

**COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

**Jeudi 17 octobre 2024 à 15 heures 50**

**Présents :**

Les Représentants des élus :	Anne Gérin, Nadine Benvenuto, Christine Carrara Anne Platel (excusée), Olivier Goy (excusé)
Les Représentants du personnel :	Valérie Bonnaffous – Jocelyne Coste – Christine Galle – Sylvain Charrier – Benjamin Delor Mourad Bouhout (excusé)
Le Secrétaire de séance :	Christine Galle
Le Secrétaire adjoint de séance :	Christine Carrara
Secrétariat administratif :	Alain Thévenon Emilie Bedouin Alexandra Bonifaci

**Ordre du jour :**

**1. Validation du compte-rendu de la séance du 24 mai 2024**

Les représentants du personnel reviennent sur la problématique de transmission des compte-rendus. Ils se sont plongés dans le règlement intérieur et rappellent que le procès-verbal doit être transmis à la suite de la séance au secrétaire, doit être signé et transmis aux autres membres dans les 15 jours. Ils demandent que les délais soient au plus proche du règlement.

Madame Gérin prend acte de la demande et indique qu'il ne sera cependant pas possible de tenir les 15 jours pour le compte-rendu de cette séance compte tenu des vacances arrivant.

Il est également demandé d'ajouter les dates sur les convocations et les comptes-rendus.

Points communs avec la F3SCT : Voir compte-rendu F3SCT

**6. Point d'information sur la démarche RPS**

Madame Bedouin explique que les contacts ont été pris avec des prestataires mais que compte tenu des impératifs du service Ressources humaines en lien avec les services, l'échéance annoncée n'a pas pu être respectée. Une première analyse des propositions a été faite et une relance avec adaptation des propositions a été demandée courant août. Les nouvelles propositions viennent d'être reçues. L'idée était de procéder en 3 étapes : une quantitative sous le format de questionnaire qui serait mis à disposition de l'ensemble des agents, et une qualitative avec échange en présentiel sur la base de groupe de travail. Sur la base des retours, nous souhaitons que le prestataire nous accompagne sur l'élaboration d'un plan d'action, soit la 3ème étape du process. La collectivité souhaite associer 2 représentants du personnel à l'audition de 3 prestataires pour le choix de ce dernier. Lors de ces auditions prévues le 22 octobre 2024, il y aura un temps de présentation du prestataire

puis des questions/réponses.

Les représentants présents pourront poser des questions.

Les représentants du personnel se félicitent que le point puisse avancer. Ils ajoutent qu'il y a une forte attente de leur part et de la part des agents de travailler sur ce sujet.

Ils font part d'une publication de l'INRS sur les RPS. L'institut propose une méthodologie pour inclure les RPS dans le Document unique. Cette problématique est déjà dans le Document Unique de Voreppe mais de manière succincte et doit être suivie de fait.

Madame Bedouin indique que les propositions ne sont pas forcément les mêmes d'un prestataire à l'autre mais l'un d'eux proposait de mettre notre Document Unique à jour. Le prestataire pourra communiquer sur la démarche.

## **7. Information sur la formation Intra « Gestion du stress »**

Madame Bedouin explique que cela fait plusieurs années que la collectivité souhaite mettre en place une formation transversale pour l'ensemble des agents sur la gestion du stress. En effet, l'environnement professionnel est en constant changement ces dernières années, tant sur le plan juridique, humain et que matériel. Les agents sont confrontés de plus en plus souvent à des situations nécessitant adaptation et réactivité. Ainsi, nous souhaitons leur apporter des méthodes et bonnes pratiques pour affronter ces situations le mieux possible sur le plan émotionnel et avoir quelques réflexes génériques en matière d'organisation, quel que soit le poste occupé. Concernant les encadrants, la collectivité a le souhait également de leur permettre d'apprendre à ne pas être à l'origine de situation de stress pour leurs équipes (bonnes pratiques managériales, prévention) et de savoir détecter le stress au sein de leurs équipes.

Des formations sur cette thématique sont accessibles en individuel sur le catalogue du CNFPT. Ce type de stage est difficile à obtenir car très demandé. L'organiser en intra permet donc d'en faciliter l'accès pour nos agents.

Ce projet s'est travaillé en collaboration avec le CNFPT. Le projet a pu aboutir sur l'année 2024. Le CNFPT a pu nous conseiller sur le type de formation à mettre en œuvre et a débouché comme suit :

- un stage de sensibilisation auprès des agents non encadrants quel que soit le métier (technique, administratif, social...) : 1 jour. Objectif : obtenir des clés pour réagir face à une situation stressante
- un stage pour les encadrants : 2 jours + 1. Objectif : comprendre le stress, gérer son stress et adopter les bonnes pratiques managériales pour prévenir le stress de son équipe.

Le CNFPT a accordé 3 groupes pour les agents et 1 groupe pour les encadrants. Le CNFPT conseille d'analyser les retours des agents à l'issue des formations pour voir les éventuelles suites qui pourraient être données : nouveau(x) stage(s) en intra (si nombre de participants suffisant) ou orientation sur des besoins individuels sur le catalogue CNFPT. Pour précision, les besoins pouvant découler d'une sensibilisation à la gestion du stress sont divers : l'organisation du travail, la gestion des émotions, la communication dans les relations professionnelles, la gestion des situations conflictuelles... De ce fait, il n'est pas certain de pouvoir monter une nouvelle action de formation en intra.

Les représentants du personnel informent l'assemblée que cette différence de nombre de jours est mal vécue par les agents.

Madame Bedouin explique qu'elle avait alerté le CNFPT à ce sujet et que l'écart du nombre de

jours a été préconisé par le CNFPT : le contenu est plus important (stress des encadrants – détecter et accompagner son équipe sur leur stress). La formation à destination des agents devait rester sur une base relativement large afin qu'elle soit accessible à tous quel que soit le métier exercé. Les programmes de formation seront mis à disposition pour être transparent sur le contenu.

A l'issue de ces sessions, des journées en « union » avec d'autres collectivités pourront être proposées à nouveau mais sur l'année 2025.

Madame Polisano demande si des agents ont été mis sur liste d'attente ; c'est le cas de 2 agents. Il sera possible de refaire un recensement et redemander des groupes sur 2026. Elle ajoute que le CNFPT a été très présent sur l'accompagnement du contenu.

Les représentants du personnel ajoutent que l'analyse des Risques Psycho-sociaux va peut-être faire émerger des besoins futurs. Ils ajoutent que bénéficier de cette formation en intra est un atout.

#### **4. Modification de l'organigramme des postes**

Madame Bedouin rappelle que l'organigramme des postes fait état poste par poste de leur positionnement (A, B ou C) dans l'organigramme général. Les modifications suivantes sont proposées :

##### **Pôle Education Périscolaire et Jeunesse**

Il est proposé de positionner le poste de Coordinateur enfance-jeunesse en catégorie A4 à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

##### **Pôle Aménagement durable du territoire – Service espace public**

Le projet de mandat s'oriente vers de nombreux projets qui impactent le service espace Public, qui nous oblige aujourd'hui à réajuster l'organisation (et les missions) du service afin de mobiliser au mieux les moyens RH et de répondre à une double nécessité :

- Maintenir une gestion rationnelle et optimisée du patrimoine communal
- Assurer les investissements du projet de mandat (Pugnot, PPI Voirie et ouvrages d'arts, ville prudente, ...)

C'est dans ce contexte qu'il est proposé de revoir le profil de poste de gestionnaire du Domaine Public, actuellement classifié en catégorie C5, en un poste de catégorie B5 avec un profil de technicien, afin de disposer d'un agent en capacité de remplir les missions de gestionnaire du Domaine Public (mise en place et suivi du règlement de voirie...), mais aussi d'assurer de la conduite d'opération des projets d'investissement de la Commune. Cette évolution, nécessaire, permettra d'augmenter la capacité à faire du service au vu des évolutions sus mentionnées et de mener à bien les opérations programmées à ce jour.

## **Pôle Ressources et moyens – Service Commande publique**

Dans le cadre des projets de la collectivité, le nombre et la complexité des futurs marchés nécessitent la présence d'un second agent en charge de l'écriture et de la passation des marchés publics d'où la proposition de création d'un poste B4 (spécificité) en contrat de projet pour 3 ans. Le poste d'agent administratif du service pourrait être « gelé » dans l'attente de la fin du contrat de projet et d'ajuster définitivement ou non l'organisation du service.

## **Pôle Ressources et moyens – Service Finances**

Du fait de la technicité requise, les postes d'agent de gestion comptable (C) et de gestionnaire finances (B), seront respectivement positionnés en C4 et en B4.

### **Remarques :**

Concernant le poste du Pôle ADTU – Service espace public, une discussion s'est tenue sur le fait que le poste n'est pas conducteur de travaux (B4) mais de « petits travaux » (B5). A ce titre, l'intitulé du poste doit être revu afin de mettre en évidence la nuance.

Les représentants du personnel font part à l'assemblée qu'ils ont du mal à comprendre la notion de Technicien sans technicité donc de B5 au lieu du B4.

Monsieur Thévenon évoque le souhait de faire la différence entre un conducteur de travaux, qui a des responsabilités plus importantes en lien avec les chantiers, et le poste proposé.

### **Commande publique**

Madame Bedouin précise les raisons de la création du Contrat de projet au sein du service Commande publique. Elle indique qu'il y a un besoin de deux personnes pour la rédaction des marchés sur une période de 3 ans au vu des projets validés par les élus. De ce fait, le poste de catégorie C serait gelé dans l'attente de la mise en œuvre des projets. Ce contrat de 3 ans laisse la possibilité de voir la nécessité de poursuivre sur un poste permanent ou non.

Madame Gérin insiste sur les enjeux de la commande publique et notamment sur la notion de politique d'achat (sourcing, rencontre des fournisseurs...) qui est de plus en plus prégnante.

Il est par ailleurs confirmé que le poste est positionné sur un IFSE en B4.

Les représentants du personnel constatent qu'il y a 3 contrats de ce type et ne souhaitent pas créer de la précarité mais conserver le statut.

Madame Bedouin indique que la visibilité sur la charge de travail du service n'est pas suffisamment claire à moyen terme avec l'échéance du mandat actuel et le démarrage d'un nouveau. Ce choix est donc lié à ce contexte et non à une volonté de précariser.

### **Service finances :**

Les représentants du personnel font part de leur étonnement concernant le poste de catégorie B et indiquent qu'ils pensaient que ce poste était déjà classé en B4. Ils souhaitent que les classifications IFSE apparaissent sur l'organigramme fourni.

Madame Bedouin indique qu'il existe déjà un outil qui récapitule tous les postes par niveau de

régime indemnitaire et ne trouve pas opportun de multiplier les outils car cela complexifie la mise à jour.

Au-delà des postes présentés, les représentants du personnel souhaitent revenir sur leur demande de positionnement du poste d'assistant de direction / secrétariat de la Résidence autonomie Charminelle afin qu'il soit positionné en catégorie B.

Madame Bedouin indique qu'un premier échange a bien eu lieu avec la directrice de l'équipement. Le travail doit être finalisé.

Les représentants du personnel souhaitent savoir pourquoi certains postes sont cotés en B4 en comparaison de ce poste. Un poste en B4 est-il un bras droit au responsable ou pas ? Ils reviennent également sur le manque de retour concernant cette question évoquée au mois de mai dernier.

Il est précisé que la date la mise en œuvre des changements d'IFSE interviendra à compter 1<sup>er</sup> novembre (Service Finances et EPJ).

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

## **5. Modification du tableau des effectifs (délibération)**

### **Pôle Education Périscolaire et Jeunesse – Service Education**

Dans le cadre des besoins de service, il est proposé la création de deux postes titulaire à temps non complet 70% du cadre d'emploi des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM).

### **Pôle Education Périscolaire et Jeunesse – Service Entretien restauration**

Un poste titulaire d'adjoint technique principal 2ème classe à temps non complet à 70% (24h30 hebdomadaires) (agent d'entretien et de restauration) a été créé lors du précédent Conseil municipal. Cette augmentation du temps de travail a été proposée à un agent à temps non complet 60% sur un besoin de service pérenne dans le cadre de la réorganisation du pôle (école à 4 jours). Il est proposé la suppression du poste à temps non complet 60% d'Adjoint technique principal 2ème classe.

### **Pôle Ressources et moyens – Service Finances**

Un poste titulaire du cadre d'emploi des Adjoints administratifs (agent de gestion comptable) a été créé dans le cadre de la mutation d'un agent lors du précédent Conseil municipal. Il est proposé la suppression du poste libéré d'adjoint administratif à temps complet.

### **Pôle Direction générale – Service Communication**

Dans le cadre d'un départ à la retraite, il est proposé :

- La création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Rédacteurs à compter du 1er janvier 2025 (chargé de communication)
- La suppression d'un poste titulaire à temps complet du grade de Rédacteur principal 1ère classe à compter du 1er janvier 2025.

### **Pôle Direction générale**

Dans le cadre d'un besoin de service, il est proposé la création d'un poste titulaire à temps complet du grade d'Attaché (Chargé de mission : Responsable de la régie Voreppe Energies Renouvelables – chargé de recherche de financements de projets).

### **Pôle Aménagement durable du Territoire et Urbanisme – Service Espace public**

Dans le cadre d'une réorganisation de service, il est proposé :

- La création d'un poste titulaire à temps complet du cadre d'emploi des Techniciens territoriaux (technicien domaine public)
- La suppression d'Adjoint technique principal de 1ère classe

Avis des représentants du personnel : avis favorable

Avis des représentants des élus : avis favorable

## **6. Information sur le régime indemnitaire pour la Police municipale**

Madame Bedouin informe l'assemblée de la parution du décret n°2024-614 le 26/06/2024 instaurant, pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, un nouveau régime indemnitaire à mettre en place obligatoirement au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

Une réflexion est en cours quant à la mise en œuvre à Voreppe. Il est proposé de soumettre ce point au vote du CST de novembre et à délibération au Conseil municipal de décembre.

Les représentants du personnel font remarquer que le délai est court pour délibérer avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Ils demandent si le service a des propositions quant à ce régime indemnitaire, notamment au vu des difficultés de recrutement. Ils rappellent qu'ils s'étaient mobilisés pour avoir plus que ce qui est proposé aujourd'hui.

Monsieur Thévenon ajoute qu'une rencontre avec la responsable du service va avoir lieu pour présenter la proposition de la collectivité.

## **7. Report des congés 2024 (jusqu'au 10/01/2025)**

Madame Bedouin propose de laisser l'opportunité aux agents de poser le solde des congés 2024 jusqu'au 10 janvier 2025. Il est précisé que 5 jours de congés peuvent être déposés sur le CET.

Les représentants du personnel évoquent la problématique des agents qui prennent leurs congés en décembre à la différence de ceux qui les posent en janvier concernant les jours de fractionnement.

Une discussion s'ensuit sur la gestion des jours de fractionnement calculés dans le logiciel de paie/carrière et des difficultés rencontrées (ex : génération des droits sur le logiciel).

Les représentants du personnel estiment qu'il n'y a pas la souplesse annoncée lors de passage aux 1607h. Ils demandent également que les déposes de congés annuels et de fractionnement dans la note sur la date de report de congés soient précisées. Madame Bedouin précise que les règles de dépose de congés pour les jours de fractionnement sont énoncées sur les feuilles de congés. Elle rappelle également que des corrections peuvent être effectuées dans le logiciel entre les déposes de RTT et les congés annuels avant la génération des jours de fractionnement.

Aucune information n'ayant été faite concernant le relèvement à 70 jours du plafond du CET pour l'année 2024, les représentants du personnel demandent l'application de cette disposition. Monsieur Thévenon répond par l'affirmative, cette disposition étant légale. Madame Bedouin indique que cela sera précisé sur la note de la date de report de congés.

### Points communs collectivité/représentants du personnel

## **8. Information sur le contrat groupe du Centre de gestion de l'Isère sur la Protection sociale complémentaire – Garantie maintien de salaire**

Madame Gérin indique que compte-tenu de la complexité du sujet, il n'est pas préconisé de traiter ce dossier dans l'urgence. Il est proposé de se laisser l'année 2025 pour adhérer au contrat proposé par le Centre de gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2026 car cela peut avoir un impact conséquent pour tous les agents. Ce délai laissera le temps d'organiser des réunions d'information pour les agents qui pourront comparer les propositions et verront ce qui sera le plus avantageux par rapport à leur besoin.

Madame Bedouin complète l'information concernant plusieurs points :

- des hausses de cotisations sont déjà prévues à la fin des deux premières années dans le contrat groupe.
- le taux d'adhésion va être redemandé au CDG.
- rappelle l'obligation au 1<sup>er</sup> janvier 2027 pour les agents de bénéficier d'une prévoyance maintien de salaire.
- La participation employeur ne sera ensuite possible que sur le contrat groupe et non plus sur les contrats labellisés.

Les représentants du personnel indiquent avoir demandé des informations auprès de la CGT et il en ressort que le contrat groupe est en comparaison plus intéressant.

## Points à la demande des représentants du personnel

### **9. Plan de formation**

Concernant ce point, Madame Bedouin indique qu'une délibération doit être votée mais que nous souhaitons délibérer en priorité sur le Compte Personnel de Formation (« CPF », ex : Droit Individuel à la formation DIF), le règlement global de formation suivra. En effet, aujourd'hui lorsque nous avons une demande de mobilisation du « CPF » nous ne pouvons pas répondre favorablement sur une participation financière car nous n'avons pas délibéré.

Les représentants du personnel demandent que ce règlement soit établi sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2025. Madame Bedouin précise que l'échéance doit être déterminée au regard de l'ensemble des dossiers du service.

### **10. Autorisations d'absence**

Les représentants du personnel souhaitent éclaircir ce point notamment concernant la notion de filiation.

Madame Bedouin fait un rappel concernant l'origine des autorisations d'absence qui à la base ont été créées pour s'occuper du côté administratif, d'où le lien filial et juridique.

Les représentants du personnel font remarquer que selon le responsable qui gère la situation, les autorisations ne sont pas délivrées de la même façon. Ils souhaitent que le sujet soit géré de la même façon dans tous les services. Madame Bedouin confirme que cela est important que la mise en œuvre soient la même pour tous.

Madame Bedouin ajoute que des textes étaient annoncés au niveau de l'Etat qui devaient encadrer nationalement les autorisations spéciales d'absence mais que pour l'instant ils ne sont pas sortis. Monsieur Thévenon indique que le sujet sera discuté avec les élus pour trancher et qu'il faudrait peut-être délibérer à nouveau pour précisions.

### **11. Organigramme**

Les représentants du personnel demandent que les organigrammes soient mis à jour sur l'intranet.

### **12. Congés de fin d'année 2024 + jours de fractionnement**

Cf point 7

### **13. Point divers :**

- Les représentants du personnel demandent que le règlement intérieur du CST soit fourni.
- Ponts 2025. Ce point sera discuté lors du CST du mois de novembre. Les ponts proposés sont les suivants :

- 2 mai
- 31 mai
- 26 décembre

Les représentants du personnel souhaitent revenir sur la saisie des congés sur le logiciel Eksaé, notamment sur leur modification. Actuellement, seuls les agents du service Ressources humaines peuvent faire des corrections. En l'étendant aux assistantes, cela pourrait alléger leur charge de travail. Ils demandent donc pourquoi cette possibilité n'est pas laissée aux agents. Monsieur Thévenon indique que le process de la chaîne de saisie doit être revu.

Séance levée à 16h40

Voreppe, le

*6 Décembre 2024.*

Secrétaire

  
Christine Carrara  
Adjointe



Secrétaire adjoint

  
Christine Galle  
Représentant du personnel