



**PROCES VERBAL N°14
COMITE TECHNIQUE ARDECHE RHONE COIRON
MARDI 16 OCTOBRE 2018**

Présents :

Elus : E. CUER (Président), G. PETITJEAN, R. COTTA (T).

Personnels : M. BLACHERE, V. PONSON, G. LAVERGNE, N. NUVOLINI, E. BOULENC, L. SCALLE-HEBERT, Y. NODON (T).

Assistance administrative : V. MARTINEZ.

Excusés : R. JIMENEZ, M. JOUVE, D. PALIX, Y. BOYER, P. DIATTA, P. SAVATIER, J. TESTON, M. MOINE, S. CROCHET.

Secrétaire de séance (collège collectivité) : R. COTTA.

Secrétaire adjoint de séance (collège personnel) : L. SCALLE-HEBERT et M. BLACHERE.

Le Président vérifie que le quorum est atteint.

Il met les PV des CT du 18 septembre et du 02 octobre au vote.

1.Approbation des procès-verbaux des CT du 18/09/2018 et 02/10/2018.

Pas de remarque particulière formulée sur les pv du 18/09 et 02/10/2018 ;

Les PV des Ct du 18/09/2018 et du 02/10/2018 sont votés à l'unanimité des membres présents.

E. CUER informe sur le changement de lieu du projet de bâtiment des services techniques qui était initialement prévu à proximité de la déchetterie de Cruas et qui serait déplacé sur un tènement existant proche du siège et appartenant à ce jour à la commune de Cruas (11000 m²) suite à des difficultés d'urbanisme.

Compléments d'informations suite au CT du 18/09/2018 sur la garantie maintien de salaire.

1 agent dont le salaire brut mensuel est de 1800€. Aujourd'hui dans la collectivité :

-S'il cotise à la **MGP via la labellisation** (base indiciaire + ri) pour une couverture de 95% salaire + invalidité, il paie une cotisation mensuelle de 34,73€ à un taux de **1,93%**. L'aide de la collectivité sera de 30€ mensuelle. Le coût net de la cotisation pour l'agent sera de 4,73€ mensuel.

-S'il cotise à la **MNT via la convention de participation** (base indiciaire + ri) pour une couverture de 95% salaire + invalidité, il paie une cotisation mensuelle de 34,56€ à un taux de **1,92%**. L'aide de la collectivité sera de 30€ mensuelle. Le coût net de la cotisation pour l'agent sera de 4,56€ mensuel.

Les premiers éléments transmis par la MNT pour des contrats futurs via la labellisation proposent des taux sur une base de couverture de 95% de 1,13%, 2,14% et 2,47%.

L.SCELLE-HEBERT demande si ces exemples ne pourraient pas être donnés aux agents lors d'une information.

Il est répondu qu'une première information est en partance vers les équipes mais qu'il sera possible d'informer les agents en prenant ces exemples.

2. Avis sur les modalités de décompte des jours de congés payés en 2019

E.CUER Précise que suite à CT précédent, il confirme que le logiciel peut gérer les congés payés en heures.

Ce point va nécessiter de pouvoir disposer des plannings types de travail de chaque agent.

Rappel que les autres jours d'absence à savoir, Jours ARTT, autorisation spéciale d'absence... seront décomptés en jours.

Proposition pour avis : Décompte pour tous les agents en heures à compter du 1^{er} janvier 2019.

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.

3. Avis sur la réorganisation du service ordures ménagères.

E. CUER explique le contexte de cette réorganisation : La prise en régie de la collecte des ordures ménagères et du tri sélectif est totale sur l'ensemble du territoire de la communauté de communes depuis le printemps 2017.

Le service de collecte est composé de :

- Un chef d'équipe qui est aussi chauffeur ripeur en renfort
- Deux chauffeurs poids lourds tri sélectif
- Six chauffeurs ripeurs
- Un ripeur (en cdd) renfort saisonnier et bennette pour le centre-ville du Teil.

Le service de collecte ordures ménagères est composé de deux types de collectes distincts :

- La collecte des bornes de tri sélectif
- La collecte des ordures ménagères

Le tri sélectif est réalisé par des poids lourds équipés de grue axillaire (CACES obligatoire).

Situation actuelle :

La collecte des ordures ménagères est organisée en tournée prédéfinie afin de faire un maillage complet du territoire. Les agents interviennent à ce jour soit sur des tournées partie nord soit sur des tournées partie sud.

Cette situation pose des questions d'équité car l'organisation de la collecte et la durée des tournées ne sont pas équivalentes sur les deux parties du territoire.

De plus, les missions de chauffeur-ripeur sont pénibles bien que différentes.

Lorsque l'agent est chauffeur il :

- Conduit des camions qui ne sont pas forcément équipés de boîte automatique
- Conduit selon un itinéraire prédéfini avec de nombreux arrêts et redémarrage pour la collecte des bacs
- Doit laver entièrement la benne du camion et effectuer le graissage des vérins (piétinement) à la fin de la tournée

Lorsque l'agent est ripeur il :

- Monte et descend du marche-pied
- Tire des bacs à bout de bras
- Est exposé aux risques liés à son intervention sur la voie publique
- Est exposé aux risques sanitaires liés aux déchets collectés
- Est exposé aux intempéries

Pour l'efficacité du service d'une part, et pour prendre en compte la pénibilité des tâches, une nouvelle organisation a été testée durant la période estivale, ce qui a conduit à une réflexion sur les aménagements du service nécessaire pour une efficacité du service de collecte.

Suite à une réunion de service le 12/06/2018 et différents échanges, il en était ressorti que l'alternance chauffeur et ripeur devait être mise en place pour la collecte des ordures ménagères et ce sur l'ensemble du territoire.

A l'issue de ces rencontres, l'application de cette rotation de chauffeur/ripeur a été mise en place durant la période estivale à titre d'essai.

Cette phase d'essai de rotation chauffeur/ripeur a montré qu'elle répondait aux besoins du service aussi bien en termes d'équité entre agent que de pénibilité du travail.

A ce jour, un seul chauffeur est formé sur les tournées des deux territoires.

C'est pour cela, qu'à l'issue des formations des chauffeurs, des doublures seront mises en place sur l'ensemble du territoire afin que tous les agents maîtrisent toutes les tournées (hormis les chauffeurs de tri sélectif qui sont remplacés par le chef d'équipe en cas d'absence).

A l'issue de cette période de doublage, le planning des agents de collecte sera mis en place en prenant en compte les paramètres suivants pour une équité totale :

- Rotation chauffeur ripeur
- Alternance sur tournée Nord et Sud

Tout ce travail ne pourra se faire qu'en parallèle des diminutions des collectes individuelles sur certaines communes.

E. CUER Informe que le développement des bacs semi enterrés va également dans le sens d'alléger la pénibilité des agents de la collecte (moins de risques liés à la circulation, moins d'exposition aux intempéries, moins de pénibilité liée au poids,...).

V. PONSON demande si la question de la maintenance a été prise en compte dans le cadre de l'acquisition des grues sur les camions pour collecter les bacs semi enterrés.

E. CUER répond que l'ensemble des coûts a été prévu et que la question aujourd'hui devant le comité technique est liée à la pénibilité du travail des agents de la collecte.

La question est posée de savoir pourquoi cette organisation n'a pas été mise en œuvre plus tôt étant donné que les recrutements ont été faits sur ces bases de fiches de poste chauffeur et ripeur.

E. CUER précise qu'au-delà des recrutements il faut aussi que les chauffeurs connaissent les tournées et l'organisation de celle-ci.

G. PETITJEAN précise que jusqu'ici l'organisation de chauffeur ou ripeur se faisait plus sur la base du volontariat.

L. SCALLE-HEBERT demande si les binômes sont toujours les mêmes ou si ceux-ci sont également changeants.

Il est répondu que dans l'organisation à venir il y aura des binômes changeants.

E. CUER rappelle aussi la difficulté pour les équipes liées à l'existence de deux syndicats de traitements différents pour le territoire.

E. BOULENC demande s'il n'était pas prévu de sortir d'un des deux syndicats, ce à quoi il est répondu que cela a un coût très important et que les élus essayent de trouver des solutions.

V. PONSON pose la question des chauffeurs-ripenes en CDD. Il est répondu que ces agents sont sur des CDD dans la limite de deux ans maximum comme nous le permet la loi sur des emplois permanents.

L'idée étant bien que si l'agent fait son travail et que le poste lui convient de passer ensuite vers la stagiaisation.

E. BOULENC demande si des agents ont été réfractaires à cette proposition.

E. CUER n'a pas eu ce genre de retour et demande si les représentants du personnel dans le cadre de leurs discussions avec les collègues en auraient eu.

Proposition pour avis :

- Instaurer de manière pérenne l'alternance du poste chauffeur-ripeur pour tous les agents concernés à compter du 1^{er} novembre 2018
- Former l'ensemble des équipes sur les tournées pour rotation sur l'ensemble du territoire courant du 1^{er} trimestre 2019.

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.

Les représentants du personnel souhaitent qu'un point soit fait sur cette nouvelle organisation à la fin du premier trimestre 2019.

4. Avis sur les chèques cadeaux et soirée de fin d'année.

E. CUER met en avant la proposition pour l'année 2018 :

-Passer par une formule de chèques cadeaux plus élargie que ceux mis en œuvre par l'union des commerçants du Teil. Des devis vont être demandés.

On reste sur la même organisation à savoir un montant de 40€ par enfant ainsi que les mêmes modalités d'attribution que l'année passée.

E. BOULENC demande si le montant va rester le même.

L.SCELLE-HEBERT souligne que les remarques sur cette question faites l'année dernière par les représentants du personnel ont été entendues pour cette année et elle ne peut que s'en réjouir, même si elle trouve que cela arrive un peu tard.

E.CUER précise que le montant reste le même car le cout de la soirée va lui sensiblement augmenter du fait que l'on élargit aux conjoints et aux enfants.

-Choix du vendredi 07 décembre à compter de 19h. lieu encore à déterminer (*Salle des fêtes de Rochemaure*)

Invitation agent + conjoint +enfants. Idem pour élus communautaires.

La communauté de communes prend à sa charge : apéritif dinatoire + groupe musical ambiance.

E. CUER met en avant que si les représentants du personnel et les agents souhaitent se mobiliser sur ce temps pour imaginer d'autres animations ou actions à destination des enfants, cela est tout à fait envisageable.

A cette occasion, remise des médailles du travail + cadeau départ retraite d'un agent.

E. CUER propose éventuellement de présenter les nouveaux agents de la collectivité et rappeler les départs.

M. BLACHERE fait part de l'étonnement des représentants du personnel au regard du nombre de départs de la collectivité. Ils se questionnent sur le fait de savoir si les agents sont si bien que ça dans notre collectivité.

E. CUER souligne que cela fait partie de la vie des collectivités comme celle des entreprises. Pour autant il est tout à fait conscient que pour un certain nombre d'agents, la fusion a entraîné l'augmentation du plan de charge de manière sensible. De plus, cela peut aussi correspondre à des évolutions de carrière souhaitées par les agents.

R. COTTA fait remarquer que les départs sont compensés par des arrivées ce qui est plutôt rassurant et que la collectivité est toujours attractive.

Proposition pour avis :

-Mettre en œuvre des chèques cadeaux sur des formules plus élargies en terme de choix pour les agents (cadhoc ou autre...)

-Mêmes montants et modalités qu'en 2017.

-Soirée de fin d'année : proposer aux agents et leurs conjoints plus enfants et élus du cc selon les mêmes modalités. Vendredi soir.

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.

5. Avis sur la mise en œuvre d'astreintes au 1^{er} janvier 2019.

E.CUER rappelle les éléments de contexte par rapport à ces astreintes.

La CCARC gère de plus en plus de compétences et dispose aujourd'hui de 29 bâtiments ainsi qu'un linéaire de + de 22 km de voies vertes en responsabilité.

Un certain nombre de bâtiments de la collectivité sont placés sous alarme et d'autres non ; certains reliés à une centrale de sécurité et d'autre non.

Certains bâtiments disposent de matériels onéreux ou de denrées périssables qui nécessitent d'être préservés au mieux.

Des services essentiels à la population nécessitent d'être regardés au plus près pour assurer la continuité du service public tout en ayant à l'esprit les contraintes qu'impliquent la mise en place d'astreintes pour certaines équipes (nb d'agents réduits...) et bien mesurer l'impact pour les agents.

ELEMENTS DE CADRAGE – DEFINITIONS

L'astreinte :

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Seule la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Astreinte d'exploitation : Cette astreinte concerne la situation des agents tenus, pour des raisons de nécessités de service, de demeurer à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre d'activités particulières.

Astreinte de sécurité : Cette astreinte concerne les agents amenés à intervenir lorsque des exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise).

Astreinte de décision : Cette astreinte concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires.