**Procès-Verbal**

 **Comité Social Territorial**

**1 mars 2024**

L’an deux mille vingt-quatre, le premier mars à neuf heures, le Comité Social Territorial de la Communauté de Communes du Pont du Gard, s’est réuni à la salle de réunion de la Communauté de Communes du Pont du Gard sous la présidence de Monsieur Fabrice FOURNIER, Vice-Président de la Communauté de Communes du Pont du Gard.

Pour information, les débats sont enregistrés pour faciliter la rédaction du PV. La bande son sera ultérieurement écrasée.

**Secrétaires de séance :** Madame Laurence TRAPIER pour la Communauté de Communes, Monsieur Olivier AUGRAS pour les représentants du personnel.

Représentants de la collectivité : Madame Laurence TRAPIER, Madame Myriam CALLET, Monsieur Fabrice FOURNIER, Monsieur Thierry ASTIER.

Représentants du personnel : Madame Vanessa GAVILAN (UNSA), Madame Coralie DUBOIS (CFDT) Monsieur Olivier AUGRAS (CFDT), Monsieur Ludovic JACQUARD (FA FPT).

Sont également présents : Monsieur Florian SCANDELLA (Directeur Général des Services), Madame Céline BROCHE (responsable du service RH) et Madame Karine MARGONTIER (CFDT)

Fabrice FOURNIER démarre la séance en exposant l’ordre du jour :

1. Approbation des comptes rendus de la séance du 1er décembre 2023 et du 26 janvier 2024
2. Rapport égalité femme/homme 2023
3. Bilan absentéisme 2023
4. Calendrier de fermetures des crèches 2024
5. Journée de cohésion 2024
6. Augmentation du temps de travail d’un agent
7. Mise à jour de l’organigramme
8. Extension du dispositif de la vidéoprotection à la déchetterie de Comps
9. Questions diverses

|  |  |
| --- | --- |
| **01** | **Approbation des comptes rendu de la séance du 1er décembre 2023 et 26 janvier 2024** |

Les membres du CST sont appelés à voter.

Pour le compte-rendu du 1er décembre 2023 : approuvé à l’unanimité

Pour le compte-rendu du 26 janvier 2024 : approuvé à l’unanimité

A la suite du vote, Fabrice FOURNIER revient sur des questions posées par les représentants du personnel.

Premièrement, l’UNSA demande quand auront lieu les recrutements pour le service civique, les conseillers de prévention et pour le service Eau et Assainissement ?

Il répond que concernant le service civique, seule une candidature non pertinente (absence de permis de conduire) a été reçue. La collectivité a donc proposé un stage d’étude universitaire centré sur le tri et la réduction des déchets.

Le stagiaire est attendu le 1er avril 2024, il sera affecté au service « déchets ».

Concernant le service Eau et Assainissement, le recrutement est prévu pour l’été 2024.

Au sujet du conseiller de prévention, sur les six CV sélectionnés un seul a répondu à la convocation. Il n’a pas été retenu. La collectivité va relancer un appel à candidatures.

Ensuite, l’UNSA et la CFDT ont formulé les mêmes types de questions auxquelles Fabrice FOURNIER apporte la réponse : avons-nous une réponse concernant l’achat du terrain mitoyen au siège de la CCPG ? Où en est l’acquisition possible du terrain afin d’envisager l’agrandissement des locaux ?

Fabrice FOURNIER précise que la collectivité a rencontré le propriétaire du terrain et qu’elle a formulé une proposition financière. Il lui a été demandé de fournir sa réponse le 4 mars au plus tard. Mais, dans l’intervalle, le promoteur immobilier aménageur du terrain a été informé que le terrain est à la vente. Il a contacté Florian SCANDELLA car il est intéressé pour acquérir le terrain. Un rendez-vous entre le promoteur et la CCPG est fixé le 7 mars 2024.

|  |  |
| --- | --- |
| **02** | **Rapport égalité femme/homme 2023** |

Fabrice FOURNIER présente le rapport :

En application de la Charte Européenne pour l’égalité de femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l’égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d’élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l’état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d’orientations budgétaires, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisionnaire et constitue une mesure préparatoire à l’adoption du budget primitif.

Fabrice FOURNIER fait part d’une question de l’UNSA : comment expliquer l’augmentation des agents contractuels, et quels postes occupent-ils ?

Sa réponse indique qu’effectivement le nombre de contractuels a augmenté, car depuis le 1er janvier 2023 la collectivité ne fait plus appel au CDG30 dans le cadre d’un recrutement pour remplacer un titulaire, surtout pour un remplacement en crèche. Cette démarche a été amorcée en septembre 2022 car le coût facturé par le CDG30 était onéreux (47€ par bulletin) et ses agents ne pouvaient pas bénéficier des avantages de la collectivité.

De fait, tous les agents recrutés émanant du CDG30 n’apparaissent pas dans nos statistiques. En 2021, les dépenses à l’article 6218 (autres personnels extérieurs) s’élevaient à 260 000€ contre 3 400€ en 2023 (indemnisation stagiaire).

Céline BROCHE intervient en précisant que ces contractuels étaient payés mais non comptabilisés dans nos effectifs. Aujourd’hui, tous les remplaçants contractuels sont dans nos effectifs.

Fabrice FOURNIER relaie une question de FA FPT : le tableau par filière indique 75 femmes dans la filière technique. Parle t’on bien du personnel de la Petite Enfance en crèche ? Quels sont les métiers dans cette catégorie ?

En effet, hormis les éducatrices de jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture et les infirmières, les autres agents appartiennent à la filière technique.

Puis, une autre question de FA FPT : pourrait-on avoir pour 2024 un chiffre national ou régional pour comparer ?

Fabrice FOURNIER répond que pour le rapport 2024, l’accent sera mis le plus possible sur la comparaison des chiffres nationaux et des chiffres de la CCPG.

Ensuite, il relaie une question de l’UNSA : comment s’explique le fait que 44 femmes gagnent moins de 20 000€ contre un seul homme ?

Fabrice FOURNIER explique que les agents ayant perçu moins de 20 000€ n’ont pas travaillé à temps plein dans l’année en 2023. Cela peut être aussi des agents en arrêt maladie qui sont rémunérés en demi-traitement. Les recrutements de contractuels de courte durée se font principalement en crèche, pour des remplacements, et il se trouve qu’il y a très peu de candidats masculins. De plus, aucun homme n’a émis le souhait de travailler à temps partiel.

Céline BROCHE précise qu’un agent à temps complet ayant travaillé toute l’année perçoit plus de 20 000€ brut par an.

Fabrice FOURNIER propose de passer le sujet au vote, qui est approuvé à l’unanimité.

|  |  |
| --- | --- |
| **03** | **Bilan absentéisme 2023** |

Fabrice FOURNIER propose de mettre en parallèle les données des chiffres 2022 et 2023. Le constat est fait d’une baisse significative du taux d’absentéisme global à personnel constant, de 7,25% à 6,9%.

Le taux d’absentéisme en 2023 est plus faible depuis ces dernières années :

2017 : 11,78%

2018 : 8,71%

2019 : 9,80%

2020 : 9,91%

2021 : 12,55%

2022 : 9,49%

2023 : 5,25%

Concernant la maladie ordinaire en 2023, 65,24% des agents de la CCPG ont eu au moins un arrêt de travail contre 82,32% en 2022.

Cette baisse peut s’expliquer par le fait que depuis le 1er février 2023 les personnes testées positives au covid ne doivent plus s’isoler systématiquement.

La moyenne de jours d’absence par employé a baissé passant de 26,22 jours en 2022 à 21,89 jours en 2023. En revanche, le nombre de jours d’absence par an et par agent a légèrement augmenté passant de 31,86 jours en 2022 à 33,55 jours en 2023.

Au sujet de l’absentéisme incompressible, cela concerne les congés maternité. Aucune action ne peut être mise en œuvre pour agir sur leur évolution. Il s’agit de facteurs extérieurs à la collectivité. Leur nombre a fortement diminué.

En 2023, aucun agent n’a été placé en congé de longue maladie, ou de grave maladie. La CCPG s’en réjouit et s’engage à tout mettre en œuvre pour rester dans cette dynamique et garantir de bonnes conditions de travail.

Cette baisse peut s’expliquer par le départ en retraite de deux agents en 2023, pour des raisons de mise en retraite pour invalidité.

On peut également y trouver une explication dans le dispositif ASA covid, abrogé depuis le 1er janvier 2023.

Concernant les accidents de travail, il en a été dénombré 13 en 2023 contre 4 en 2022. 5 ont entraîné un arrêt de travail au-delà de 30 jours, 5 de moins de 15 jours. 2 n’ont pas entraîné d’arrêt de travail.

On remarque une forte augmentation des accidents de travail en 2023, passant de 277 jours d’arrêt de travail contre 130 jours en 2022.

Cependant le nombre de jours d’arrêts de travail reste faible par rapport aux années précédentes :

2018 : 622 jours

2019 : 524 jours

2020 : 342 jours

2021 : 495 jours

2022 : 130 jours

2023 : 277 jours

Les accidents de travail sont plus nombreux mais leur durée est plus courte.

La CCPG a engagé courant 2022 des visites lorsqu’un accident de travail a lieu, sur le lieu de travail de l’agent.

Fabrice FOURNIER invite à remettre en place ces visites. Cela a des effets bénéfiques sur les agents accidentés et cela permet de mettre en place des actions préventives.

Il propose aux membres du CST de se déplacer prochainement sur les lieux de travail de trois agents accidentés récemment :

* La crèche d’Estézargues (un agent s’est tordu la cheville dans la cour) ;
* Les services Techniques à Remoulins (un agent s’est blessé au dos en portant une charge) ;
* La crèche d’Aramon (un agent a fait des faux mouvements en portant les enfants)

Réflexion est faite quant à la personne qui représentera la direction, les deux représentants de la CCPG et les deux représentants du personnel. La date du 29 mars 2024 est annoncée, pour visiter les trois agents concernés en matinée.

Fabrice FOURNIER fait part d’une remarque de FA FPT : on remarque une baisse significative de nombre de jours d’absence. En effet, on passe de 9,49% du nombre d’heures à 5,25%. C’est une constatation positive.

La CFDT relève que l’absentéisme est plus fréquent dans les services de la Petite Enfance et de l’administration. En outre, le mois de mars reste un mois relativement élevé en termes d’absentéisme en crèche, malgré la mise en place de la semaine de fermeture en février. Pouvons-nous en déduire que cette mesure, censée être un essai, est concluante ?

Fabrice FOURNIER concède que la mise en place de la semaine de fermeture de février permet certainement de réduire l’absentéisme en mars-avril. Il faut reconnaître qu’en 2023, on a constaté moins d’absence qu’avant le covid.

Céline BROCHE souligne qu’en prenant les effectifs en crèche en 2019 avant la mise en place de la semaine de fermeture en février, les absences étaient plus nombreuses. Cette mesure correspond aux préconisations du médecin de prévention.

Fabrice FOURNIER confirme que le but est de reconduire les agents dans leur emploi et de continuer dans ce sens.

Coralie DUBOIS intervient pour préciser que la période d’août à décembre est très lourde due au temps d’adaptation avec les familles. Le besoin de repos se fait ressentir.

Laurence TRAPIER considère que la fermeture en février est nécessaire. On voit une baisse des arrêts maladie jusqu’en juin. Le premier semestre est long, et cela permet d’obtenir une baisse de l’absentéisme.

Coralie DUBOIS propose d’échelonner les périodes de fermeture en gardant six semaines de fermeture par an, tout en fermant quelques jours en octobre.

Céline BROCHE souligne qu’un des principes du service public est de répondre aux besoins des familles. Augmenter le nombre de jours de fermeture des crèches entacherait ce principe. L’échelonnement des fermetures entraineraient une surcharge de travail pour les agents qui pallient l’absence de leur collègue en congés.

Thierry ASTIER constate qu’il y a moins d’absentéisme en mars et en avril, depuis la période d’essai de fermeture en février. Vu le constat positif, on peut proposer aux agents de pérenniser la mesure.

Coralie DUBOIS évoque la possibilité d’obtenir plus de jours volants afin de prolonger les week-ends. Cela permettrait alléger les grandes périodes sans fermeture.

Céline BROCHE rappelle qu’il a été proposé de réduire les congés de fin d’année pour permettre davantage de jours volants. Le médecin de prévention préconise, dans le meilleur des cas, de prendre quelques jours tous les deux mois avec trois semaines l’été. Elle salue le fonctionnement mis en place par la CCPG.

Fabrice FOURNIER considère que la mesure est cohérente et porte ses fruits. La semaine d’essai de fermeture en février a vocation à être pérenne.

Il revient sur deux questions posées par l’UNSA : on note une augmentation des arrêts de maladie professionnelle de 8 à 13 agents et de 146 jours à 162 jours. On note aussi que la moyenne d’absence des personnels administratifs rattrape celle de la Petite Enfance, alors qu’ils sont moins nombreux. Comment le justifier ?

Il répond qu’effectivement, l’absentéisme reste élevé chez les personnels administratifs car un agent a été absent 330 jours en 2023. Sans cet agent, le taux d’absence serait de 6,7 jours par an.

De fait, le taux d’absentéisme en 2024 devrait baisser significativement.

Concernant l’augmentation des arrêts pour maladie professionnelle, ceci peut s’expliquer par le fait qu’en 2023, 3 agents ont vu leur maladie reconnue en maladie professionnelle. Auparavant seul 1 agent était victime de maladie professionnel. Les agents sont bien informés de leurs droits en matière de prévention.

Puis une question de l’UNSA : pourquoi les arrêtés maladie longue maladie n’apparaissent pas dans le tableau 2023 ?

Il répond qu’en 2023 aucun agent n’a été concerné par la longue maladie.

|  |  |
| --- | --- |
| **04** | **Calendrier de fermetures des crèches 2024** |

Fabrice FOURNIER expose les modalités liées au calendrier. Un sondage a été mené auprès du personnel de crèche pour déterminer le nombre de jours de fermeture en fin d’année.

Comme chaque année, les fermetures des crèches sont programmées ainsi :

- une semaine de fermeture en février et avril

- trois semaines en août

- une fermeture durant les fêtes de fin d’année.

- un jour pour la journée pédagogique.

En 2024, la fermeture des fêtes de Noël est prévue du lundi 23 décembre 2024 au mercredi 1er janvier 2025 inclus.

Cela permet aux agents de bénéficier d’un jour volant à poser dans l’année.

Il propose à l’assemblée de voter. Le calendrier de fermetures des crèches 2024 est approuvé à l’unanimité.

|  |  |
| --- | --- |
| **05** | **Journée de cohésion 2024** |

Fabrice FOURNIER rappelle qu’en 2024 il est prévu de reconduire la journée de cohésion en combinant la journée de cohésion et le jour de solidarité le lundi 20 mai 2024 (Pentecôte).

A cette occasion, le bilan de mi-mandat sera présenté aux agents.

Il relaie une question de la CFDT : en 2023 il était proposé d’organiser cette journée en dehors de la journée de solidarité. La majorité du personnel préférait en effet fractionner cet évènement, pour permettre de récupérer un jour de congé annuel ou à défaut ne pas être dans l’obligation de prendre un jour de récupération ce jour-là. Est-il envisagé de prendre en considération la demande du personnel pour les années à venir ?

Réponse apportée par le Président : il est difficile de fermer un service public un jour supplémentaire. Les agents qui ne souhaitent pas participer posent un jour de récupération ou de congé. Cette journée est appréciée par la majorité et cela continuera de cette manière.

Olivier AUGRAS regrette ce fonctionnement. Cela est dommage de ne pas avoir le choix sur la date et le jour de congé imposé.

Fabrice FOURNIER maintient que le mandat se terminera selon ce principe.

Florian SCANDELLA abonde dans ce sens.

|  |  |
| --- | --- |
| **06** | **Augmentation du temps de travail d’un agent** |

Fabrice FOURNIER informe l’assemblée que suite au départ en retraite d’un agent d’entretien à 28 heures hebdomadaires, un appel à candidatures a été lancé. Une agente de la collectivité sur un poste à 24 heures hebdomadaires a postulé et a été retenue.

En conséquence, il est proposé d’augmenter le temps de travail de cet agent de 24 heures à 28 heures hebdomadaires.

Cette mesure est votée à l’unanimité.

|  |  |
| --- | --- |
| **07** | **Mise à jour de l’organigramme** |

Fabrice FOURNIER expose que suite à l’augmentation de l’activité des missions du Pôle des Services Techniques, notamment la mobilité, l’agriculture, le PCAET et la gestion des déchets, il convient de structurer ce pôle en introduisant de l’encadrement intermédiaire.

Il est proposé de désigner un responsable du service mutualisé du Pôle des Services Techniques à partir du 1er avril 2024. Cette évolution a pour but d’alléger la charge de travail de Madame Carole TARQUIS, chef du Pôle Services Techniques.

Question de CA FPT : on note l’embauche d’un agent Eau Assainissement. Quel est le profil recherché ? Quid de la place dans les bureaux du siège ?

Fabrice FOURNIER répond qu’il sera recherché en externe un agent apte au profil et dans la conduite de projets. Un appel à mobilité interne sera également proposé. La réorganisation des bureaux est en cours de réflexion.

Il relaie ensuite une autre question, de la CFDT : peut-on obtenir des précisions concernant le manager directe de Madame Katia DESJARDINS, agent du Pôle des Services Technique et du Pôle des Moyens Généraux ?

Il confirme que son chef hiérarchique direct est Florian SCANDELLA. Un agent ne peut avoir qu’un seul supérieur hiérarchique direct.

Autre question de la CFDT : à l’arrivée de Madame Véronique MASSARD à la coordination du Service Petite Enfance, quelles sont les missions du chef du Pôle des Services à la Population ? Peut-on obtenir cette nouvelle fiche de poste ?

Fabrice FOURNIER explique que Monsieur David THEVAUX encadre et anime notamment les équipes de direction, il participe à la stratégie globale d’activité de la collectivité et à sa mise en œuvre, notamment le secteur des services à la population. Il accompagne les différents services de son pôle, la Petite Enfance, la Culture et les Sports, le Relais des Services au Public, la Parentalité et la Lecture Publique. Il impulse à la collectivité le lien avec la PEDT (Projet Educatif Du Territoire), il assure le suivi de l’étude Enfance Jeunesse, il assure la médiation avec l’environnement institutionnel et il pilote la stratégie de gestion des équipements.

Olivier AUGRAS demande si avec l’arrivée de Véronique MASSARD les missions du Pôle des Services à la Population sont les mêmes qu’auparavant.

Fabrice FOURNIER précise que le poste de David THEVAUX correspond à une obligation légale de la CAF, à la fois directeur de pôle et coordinateur CTG (Convention Territoriale Globale).

Il revient ensuite sur une question de la CFDT : nous remarquons la création d’un poste de responsable du service mutualisé des Services Techniques prochainement. Y a-t-il eu un appel à candidatures en interne ? Comment va s’organiser le service ? Peut-on connaître la fiche de poste ?

Il indique que les agents concernés ont été informés. Il n’y a pas eu d’appel à candidatures en interne. L’agent choisi, Monsieur Olivier MAILLARD aura pour missions :

* Piloter et animer les instances de travail de réflexion sur la mutualisation avec les agents et les élus dans le domaine de compétence des Services Techniques ;
* Faire émerger les besoins à moyen terme de la collectivité en matière de coopération et de mutualisation ;
* Proposer de nouvelles mutualisations et piloter des réflexions en la matière ;
* Evaluer les actions de mutualisation en cours ;
* Mettre en œuvre et assurer le suivi des projets de mutualisation identifiés ;
* Elaborer des notes, schémas et supports de représentation ;
* Préparer les budgets annuels en lien avec Carole TARQUIS et le service Finances ;
* Assurer l’encadrement des services mutualisés de la direction des Services Techniques ;
* Maintenir une veille juridique et technique sur les projets liés au service et proposer des adaptations ;
* Formaliser et développer la mutualisation existante entre les communes ;
* Recueillir des besoins internes de mutualisation à engager entre les intercommunalités ;
* Rédiger les cahiers des charges

Vanessa GAVILAN s’interroge sur le choix d’Olivier MAILLARD pour occuper le poste. Aux Services Techniques, n’y avait-il pas d’autres personnes susceptibles d’assumer ces missions ? Olivier MAILLARD travaille à 80%, or ce poste a été créé pour faire face à l’accroissement des activités du service. Est-ce cohérent ?

Florian SCANDELLA corrige car Olivier MAILLARD n’est pas à 80%, il travaille à temps complet. Une convention a été signée avec la Communauté de communes Beaucaire Terre d’Argence.

Fabrice FOURNIER amène une question de l’UNSA : pourquoi le Pôle Sécurité et Prévention de la Délinquance n’apparait-il pas sur l’organigramme ?

Il répond que le service est bien présent sous le sigle CISPD.

Puis, une question de la CFDT : Monsieur Claude MAURIN (Service Gestion des Déchets) étant à la retraite, peut-on le retirer de l’organigramme ?

 Également, une question de l’UNSA : les services Culture et Sports et Lecture Publique sont deux services distincts, pourquoi la distinction n’apparait-elle pas ?

Fabrice FOURNIER confirme que ces points sont corrigés.

Vanessa GAVILAN revient sur le cas du futur poste occupé par Olivier MAILLARD et demande une réponse à sa question.

Florian SCANDELLA prend la parole pour indiquer qu’Olivier MAILLARD a le grade le plus élevé ainsi que l’ancienneté la plus élevée au Pôle des Services Techniques. C’est pour cette raison que le choix s’est porté sur lui, indépendamment du fait qu’il possède les compétences requises.

Olivier AUGRAS s’étonne de ne pas avoir vu de fiche de poste ou d’appel à candidatures avant la mise à jour de l’organigramme. Il regrette le protocole choisi.

Florian SCANDELLA expose qu’étant donné la montée en puissance des services Mobilités, PCAET, Agriculture et Eau et Assainissement, il a été décidé de structurer le pôle « Service Technique ». Il n’y a pas d’obligation de faire appel à la mobilité interne. Il ne s’agissait pas d’embaucher une personne supplémentaire, mais de faire monter en compétences un agent de la collectivité, afin d’assurer un encadrement de proximité.

Vanessa GAVILAN revient sur le temps de travail de Carole TARQUIS, qui n’est pas à temps complet (80%).

Florian SCANDELLA précise que ce choix lui appartient, c’est un droit susceptible d’être renouvelé.

Laurence TRAPIER confirme que la collectivité a des projets structurants à articuler sur lesquels les agents ont beaucoup travaillé. Le besoin d’encadrement intermédiaire entre Carole TARQUIS et les Services Techniques est nécessaire, de ce fait le poste d’Olivier MAILLARD est légitime.

Florian SCANDELLA estime que cet encadrement de proximité permettra justement d’améliorer le rendu du travail des agents et de calmer les tensions.

Fabrice FOURNIER considère qu’il faut être fier d’une collectivité qui regarde vers l’avenir, qui valorise ses agents et qui trouve des solutions en interne.

Il appelle au vote, et l’organigramme est approuvé à la majorité, vote contre d’Olivier AUGRAS et Coralie DUBOIS.

|  |  |
| --- | --- |
| **08** | **Extension du dispositif de la vidéoprotection de la déchèterie de Comps** |

Entre 2022 et 2023, la déchetterie de Comps a été équipée de quatre caméras de vidéoprotection afin de garantir la sécurité des biens et des personnes fréquentant le site.

Toutefois, compte-tenu de la mise en place des barrières de sécurité et des conditions d’accès, il est nécessaire de renforcer cette mesure en ajoutant deux caméras supplémentaires qui seront positionnées à l’entrée de la déchetterie. Elles permettront de protéger les nouvelles barrières de sécurité. En cas d’incident, les enregistrements vidéo faciliteront l’identification des auteurs de voies de fait et de faciliter les enquêtes des autorités compétentes. Les usagers se sont sentiront davantage en sécurité. La mise en place est prévue courant 2024.

Fabrice FOURNIER expose des questions FA FPT : pourquoi y a-t-il autant de caméras sur le site ? Est-ce lié à la mise en place des cartes de déchetterie ? Est-ce que les caméras sont actives ?

Il répond qu’en effet, la présence de caméras est en lien avec cette nouvelle mesure et qu’elles sont destinées à réduire les incivilités. Toutes les caméras sont actives. Les plans des caméras sont disponibles sur le serveur. L’informaticien et la chef de la Police Intercommunale sont formés sur le dispositif de visionnage et possèdent tous les codes d’accès.

La caméra dans l’atelier est programmée pour ne pas enregistrer lors de la présence des agents.

|  |  |
| --- | --- |
| **09** | **Questions diverses** |

Fabrice FOURNIER relaie une question de la CFDT : le parc automobile de la CCPG est vieillissant. Avons-nous envisagé un remplacement par des véhicules électriques ou par le biais de la location de véhicules longue durée ?

Florian SCANDELLA répond en indiquant qu’il n’est pas favorable à la location de véhicules. Il s’agit de dépenses de fonctionnement inutiles. L’effort de la collectivité doit être fait sur la maîtrise des dépenses.

En revanche, il est favorable pour les remplacer, même si les services concernés n’ont pas prévu ces dépenses au budget. Il aurait souhaité plus de renseignements sur le type de véhicules à remplacer, pour quels services et quel véhicule en priorité. Il a de sa propre initiative débloqué 30 000€ au budget cette année afin d’investir dans un véhicule de service. A charge à la collectivité d’identifier le véhicule sur lequel cette somme sera affectée.

Olivier AUGRAS demande s’il faut proposer un document chiffré plus détaillé, car plusieurs véhicules imposent des frais d’entretien élevés.

Florian SCANDELLA lui recommande de préciser quels sont les véhicules à remplacer.

# Fabrice FOURNIER enchaîne sur une question de la CFDT : nous nous interrogeons sur l’attribution de l’IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d’expertise) aux agents du Service Petite Enfance, notamment sur les montants. Est-il possible de clarifier et d’expliquer les différences de montants entre les agents et d’obtenir le barème appliqué ?

Laurence TRAPIER intervient pour préciser que la différence constatée entre les différents régimes indemnitaires résulte du fait que certains agents ont été transférés à la CCPG. Chaque collectivité a sa propre politique de rémunération. La CCPG n’a pas diminué le régime indemnitaire des agents transférés. Nous essayons d’harmoniser et de lisser les montants et cela prend du temps.

Céline BROCHE indique qu’une dizaine d’agents a vu le montant de son IFSE réévalué en 2023.

Olivier AUGRAS se demande comment l’on peut expliquer la différence des montants IFSE entre les agents nouvellement affectés.

Céline BROCHE garantit que l’on essaie d’augmenter petit à petit l’IFSE des titulaires. Cela est délicat de donner plus aux nouveaux arrivants qu’aux agents qui sont en place depuis dix ans. On augmente en priorité les agents déjà en place depuis dix ans.

Fabrice FOURNIER relaie une question de la CFDT : les agents de déchetterie utilisent leur vêtement de travail dans un endroit relativement sale. Peut-on mettre en place un système d’entretien des tenues afin d’éviter que les gardiens rentrent chez eux avec leur tenue professionnelle ?

Thierry ASTIER demande des précisions : quels types de salissures sont évoquées en considérant que les agents ne sont pas censés rentrer en contact avec les déchets ? Qu’est-ce qui justifie la demande ?

Olivier AUGRAS mentionne l’émanation de poussières liées aux gravats, la manutention qui entraîne les salissures, les déchets des usagers qui peuvent éclabousser les vêtements selon les manipulations. Il serait opportun de réfléchir à la manière d’éviter de rentrer chez soi le soir avec des vêtements souillés.

Fabrice FOURNIER reconnaît que c’est un problème extrêmement ponctuel car les agents ne touchent pas les déchets. Il n’est pas contre l’instauration d’une tenue de secours.

Laurence TRAPIER recommande aux agents de prévoir deux tenues à disposition dans leurs casiers, de manière à passer leurs tenues civiles en quittant le travail.

Fabrice FOURNIER revient sur une question de la CFDT : une partie des agents des Services Techniques a émis le souhait de travailler un vendredi sur deux, ce qui éviterait les déplacements inutiles et permettrait d’avoir des agents présents le vendredi après-midi. Actuellement, ils terminent le travail tous les vendredis à 11h alors que les crèches sont ouvertes. Cela peut créer un problème en cas de besoin. Peut-on envisager cette possibilité ?

Florian SCANDELLA répond que cette demande ne répond pas forcément à un besoin de la collectivité. Aux Services Techniques, l’astreinte prend le relais à partir de 11h le vendredi. Deux agents qui sont domiciliés relativement loin ont formulé la demande de travailler un vendredi sur deux, mais cela n‘est pas cohérent avec les besoins de la CCPG (ces agents ne sont pas habilités aux interventions électriques).

La sollicitation de ces agents ne répond pas au problème actuel des crèches. Il serait bon d’envisager une solution opérationnelle.

Fabrice FOURNIER abonde dans ce sens et propose à Olivier AUGRAS d’établir une proposition concrète de rotation des effectifs.

Il rebondit sur des questions de la CFDT et de l’UNSA au sujet de l’attribution du CIA : est-ce que cette prime sera maintenue en 2024 ? Si oui, y aura-t-il une négociation à ce sujet ? Peut-on faire un bilan sur sa mise en place et son montant ?

Il explique que 141 agents ont bénéficié du CIA en 2023. Cela représente un budget de 36 000€ de dépenses pour la CCPG. Les agents ont perçu en moyenne 245,20€ de prime brut (soit 221€ net). L’attribution du CIA a vocation à être maintenue en 2024. La revalorisation de son montant fera l’objet d’une réflexion, notamment en fonction des économies engendrées.

Effectivement, si les contraintes budgétaires nous le permettent, l’amorce d’une discussion sera envisagée à la rentrée d’automne 2024.

Fabrice FOURNIER termine en relayant des questions de la CFDT et de l’UNSA sur les RPS (prévention des risques psychosociaux) : le groupe de travail sur l’enquête RPS sera t-il mis en place en 2024 ?

Un diagnostic RPS a été effectué. Depuis, grâce au Fonds National de Prévention, des actions ont été réalisées pour les agents du Service Petite Enfance. Les actions n’ont pas encore été menées dans les autres services.

Est-ce envisageable de créer un groupe de travail dans l’attente du recrutement d’un agent de prévention, pour initier leur mise en œuvre ?

Il répond que le recrutement d’un agent de référence n’est pas au programme.

Florian SCANDELLA le rejoint, en précisant que l’on peut envisager un appel à volontaires parmi nos effectifs pour assumer les fonctions d’assistant de prévention.

La séance est levée le 1er mars à 11h10.

**Le Président**  **Le secrétaire**  **Le secrétaire adjoint**

Fabrice FOURNIER Laurence TRAPIER Olivier AUGRAS