	35H	27		27	16	3	8
Agent social	28H	12		12	6	4	2
Agent social	27H	17	+11	28	18	3	7
Agent social	20H	47		47	23	12	12
TOTAL		216	+25	241	149	33	59
TOTAL GENERAL		269	+27	296	183	35	78

Le COMITE SYNDICAL

**Vu l'exposé de Monsieur RODOT,
Après en avoir délibéré,**

ACCEPTE la création et la suppression des postes ci-dessus sur la liste des emplois du Comité des âges comme proposés ci-dessus.

DIT que la délibération n°20170029 en date du 19 octobre 2017 concernant le régime indemnitaire dans le cadre des IHTS, s'applique de plein droit et immédiatement à la liste des emplois du comité des âges, comme s'appliquera de plein droit et immédiatement toutes modifications à cette délibération n°20170029 en date du 19 octobre 2017.

6. Autorisations spéciales d'absence

Monsieur BRISON explique qu'une réactualisation du tableau des autorisations spéciales d'absence était nécessaire pour ajouter les beaux-parents, beaux-enfants et remettre à jour les autorisations spéciales d'absences de droit.

Monsieur RODOT précise qu'il convenait d'apporter les éclaircissements nécessaires à l'égard des agents.

Les articles L622-1, L622-2, L622-5 du code général de la fonction publique prévoient que les fonctionnaires en position d'activité peuvent être autorisés à s'absenter de leur service dans un certain nombre de cas.

Les bénéficiaires

- Fonctionnaires titulaires / stagiaires
- Agents contractuels de droit public
- Agents contractuels de droit privé (relevant du code du travail)

Conditions d'octroi

Ces autorisations spéciales d'absences sont accordées sur demande préalable, soit de plein droit, soit sous réserve des nécessités du service. Elles sont accordées sous réserve de fournir un justificatif pour des motifs précis.

Les autorisations spéciales d'absence :

- Permettent de s'absenter sur les jours effectivement travaillés lors ou autour de la survenance de l'évènement,
- Ne peuvent être fractionnées
- Ne peuvent pas être reportées

En effet, elles ne peuvent être reportées à une autre date ni être octroyées quand l'agent est en congé pour maladie ou absent pour tout autre motif régulier.

Par conséquent, une autorisation spéciale d'absence ne peut pas être octroyée lorsque l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement, RTT). Elles sont distinctes de ces périodes et ne viennent donc pas impacter les droits acquis de l'agent.

Elles ne font ni l'objet d'une récupération d'heure ni d'une retenue sur traitement pour absence de service fait.

Les autorisations d'absence de droit sont prévues par un texte législatif ou réglementaire et ne nécessitent pas de délibération. Elles sont accordées de plein droit et s'imposent à l'autorité territoriale.

Les autorisations discrétionnaires : sous réserve de nécessité de service.

Liste des autorisations spéciales d'absences

Naissance d'un enfant ou adoption + congé de paternité	DE DROIT (pour rappel)	3 jours ouvrables
Soins à donner à un enfant malade de moins de 16 ans, ou pour en assurer momentanément la garde. Présentation d'un certificat médical.	DE DROIT (pour rappel)	6 jours (par famille)
Décès d'un enfant de plus de 25 ans	DE DROIT (pour rappel)	12 jours ouvrables
Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire à la charge effective et permanente ou quel que soit l'âge de l'enfant décédé, lorsque l'enfant décédé était lui-même parent	DE DROIT (pour rappel)	14 jours ouvrés
Mariage du fonctionnaire ou conclusion d'un PACS	DISCRETIONNAIRE	4 jours ouvrables
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS	DISCRETIONNAIRE	3 jours ouvrables
Décès du père, mère, beaux-parents	DISCRETIONNAIRE	1 jour
Mariage des enfants, des beaux-enfants	DISCRETIONNAIRE	1 jour
Décès de la famille proche : Grands-parents	DISCRETIONNAIRE	1 jour

7. Adhésion à la mutuelle collective de la MNT au 01/01/2026

Madame MARTINACHE prend la parole pour réexpliquer le futur contrat d'adhésion à la mutuelle. Comme cela avait été présenté lors du CST en date du 26 novembre 2024, ainsi que celui du 18 juin 2025, le Comité des Âges a décidé d'adhérer à la mutuelle collective de la MNT à compter du 1er janvier 2026.

Un courrier explicatif a été adressé à l'ensemble des agents afin de leur fournir toutes les informations relatives à ce contrat collectif.

Une réunion d'information organisée par la MNT a d'ores et déjà eu lieu pour permettre aux agents de poser leurs questions et de mieux comprendre les modalités de cette adhésion. Cette réunion s'est tenue le 18 mars 2025 à 10h.

Une note de service a également été adressée aux agents en septembre 2025, leur précisant qu'à compter du 1^{er} janvier 2026, les agents n'étant pas adhérents à la MNT, ne pourront plus prétendre à la participation de l'employeur (35€ catégorie C, 25€ catégorie B, 15€ catégorie A).

Des affiches d'information ont été mises dans chaque établissement à l'attention des agents.

La MNT sera présente dans nos locaux pour des entretiens individuels, le 14 octobre 2025 et le 13 novembre 2025 de 9h30 à 11h50 et de 13h20 à 16h00 afin de constituer les dossiers d'adhésion. Pour les agents déjà

affiliés à la MNT, cette démarche permettra de basculer vers le contrat collectif et ainsi bénéficier du tarif préférentiel associé.

Monsieur Rodot précise que l'adhésion à la MNT demeure facultative. Toutefois, à compter de janvier 2026, les participations de l'employeur de 30€, 20€ et 10€ versées aux agents bénéficiant d'une mutuelle labellisée ne seront plus maintenues.

8. Agent PRAP (Prévention des risques liés à l'activité physique)

Monsieur BRISON présente les agents nommés comme référents (PRAP, Laïcité, Handicap et RGPD), une lettre de cadrage leur sera adressée, puis un arrêté sera établi.

L'agent PRAP est nommé par la présidente de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial (CST).

Objectif

Réduire les accidents du travail et les troubles musculosquelettiques en améliorant les pratiques professionnelles.

Missions

- Observer et analyser les situations de travail à risque.
- Proposer des actions d'amélioration (organisation du poste, gestes, outils, équipements).
- Participer à la sensibilisation et à la formation des agents.
- Contribuer à la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

L'agent PRAP qui a été nommé au sein du Comité des âges est **Mr DRAUX Lionel**, aide-soignant.

9. Référent laïcité

Objectif

Garantir le respect du principe de laïcité au sein de la collectivité et accompagner les agents sur les questions de neutralité.

Missions

- Conseiller l'autorité territoriale et les agents sur l'application du principe de laïcité.
- Former et sensibiliser les personnels.
- Gérer ou prévenir les situations de tension liées à la laïcité.
- Assurer une veille juridique.

Nomination

- Agent désigné par l'autorité territoriale.
- Formation spécifique obligatoire (via le CNFPT).
- Nomination par la présidente de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial (CST).

La référente laïcité qui a été nommée au sein du comité des âgées est **Mme Delphine ELIE**, animatrice à la résidence « Les Godenettes ».

10. Référent handicap

Objectif

Promouvoir et coordonner la politique d'inclusion des personnes en situation de handicap (agents et usagers).

Missions

- Accompagner les agents en situation de handicap (recrutement, maintien dans l'emploi, aménagements).
- Sensibiliser les équipes et l'encadrement.
- Assurer le lien avec le FIPHFP et le CNFPT.
- Contribuer au plan d'action handicap de la collectivité.

Nomination

- Agent volontaire, formé ou à former.
- Nomination par de la présidente de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial (CST).

Les référentes handicap qui ont été nommées au sein du comité des âges sont **Nathalie MARTINACHE**, responsable RH et **Caroline RODOT**, chargée de communication.

11. Référent RGPD (Délégué à la protection des données)

Objectif

Garantir la conformité des traitements de données personnelles au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Missions

- Informer et conseiller la collectivité et les agents sur leurs obligations.
- Contrôler la conformité des traitements de données.
- Tenir le registre des traitements.
- Point de contact avec la CNIL.

Nomination

- Nomination par de la présidente de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial (CST).

La référente RGPD qui a été nommée au sein du comité des âges est **Marie SORLIER**, assistante RH.

12. Contrat de séjour des accueils de jour

Validation par le CST du contrat de séjour actualisé des accueils de jour. Ce contrat sera mis en délibération, au prochain comité syndical.

Madame FREUZE indique que ce travail a été réalisé en collaboration avec Madame DOUVRY et Madame COGET, dans le but de fusionner les contrats de séjour des deux accueils de jour. Cette démarche vise à rendre le document plus lisible et accessible à tous, notamment grâce à l'intégration d'illustrations et à l'appui de l'intelligence artificielle.

Monsieur RODOT précise que, bien que l'usage de l'intelligence artificielle puisse s'avérer utile, il reste encadré par la réglementation et peut comporter des risques d'erreurs. C'est pourquoi une journée de formation à l'IA sera prochainement organisée à l'attention des directeurs, responsables et personnels administratifs.

13. Informations et questions diverses

Pour la résidence « Harmonie » les agents souhaitent avoir un horaire supplémentaire sur le planning à savoir : 12h30-21h. cela afin que l'agent sur cette horaire puisse venir en aide à son collègue le midi au restaurant ou éventuellement pouvoir débloquer le ménage dans l'unité. Cela pourra aussi combler les plannings mensuels lorsque l'agent n'effectue pas son nombre d'heures.

Monsieur GILLERON répond que la création d'un nouvel horaire n'est pas gênante quand cela à une utilité pour le service et pour les résidents.

Ici, il y a bien une utilité si nous avons un besoin de renfort le temps du midi ou renfort en entretien.

Il faut également faire attention que cela ne génère pas trop d'heures supplémentaires, le but étant de relever les soldes négatifs et de baisser les soldes positifs. Ce nouvel horaire restera géré par le N+1 en fonction des besoin du service et des soldes d'heures.

Monsieur RODOT indique que certains agents présentent déjà des soldes positifs d'heures, entraînant la génération d'heures supplémentaires, ce qui n'est pas l'objectif recherché.

Il précise qu'une phase de test relative aux journées de 11 h et 12 h sera mise en œuvre, sur la base du volontariat, dans les deux EHPAD. Cette expérimentation concernera un service sur la période de février à fin mars 2026. À l'issue de cette période, une réunion de bilan sera organisée. Sous réserve des résultats, le dispositif pourra être prolongé de deux mois, avec un cycle de travail régulier et un système de rotation.

L'équipe se réunira prochainement avec un(e) infirmier(ère) référent(e) afin de préparer les plannings correspondants.

Monsieur DUSART interroge la direction sur les modalités de pauses cigarettes et sur la nouvelle prestation de restauration assurée par la société API dans les deux établissements.

Monsieur RODOT répond que sur les Godenettes, le temps de pause a été réduit, tandis que sur Harmonie, les agents prennent leur pause, de manière brève et à horaires réguliers. Aucune réclamation n'a été formulée à ce sujet.

Concernant la restauration, il précise que les résidents des Godenettes se déclarent satisfaits des repas proposés. À la résidence Arthur Musmeaux, quelques plaintes ont été émises, mais la société API a procédé au remplacement du chef cuisinier, ce qui a permis d'améliorer la satisfaction des résidents.

Dans l'ensemble, le bilan du changement de prestataire est jugé positif.

Il ajoute que les réorganisations opérées en cuisine ont permis de réduire significativement les heures supplémentaires, ce qui constitue un résultat favorable.

Madame DI GIOVANNI GIACOMO informe enfin qu'un changement d'horaires pour le service de portage des repas sera mis en place à compter du 27 octobre 2025.

Les agents concernés interviendront de 6 h 30 à 12 h pour la tournée de portage, puis de 13 h à 16 h sur un poste d'agent technique au sein du Comité des Âges, afin de compléter leur temps de travail.

Monsieur DUSART interroge la direction sur les interventions des auxiliaires de vie à domicile et souhaite savoir pourquoi les plannings ne sont plus transmis par courriel aux usagers.

Madame DI GIOVANNI GIACOMO indique que le service rencontre actuellement de nombreuses absences pour raisons de santé et d'importantes difficultés de recrutement, entraînant un taux de rotation élevé du personnel. Les plannings étant souvent modifiés d'un jour à l'autre, il s'avère complexe d'en informer systématiquement les usagers par voie électronique.

Monsieur DUSART propose, afin d'améliorer la communication, l'envoi d'une note ou d'un courrier explicatif aux usagers concernés.

Monsieur RODOT souhaite revenir sur un courriel adressé par les infirmières de l'EHPAD de Trith, resté sans réponse. Il précise que ce message portait sur une question déjà traitée et accompagnée de justificatifs lors d'une précédente réunion de service.

Il informe par ailleurs qu'une proposition de l'Agence Régionale de Santé (ARS) est actuellement à l'étude, visant à supprimer le dispositif d'astreinte des infirmier(ère)s.

Dans ce cadre, une infirmière référente pour six EHPAD serait mise à disposition pour assurer les astreintes de nuit au sein de la filière gériatrique.

Fin de la séance à 15 h 10

Monsieur DUSART Julien, Vice-president aux
Ressources Humaines du Comité deS AGES du
Pays Trithois

