

COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Jeudi 14 mars 2024 à 14 heures 30

Présents :

Les Représentants des élus : Anne Gérin, Nadine Benvenuto, Christine Carrara,

excusés : Olivier Goy, Charly Pêtre

Les Représentants du personnel : Valérie Bonnaffous – Christine Galle – Mourad Bouhout – Benjamin Delor (suppléant de Jocelyne Coste)

Le Secrétaire de séance : Anne Gérin

Le Secrétaire adjoint de séance : Valérie Bonnaffous

Secrétariat administratif : Emilie Bedouin
Alexandra Bonifaci

- Validation du compte-rendu de la séance du 11 décembre 2023
- Validation du compte-rendu de la séance du 30 janvier 2024
Les comptes-rendus ne sont pas encore signés car les représentants du personnel ne comprennent pas que l'on revienne sur des remarques qui ont été faites par le groupe dans leur rédaction. Madame Gérin propose de mettre entre guillemet leurs propositions.
- Désignation du secrétaire de séance (représentant de l'autorité territoriale) et désignation du secrétaire adjoint de séance (représentant du personnel)
Mesdames Anne Gérin et Valérie Bonnaffous

1. Réorganisation du CCAS

Annexe 1

Madame Gérin présente la réorganisation :

- Suppression du poste de chargé d'insertion sociale avec la responsabilité de l'agent chargé du logement et du PLIE. Il est proposé de dédier en intégralité ce poste à l'accompagnement du public sur des missions d'assistant social.
- Suppression du poste 50 % Accueil + 50 % logement pour créer 1 temps complet d'Agent d'accueil/Administratif/assistanat de direction en catégorie C coté en C4 et 1 temps complet de gestionnaire du guichet Logement en catégorie B coté en B5. Ces postes seront sous la responsabilité directe du directeur du CCAS

Il est rappelé que cette démarche a été initiée avant l'absence du directeur du CCAS au vu des difficultés rencontrées au CCAS. En parallèle de l'organisation, un accompagnement de l'équipe est effectué par le Centre de gestion.

Avec le départ de l'agent en charge du PLIE, des réflexions ont été initiées pour que le poste soit supprimé à Voreppe et soit créé au Pays Voironnais avec des permanences à Voreppe.

Remarques :

Les représentants du personnel s'interrogent sur le poste « accueil / assistantat » coté C4 alors que les assistantes des autres pôles sont sur du B4.

Madame Bedouin indique que le poste se compose à 50 % pour l'accueil du public donc en C5, et à 50 % avec un temps de secrétariat classique en C5 pour environ 25 %, et un temps d'assistantat de direction pour environ 25 % en B4. De ce fait, nous essayons de trouver des équilibres en proposant un positionnement en C4. Le positionnement pourra toujours être réexaminé si le poste évolue.

Les représentants du personnel s'interrogent ensuite sur l'attribution de la NBI pour ce poste. Il est répondu qu'aujourd'hui les fonctions d'accueil ne représentent pas plus de 50 % d'un temps de travail mais qu'à terme, le souhait des élus est d'augmenter le temps d'ouverture au public. Le poste pourrait ainsi être éligible à la NBI.

Monsieur Thévenon ajoute que cette organisation permet d'augmenter le temps de travail dédié au logement, en lien avec l'augmentation du parc à gérer, et le poste d'assistant social, dont le nombre de dossiers gérés sur Voreppe est important, grâce à la suppression de la partie management de ce poste.

Madame Bedouin ajoute que, dans le contenu des missions, il est prévu que chacun soit autonome dans sa représentation : l'agent se rendra aux instances qui le concerne.

Les représentants du personnel souhaitent faire un parallèle avec le poste de Charminelle qui d'après eux s'apparente plus dans ses missions à un poste d'assistantat que de secrétariat et devraient selon eux, être positionné en catégorie B. Ils souhaitent savoir ce qu'il en est de ce poste.

Madame Bedouin indique en avoir discuté avec le directeur du CCAS au moment des positionnements de l'ensemble des postes lors de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. Il avait été acté que le poste était en catégorie C. Toutefois, la continuité de direction était reconnue par le positionnement en niveau assistantat de direction avec le niveau 4 de notre ancien régime indemnitaire. Un point sera fait sur les missions décrites dans l'offre d'emploi mais parfois une formulation peut laisser un doute sur l'activité réelle. Madame Bedouin indique qu'elle était absente lorsque le poste a été diffusé et qu'elle n'a pas relu l'annonce comme elle le fait habituellement. Il arrive régulièrement que les offres fassent l'objet de modification de formulation justement pour veiller à la cohérence missions/ responsabilités / positionnement du poste.

Concernant les difficultés du CCAS évoquées en présentation de la nouvelle organisation, les représentants du personnel indiquent être satisfaits des actions mises en place mais ajoutent qu'il leur semble important de travailler avec les instances syndicales sur ces sujets. Ils demandent si l'assistant de prévention du secteur a été informé et s'il sera présent lors du rendu au service.

Madame Bedouin indique que les difficultés étaient au départ très personnelles, l'assistant de prévention n'a donc pas été informé de la situation. Elle ajoute que le CDG sera questionné sur la possibilité de sa présence à la séance de restitution, mais elle indique que dans tous les échanges qu'elle a pu avoir, l'intervenant n'a jamais évoqué cela. Il s'agit également d'un moment particulier et que les agents peuvent se sentir mal à l'aise de cette présence. Monsieur Thévenon propose qu'une restitution soit effectuée ultérieurement s'il ne peut pas être présent le jour même.

Les représentants du personnel indiquent qu'ils découvrent les situations directement par les agents et qu'ils souhaiteraient une meilleure communication sur ces situations.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

2. Modification du tableau des effectifs (délibération)

Pôle Culture et animation de la vie locale – Service vie associative et animation

Suite à une mobilité interne, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du cadre d'emploi des adjoints administratifs ou des adjoints d'animation à temps complet (réfèrent animation et réception)
- la suppression d'un poste titulaire du grade d'adjoint administratif à temps complet

Pôle Direction générale – Service accueil et affaires générales

Dans le cadre d'un recrutement, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du grade d'adjoint technique principal 1ère classe à temps complet (Agent d'état civil et des affaires générales)

Pôle Direction générale – Direction générale

Dans le cadre d'un besoin de service, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du cadre d'emploi des attachés à temps non complet 50% (Réfèrent des comités de quartiers). Le poste est positionné sur le niveau A5 en termes de RIFSEEP

Pôle Direction générale – Service police municipale

Dans le cadre des dernières mutations, il est proposé :

- la création de 2 postes titulaires du cadre d'emploi d'agent de police municipale à temps complet
- la suppression d'un poste titulaire du grade de gardien brigadier à temps complet
- la suppression d'un poste titulaire du grade de brigadier chef principal à temps complet

CCAS

Dans le cadre des besoins de service, il est proposé :

- la création d'un poste titulaire du cadre d'emploi des adjoints administratifs à temps complet (agent d'accueil/assistanat de direction).
- la création d'un poste titulaire du cadre d'emploi des rédacteurs à temps complet (gestionnaire logement)

Remarques :

Les représentants du personnel demandent pourquoi l'offre d'emploi de référent animation et réception est restée plus longtemps sur le site emploi-territorial que sur l'intranet de la Ville.

Madame Bedouin indique que l'annonce a été diffusée 15 jours sur l'intranet car si le choix de recrutement se fait en interne, se poserait le problème des chaises musicales car il faudrait se laisser le temps de remplacer l'agent recruté. Elle rappelle que la loi impose un mois de diffusion de l'offre d'emploi en plus du délai de mutation, les délais sont donc très longs pour recruter.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

3. Augmentation des participations employeur à la Garantie maintien de salaire et à la mutuelle (délibérations)

Dans le cadre du CST du 30 janvier 2024, une restitution a été faite concernant la mise en œuvre des participations employeur en matière de protection sociale , à savoir mutuelle santé et garantie maintien de salaire.

Un questionnaire a été mis à disposition des agents. Les retours ne sont pas très nombreux, 28 agents au total. Plusieurs agents ont une mutuelle non labellisée et ne veulent pas changer. Et plusieurs dépendent de la mutuelle de leur conjoint et ne sont donc pas éligibles.

Concernant la garantie maintien de salaire, plusieurs agents ont une garantie non labellisée. D'autres n'en veulent pas car n'en voient pas l'intérêt ou trouvent cela trop compliqué. Deux seulement disent qu'ils n'en ont pas car la prestation est trop chère.

Au regard de ces constats, la collectivité a décidé de revaloriser les participations de la manière suivante :

- Garantie maintien de salaire : + 10€ soit un montant porté à 25€.
- Mutuelle : + 5€ soit un montant porté à 20€ pour un agent seul bénéficiaire du contrat et à 25€ pour un agent avec ayant(s)-droit(s).

Toutes les autres dispositions de mise en œuvre restent inchangées.

Les revalorisations seront proposées au Conseil municipal du 21 mars avec mise en œuvre à partir du 1^{er} avril 2024.

Remarques :

Les représentants du personnel souhaitent qu'un rappel soit fait auprès des agents concernant les contrats labellisés.

Madame Gérin indique qu'une note sera rédigée à l'appui de la délibération qui insistera sur le fait que le contrat doit être labellisé et non pas l'organisme choisi.

Madame Bedouin indique qu'un point supplémentaire est proposé en point divers mais en lien avec le sujet en cours. Afin d'avoir des informations sur les tarifs et garanties proposées par le contrat groupe du CDG38 (point évoqué lors du précédent CST), la collectivité doit délibérer pour mandater le Centre de gestion pour conclure une convention de participation dans le domaine de la prévoyance. A l'issue de cette consultation, les collectivités sont toujours libres de signer ou non la convention de participation qui leur sera proposée. Cette démarche a finalement un double intérêt car les décrets concernant la prévoyance vont probablement faire évoluer les obligations de l'employeur dans les années à venir. Il est possible que la collectivité doive proposer exclusivement un contrat cadre et non plus de laisser les agents libres de leur choix de prestataire avec un contrat labellisé. Il serait alors possible d'intégrer le contrat groupe du CDG38 en cours.

Les représentants du personnel sont favorables au projet de démarche d'adhésion de la collectivité au contrat groupe du CDG.

Madame Bedouin indique avoir contacté un prestataire afin d'organiser les réunions évoquées lors du précédent CST pour présenter la prestation garantie maintien de salaire et être en attente de propositions de leur part.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

4. Prime « renfort temporaire » (« intérim et remplacement »)

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) en janvier 2023, la collectivité a choisi de créer une nouvelle composante dans le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), correspondant à notre ancienne « prime qualité ».

Pour rappel, la « prime qualité » était à l'origine uniquement liée à la manière de servir sur le poste de travail.

En 2017, une nouvelle composante a été créée, la prime exceptionnelle. Cette dernière peut être attribuée à un agent, ayant une appréciation satisfaisant, au regard du caractère exceptionnelle de l'année écoulée : mise en œuvre d'un projet d'ampleur importante, gestion adaptée face à des situations inhabituelles et/ ou complexes, initiative/ proposition d'adaptation des pratiques, des procédures, travail dans un contexte difficile (surcroît d'activité, apparition, organisation et prise en charge d'activités nouvelles pour la 1ère fois, prise en charge des missions en cas d'absentéisme de collègues) L'évaluateur doit motiver sa proposition dans le respect des critères ci-dessus. Les agents proposés sont recensés par les Ressources humaines et les situations sont examinées pour décision par une commission réunissant : les directeurs de pôle, le directeur général des services, le Maire, l'élus adjoint aux ressources humaines et les élus adjoints référents des pôles.

A l'occasion du travail sur le RIFSEEP en 2022, la collectivité a souhaité mettre en place une nouvelle composante appelée prime de « renfort temporaire » au bénéfice des agents ayant assuré soit le remplacement d'un collègue absent, soit la prise en charge de missions dans le cadre d'un poste vacant (entre le départ d'un collègue et l'arrivée du nouveau recruté).

Pourront bénéficier de cette prime les agents éligibles au CIA, c'est-à-dire les fonctionnaires, les contractuels sur emploi permanent, les contrats de projet, les contractuels assurant un renfort ou un remplacement depuis au moins 1 an (éligibilité au RIFSEEP à partir du 7ème mois de

présence).

Cette nouvelle composante de la prime a pour vocation de reconnaître l'investissement personnel de l'agent au sein de son service, son sens du service public, sa contribution au collectif de travail.

La collectivité propose de l'attribuer sur 3 critères :

- les sollicitations (ponctuelles, fréquentes, quotidiennes)
- la nature des missions exercées
- l'impact sur le poste de l'agent

A cela s'ajoute la notion de durée, avec un minimum d'un mois consécutif.

La prime ne s'appliquera pas en cas de remplacement et de rémunération d'heures en plus du temps de travail initial de l'agent.

La prime sera ouverte aux agents quelle que soit l'appréciation de leur évaluation.

La prime ne variera pas en fonction du niveau de responsabilité de l'agent absent ou du poste vacant mais en fonction du travail fourni par l'agent et des contraintes auxquels il aura été soumis. Le montant maximum possible sera de 580 € pour une situation, sachant qu'il sera possible qu'un agent contribue à la gestion d'une absence ou d'un poste vacant sans que cela ne déclenche de prime (exemple : si les sollicitations sont rares, sur des missions connues de l'agent et avec un impact très faible sur le poste occupé par l'agent).

Les situations seront identifiées et proposées par les directeurs de pôle (avec l'aide de la ligne hiérarchique concernée) au regard de la période semestrielle de référence. La collectivité mettra en place une commission identique à celle de la prime exceptionnelle qui se réunira 2 fois par an pour permettre un versement en avril puis en octobre/novembre.

Il est précisé que les motifs ouvrant droit à la prime exceptionnelle évoluent. Il ne sera plus possible de l'attribuer en raison de remplacement ou d'intérim lorsque l'agent sera éligible à la prime de renfort temporaire.

Ainsi, le CIA sera composé de 3 primes. Un agent remplissant les conditions pourra cumuler la prime exceptionnelle et la prime de renfort temporaire.

Remarques :

La prime fera finalement bien l'objet d'une délibération alors qu'il semblait possible de ne pas le faire.

Les modalités de mises en œuvre de la prime sont exposées ainsi que les 3 critères et leurs sous-critères.

L'exemple est donné concernant le critère « nature des missions exercées » :

- les mêmes que d'habitude mais plus importantes
- des missions connues mais jamais réalisées (exemple travail administratif mais sur un autre sujet)
- des missions totalement différentes du poste occupé sur un autre métier (agent administratif qui intervient en restauration scolaire)

Les niveaux d'impact sur le poste sont également expliqués. Les représentants du personnel pensent que le niveau « sans impact sur le poste » n'existe pas. Monsieur Thévenon indique que cela est possible si les missions du service en question sont aménagées, voire que le service fonctionne en mode « dégradé ». Madame Bedouin ajoute qu'une pondération est appliquée également sur la durée. Les 6 premiers mois sont plus valorisés car au-delà, la compétence est acquise.

Il est précisé qu'il n'est pas possible de cumuler le paiement d'heures supplémentaires ou complémentaires pour assurer le remplacement d'agent indisponible avec cette prime. Un agent ayant fait des heures complémentaires ou supplémentaires sans lien avec un remplacement pourrait être éligible à la prime de renfort temporaire.

Madame Bedouin ajoute que le souhait était de ne pas créer un outil complexe mais d'essayer d'être binaire et simple. De plus, l'idée est de créer un mémo avec toutes les situations et de l'agréments avec les nouvelles situations au fur et à mesure. Il est possible que l'outil soit amené à évoluer dans le temps.

Les représentants du personnel font remarquer que la prime intervient au bout d'un mois d'absence alors que la retenue sur le RIFSEEP se déclenche à compter du 16ème jour. Ils ajoutent également qu'une absence en pointillés (mais de moins d'un mois consécutif) peut désorganiser un service.

Il est répondu que certains cas pourront être étudiés dans le cadre de la prime exceptionnelle. Il faut cependant que l'impact soit fort pour mobiliser la prime exceptionnelle. Il est rappelé que ces situations doivent être discutées en amont pour vérifier les critères d'attribution.

Il est demandé le détail des 580€. Il est rappelé que ce montant est un montant maximum annuel. Madame Bedouin ajoute que ce montant pourra également évoluer, tout comme le montant de la prime exceptionnelle a évolué (début à 40€, elle est de 100€ à ce jour). Monsieur Thévenon ajoute que le ressenti des agents sera sûrement compliqué et que la mise en œuvre ne sera pas simple (ex de l'impact de la charge mentale, intellectuelle qui sera difficile à coter mais qui est important contrairement à des charges « physiques »). Madame Bedouin ajoute que ce travail doit être effectué au plus proche des situations.

Quelques précisions sont données sur cette prime :

- Tous les agents impactés bénéficieront de cette prime (cadres inclus)
- Un même agent peut déclencher plusieurs « enveloppes » lorsque plusieurs situations sont recensées
- Evalueur : la ligne hiérarchique puis une remontée des situations par le directeur de pôle. L'agent sera ensuite informé par son responsable qu'il peut prétendre à la prime sans qu'un montant ne soit évoqué
- Etude des situations 2 fois par an. A titre d'exemple : début 2025 seront examinés les 6 derniers mois de 2024. Le premier versement de mise en œuvre de la prime interviendra après la paie d'avril 2024 et concernera l'ensemble de l'année 2023. Les remontées d'absence ont été données pour étudier les situations.

- A terme, la fiche situation pourra être donnée au fil de l'eau.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

5. Prime « PEPA » (délibération)

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire sont les agents publics (fonctionnaires titulaires et stagiaires, agents contractuels de droit public).

Les collectivités territoriales sont autorisées à mettre en place cette prime.

Les agents, pour percevoir cette prime, doivent :

- avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale ou un établissement public ou un groupement d'intérêt public avant le 1er janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou un établissement public ou un groupement d'intérêt public au 30 juin 2023 ;
- avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, de laquelle viennent en déduction la GIPA et les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du décret n°2019-133 dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts (heures supplémentaires, remboursement frais transport domicile-travail).

Sont expressément exclus du bénéfice de cette prime :

- les agents contractuels de droit privé,
- les vacataires,
- les apprentis,
- les stagiaires gratifiés,
- les personnels éligibles à la prime de « partage de la valeur » prévue au I de l'article 1er de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Les montants

Considérant que les montants de la prime tels que fixés par le décret sont des montants plafonds, les montants applicables seront les suivants :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat fixé par le décret	Montant fixé par la collectivité ou l'établissement ou le groupement
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €	400 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €	350 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €	300 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €	250 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €	200 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €	175 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €	150 €

La rémunération brute perçue pendant la période de référence sera déterminée dans les conditions prévues aux articles 3 et 6 du décret n° 2023-1106 du 31 octobre 2023.

Les montants susmentionnés feront l'objet d'une proratisation en cas d'exercice des fonctions à temps non complet ou à temps partiel ainsi qu'en cas de durée d'emploi incomplète sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les modalités de versement

La prime est versée par la collectivité territoriale qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée pour correspondre à une année pleine.

Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, corrigée pour correspondre à une année pleine.

La prime de pouvoir d'achat fera l'objet d'un versement en une seule fraction avant le 30 juin 2024.

L'attribution de la prime de pouvoir d'achat sera déterminée par l'autorité territoriale, pour chaque agent éligible, par voie d'arrêté individuel.

La prime de pouvoir d'achat est cumulable avec toutes les primes et indemnités perçues par l'agent, sauf la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la

fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Remarques :

Les représentants du personnel demandent quelle est l'enveloppe globale ainsi que les détails par strates (nombre d'agents et montants). L'enveloppe globale est de 50 000€ pour la Ville. Le détail par strate a été transmis par mail après la séance.

Ils ajoutent que cette prime est une bonne chose mais auraient vu d'un bon œil qu'un effort soit fait envers les agents qui subissent plus l'inflation que les autres, notamment les agents de catégories C.

Mesdames Gérin et Bedouin expliquent que plusieurs scénarios ont été évoqués mais que la décision a été prise d'attribuer 50 % des plafonds pour toutes les strates. Madame Bedouin précise que les agents de catégorie C ne font pas uniquement partie des strates les plus basses. Un agent C en fin de carrière se trouve plus haut qu'un agent B en début de carrière. Idem pour les agents B et A.

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

6. Divers

- Protection sociale complémentaire – Prévoyance – Mandat au CDG38 (délibération)

Voté avec le point 3.

Question des représentants du personnel :

- Souhaitent savoir où en est le recrutement du directeur du pôle RM.

Monsieur Thévenon répond que la réflexion est toujours en cours, que le périmètre du poste peut évoluer. L'importance dans un premier temps est le recrutement du responsable Finances.

- Réflexion calcul PFA : Il est expliqué que la démarche est en cours.
- Note sur les RTT : Il est rappelé qu'une note concernant les RTT et notamment les absences de plus de 5 jours glissants devait être rédigée. Monsieur Thévenon indique qu'il a eu la note
- Recrutement des secrétaires pour les élections européennes : la réflexion est en cours concernant la rémunération.

Secrétaire



Anne Gérin
Adjointe en charge de l'Urbanisme
et de la qualité de la ville

Secrétaire adjoint

Valérie Bonnaffous
Représentant du personnel