



**PROCES VERBAL N°8
COMITE TECHNIQUE ARDECHE RHONE COIRON
MARDI 10 AVRIL 2018**

Présents :

Elus : E. CUER (Président), M. JOUVE, G. PETITJEAN.

Personnels : M. BLACHERE, V. PONSON, G. LAVERGNE, E. BOULENC, M. MOINE, L. SCALLE-HEBERT, S. CROCHET(S), Y. NODON (S).

Assistance administrative : V. MARTINEZ.

Excusés : R. JIMENEZ, D. PALIX, Y. BOYER, R. COTTA, P. CURTIUS-LANDRAUD, P. SAVATIER, J. TESTON, N. NUVOLINI.

Secrétaire de séance (collège collectivité) : M. JOUVE

Secrétaire adjoint de séance (collège personnel) : L. SCALLE-HEBERT et G. LAVERGNE.

Le Président vérifie que le quorum est atteint.

Il met le PV du CT du 13 mars 2018 au vote.

Le PV du CT du 13 mars 2018 est voté à l'unanimité des membres présents.

1. Avis sur le tableau des effectifs

E. CUER propose d'augmenter un poste d'Educateur de Jeunes Enfants cat B. de 28h à 35h. Ce poste est le poste de co-directrice sur la crèche du Teil au vu de besoin sur cette structure.

M. BLACHERE fait remarquer que ce poste de co-direction est basé dans la plus grosse structure de la communauté de communes et que par rapport à son expérience personnelle sur une codirection d'une plus petite structure, c'est déjà compliqué avec un temps plein donc forcément nécessaire sur la crèche du Teil.

L.SCALLE-HEBERT demande si l'agent est d'accord pour cette augmentation, ce à quoi il est répondu par l'affirmative.

Collège des représentants du personnel : avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants de la collectivité : avis favorable à l'unanimité

Avis favorable à l'unanimité.

2. Avis sur les modalités de remboursement des frais de missions, formations et stages

E. CUER rappelle que la discussion s'est tenue lors du dernier CT et qu'il avait été convenu de rédiger une note de service à l'attention des agents. Celle-ci a été transmise aux membres du CT.

L.SCELLE-HEBERT fait part de remarques notamment sur la rédaction des exemples (rajouter participer à) ainsi que la nécessité de préciser l'arrêté ministériel auquel il est fait référence page 2. L'ensemble des modifications et compléments demandés seront intégrés dans la note de service.

Collège des représentants du personnel : 4 avis favorable , 1 abstention.

Collège des représentants de la collectivité : avis favorable à l'unanimité

Avis favorable à la majorité.

3. Avis sur les modalités de décompte des jours de fractionnement

E. CUER rappelle ce que dit la réglementation : « des congés supplémentaires sont attribués lorsque l'agent utilise ses congés annuels en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Ces jours de congés supplémentaires, dits "jours de fractionnement" doivent obligatoirement être accordés aux fonctionnaires et agents contractuels, qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- il est attribué un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre,
- il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque l'agent a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée. »

La règle de base inscrite dans les textes est bien le calcul de droits par rapport à des jours pris au 31 décembre de l'année N.

Les usages

Ex Barrès : Application de la réglementation pour le calcul de ces jours au 31/12 de l'année N.

Ex Rhône Helvie : Evaluation à l'automne des jours de fractionnement possibles si l'agent prend ses congés d'ici la fin de l'année pour aider les agents à évaluer leurs droits éventuels.

Tolérance pour la prise en compte des jours de fractionnements des congés posés sur la première semaine de janvier N+1 les années où cela se pose.

En fin d'année 2017, la collectivité a été confrontée à ces 2 usages qui n'avaient pas été clarifiés au préalable.

Dans un souci d'équité entre tous les agents, la décision a été prise d'appliquer ce que dit la réglementation, à savoir le calcul arrêté une fois que l'ensemble des congés des agents ont été posés au 31/12/2017.

13 agents ex Rhône-Helvie ont donc été impactés sur leurs congés 2017 avec pour 11 d'entre eux la non attribution d'1 jour de fractionnement.

2 agents ex Rhône-Helvie ont demandé des précisions par rapport à l'application de cette règle sachant que pour un agent, le calcul initial était de toute façon inapplicable puisque l'agent a été placé en congé maladie en lieu et place de congés payés.

E. CUER précise que nous serons toujours dans des situations "bancales" si on ne fait pas un état des lieux précis au 31 12 de l'année. Les jours attribués pourront soit être pris en N+1 soit placés sur le CET.

L.SCELLE-HEBERT fait remarquer que ce qui s'est passé en 2017 a été un changement de règles pour certains agents sans que ceux-ci en aient été informés au préalable, ce qui les a pénalisés.

G. LAVERGNE précise que ce qui n'a pas été compris est le fait que la règle a été changée sans information aux agents, ce qui est approuvé par E. BOULENC.

E. BOULENC précise qu'il faut que les agents aient connaissance des règles de la collectivité et rappelle d'une part, la demande initiale de règlement intérieur qui aurait permis de clarifier et d'éviter ce type de problème et d'autre part la nécessité de poursuivre de mettre les notes de services en même temps que les payes.

G. LAVERGNE souligne le fait que cela a été d'autant plus mal compris par un agent qui a été obligé de revenir et de déplacer ses congés pour des nécessités de service et que finalement cela l'a pénalisé sur ce jour de fractionnement.

Les représentants du personnel demandent à ce que la règle antérieure soit appliquée aux agents ex Rhône-Helvie concernés en 2017.

E. BOULENC demande pourquoi la question des décomptes de congés n'est pas harmonisée via le logiciel des inforoutes.

E. CUER répond qu'il y avait des usages différents et des règles différentes qui ne permettaient pas un paramétrage commun.

E. CUER rappelle que si un agent revient pour des nécessités de service, il ne se verra pas pénalisé par rapport à des jours de fractionnements possibles.

Après discussion, le président et les représentants des élus acceptent de revoir la règle pour les 13 agents concernés en 2017, même si sur le principe le président n'y est pas favorable.

Cette situation est aussi le fruit du fait que les heures de récupération pour les agents ex Rhône-Helvie n'étaient pas payables avec nécessité d'être obligatoirement récupérées et ce avant le 31 12 de chaque année. Cela explique peut-être que certains agents se sont trouvés à poser des heures de récupération en fin d'année plutôt que des congés payés et donc n'ont pas pu bénéficier de jours de fractionnement. Cette question des heures supplémentaires et du paiement et/ou récupération sera un point à voir également en CT dans les mois à venir.

Cela renvoie aussi au besoin d'anticipation nécessaire et à la gestion de ces temps tout au long de l'année à l'intérieur des services.

G. LAVERGNE demande comment cela se passe pour les personnels à temps partiels, ce à quoi il lui est répondu que l'on calcule sur le nombre de jours de congés pris comme pour les personnels à temps plein.

G. LAVERGNE souligne que pour les agents ex Rhone-Helvie le décompte se fait en heures.

Il est répondu que cette manière de compter en heures avait été mise en place devant la difficulté de compréhension de certains collègues lorsque notamment ceux-ci ne travaillaient que sur une demi-journée et qu'ils posaient un jour de congé, pensant être lésés alors qu'en heures cela leur semblait plus lisible.

Pour autant la réglementation impose bien de décompter les jours de congés en jours donc ce point sera également revu pour l'année prochaine.

V. PONSON pose la question des jours où on travaille plus par rapport à d'autres jours et comment cela sera possible en termes de décompte.

E. CUER précise que pour les jours de fractionnement, dès 2018 seule la règle sera appliquée et demande l'avis des représentants au CT pour la nouvelle règle.

Une information aux agents sera faite courant d'année pour lever les éventuelles ambiguïtés par rapport à l'application de la réglementation.

Collège des représentants du personnel : avis favorable à l'unanimité

Collège des représentants de la collectivité : avis favorable à l'unanimité

Avis favorable à l'unanimité.

4. Discussion sur les jours d'absence et les cycles de travail

E. CUER souhaite revenir sur les discussions du dernier CT à propos des jours d'absence et cycle de travail. Il avait exposé sa vision et ouvert des pistes et il avait été convenu d'en parler à nouveau pour préparer les choses et avoir l'avis des représentants du personnel.

E. BOULENC fait savoir que les représentants du personnel (FA et CGT) se sont rencontrés à plusieurs reprises et sont en cours de finalisation du questionnaire qu'ils souhaitent adresser aux agents pour recueillir leur avis sur ces questions. Il précise que le travail est toujours en cours et que l'ensemble des représentants du personnel espèrent pouvoir disposer des questionnaires en retour et les avoirs analysés pour le prochain CT du mois de mai.

Du coup dans cette perspective il est aujourd'hui difficile pour les représentants du personnel de pouvoir acter une position précise.

E. CUER entend cela mais interroge tout de même les représentants du personnel pour savoir s'ils se sont renseignés sur les questions de durée du travail et des 1607 heures. En effet, selon lui il faudra bien un moment être d'accord sur une base pour pouvoir construire autour un certain nombre d'éléments à discuter avec les agents.

En postulat, il lui paraît indispensable d'être d'accord sur le caractère impératif et réglementaire de 1607 heures car il ne veut pas que cette règle soit reçue par les agents comme un souhait ou une vue de la collectivité alors que c'est une obligation. Il souhaiterait que les représentants du personnel en soient convaincus.

M. BLACHERE fait part du fait que certaines collectivités ont souhaité travailler sur cette notion de sujétion et de pénibilité à l'intérieur de leurs services afin de permettre aux agents de disposer d'un temps de travail inférieur 1607 heures. Elle fait référence à la dérogation existante dans la loi.

La question porte donc sur l'interprétation que chacun peut faire de la loi.

M. BLACHERE exprime la position de l'ensemble des représentants du personnel à savoir que les compensations ou correctifs trouvés aux anciens usages doivent de toute façon s'appliquer à l'ensemble des agents de ARC et non pas seulement aux ex Rhône-Helvie.

E. CUER se permet de faire remarquer que partir sur la base de faire moins de 1607 heures pour l'ensemble des agents et que les compensations s'appliquent également à l'ensemble des agents risquent d'être une position difficile à discuter et de fait la négociation risque d'être compliquée.

M. BLACHERE précise que l'idée est que tous les agents sortent de ces discussions avec des éléments.

E. BOULENC pose aussi la question de la façon de formuler les questions dans le document à soumettre aux agents et par là peut-être de donner des indications de réponses. Pour ce faire, il demande au président quelles sont les propositions de la collectivité.

E. CUER répond que lors du dernier CT il a ouvert beaucoup de pistes et qu'il ne fera pas de propositions complémentaires.

Il insiste sur le fait que si la base commune n'est pas solide nous ne pourrions trouver une solution satisfaisante à terme, notamment au regard des 1607 heures. Pour ce qui est de la notion de pénibilité, cela doit selon lui être travaillé différemment.

Cela n'a pas beaucoup de sens de compenser de la pénibilité par des jours de congés ou de la compensation financière. Selon lui, il vaut mieux travailler sur la diminution voire la suppression de la pénibilité et les conditions de travail des agents.

Pour ce faire, il prend des exemples comme le montant d'acquisition prévu au budget afin de permettre d'améliorer les conditions de travail en achetant du matériel pour les services techniques (une épareuse par exemple) ainsi que les investissements en camion pour le service OM.

E. BOULENC souligne que cela relève de la prévention des accidents du travail, ce à quoi répond E. CUER que oui cela relève de la sécurité réglementaire pour les agents mais bien aussi des conditions de travail.

M. BLACHERE fait remarquer que l'amélioration des conditions de travail sur l'ensemble des services prend forcément du temps et qu'elle n'est pas certaine que les agents ont bien conscience de tout cela au regard des questions posées aujourd'hui.

E. CUER dit que cela ne remplacera pas les 4 jours mais fait référence à la notion de pénibilité car cela impacte aussi les agents à venir dans la collectivité.

Il rappelle qu'il a fait des propositions lors du dernier CT sur cette question de compensation des quatre jours.

M. BLACHERE reprend la proposition, à savoir compenser financièrement deux jours pour les agents ex Rhône-Helvie et dit à titre personnel que cela n'est pas forcément la solution attendue et pense que le temps libéré est plus important et craint que les agents ne s'y retrouvent pas. Elle pense que les 2 jours monétisés sont une compensation insuffisante.

E. CUER répond que si l'agent a plus d'argent, il aura peut-être le loisir aussi de prendre des absences non rémunérées.

E. BOULENC demande que la collectivité fasse d'autres propositions afin que tout soit sur la table pour retourner vers les agents.

E. CUER rappelle qu'il a fait de nombreuses propositions lors du dernier CT et qu'il souhaite que l'on avance rapidement car le planning initialement envisagé va être difficile à tenir.

Il faut converger au plus tôt sur cette question des jours à compenser, pour tout ou partie des agents...

Ensuite il faut rapidement retourner vers les agents sur les organisations et les cycles de travail mais pour cela il faudra que les bases soient claires.

M. BLACHERE revient sur les propos du président qui lors du dernier CT évoquait qu'il existait des différences de traitement à l'intérieur de certains services et demande s'il serait possible de disposer d'un état des lieux, notamment car cela a été évoqué dans le cadre de la compensation financière pour les ex Rhône -Helvie.

E. CUER précise qu'il a connaissance de différences de traitement mais si l'on souhaite tout traiter en même temps, on risque surtout de ne pas avancer vite. Le chantier du RIFSSEP sera ouvert également en 2019.

E. BOULENC souligne que selon lui cela n'a rien à voir avec les jours d'absence et souhaiterait que l'on arrête de parler des ex Rhône-Helvie et des ex Barrès-Coiron et que les propositions faites le soient pour la totalité des agents.

E. CUER fait remarquer qu'il ne fait pas de distinguo entre les agents lors des discussions.

Il rappelle aussi que l'on revient en arrière car au départ il n'y avait aucune compensation prévue. La proposition a été faite de compenser pour poser une base de discussion et là cela devient compliqué.

Il attend les propositions des représentants du personnel car les élus ont fait des propositions et il en a exprimé certaines lors du dernier CT.

E. BOULENC et M. BLACHERE souhaitent que les choses soient décidées au plus tôt pour tous les points et pour l'ensemble des agents.

E. CUER exprime le fait que la base commune de discussion est pour lui le temps de travail effectif à 1607 heures.

E. BOULENC émet le souhait de pouvoir disposer d'autres points qui viendraient compenser la base des 1607 heures.

E. CUER précise que ce socle serait la base de discussion selon laquelle on construirait autour et on préciserait les modalités et à la fin on délibérerait pour la totalité des points et non uniquement sur les 1607 heures et souligne que nous parlons de base de discussion.

M. JOUVE précise que si à la fin on ne se met pas d'accord, il y aura échec mais qu'il faut partir sur une base commune et qu'autour de cela tout est imaginable.

E. BOULENC fait référence à des collectivités qui ont dérogé à la règle des 1607 heures et au regard de cette question, il exprime le fait qu'il doit y avoir une harmonisation des positions des représentants du personnel.

L.SCELLE-HEBERT demande quand les agents auront des retours suite aux entretiens professionnels et sur les points demandés ou abordés par l'agent lors de ces entretiens.

Il est répondu que cela est en cours et que les chefs de service sont informés des décisions prises afin qu'ils retournent vers les agents et leur expliquent les arbitrages. D'ici un mois, les agents auront eu l'information suite à leurs demandes.

V. PONSON demande où en est le recrutement du responsable des services techniques et L. SCELLE-HEBERT demande s'il est possible de faire un point sur l'ensemble des recrutements en cours.

E. CUER répond que pour le poste de responsable des services techniques, le candidat retenu a finalement décliné notre offre puisqu'il part vers une autre collectivité. La seconde personne envisagée avait elle-aussi pris d'autres engagements. Le recrutement est donc relancé et est en cours.

E. BOULENC et L. SCELLE-HEBERT font remarquer que le poste tel qu'il est proposé peut paraître compliqué car il recouvre des domaines différents et des niveaux d'intervention à la fois stratégique et opérationnel.

E. BOULENC réaffirme le fait que selon les représentants du personnel et comme cela avait évoqué lors de la discussion sur l'organigramme, le pôle déchets-environnement et le pôle technique devraient être dissociés.

L.SCELLE-HEBERT et E. BOULENC reposent la question de l'organigramme qui devait être retravaillé au premier trimestre de l'année.

E. CUER fait référence au recrutement en cours sur un poste au service RH avec une dominante formation pour ce poste. Des candidats ont été reçus et un choix a été fait mais qui n'est pas pour l'instant finalisé

(Depuis le CT, la personne choisie a accepté la proposition et elle intégrera l'équipe au 1^{er} août 2018).

Pour le poste relatif à la communication, le recrutement risque d'être relancé car la proposition initiale d'un contrat d'un an n'a peut-être pas permis d'intéresser des profils suffisamment pertinents au regard de notre demande.

V.PONSON demande quand est-ce que l'ensemble des panneaux Barrès-Coiron et Rhône-Helvie vont disparaître.

E. BOULENC demande où en est l'installation des panneaux syndicaux, ce à quoi il est répondu qu'une partie de la commande est arrivée.

V.PONSON dit que les comptes-rendus de CT n'arrivent pas dans tous les services.

E. CUER souhaiterait qu'elle s'en assure car la collectivité envoie à tous les agents disposant d'une adresse professionnelle ainsi qu'à tous les chefs de pôle et de services pour qu'ils transmettent à leurs équipes soit par voie d'affichage soit par un autre biais. De plus, il précise que cela peut être fait dans le cadre des temps d'échanges entre le chef de service et les équipes.

V. PONSON évoque le local syndical et le fait qu'il doit être réservé aux organisations syndicales. Elle déplore que des archives et des stagiaires utilisent ce local, ce à quoi il est répondu que le nécessaire sera fait.

E. BOULENC évoque la question des DASRI (déchets à risque infectieux) qui sont toujours en place en bas au niveau de l'accueil de Cruas et qui ne devraient pas être stockés à cet endroit.

E. CUER précise que la collectivité va arrêter de collecter ces DASRI et va renvoyer les personnes vers les pharmacies via un affichage après s'être assuré des obligations réglementaires.

E. CUER rappelle quels sont les autres points à revoir avec le CT : question des heures supplémentaires, tickets restaurants, mode de calcul des temps de congés (heure/ jour), garantie maintien de salaire.

E. CUER informe qu'il souhaite rencontrer la totalité des agents mais pour l'instant ne le planifie pas car il souhaite pouvoir retourner vers les agents avec du concret.

Sur la question de la garantie maintien de salaire, plusieurs situations : participation employeur différente, pas même couverture de risques, pas mêmes modalités (labellisation ou convention de participation).

E. CUER met en avant que sur ces points, il peut y avoir de réelles avancées sociales, ce à quoi souscrit E. BOULENC.

E. BOULENC demande si la collectivité a étudié des points évoqués par lui dernièrement, à savoir une augmentation du montant du ticket restaurant et / ou de la prise en charge de l'employeur, une participation à une complémentaire santé, les primes et indemnités des agents.

Pour la question des primes et indemnités, il est précisé qu'à ce jour la collectivité ne peut plus instituer de nouvelles primes au sein de la collectivité car la trésorerie ne paierait pas car les collectivités doivent mettre en œuvre le RIFSEEP (nouveau régime indemnitaire).

E. CUER répond que ces points peuvent éventuellement être inclus d'un pacte social et rappelle que la plupart de ces aspects a été évoquée par lui précédemment.

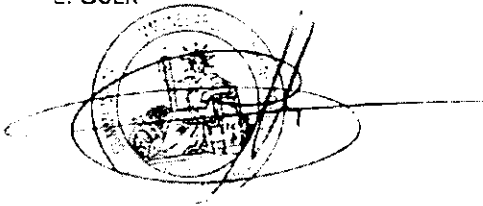
La question d'une prime de fin d'année et / ou 13^{ème} mois est posée, à savoir si cela ne pourrait pas être inclus dans le pacte social.

E. CUER répond que ce point n'est pas d'actualité et qu'il faut déjà travailler sur les autres aspects pour permettre des avancées. Il trouve dommage que des points soient évoqués au fil de l'eau et que des propositions précises ne soient pas faites par les représentants du personnel sur certains de ces points afin de pouvoir échanger. Face à cette situation, la collectivité reviendra avec des propositions.

La séance est levée à 11h.

Le Président

E. CUER

A circular stamp with a central emblem is partially obscured by a large, stylized handwritten signature in black ink.

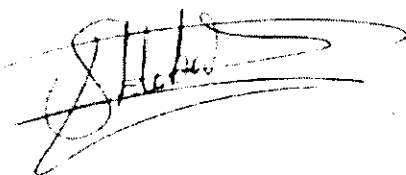
Le Secrétaire

M. JOUVE

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke at the end.

Les Secrétaires-adjoints

L. SCELLE-HEBERT

A handwritten signature in black ink, featuring a large, sweeping loop and several smaller strokes.

G. LAVERGNE

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop and several smaller strokes.