Procès-Verbal
Comité Social Territorial
16 juin 2023

L'an deux mille vingt-trois, le seize juin à neuf heures, le Comité Social Territorial de la Communauté de Communes du Pont du Gard, s'est réuni au nombre prescrit par la loi à la salle de réunion de la Communauté de Communes du Pont du Gard sous la présidence de Monsieur Fabrice FOURNIER, Vice-Président en charge des ressources humaines de la Communauté de Communes du Pont du Gard.

Présents : M. Fabrice FOURNIER, M. Thierry ASTIER, Mme Laurence TRAPIER, Mme Myriam CALLET élus titulaires, M. Olivier AUGRAS (CFDT), Mme Karine MARGONTIER (CFDT), représentants du personnel titulaires, ainsi que Mme Claude DELORME (UNSA) représentante du personnel suppléante.

Assistait également : M. Florian SCANDELLA (Directeur Général des Services) et Céline BROCHE (Responsable Ressources Humaines), Mme Stéphanie MATHIEU en tant que chef de police de la police intercommunale pour la présentation de l'Appel à Manifestation d'intérêt.

Monsieur le Président constate que le quorum est atteint et informe l'assemblée que les débats sont enregistrés pour faciliter la rédaction du procès-verbal. La bande son sera ultérieurement écrasée.

Secrétaire de séance :

Représentants de la collectivité : Laurence Trapier

Représentant du personnel : Claude Delorme

Ordre du jour :

1. Approbation du compte rendu de la séance du 17 mars 2023
2. Création d'un service commun : conseiller de prévention
3. Appel à Manifestation d'Intérêt « la région vous protège » - Investir vous renforcer les polices municipales afin de favoriser la tranquillité publique- Région Occitanie
4. Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et agissement sexistes – convention avec le CDG30
5. Mise à jour de l'organigramme
6. Mise à jour des modalités d'indemnisation des frais de déplacement
7. Augmentation participation protection sociale complémentaire
8. Modalités d'exercice du droit syndical

Monsieur le Président demande que le point n°3, « Appel à Manifestation d'Intérêt « la région vous protège » - Investir vous renforcer les polices municipales afin de favoriser la tranquillité publique- Région Occitanie » soit évoqué après l'approbation du PV, afin de libérer la cheffe du service de Police, convoquée en tant qu'experte.

01	Approbation du procès-verbal du 17 mars 2023

Cf. Pièce jointe

Les membres du CST sont appelés à voter.

FA-FPT – UNSA : Présentation du rapport égalité hommes-femmes (reportée lors du dernier CT) – Quand pourrait-il être présenté ?

La présentation de ce rapport est prévue à l'ordre du jour du CST de septembre.

Vote : à l'unanimité

02	Création d'un service commun : Conseiller de prévention

Dans le cadre de la mutualisation, au conseil communautaire du 19 juin 2023, va être soumis au vote des élus communautaires la création d'un service commun « Conseiller de prévention ». Il sera procédé ensuite à une création de poste puis une procédure de recrutement sera lancée.

Le conseiller de prévention coordonne les actions en faveur de la prévention. Il aurait pour missions :

- Assistance et conseils des élus, des manageurs et des assistants de prévention dans la mise en place et le suivi d'une politique de gestion des risques professionnels et de sécurité au travail et définition d'un plan d'actions concrètes notamment en termes de prévention (formations, EPI, acquisition de matériel, vérification périodique, habilitations etc)
- Sensibilisation des élus et agents
- Animation du réseau des assistants de prévention avec au moins une réunion annuelle
- Préparation et participation aux diverses réunions en lien avec les risques professionnels et la sécurité au travail
- Analyse des accidents de service et réalisation des bilans et statistiques relatifs notamment à l'absentéisme
- Veille technique et réglementaire en matière de risques professionnels et de sécurité au travail
- Assurer un lien avec l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels : ACFI, médecin de prévention, infirmier etc
- missions ponctuelles : aide à la rédaction des documents obligatoires (document unique,) et leurs mises à jour, accompagnement dans l'aménagement des locaux…

FA-FPT – UNSA :

• Ce service sera-t-il mutualisé avec les 16 communes du territoire ?
La mutualisation sera proposée aux 16 communes, qui ont la liberté d'y adhérer ou non. Aujourd'hui, quelques communes ont émis un avis favorable sur l'adhésion à ce service commun.

• Quelle serait la répartition du temps de travail ?
La répartition du temps de travail sera ajustée en fonction du nombre de communes adhérentes.

• Le(la) conseiller(e) sera-t-il(elle) chargé(elle) de mettre en place les fiches action préparées par le groupe de travail et d'en assurer le suivi ?
Oui, il sera convié aux réunions du groupe de travail en lien avec la prévention des risques et assurera le suivi des actions à mener en matière de prévention des risques.

• Quelle serait l'articulation avec les agents de prévention ? Une réunion annuelle serait-elle vraiment suffisante ?
Jawad YAHYA assurera la fonction d'assistant de prévention, il sera le référent des bâtiments : halte fluviale, déchetteries, maison service public, hangar, siège, Service technique … (exception des crèches). Le conseiller de prévention sera le N+1 de cet agent lorsque celui-ci assura les missions d'agent de prévention. Il sera le référent des crèches, RPS.

Le Conseiller de prévention coordonne l'activité des assistants de prévention des communes.
Il y aura minimum une réunion par an. En cas de besoin, d'autres réunions pourront être organisées.

• De quel pôle va-t-il (elle) dépendre ? Moyens généraux ?
L'agent de prévention dépendra du pôle des moyens généraux, du DGS plus précisément.

• Où sera-t-il (elle) situé(e) ? Les agents pourront -ils venir le rencontrer en toute confidentialité ?
L'attribution du bureau est en cours de réflexion. L'appel à candidature n'est pas encore lancé.

CFDT :
- Concernant la création du poste de conseiller de prévention, s'agit-il d'un emploi à temps complet ou à temps partiel ?
Il s'agit d'un emploi à temps plein.

- Étant donné les missions qui lui sont assignées, les manageurs pourront-ils solliciter le conseiller de prévention pour établir un bilan de la situation actuelle et obtenir des objectifs d'amélioration ?
Les managers et les représentants du personnel pourront solliciter les conseils de cet agent en matière de prévention des risques professionnels, lui demander son avis technique.

- Dans l'hypothèse où les manageurs peuvent solliciter le conseiller de prévention, existe-t-il une procédure interne ou un processus particulier pour la mise en place d'un bilan ?
A ce jour, on n'est pas encore dans cette phase, le processus est à définir.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Vote à l'unanimité.

03	Appel à Manifestation d'Intérêt « la région vous protège » - Investir vous renforcer les polices municipales afin de favoriser la tranquillité publique- Région Occitanie

La Région a décidé en 2022 de s'investir auprès des communes et de leurs polices municipales, devenues « acteur majeur » des territoires, en leur proposant de répondre à cet Appel à Manifestation d'intérêt, à titre expérimental.
Cette démarche d'aide aux collectivités a pour but de renforcer durablement la confiance des citoyens et de favoriser la tranquillité publique à laquelle participe grandement le sentiment de sécurité. C'est pourquoi, la Région renouvelle sa démarche pour garantir, chaque jour, de meilleures conditions de travail et de sécurité

aux agents de Police Municipale qui dans leur action quotidienne œuvrent pour préserver la qualité de vie en Occitanie.
L'aide régionale est une subvention d'investissement à versement proportionnel qui sera allouée au regard des critères d'éligibilité, du degré d'adéquation du projet présenté avec les objectifs de la Région en matière d'intérêt général pour le territoire, de la disponibilité des crédits et du niveau de consommation de l'enveloppe budgétaire allouée.

Les projets éligibles :

- Pour toutes les communes ou intercommunalités :
    - Acquisition de Postes de Police municipale mobiles, facilement déployables et permettant une meilleure couverture du terrain (zones touristiques, quartiers sensibles, grands évènements, etc.) ;
    - Acquisition de Véhicule(s) opérationnel(s) sérigraphié(s) adapté(s) aux interventions spécifiques des Polices Municipales en cohérence avec les exigences du territoire et du terrain.
- Pour les communes ou intercommunalités (hors métropoles et « villes-centres » d'agglomération de plus de 50 000 habitants) :
    - Aménagement opérationnel et/ou sécurisation des locaux de service de la Police municipale ;
    - Acquisition d'équipements de sécurisation des personnels et de leurs actions (hors dispositif de vidéosurveillance sur la voie publique, Centre de supervision et hypervision d'images, armement, munitions, pistolet à impulsion électrique (PIE), bâton de protection télescopique (BPT), …) :
        - Gilets de protection (type GPB) ;
        - Caméra piéton ;
        - Cage de transports d'animaux ;
        - Coffre-fort / Colonne de stockage des armes et munitions ;
        - Tube à sable ;
        - Rampe de signalisation pour véhicule sérigraphié.

Un dossier de candidature est en cours d'élaboration par la cheffe du service Police Intercommunale.

Mme MATHIEU précise que dans la demande de financement, la CCPG s'engage à prendre en charge 20% du montant.

FA-FPT – UNSA :

• Quel impact pour les agents sur les conditions de travail ?
L'acquisition de matériel permet d'améliorer la sécurité des agents ainsi que leurs conditions de travail.
La cheffe de service envisage d'acquérir :
- des gilets par balles : moins lourds qui réduiront la fatigue et le risque de TMS. Les nouvelles générations protègent des armes tranchantes et pointues.
- des caméras individuelles piéton : qui visent à prévenir des incidents lors des interprétations. Elles permettent de faire le constat des infractions et protéger civils et/ou policiers lors de différents. En cas d'accusations faites à leur égard, elles permettent de rétablir la vérité.

- des kits de dépistage stupéfiants : la consommation de stupéfiants est de plus en plus une cause des accidents de la circulation. Les agents qui ne peuvent pas contrôler les automobilistes qui soupçonnent positif à la consommation de stupéfiants sont frustrés de ne pas accomplir leurs missions. Cela leur permet de favoriser me sentiment d'efficacité des agents.
- Signalétique routière : pour la visibilité des agents et la sécurisation des usagers de la route.
- Equipement de secours individuel (EPI) : trousses de secours individuelles, pour les agents, adaptées aux blessures par balle ou au couteau. Trois agents sont formés au secours tactique car souvent primo intervenant dans ces situations. Le reste des agents doit être formés cette année et les autres renouvelés. Ces interventions demandent des équipements spécifiques : garrots, pansements compressifs car il s'agit de blessures hémorragiques.

• Un soutien psychologique est-il prévu ?
Le soutien psychologique ne rentre pas dans le dispositif. Les policiers peuvent, comme tous les agents de la CCPG, solliciter l'intervention de la psychologue du Centre de Gestion.

CFDT :
La Communauté de Communes est-elle concernée par les deux projets ?
Il n'est pas prévu l'acquisition de postes de police ou de véhicule.

Si oui, est-il possible d'inclure le déploiement de la vidéo protection au sein de la CC et de l'inclure dans le centre de supervision ?
Seule l'acquisition d'équipements de sécurisation des policiers est financée. La vidéosurveillance de la voie publique ou des autres lieux de travail n'est pas prévu dans ce dispositif.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Vote à l'unanimité.

04	Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et agissement sexistes – convention avec le CDG30

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit l'obligation pour tous les employeurs publics de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique conformément à l'article L135-6 du Code Général de la Fonction Publique et détaillé par le décret 2020-256 du 13 mars 2020.

Les objectifs majeurs de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- Protection et accompagnement des victimes ;
- Sanction des auteurs ;
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique ; pour offrir des garanties identiques ;
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Le Code général de la Fonction Publique indique que « l*es centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement (…) ».*

Les collectivités qui souhaitent bénéficier du dispositif mis en place par le CDG30 doivent conventionner avec celle-ci et en avoir informé les membres du CST.

Une fois la convention signée une information sur ce dispositif sera portée aux agents par le biais de la newsletter.

FA-FPT – UNSA :

• Quand est prévue la signature de la convention ?
Si les membres du CST émettent un avis favorable, la CCPG conventionnera rapidement avec le CDG30, avant la fin du mois de juin.

• Peut-on connaître le nombre d'agents ayant interpellé la collectivité ces dernières années ?
Combien de procédures mises en œuvre ? Quelle médiation mise en place ?
Les représentants du personnel sont-ils informés des signalements ? (Comme c'est le cas pour les accidents de travail ?).

Les actes pouvant faire l'objet d'un signalement sont :
- les violences (verbales, physiques, sexistes et sexuelles)
- le harcèlement moral au travail
- les discriminations
- les atteintes volontaires à l'intégrité physique
- les menaces
- les intimidations

Depuis ce mandat, aucun signalement de la sorte n'a été opéré.
Trois médiations en interne ont été réalisées avec un accompagnement du centre de gestion et notamment de sa psychologue du CDG30.

ATTENTE REPONSE CDG30 pour la question sur l'information des représentants du personnel.
Le CDG30 a le souhait de respecter l'anonymat des victimes et des témoins selon la nature des faits. Le service RH a questionné le CDG30 sur ce sujet pour obtenir leur avis.

CFDT :

Pouvons-nous préciser quels sont les professionnels compétents ? Est-ce que l'agent conseil en prévention en fait partie ?
La cellule de signalement est composée d'au moins 4 personnes parmi :

- Les conseiller(e)s statutaires du CDG30
- Les référent(e)s déontologue du CDG30
- Le psychologue du travail du CDG30
- Les médecins de prévention du CDG30
- Les préventeurs du CDG30
- Les infirmiers/es du CDG30

L'agent de prévention de la collectivité n'en fait pas parti.

M. AUGRAS indique que le conseiller de prévention peut être considéré comme un agent de proximité, il aurait été intéressant qu'il soit dans la liste.
Mme BROCHE précise qu'il s'agit de signalements graves, ces personnes référentes doivent garantir la neutralité, l'impartialité ainsi que la stricte confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, des témoins et des personnes visées. Les victimes ou témoins pourront plus facilement se confier lorsqu'il s'agit de personnes extérieures à la collectivité.

M. ASTIER estime que le conseiller de prévention peut être une porte d'entrée car il s'occupe des risques liés au travail et pourra les envoyer vers le protocole du CDG 30.

Mme TRAPIER rappelle que la mission du conseiller de prévention est d'anticiper les problématiques et améliorer les conditions de travail.

M. AUGRAS souhaite savoir s'il est quand même possible d'interpeller le conseiller de prévention face à une situation (autres que cas grave) afin que celui-ci sollicite l'intervention de la direction ou du N+1 pour éviter que la situation ne s'envenime ou, en cas de cas grave, qu'il puisse orienter les agents vers le CDG 30.

M. FOURNIER recentre le débat, le point 4 est relatif à la convention avec le CDG30 quand l'acte a eu lieu, les questionnements sur le conseiller de prévention relèvent d'un autre point.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Vote à l'unanimité.

05	Mise à jour de l'organigramme

Cf PJ
FA-FPT – UNSA
• Services Déchetterie (plutôt que déchets) /SPANC – Serait-il possible de noter les noms des agents de déchetterie car les noms sont notés pour les autres services ? Idem pour les agents des services techniques ?

Il s'agit bien du service déchets et non du service déchetterie. Ce service comprend également les missions : distribution des sacs poubelles, nettoyage des colonnes de tri…
Les noms des agents du service technique et déchets seront rajoutés dans l'organigramme.

• Le service « Environnement (PCAET) » devrait être nommé « Service PCAET » (l'environnement

étant une notion beaucoup plus large).
PCAET : Plan Climat Air Energie Territorial
Beaucoup ne comprennent pas l'acronyme PCAET. Le mot environnement permet de mieux situer la thématique.
Mme DELORME indique que les missions du service PCAET sont méconnues.
Mme BROCHE indique que la fiche nouvel agent va être envoyée dans les services dans laquelle figure les missions de l'agent.

• Pôle Services à Population : Assistance coordination : Sophie MEYER et Estelle HOARAU.
Seront-elles assistantes uniquement sur la Coordination PE comme le ferait penser l'organigramme (peut-être préciser alors Assistante coordination PE) ou seront-elles également sollicitées pour la coordination CTG ?

Sophie MEYER et Estelle HOARAU (ou Zacharia SABHANI) sont affectés au service Petite enfance et assureront les fonctions d'assistants de coordination petite enfance.

• Est-il possible d'annexer l'organigramme Petite enfance à l'organigramme général ?

Oui, l'organigramme Petite enfance sera annexé la prochaine fois, quand celui de la rentrée de septembre 2023 sera définitif.

Mme DELORME demande si le recrutement pour le poste au sein du service urbanisme a été lancé.
Mme BROCHE indique que l'annonce a été mise en ligne sur le portail emploi-territorial.fr.

Mme MARGONTIER et M. AUGRAS demandent s'il est possible de faire apparaitre les liens fonctionnels notamment les liens fonctionnels pour les interventions dans les crèches. Les directrices ne savent pas forcément à qui s'adresser au sein du service technique selon les demandes d'interventions.
Afin de ne pas alourdir l'organigramme, il n'est pas possible de faire apparaître ces liens. Par contre, M. ASTIER suggère qu'un annuaire soit mis en place.

06	Mise à jour des modalités d'indemnisation des frais de déplacement

Depuis le 1er avril 2023, les modalités d'indemnisation des frais de déplacement du CNFPT ont été modifiées, dans le cadre des formations.
La franchise kilométrique opérée par le CNFPT pour la prise en charge des frais engagés est abaissée de 40 à 20 kilométriques aller-retour. Par ailleurs, l'indemnité kilométrique passe de 0,15 à 0,20 € par kilomètre au-delà du vingtième kilomètre parcouru.
Lorsque la prise en charge directe par le CNFPT des frais de restauration n'est pas possible (pas de cantine-self sur le lieu de formation), le montant de remboursement du repas est revalorisé. L'indemnité forfaitaire versée par le CNFPT pour un repas (déjeuner ou dîner) passe de 11€ à 14 €

Il convient donc de modifier les modalités de remboursement des frais kilométriques de la CCPG, car la franchise kilométrique opérée par le CNFPT est prise en charge par la CCPG.
En cas de frais de déplacements dans le cadre d'une formation organisée par le CNFPT, la prise en charge par la CCPG est abaissée de 40 à 20 km.
Cf tableau ci-joint.

Avant de passer aux questions du personnel, il convient de rappeler qu'il a été précisé à plusieurs reprises que les agents devaient en priorité prendre les véhicules de service. Les véhicules personnels ne doivent être utilisés qu'en cas d'indisponibilité des véhicules de service.
Il a été constaté que certains agents ont demandé des remboursements de frais alors que les véhicules de service étaient disponibles, ou qu'ils avaient eux-mêmes réservé un véhicule de service.
Par ailleurs, sans ordre de mission les agents ne peuvent pas prendre de véhicule (personnel et de service). Ceux-ci ne peuvent pas être établis à posteriori.

FA-FPT – UNSA
L'indemnité repas forfaitaire passe à 14 €. Nous sommes conscients qu'un effort a été fait mais serait-il possible de mettre cette indemnité à hauteur de 15.25 €, comme pour les repas dans le cadre des missions (harmonisation des montants). Cela concernera peu de formations puisque la grande majorité est remboursée par le CNFPT.
Les agents sont déjà très touchés en terme de pouvoir d'achat par le nouveau mode de calcul de remboursement des frais de déplacement (moins favorable que le précédent). Les agents utilisent au plus les véhicules de la CC mis à disposition mais ces véhicules ne permettent pas toujours de faire des trajets sécurisés.

La modification de la prise en charge du repas (passant de 11€ à 14€) ne dépend pas de la CCPG. Il s'agit d'une indemnité versée directement aux agents par le CNFPT à laquelle nous n'avons pas notre droit de regard.

Tous les véhicules sont assurés et sont à jour de leur contrôle technique et révision.

M. ASTIER et M. FOURNIER souhaitent obtenir plus de précision sur concernant les trajets sécurisés.

Mme DELORME indique que lors de trajets, des bruits persistants peuvent interpeller les agents et ne pas les encourager à prendre ces véhicules. De plus, suivant où se trouve l'agent, l'utilisation de son véhicule personnel est plus pertinente.

M. SCANDELLA rappelle qu'il n'est pas interdit d'utiliser son véhicule personnel notamment quand c'est justifié afin d'éviter de faire des kilomètres. Par contre, des agents ne doivent pas prendre leur véhicule personnel pour un confort personnel alors qu'ils ont réservé et bloqué le véhicule toute la journée.

M. SCANDELLA ajoute que les ordres de mission ponctuels sont obligatoires en dehors des localités indiquées sur l'ordre de mission permanent.

Mme DELORME invite à développer le co-voiturage entre agent.

Les membres du CST sont appelés à voter.

Vote : à l'unanimité

07	Augmentation participation protection sociale complémentaire

Monsieur le Président propose, compte tenu du contexte économique et de la volonté des élus d'aider au pouvoir d'achat de ses agents, d'augmenter au 1er janvier 2024 la participation de la collectivité à la garantie risque santé de 8€ à 15€ mensuel, pour les contrats labélisés.
Les agents pouvant bénéficier de cette participation sont :
- titulaires
- stagiaires
- CDI de droit public
- Contractuels justifiant de 6 mois d'ancienneté continue dans la collectivité.

Nous remercions les élus pour l'avancée de la date prévue pour cette participation.
Il est nécessaire d'informer les agents de la participation protection sociale complémentaire pour les agents de la CC.
Cela pourrait faire l'objet d'une info dans la prochaine newsletter.
Pourriez-vous confirmer qu'un agent bénéficiant d'un contrat santé et d'un contrat prévoyance pourra bénéficier au total d'une participation de 23 € (15€ + 8 €) ?

Une information sera faite par le biais de la newsletter, ainsi que dans le bulletin de paie. Ce qui permettra également de demander aux agents leur justificatif à jour (l'échéancier).

La participation pour la prévoyance est de 8€ proratisé en fonction du temps de travail. Les agents à temps plein pourront bénéficier d'une participation protection sociale de 23 € (15 + 8).

Les membres du CST sont appelés à voter.

Vote : à l'unanimité

08	Modalité d'exercice du droit syndical

Les agents mandatés par un syndicat bénéficient d'autorisations spéciales d'absence pour assister aux diverses réunions des organisations syndicales ou des instances dans lesquelles les syndicats professionnels sont représentés. La réglementation prévoit des modalités différentes d'autorisations selon la nature des réunions.

Un tableau récapitulatif est annexé au règlement intérieur du personnel de la collectivité.

M. Fournier propose de faire un petit rappel :

Les demandes d'ASA doivent être déposées auprès du N+1 au moins 72 heures avant l'absence et doivent être accompagnées de la convocation par l'organisation syndicale.
Un formulaire de demande nommé « Demande d'ASA ou de décharges » est disponible sur le serveur dans le dossier : Z:\CCG\ADMINISTRATIF\RH DOC AGENTS\ABSENCES

	Agents concernés	Type d'organisation	nature de la réunion	Observations
Autorisations d'absence « 10 -20 jours » (article 16)	représentants des organisations syndicales mandatés et dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation.	"10 jours" : organisations non représentées au Conseil commun de la fonction publique .Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits.	"10 jours" : congrès ou réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations de ces organisations	autorisation accordée sous réserve des nécessités de service délais de route non pris en compte Si en dehors des heures de service, l'agent ne peut pas bénéficier de récupération

-		"20 jours" : représentées au Conseil commune de la fonction publique (CCFP).Les syndicats nationaux et locaux ainsi que les unions régionales, interdépartementales et départementales de syndicats qui leur sont affiliés disposent des mêmes droits	"20 jours" : congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou congrès et réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations.	
Autorisations d'absence « instances » (Art.18)	titulaires et suppléants des représentants élus, et experts		instances consultatives réunions de travail convoquées par l'administré	Pas de contingent durée de l'autorisation : délais de route + durée prévisible de la réunion + un temps égal à cette durée prévisible pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux * Si en dehors des heures de service, l'agent ne peut pas bénéficier de récupération
Autorisations d'absence « 1H pour 1 000h » (Art.14 et 17)	représentants syndicaux mandatés (= désignés) par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans la collectivité,		congrès syndicaux ou réunions des organismes directeurs d'organisations syndicales (autres que celles de l'article 16)	autorisation accordée sous réserve des nécessités de service Contingent de crédit temps**

* Pour les Autorisations d'absence « instances » (Art.18), penser à demander une ASA pour la préparation de la réunion, les visites des locaux, …

** Le contingent d'heure s'élève annuellement :
- CFDT : 111 heures
- FA-FPT : 67 heures
- UNSA : 49 heures
- SUD : 17 heures

Mme BROCHE rappelle que tout représentant du personnel doit demander à son supérieur hiérarchique l'autorisation d'absence pour se rendre à une réunion du CST (et/ou sa préparation), visite des locaux, réunion de travail… à son supérieur hiérarchique lorsque celle-ci à lieu durant son temps de travail.

Questions diverses :

FA-FPT – UNSA

Locaux siège CCPG :

• Soucis de disponibilité de bureaux. Où vont être placés les nouveaux agents ?

Tous les nouveaux agents ont un bureau. Il ne reste que le conseiller de prévention a placer dont le recrutement n'a pas commencé.

Mme DELORME expose que trois agents doivent partager un même bureau et demande s'il est envisagé de remédier à cette situation un peu inconfortable.

M. SCANDELLA indique que l'ancien bureau des services techniques de Remoulins va être récupéré par la CCPG et que deux agents pourront y travailler.

• Places de parking : manque de places et de signalétique. Quel a été l'accord passé avec le nouveau propriétaire ?

Dans le bail il est mentionné que le propriétaire met à disposition exclusive de l'ensemble des espaces de stationnement sur le terrain réservé chaque jour de semaine (lundi au vendredi) à l'usage exclusif du locataire, de ses équipes et visiteurs jusqu'à 9h30, à l'exception de 10 places de stationnement (le long du bâtiment) qui sont réservés au bailleur.

Il a été convenu qu'en cas de réunions importantes soit à la CCPG soit chez le propriétaire un accord/ arrangement serait recherché.

M. SCANDELLA a également demandé à la propriétaire que les barrières avec la corde soient enlevées.

• Vétusté des lieux : Rats et cafards dans les locaux, balcon qui s'est effondré.

M. SCANDELLA a rencontré la propriétaire mercredi 14 juin et l'AFCI est venu le 15/06.

Le balcon ne s'est pas effondré, il s'agit d'un bout de béton qui s'est effrité. Dans l'été, les agents du service technique doivent intervenir sur les bouts effrités.

Le propriétaire a débouché l'ensemble des gouttières du bâtiment, il devrait y avoir moins d'infiltration. Au 2nd semestre 2023, des travaux de rénovation de la toiture sont prévus avec la pose de panneaux photovoltaïques.

Après le déménagement (gros nettoyage) et le départ des services techniques de la mairie de Remoulins, il a été constaté la présence de rats, côté Nord

Des raticides ont été posés par le propriétaire et les agents techniques la CCPG. Depuis, l'agent d'entretien n'a plus vu de rats et les raticides ont disparu. La campagne de dératisation par un professionnel annuelle sera opérée prochainement.

Mme DELORME insiste sur le fait que le bâtiment est insalubre au vu de l'état. Des fissures sont visibles et provoquent de l'insécurité auprès des agents : le balcon fragilisé, le carrelage fendu, la moisissure aux murs.

M. SCANDELLA rappelle que le bâtiment n'a pas été entretenu depuis plus d'une décennie.

Il a rencontré la propriétaire et fait venir l'ACFI en suivant.

Les propriétaires vont refaire la toiture et installer du photovoltaïque, ils ont débouché toutes les gouttières, et souhaitent mettre en place un plan de travaux pluriannuel.

M. AUGRAS remarque tout de même qu'il y a des situations d'urgences par rapport au balcon qui s'effrite et qui peut avoir un impact sur sa solidité et la sécurité des agents. Il demande à ce que la propriétaire mette en place un plan d'action d'urgence immédiat.

M. SCANDELLA rappelle que les propriétaires ont acquis le bâtiment en fin d'année 2022 et ils ont conscience de l'état de celui-ci et rappelle que suite à la visite de l'ACFI, des réaménagements dans les bureaux sont à prévoir.
Des travaux sont prévus pour remédier à la moisissure. Cependant, il convient d'attendre que ceux d'étanchéité du toit soit terminé.

Mme DELORME insiste sur le fait que les agents sont inquiets face à l'apparition de fissure au sol dans les bureaux.
M. SCANDELLA assure que l'AFCI lors de sa visite a indiqué que c'était sans danger et que celui-ci n'aurait pas engagé sa responsabilité dans le cas contraire.

• Quel avenir pour les locaux ? Déménagement prévu ? Travaux prévus ?

Aucun déménagement n'est prévu aujourd'hui.

Il est prévu des travaux de réfection de la toiture. Une réflexion est en cours pour d'autres travaux.

Acquisition d'un nouveau logiciel RH pour faciliter les procédures ; Il s'agit d'un point évoqué dans les fiches action RPS. Cela faciliterait les démarches des agents.

Florian a rencontré un fournisseur de logiciel (RH et finances) au salon des maires et celui-ci est venu faire une démonstration aux services par ce fournisseur. Les services n'ont pas été convaincus par ce logiciel et ne donneront pas suite.

Le service RH envisage d'acquérir un logiciel de gestion des congés… une présentation non satisfaisante lui a été faite. Lundi, une démonstration est prévue avec un autre fournisseur.

Bilan de la journée de cohésion - Renouvellement de cette journée préconisée par le diagnostic RPS ?
Oui, sous la même forme que cette année.
M. Fournier regrette l'absence des représentants du personnel à cette journée, seule Claude Delorme était présente. Cette dernière indique qu'il était compliqué pour les agents de se libérer puisque c'était le seul pont de 4 jours dont les agents pouvaient bénéficier.

Sous quelle forme ? De nouvelles propositions pourraient être apportées pour renforcer la cohésion d'équipe.
Oui, mais dans la même forme.

Fiches action RPS – Quelles applications seront mises en place et quel calendrier ?
Le Conseiller de prévention aura la charge de coordonner les actions « RPS ». Nous pourrons donner un planning quand celui-ci sera recruté.

Organisation du temps de travail : Un groupe de travail pourrait-il être créé sur cette thématique ?
Non, lors du dernier CST, M. Fournier a rappelé que ce sujet avait été abordé et travaillé sous le précédent mandat. Ce travail s'est soldé par la mise en œuvre des modalités mises en place dans le règlement intérieur.

M. FOURNIER ajoute qu'une demande sur un point précis pourra être abordé mais le travail de réflexion a déjà été mené.
Néanmoins Mme DELORME indique que lors de cette réflexion un seul syndicat était présent, aujourd'hui ils sont trois et qu'ils seraient peut-être opportun que les trois syndicats puissent travailler sur le sujet. Les agents interpellent les représentants du personnel.

CFDT :

Suite à la réunion du 14 avril 2023, il a été demandé le résultat de l'enquête sur les Risques Psychosociaux (RPS). Est-il possible de l'obtenir ?

Le document a été envoyé par mail aux représentants du personnel. Il est rappelé que certains documents ne sont consultables que par les représentants du personnel élus car des réponses permettent d'identifier les agents.

Une réunion sur l'application de la CIA a eu lieu en avril. Pourrions-nous avoir des informations sur la décision de la direction concernant sa mise en application, ainsi que les modalités d'obtention et le montant retenu ?

Lors de la réunion groupe de travail du 12 mai 2023, à laquelle le syndicat CFDT n'était pas représenté, il a été conclu que le montant du CIA pouvait atteindre 300€ et qu'il pouvait être applicable en fin d'année 2023. Une nouvelle réunion est prévue le 23/06.

M. FOURNIER remercie les membres du CST pour leur présence.

La séance est levée à 11h
Fait à Remoulins le 06/07/2023

Le Président	La secrétaire	La secrétaire adjointe
Fabrice FOURNIER	Laurence TRAPIER	Claude DELORME