



RÉUNION : Comité social territorial

Date : mardi 23 mai 2023, 14h

Présents :

Représentants de l'administration : M. Éric MIQUEL, Maire de Montréjeau – M. Jacques GALLET, troisième adjoint au Maire – Mme Martine TARISSAN, quatrième adjointe au Maire – Mme Corinne MIAT, sixième adjointe au Maire - M. Pascal PERPIGNAN, conseiller municipal

Représentants du personnel du syndicat CGT : M. Patrick BALAT - Mme Cécile BLOYET - M. Giovanni DIAZ – M. Jean-François PUISSEGUR - Mme Karine SALOMON

Personnes invitées : Mme Charlotte SAULNERON, directrice générale des services - Mme Marie-Ange ECHANIZ, assistante en santé au travail du SSTMC

Absents excusés : Mme Sonia DULION, conseillère municipale – Mme Pascale FAURÉ, directrice de l'EHPAD Le Mont-Royal - Docteur MAZOUÉ, médecin du travail du Centre de gestion de la Haute-Garonne

Liste de diffusion :

M. Éric MIQUEL, Maire de Montréjeau – M. Jacques GALLET, troisième adjoint au Maire – Mme Martine TARISSAN, quatrième adjointe au Maire – Mme Corinne MIAT, sixième adjointe au Maire - M. Pascal PERPIGNAN, conseiller municipal – Mme Sonia DULION, conseillère municipale – M. Jean-François PUISSEGUR – Mme Karine SALOMON - M. Patrick BALAT – Mme Cécile BLOYET – M. Giovanni DIAZ – Mme Jocelyne MORA – Mme Marie-Noëlle HOUSSET – Mme Céline MENDONCA – Mme Gwendoline HIRAUX – M. Romain VERDIER – Mme Pascale FAURÉ, directrice de l'EHPAD Le Mont-Royal – Mme Marie-Ange ECHANIZ, assistante en santé au travail du SSTMC - Docteur MAZOUÉ, médecin du travail du Centre de gestion de la Haute-Garonne

Monsieur le Maire ouvre la séance et laisse la parole à un représentant du personnel.

Monsieur Jean-François PUISSEGUR, représentant du personnel syndicat CGT, demande à ce que les enregistrements utilisés pour la rédaction des comptes rendus soit conservés et soient mis à la disposition des représentants du personnel si besoin.

Monsieur le Maire répond favorablement à cette demande.

Monsieur PUISSEGUR rappelle le délai de convocation inscrit dans le règlement intérieur, soit deux mois après la demande écrite formulée par au moins la moitié des représentants titulaires du personnel. Pour ce comité social territorial, il fait remarquer que cette demande date du 8 mars 2023.

Monsieur PUISSEGUR regrette l'absence de la médecine de prévention du CCAS.

La directrice générale des services indique que les deux médecines de prévention, de la commune et du CCAS ont été invitées à cette séance, comme c'était également le cas la fois dernière.

1. Approbation du compte-rendu de la séance du 7 février 2023

Monsieur le Maire s'assure de la bonne réception du compte-rendu de la séance du 7 février 2023 et le soumet au vote de l'assemblée.

Monsieur PUISSEGUR indique qu'il n'est pas en mesure d'approuver ce compte-rendu au regard de son absence à la dernière séance.

Le comité social territorial approuve à la majorité des membres présents (1 abstention), ce compte-rendu.

2. Désignation d'un(e) secrétaire de séance et d'un(e) secrétaire adjoint(e) pour la rédaction des comptes rendus

Monsieur le Maire demande aux candidats de se manifester.

Monsieur Giovanni DIAZ, représentant du personnel syndicat CGT, souhaite se positionner en tant que secrétaire adjoint.

Monsieur PUISSEGUR précise que le secrétariat de séance est assuré par un représentant de l'autorité territoriale au sein du comité social territorial. Les fonctions de secrétaire adjoint de séance sont assurées par un représentant du personnel désigné. Il s'assure de la conformité du projet de compte-rendu transmis par le secrétaire.

Monsieur le Maire rappelle qu'un autre fonctionnement avait été décidé par l'assemblée, encore pas plus tard qu'à la dernière séance pour laquelle le comité vient d'approuver le compte-rendu, soit la rédaction du compte-rendu en alternance par l'administration et un représentant du personnel.

Monsieur PUISSEGUR rappelle que cette mesure avait été mise en place au regard de dysfonctionnements répétés du côté de l'administration qui transmettait les comptes rendus bien trop tardivement pour qu'ils puissent être appréciés par les membres de cette instance.

Désormais, il demande à ce que le fonctionnement défini par les textes réglementaires soit mis en œuvre.

Monsieur le Maire répond favorablement à cette demande.

3. Attribution d'autorisations spéciales d'absence aux représentants du personnel élus en CST

Monsieur le Maire indique qu'il sera attribué à l'ensemble des représentants du personnel titulaires au comité social territorial, deux heures d'autorisations spéciales d'absence pour préparer la séance du CST, soit selon les cas :

Nombre de séance par an	Nombre d'autorisations spéciales d'absence
2 séances	4 heures d'ASA
3 séances	6 heures d'ASA
4 séances	8 heures d'ASA

En cas de remplacement d'un représentant du personnel titulaire par un représentant suppléant, ces deux heures d'autorisations spéciales d'absence seront accordées seulement au représentant du personnel qui sera présent en séance.

Monsieur PUISSEGUR rappelle les dispositions du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, notamment ses articles 14 et 17 : « Le contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau de chaque comité technique à raison d'une heure d'autorisation d'absence pour 1000 heures de travail, effectuées par les électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique. »

Les autorisations d'absence sont réparties par la collectivité territoriale et l'établissement public, entre les organisations syndicales, compte tenu de leur représentativité : pour moitié entre les organisations

syndicales représentées au comité technique en fonction du nombre de sièges obtenu ; pour moitié entre toutes les organisations syndicales qui ont présenté leur candidature à l'élection du comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues.

De fait, le temps syndical concernant les autorisations spéciales d'absence est de 138 heures par an (86x1607/1000).

Monsieur le Maire indique que les heures attribuées telles que présentées avaient été précédemment accordées par l'ancien comité technique en complément des dispositions du décret. C'est ce qui a toujours été mis en place au sein de la collectivité. Mais si Monsieur PUISSEGUR souhaite seulement se limiter aux dispositions réglementaires, ce point est retiré de l'ordre du jour et sera remis au vote à la prochaine séance.

Monsieur PUISSEGUR souhaite une réponse à cette question rapidement.

Monsieur le Maire répond favorablement à cette demande.

4. Présentation du rapport social unique de l'année 2021 du CCAS et de la commune (pour information)

Monsieur le Maire s'assure de la bonne réception des documents par les membres du comité.

Monsieur PUISSEGUR confirme la bonne réception des documents et souhaite souligner le travail important de fond fourni sur ce point.

Monsieur le Maire donne la parole à la directrice générale des services.

Madame la directrice générale des services présente pour commencer le rapport social unique de l'année 2021 du CCAS, soit l'EHPAD et le Service d'aide à domicile. 60 agents ont été employés par l'établissement public au 31 décembre 2021, dont 36 fonctionnaires (52% des effectifs), 15 contractuels permanents (22%) et 18 contractuels non permanents (26%).

La filière médico-sociale est naturellement surreprésentée avec 71% des effectifs, dont 72% de titulaires et 67% de contractuels. Vient ensuite la filière technique avec 20% des effectifs, dont 17% de titulaires et 27% de contractuels, puis la filière administrative avec 8% des effectifs, dont 8% des titulaires et 7% des contractuels.

En moyenne les agents du CCAS ont 47 ans, avec 37% de femmes entre 30 et 49 ans, et 14% d'hommes de plus de 50 ans. Les moins de trente ans correspondent à 12% de femmes des effectifs et 2% d'hommes.

En 2021, 14 agents permanents ont intégré l'équipe et 5 départs ont été constatés. La variation des effectifs entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021 est de +21,4%, passant de 42 agents au 31 décembre 2020, à 51 agents le 31 décembre 2021.

Dans le cadre de la vaccination obligatoire, 11 sanctions disciplinaires ont été prononcées, dont 8 de groupe 2 et 3 qui concernaient des agents contractuels.

Les charges de personnel représentent 66,43% des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,45%. Le taux d'absentéisme s'élève à 7,28%. 21,6% des agents permanents ont suivi une formation, ce qui correspond à 24 jours de formation en 2021.

Monsieur PUISSEGUR souligne qu'en effet, les charges de personnel pèsent sur les dépenses de fonctionnement de l'établissement, mais qu'elles sont inhérentes aux exigences des missions de ces agents.

Madame la directrice générale des services indique que la mise en place d'une stratégie RH pour que cette charge soit moins conséquente, sans qu'elle soit incompatible avec la spécificité des missions de ces agents, est possible. C'est le rôle d'une direction que de la proposer à temps voulu au comité social territorial puis au conseil d'administration de l'établissement. De manière très théorique, la marge de manœuvre que met en exergue le RSU 2021 du CCAS est principalement l'important nombre de contractuels au sein de l'établissement.

Monsieur PUISSEGUR indique toutefois que certaines charges sociales de ces contrats sont moins lourdes pour l'établissement.

Madame la directrice générale des services continue sa présentation avec le rapport social unique de l'année 2021 de la commune. Pour rappel, le dernier bilan social de la commune a été mené en 2011, ce constat mettant à mal les éléments comparatifs de ce RSU.

54 agents étaient employés par la collectivité au 31 décembre 2021, dont 31 fonctionnaires (57%), 8 contractuels permanents (12%) et 15 contractuels non permanents (28%).

Naturellement, c'est la filière technique qui est la plus représentée au sein de l'effectifs avec 49% des agents, dont 55% des agents titulaires et 25% des agents contractuels. Vient ensuite la filière administrative avec 28% des agents dont 29% de titulaires et 25% de contractuels. La filière médico-sociale (15% des effectifs) concerne les ATSEM de la collectivité (6% de titulaires) et le Centre municipal de santé (50% de contractuels). Enfin, la filière animation est de 3%. 13% des agents sont de catégorie A, contre 5% de catégorie B et 82% de catégorie C.

En moyenne les agents de la commune ont 52 ans avec une surreprésentation des plus de 50 ans : 36 % de femmes et 41 % d'hommes, soit 77% des agents.

Durant l'année 2021, 3 agents permanents ont intégrés de manière permanente l'effectif et 2 départs ont été constatés, faisant évoluer à la hausse la variation des effectifs de +2,6%. 39 agents sur un emploi permanent étaient comptabilisés au 31 décembre 2021 contre 38 agents en 2020.

Les charges de personnel représentent 55,69% des dépenses de fonctionnement. La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,47%. Le taux d'absentéisme s'élève à 5,87%. 20,5% des agents permanents ont suivi une formation, ce qui correspond à 37 jours de formation en 2021. En 2023, dans le cadre des entretiens professionnels annuels, l'ensemble des agents de la collectivité s'est inscrit dans un plan de formation, exception faite d'une personne.

Monsieur PUISSEGUR constate la différence de la part du régime indemnitaire sur les rémunérations entre le CCAS et la commune, qu'il justifie par la qualification plus importante et nécessaire au sein d'un EHPAD.

Madame la directrice générale des services confirme cette lecture.

Monsieur PUISSEGUR met en exergue le taux important de contractuels sur la commune, qui a grandement augmenté depuis 2011.

Monsieur le Maire le justifie par des activités propres, telles que le Centre municipal de santé où l'ensemble des agents sont sous contrat.

Monsieur PUISSEGUR exprime sa vigilance sur ce taux de contractualisation important et la précarisation de la situation des agents qui en découle, ainsi que d'un besoin de stabilité au sein de certaines équipes.

Monsieur le Maire indique que le nombre de contractuels est resté stable alors que le nombre de fonctionnaires a, quant à lui, baissé significativement en dix ans. C'était une volonté assumée de la municipalité.

Madame la directrice générale des services indique pour conclure que l'ensemble de ces données ont été transmises au Centre de gestion afin que celui-ci puisse alimenter un rapport régional puis un rapport national (DGAFP) sur l'état de la fonction publique territoriale en 2021, qui alimentera la réflexion globale sur l'évolution de la fonction publique territoriale.

Monsieur le Maire souligne l'exhaustivité des documents transmis en amont de cette séance et de cette présentation.

5. Présentation du rapport d'activité des services municipaux pour l'année 2022 (pour information)

Monsieur le Maire redonne la parole à la directrice générale des services.

Madame la directrice générale des services rappelle qu'un rapport d'activité annuel n'est pas obligatoire pour les communes de moins de 3 500 habitants, mais que cette première édition a été réalisée afin de valoriser le travail des agents municipaux, et d'apporter une vision plus globale à tous de notre action collective.

Sept thématiques composent ainsi ce rapport d'activité :

1. Administration générale
 - Instances, se réunir pour construire
 - Ressources humaines, premières lignes directrices de gestion
 - Finances locales, analyses rétrospectives pour alimenter une approche stratégique
 - Comptabilité publique, de nouveaux outils de gestion
2. Proximité
 - Gestion des administrés, au plus près des habitants
 - Archives municipales, première phase
 - Information et communication, une nouvelle dynamique
3. Cadre de vie
 - Commerces, accompagnement de nouveaux projets
 - Espaces publics, un fleurissement renouvelé
 - Police municipale, un nombre d'interventions en hausse
4. Travaux en régie
 - Travaux en régie, repères et grandes réalisations
 - Gestion du matériel communal, pour une meilleure définition des besoins
 - Services techniques, un nouveau fonctionnement au plus près des élus
5. Scolaire, jeunesse et entretien des locaux
 - Affaires scolaires, nouvelle organisation et actualités
 - Caisse des Ecoles
6. Social et Santé
 - Centre municipal de santé, première année d'ouverture
 - CCAS, un nouvel élan
7. Culture et Loisirs
 - Base de loisirs, bilan de l'année et stratégie de développement
 - Golf du Comminges, inondations et règlement intérieur
 - Animations locales et culturelles, une année festive

Ce rapport d'activité a vocation à être public. Il sera donc disponible sur le site Internet de la Mairie, relayé via les différents réseaux sociaux et fera l'objet de plusieurs articles dans la presse locale.

Monsieur PERPIGNAN, conseiller municipal, souligne la richesse de ce document d'une cinquantaine de pages.

Monsieur PUISSEGUR indique que certains administrés se posent régulièrement la question de ce qui se fait ou ce qui ne se fait plus au sein de la mairie. Cette année, les questions portaient souvent sur le traitement des dossiers d'urbanisme.

Madame la directrice générale des services indique que les évolutions du secteur de l'urbanisme sont présentées dans la partie « Gestion des administrés, au plus près des habitants ».

Monsieur le Maire est conscient des difficultés des administrés pour identifier les compétences des différentes entités publiques, et de la facilité de toujours s'adresser à la mairie quel que soit le sujet. Ce manque de visibilité est réel même en interne, que ce soit de la part des élus comme des agents communaux. Le rapport d'activité peut répondre partiellement à cette problématique mais ce n'est qu'une partie de la solution.

6. Tableau des effectifs de la commune (pour avis)

Monsieur le Maire souhaite, qu'avant présentation au conseil municipal, le tableau des effectifs de la commune soit soumis à l'avis du comité social territorial. Il a été construit selon l'organisation établie, et les possibles évolutions en matière de promotion interne. Il se présente comme suit :

CADRES OU EMPLOIS	CATÉGORIE	EFFECTIFS	POSTES POURVUS	DURÉE HEBDOMADAIRE DE SERVICE (nombre heures et minutes par semaine)
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Attaché principal	A	1	0	35 heures
Attaché	A	2	2	2 postes à 35 heures
Rédacteur	B	2	1	2 postes à 35 heures
Adjoint administratif	C	12	12	10 postes à 35 heures 2 postes à 28 heures
FILIERE TECHNIQUE				
Technicien	B	2	0	35 heures
Agent de maîtrise	C	4	3	4 postes à 35 heures
Adjoint technique	C	27	24	16 postes à 35 heures 1 poste à 30 heures 9 postes à 20 heures 1 poste à 17 heures 30
FILIERE MÉDICO-SOCIALE				
ATSEM	C	3	2	3 postes à 35 heures
Médecin	A	4	3	4 postes à 35 heures
FILIERE POLICE MUNICIPALE				
Brigadier	C	1	1	1 poste à 35 heures
Garde champêtre	C	1	1	1 poste à 35 heures
EMPLOIS NON PERMANENTS				
Vacations d'été	C	6		6 postes à 35 heures
Remplacements	A	2		2 postes à 35 heures
TOTAL		67	49	

Madame la directrice générale des services précise qu'un des postes de technicien est pour donner à la collectivité la possibilité de se doter d'un responsable des services techniques de ce niveau à temps voulu.

Monsieur PUISSEGUR indique que les représentants du personnel demandent systématiquement que les postes soient maintenus ouverts afin de faire évoluer favorablement les promotions au choix au niveau départemental.

Madame la directrice générale des services indique qu'aucun poste n'a été clôturé depuis des dizaines d'années : le dernier tableau des effectifs en date de 2009 présente 87 postes.

Monsieur le Maire souhaite toutefois une cohérence entre les postes pourvus, 49 en 2023, et les effectifs votés pour la commune. Baisser ces effectifs de 20 lui semble aller dans cette volonté. De même, la commune manque de visibilité sur les postes ouverts, ce constat démontrant plus un manque de sérieux sur le suivi de ces données plus qu'une stratégie particulière en faveur de la promotion interne. Enfin, lors du dernier contrôle de la Cour des Comptes, il a été indiqué plus de 150 postes, soit trois fois plus que les postes pourvus, ce qui renforce l'idée d'un dysfonctionnement sur ce point.

Madame Cécile BLOYET, représentante du personnel, demande pourquoi l'EHPAD n'apparaît pas dans ce tableau.

Madame la directrice générale des services précise que le fonctionnement des effectifs de l'EHPAD est très différent : ce n'est pas le conseil d'administration de l'établissement public qui est décisionnaire mais les tutelles (ARS et Conseil départemental) qui attribuent les effectifs au regard de plusieurs conditions qui leur sont propres, notifiés dans une convention pluriannuelle.

Elle indique que ce sera un sujet d'actualité dans les prochains mois, au regard de l'élaboration du prochain contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens prévu pour l'année 2024.

Le comité social territorial approuve à l'unanimité des membres présents le tableau des effectifs de la commune tel qu'il a été présenté.

7. Tableau d'avancement de grade et de promotion interne des agents de l'EHPAD et de la commune (pour information)

Monsieur le Maire donne la parole à la directrice générale des services.

Madame la directrice générale des services rappelle que les lignes directrices de gestion 2022-2028 de la commune et du CCAS fixent désormais les orientations et critères à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

L'avancement de grade permet aux fonctionnaires titulaires d'accéder au grade supérieur dans le même cadre d'emplois (Ex : technicien principal 2ème classe vers technicien principal 1ère classe). Conformément aux lignes directrices de gestion, avec un ratio promu/promouvables de 100% pour tous les grades, les agents remplissant les conditions statutaires obligatoires et ayant suivi deux jours de formation, autres que les formations d'intégration, sur les cinq dernières années, sont automatiquement inscrits sur le tableau d'avancement. Cette disposition a de nouveau été présentée individuellement auprès de chaque agent lors de leur entretien professionnel annuel.

Cela concerne 12 agents de l'EHPAD et 7 agents communaux, soit un total de 19 agents.

La promotion interne permet d'accéder quant à elle à un grade de niveau supérieur et dans un autre cadre d'emplois (Ex : technicien principal 1ère classe (cat B) vers ingénieur (cat A)). Conformément aux lignes directrices de gestion, l'établissement des listes d'aptitude par la voie de la promotion interne sont sous la compétence de la Présidente du Centre de gestion. Elles sont établies après application des quotas fixés par les statuts particuliers, à partir desquels le Centre de gestion calcule le nombre de postes ouverts pour chaque cadre d'emplois. Conformément aux lignes directrices de gestion, la commune et le CCAS vont envoyer par an au Centre de gestion, un seul dossier par cadre d'emplois, ainsi que les conditions d'accès locales justifiant chaque dossier sélectionné. A ce jour, 2 dossiers ont été envoyés pour le cadre d'emplois d'agent de maîtrise et de technicien territorial, et un dossier sera transmis pour le cadre d'emplois de rédacteur territorial.

Cela concerne 8 agents de l'EHPAD et 15 agents communaux, soit un total de 23 agents.

8. Plan de formation 2023-2024 de la commune (pour information)

Monsieur le Maire donne la parole à la directrice générale des services.

Madame la directrice générale des services présente le premier plan de formation qui comprend l'ensemble des services municipaux de la commune, et qui a été élaboré au moment des entretiens professionnels annuels. Comme indiqué précédemment, l'ensemble des agents municipaux a été intégré, excepté un agent fonctionnaire qui n'a pas souhaité suivre de formation cette année et l'année suivante.

Une année est nécessaire pour une nouvelle direction afin de réaliser ce type de travail, qui doit être mené selon les besoins de la collectivité ou de l'établissement, les compétences actuels des agents concernés, l'évolution professionnelle de chacun, etc. Le plan de formation de l'EHPAD sera donc présenté au comité l'année prochaine, le temps que la directrice s'approprie les profils de chacun et définit une stratégie RH en matière de formation professionnelle.

Monsieur le Maire précise toutefois que cela ne veut pas dire qu'aucune formation ne sera suivie cette année à l'EHPAD. Les besoins de formation seront menés au fil de l'eau.

Madame la directrice générale des services indique que concernant le plan de formation de la commune, il est construit selon plusieurs thèmes de formation, en cohérence avec ceux du CNFPT : Compétences transverses (approches fondamentales) ; Valeurs et principes (valeurs humaines dans un contexte professionnel, grandes causes) ; Appui à la gouvernance, management et pilotage des ressources ; Organisation et gestion des ressources (santé, sécurité et conditions de travail, gestion des ressources humaines, communication, finances et comptabilité) ; Citoyenneté, éducation, culture et sports (Citoyenneté, population, restauration collective, éducation, animation et jeunesse, sport) ; Services techniques et environnementaux (ingénierie écologique, voirie et infrastructures, architecture, bâtiments et logistique) ; Prévention et sécurité publique ; Préparation aux concours (adjoint technique principal de 2^{ème} classe) et Formation d'intégration. Les formations sont essentiellement assurées par le CNFPT même si des formations en interne seront également menées dès cette année.

Elle souligne que la principale démarche entreprise dans ce plan de formation annuel est l'impulsion marquée pour favoriser la présentation des agents communaux aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Cette impulsion a également été menée en janvier dernier au niveau de l'EHPAD.

Monsieur PUISSEGUR indique que certains membres du comité représentants du personnel n'ont pas pu suivre la session de formation obligatoire pour siéger en CST organisée à Montréjeau.

Madame la directrice générale des services lui confirme que l'inscription de ces agents est bien prévue pour les prochaines sessions, même si elles ne seront pas organisées à Montréjeau.

Monsieur PUISSEGUR demande où en est la mise en place du compte personnel de formation.

Madame la directrice générale des services l'informe que deux agents communaux ont exprimé la volonté d'utiliser leur CPF mais attendent que suffisamment de crédits leur soient accordés (500 € par an) pour suivre la formation visée, soit le permis poids lourds.

9. Dotation habillement pour le personnel de l'EHPAD et de la commune (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur le Maire donne la parole aux représentants du personnel.

Monsieur PUISSEGUR indique que c'est une demande récurrente chaque année. Pour la commune, cette dotation a été constatée.

Madame Karine SALOMON, représentante du personnel, indique que pour l'EHPAD, les représentants du personnel demandent d'autres blouses et d'autres chaussures. En quinze ans, une seule paire de chaussures par agent a été fournie par la direction. 4 blouses ont été fournies à chaque agent il y a deux ans.

Madame la directrice générale des services indique qu'une dotation sur la fiche de paie est prévue pour l'achat de chaussures.

Monsieur le Maire se renseignera sur les mesures à mettre en place pour répondre à la demande des blouses.

10. Communication des critères d'attribution du RIFSEEP au sein de l'EHPAD concernant les agents titulaires et contractuels (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur le Maire donne la parole aux représentants du personnel.

Madame SALOMON indique que son RIFSEEP n'a pas évolué depuis janvier 2021 et fait le constat d'une disparité avec ses collègues qui ont un niveau de RIFSEEP beaucoup plus conséquent malgré une ancienneté moindre.

Monsieur le Maire rappelle que la mise en place du RIFSEEP au sein de l'EHPAD, comme au sein de la commune, est simplement la transcription des anciennes indemnités mis en place avant ce dispositif (IAT, IFS, etc.). Aucun agent n'a constaté une baisse de ses indemnités à cette époque.

Madame SALOMON confirme qu'il n'y a pas eu de perte d'indemnités mais indique de nouveau que son RIFSEEP n'évolue pas malgré ses années d'ancienneté au sein de l'établissement, alors qu'avant, l'indemnité de filière sociale correspondait à 10% du traitement de but, et donc évoluait en conséquence. Elle indique qu'au moment d'un changement d'échelon ou de grade, l'IFSE n'évolue pas.

Madame la directrice générale des services rappelle que l'objet de la discussion n'est pas le RIFSEEP, mais l'IFSE, soit l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise. Son montant est défini selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans le cadre des fonctions de l'agent : d'encadrement, de coordination, de pilotage, de conception, de technicité, de qualification nécessaire, des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste, etc. L'IFSE est donc lié à un poste et non à une situation individuelle. Il est défini au moment de la prise de poste.

Le niveau d'IFSE n'est donc pas évalué selon l'ancienneté de l'agent concerné, c'est un avancement d'échelon qui reconnaît l'ancienneté des fonctionnaires.

La possibilité de faire évoluer l'IFSE selon l'expérience professionnelle, ce qui n'est pas la même chose que l'ancienneté, n'existe pas au sein de l'établissement public comme au sein de la collectivité.

Madame SALOMON comprend que pour un même poste, le montant de l'IFSE doit être identique.

Madame la directrice générale des services lui précise que ce n'est pas toujours le cas : il peut être attendu une expérience ou une expertise différente d'un aide-soignant à un autre, d'un agent comptable à un autre, etc.

Madame SALOMON insiste sur la grande différence du montant de l'IFSE entre agents de même emploi.

Madame la directrice générale des services lui demande de lui laisser terminer la présentation des conditions générales pour les critères d'attribution de l'IFSE, même si elle pense que le sujet porte finalement sur la différence de traitement entre les fonctionnaires et les contractuels.

Madame SALOMON confirme.

Madame la directrice générale des services indique que pour faire évoluer le montant de l'IFSE selon l'expérience professionnelle des agents, les délibérations du conseil d'administration et du conseil municipal doivent définir des modalités d'attributions précises objectivées (nombre de jours de formation, nombre d'années d'expériences, résultats obtenus, etc.), ce qui n'est pas le cas actuellement.

Concernant les contractuels, un travail a été mené en janvier dernier afin de rendre plus lisible et plus équitable le montant de l'IFSE attribué à ces agents. Au départ, seule une pérennisation de la situation RH de ces contractuels qui avaient fait l'objet de renouvellements de contrats courts (1 à 3 mois selon les cas sur plusieurs années), avait été initiée. Cette première situation a été découverte en novembre 2022 par le Président du CCAS et la DGS en séance publique et a été menée dans l'urgence au regard de la fin de l'ensemble des contrats au 31 décembre 2022 (soit 48 % de l'effectif). Ces contrats longs ont aussi permis à ces agents l'accès à l'ouverture et l'alimentation d'un compte épargne temps et l'accès à la prime « vacances » qui ne peut être attribuée que pour les contrats d'un an et plus.

Mais dans ce cadre, la direction a découvert également une grande disparité entre les montants des traitements et des IFSE attribuées à ces agents, les nouveaux arrivants bénéficiant toujours d'un niveau d'indemnité ou de traitement plus conséquent que leurs collègues sans que l'on en comprenne objectivement les raisons. Afin de solutionner ces deux importantes problématiques, toujours dans l'urgence, la direction a fait le choix d'aligner l'ensemble des IFSE, par métier, au niveau de l'IFSE le plus haut qui a été constaté.

Pour le traitement, il a été évalué selon le relevé de carrières de chaque agent pour les aides-soignants, et harmonisé (toujours en prenant le niveau de traitement le plus haut) pour les infirmiers, la prise en compte du relevé de carrières aurait été en effet bien trop désavantageux pour les quatre infirmiers concernés.

Ainsi, aucune mesure prise n'a désavantagé les agents concernés.

Madame SALOMON trouve que cette démarche est une bonne chose, mais qu'elle pénalise notablement les agents titulaires.

Madame la directrice générale des services lui répond que cette solution n'est pas nouvelle puisque le montant de ces IFSE existait avant cette harmonisation. La différence est que la nouvelle direction a fait preuve d'une totale transparence sur cette question et qu'elle a fait en sorte que cette mesure soit équitable entre chaque agent contractuel concerné, d'où l'harmonisation, ce qui n'avait pas été fait précédemment.

Elle confirme que ces montants devront être de nouveau évalués au renouvellement de ces contrats. Mais elle rappelle toutefois qu'il est difficile d'affirmer que cette situation pénalise les agents titulaires, qui bénéficient eux d'un emploi « à vie ». Au sein de chaque fonction publique, les contractuels ont toujours une indemnité plus conséquente au regard de leur situation précaire.

De même, l'identification d'un IFSE pour un contractuel est à son désavantage. Le droit commun demande à ce que cet IFSE soit intégré au traitement du contractuel, ce qui n'a pas été fait au sein de l'EHPAD. De fait, tout comme les fonctionnaires, l'IFSE ne sera pas prise en compte dans l'évaluation de la pension de ces agents.

Enfin, la direction a bien conscience qu'un travail sur les critères d'attribution de l'IFSE doit être mené au sein de l'EHPAD, mais que ce chantier ne peut pas se faire en quelques mois, plus encore quand les deux postes de direction, tout comme le Président du CCAS, découvrent la situation RH menée jusqu'alors.

Madame SALOMON demande si ces contractuels verront leur traitement ou leur indemnité évoluer.

Madame la directrice générale des services répond par la négative : c'est le principe même d'un contrat de droit public qui fixe un montant pour la durée du contrat, alors que les fonctionnaires ont droit à une évolution de carrière (avancement d'échelon automatique selon l'ancienneté par exemple). Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, qui s'aligne sur les montants d'un contrat à durée déterminée, aucune évolution de traitement ou d'indemnité, à la hausse comme à la baisse, ne sera constatée dans les 5, 10 ou 20 prochaines années par ces agents.

Madame SALOMON demande si l'obtention du concours leur permettra de s'inscrire dans cette évolution.

Madame la directrice générale des services répond par l'affirmative mais indique qu'ils devront toutefois intégrer la fonction publique territoriale dans les conditions de droit commun. Il est donc possible que certains constatent une baisse de traitement ou d'indemnité en tant que fonctionnaire stagiaire.

Monsieur le Maire indique qu'il est fort probable que cette démarche de devenir fonctionnaire n'intéresse pas les infirmiers de l'EHPAD au regard des salaires attractifs que l'établissement leur propose par rapport aux autres établissements de la région. C'est un choix délibéré de la direction.

Madame SALOMON souligne tout de même que le chantier relatif aux critères d'attribution de l'IFSE pour l'ensemble des agents n'a pas fait l'objet d'une information particulière. La question était donc justifiée.

Monsieur le Maire rappelle que ce futur chantier correspond au fonctionnement normal d'un établissement et que ce qu'a expliqué la directrice générale des services est une mesure exceptionnelle au regard d'une urgence.

Il souligne tout de même que face à la situation particulièrement précaire des agents contractuels de l'EHPAD, comme du service d'aide à domicile, sur un bon nombre d'années, aucun agent du CCAS n'est venu le voir pour l'alerter.

Madame SALOMON répond qu'ils se sont adressés à l'ancien directeur.

Monsieur le Maire rappelle sa présence quasi-quotidienne à l'EHPAD.

Il indique que cette situation a été probablement générée par le mode managérial de l'ancienne direction qui s'assurait avec ce mode de fonctionnement, d'une autorité face à ces agents précaires. Au-delà de la durée de contrat généralement mensuelle, le nombre d'heures évoluait à chaque renouvellement de contrat, passant de 70 heures à 135 heures puis revenant à un nombre d'heures plus bas pour un même agent. Le 20 de chaque mois, ces agents ne savaient pas du tout la situation qui serait la leur le mois suivant.

Madame la directrice générale des services conclut en précisant qu'un contrat à durée indéterminée a été signé durant cette opération, et un agent de catégorie C a été stagiairisé.

11. Demande de revalorisation du RIFSEEP pour les agents de l'EHPAD et de la commune (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur le Maire informe la probabilité de nouvelles indemnités pour la filière médico-sociale qui seront décidées au niveau du Gouvernement.

Monsieur PUISSEGUR indique que cette demande est justifiée au regard de l'inflation.

Monsieur le Maire répond qu'il trouverait cela beaucoup plus approprié que l'Etat revalorise le point d'indice des agents publics et donc la dotation de fonctionnement attribuée aux collectivités. La commune ne peut pas faire face seule à cette demande.

12. Conditions de travail au Golf du Comminges (pour information)

Monsieur le Maire informe que depuis plusieurs années, les agents communaux affectés au Golf du Comminges rencontrent beaucoup de difficultés à travailler dans des conditions sereines. Cette situation est générée par la présence quasi-continue des membres du bureau de l'association au sein de l'organisation comme dans le fonctionnement du travail au quotidien, certains d'entre eux n'hésitant pas à donner directement des directives aux jardiniers comme à l'agent chargé de l'accueil, souvent de manière irrespectueuse et désobligeante vis-à-vis du travail fourni par ces employés municipaux.

Face à cette situation, il a plusieurs fois alerté les membres du bureau de l'association du Golf du Comminges. Le 9 juin 2022, il a réuni à la mairie avec le Premier adjoint, l'Adjoint au Maire chargé du Golf et la directrice générale des services, l'ensemble du bureau de l'association afin de résoudre le problème. De même, lors de sa rencontre avec le nouveau Président le 3 février 2023 dans le cadre de sa prise de fonction, il a fait connaître la problématique, sa position, ses responsabilités et ses obligations en tant qu'employeur. Enfin, un règlement intérieur relatif au Golf du Comminges a été voté à l'unanimité des conseillers municipaux présents à la séance du 14 décembre 2022.

Malgré toutes ces démarches, il est aujourd'hui encore régulièrement constaté sur le terrain des comportements inappropriés vis-à-vis des employés municipaux, les membres du bureau portant fréquemment atteinte à la dignité de plusieurs agents affectés à cette infrastructure communale, dénigrant constamment la qualité de leur travail, ainsi que les décisions prises en interne. Il constate désormais que ces actions répétées menées en leur rencontre, impactent notablement la santé physique et psychique de plusieurs agents de cette équipe.

Suite à ce constat, afin de protéger l'agent chargé de l'accueil, il a décidé de la réintégrer physiquement au sein de la mairie dès le mardi 9 mai 2023, même si elle continuera à mener ses missions en faveur du Golf du Comminges, exception faite du contact direct avec le public, et particulièrement avec les membres du bureau de l'association. Cette situation temporaire laissera le temps de mettre en place les mesures nécessaires en faveur de conditions de travail acceptables, et cela en vue de la réintégration de l'agent sur le site.

Il a demandé à l'association, par courrier en date du 3 mai 2023, de supprimer sa commission relative à l'entretien du terrain, une compétence qui est menée exclusivement par la mairie, seule propriétaire et gestionnaire du parcours. Dans le cas où l'association souhaiterait la maintenir, les membres participants ne devront avoir aucun rapport avec les agents communaux. Cette mesure, applicable dans les plus brefs délais, permettra, il l'espère, de faire cesser tout comportement inapproprié vis-à-vis de l'équipe technique du Golf.

Il informe également que sont menés depuis le 9 mai 2023, par la police municipale et un agent de l'équipe du Golf, des contrôles inopinés sur le terrain afin de faire respecter les conditions d'accès au Golf. En cas d'infraction, la Police municipale mettra en place les sanctions clairement notifiées dans le règlement intérieur.

Pour le reste, dans le cas où il ne constaterait pas d'évolution de la part des membres du bureau de l'association du Golf du Comminges vis-à-vis des employés municipaux, et comme précisé au Président par téléphone avec le Premier adjoint, la mairie reprendra la totalité des actions, y compris sportives. Il n'y aura donc plus lieu d'avoir une association au sein du Golf du Comminges.

Monsieur BALAT, représentant du personnel du syndicat CGT, demande le rôle de l'association dans l'entretien du parcours.

Monsieur le Maire répond que l'association n'a aucun rôle dans l'entretien du parcours. Mais aujourd'hui, ils ont le rôle qu'ils se donnent.

Monsieur PUISSEGUR ne peut que souscrire qu'à ce qui vient d'être annoncé. Il rappelle que le nouveau règlement intérieur clarifie justement le rôle de chacun, dont celui de l'élu délégué en lien direct avec l'association, et l'agent référent qui lui est en lien direct avec les demandes de la direction (comité travaux notamment). Aucune interaction ne doit se faire entre les membres de l'association et l'agent référent, et encore moins directement avec les membres de l'équipe communal du Golf. En qualité de référent du Golf du Comminges, il a lui-même constaté que ce schéma organisationnel n'était pas toujours respecté, ce qui entraîne les dérives que vient d'exposer Monsieur le Maire. Ce cadre doit être à tout pris respecté pour la santé et la sécurité des agents et pour le bon fonctionnement du service en interne, autant par les membres de l'association que les élus.

Monsieur PUISSEGUR remercie Monsieur le Maire d'avoir pris ces initiatives et ces mesures protectives en faveur de l'agent concerné, qui faisait connaître une souffrance au travail manifeste et pérenne au regard de la pression journalière exercée par certains membres de cette association.

13. Présentation de l'enquête administrative au sein des services techniques de la commune et avis sur le plan d'action qui en découle¹ (pour avis)

Monsieur le Maire s'assure de la bonne réception de ce document auprès des membres du comité et rappelle que cette enquête administrative a été générée suite à plusieurs comportements inappropriés et à des conflits entre agents allant à l'encontre du bon fonctionnement des services techniques de la commune.

Il indique qu'au départ, un comité d'enquête était en projet, mais au regard des refus du Centre de gestion, de la médecine de prévention et d'autres intervenants extérieurs qualifiés (DGS par exemple) d'y participer, le risque était que cette composition menée en interne alimente encore plus le conflit que ne le résolve. Il a donc fait le choix de l'attribuer à la directrice générale des services.

Les représentants du personnel indiquent ne pas avoir reçu le document à l'inverse de plusieurs élus².

Monsieur le Maire expose le contenu de cette enquête administrative mais souligne l'intérêt des sept solutions proposées, au-delà de la situation exposée, afin que celle-ci ne perde pas et que les comportements de chacun évoluent dans le bon sens, soit :

¹ La médecine de prévention de la commune a souhaité que ses interventions en séance sur ce point ne soient pas relatées dans le compte-rendu de séance.

² Cette enquête administrative est présentée en annexe de ce compte-rendu.

- 1 La notification d'une sanction de premier groupe pour les trois agents des travaux en régie concernés, et l'agent du service parcs et jardins qui a insulté l'agent harcelé ;
- 2 La réactivation du registre santé et sécurité au travail et la sécurisation de son utilisation afin qu'il n'alimente pas les situations conflictuelles en interne mais pour qu'il soit bien un outil constructif auprès du collectif de travail ;
- 3 La nomination d'un agent de prévention, extérieur aux services techniques, pour donner la parole, informer l'employeur, déclencher des démarches de médiation, etc.
- 4 La mise en place d'une convention avec le psychologue du travail afin d'accompagner collectivement, directement sur le terrain, l'équipe des services techniques au changement, et individuellement les agents plus concernés par la situation ;
- 5 Un plan de formation adapté, en collaboration avec le Centre national de formation de la fonction publique afin de faire connaître les obligations du fonctionnaire et les rapports professionnels à mettre en place au sein d'un collectif de travail ;
- 6 L'élaboration (au sein des équipes ou au niveau de la direction) d'une charte de bonnes conduites et les sanctions induites à un mauvais comportement ;
- 7 Un guide à destination de tous face au harcèlement qui ne doit jamais être accepté, peu importe qui en est la victime : la définition du harcèlement (un recadrage de son autorité hiérarchique n'est pas du harcèlement) ; le comportement individuel à adopter à l'harceleur et au collègue harcelé et le comportement collectif à impulser ; et comment en parler quel que soit son rôle dans la situation rencontrée, devront y être abordés.

Monsieur PUISSEGUR rappelle qu'à une précédente séance, les représentants du personnel avaient demandé à remettre en place les registres de santé et sécurité au travail.

Il regrette que les représentants du personnel n'aient pas été approchés pour constituer ce comité d'enquête. Il rappelle que les missions des membres de ce comité social territorial s'inscrivent pleinement dans ce type de démarche, peut importe de quel service les représentants du personnel proviennent.

Madame Martine TARISSAN, adjointe au Maire chargée des ressources humaines, demande un droit de réponse après la lecture de cette enquête administrative qui la cite à son insu :

« Mesdames et Messieurs, j'ai comme vous tous reçu la convocation à cette réunion et j'ai bien sûr ouvert les pièces jointes. Je ne peux, en quelques mots, vous expliquer mon état de sidération lorsque j'ai lu l'enquête administrative et que je suis arrivée au paragraphe « harcèlement » où je me suis vue citée (oui l' élu responsable de la PM, cela ne représente aucune ambiguïté), et les agents de la police municipale mis en cause pour le simple fait d'avoir répondu à une de mes demandes.

Des propos à tout le moins ambivalents qui mettent en cause une élue.

Je ne peux en aucun cas laisser passer, tels quels, les propos qui sont tenus dans cette enquête et demande à exercer mon droit de réponse.

Je ne peux accepter qu'on laisse penser que 1 – je manipule des faits ; 2 – dans le dos du maire « rapport impulsé sans... », « découverte du rapport »... Ni qu'on mette en doute de ce fait ma probité et mon engagement auprès de lui depuis 2008.

A l'origine, je devais participer à l'enquête administrative en tant que déléguée aux RH, alors oui, au courant de pas mal de faits, j'ai fait produire ce rapport qui ne devait être qu'un élément de travail et un éclairage sur certains comportements. Aucun fait de harcèlement, du moment qu'il est constitué et effectivement prouvé, n'est acceptable, mais des dysfonctionnements et des conflits d'équipes peuvent-être éclairés par certains comportements.

Que je n'aie pas fait partie de l'enquête n'est pas un problème en soi, il n'y avait aucune obligation, mais l'utilisation, telle quelle du rapport en est un pour moi.

Ce rapport était produit pour informer, n'avait pas lieu d'être présenté en amont, et surtout pas pour porter atteinte à la personne concernée, mais il ne devait en aucun cas être diffusé. S'il n'y avait pas

eu l'enquête, il ne serait jamais et sorti, et je regrette à posteriori de l'avoir demandé, je ne savais pas que je ne pouvais pas faire confiance.

Je ne peux accepter que mon devoir de réserve vis-à-vis de ce qui se passe au sein de la PM soit mis à mal de cette façon. Un rapport circule au vu et su de beaucoup de monde. Le rôle d'adjoint à la sécurité est très encadré par la loi, vous me mettez en difficulté. Où sont les autres rapports des auditions qui ont eues lieu ?

Je ne peux accepter que les agents de la police municipale soient pointés du doigt et impactés de manière négative. Il n'est pas normal que cela rejaillisse sur leurs entretiens individuels, car ils n'ont fait que répondre à la demande de leur référente. Quel est le rôle inapproprié qui leur est reproché ? Pourquoi reprendre des faits vieux de 4 ans qui n'ont plus lieu d'être depuis fort longtemps comme argument ? J'avais bien fait passer l'information que la personne dite harcelée avait été reçue par l'ancien DGS et moi-même, pour comportement problématique dans le cadre du travail. C'est bien plus récent et ne ressort nulle part.

Enfin, et j'en termine, je ne peux accepter que l'impartialité du rapport soit mise en cause, l'attaque est grave, me visant et visant un agent assermenté !

Je n'ai, pour ma part, aucun rôle de délégué à tenir ! Je veux croire que l'écriture et le rendu sont très maladroits et ne reflètent pas bien les idées qu'on a voulu faire passer. Mais attention aux écrits ! Dès lors qu'ils ne sont pas factuels, les répercussions peuvent être lourdes de conséquences !

Je demande que ma réponse soit annexée au compte-rendu de cette réunion, et vous remercie de m'avoir écoutée. »

Monsieur le Maire constate l'impact d'une enquête administrative, sujet toujours très sensible, et les lectures différentes qui peuvent en faire l'objet. Rentrer dans les détails ne lui paraît ni opportun, ni constructif, l'intérêt du rapport étant surtout dans les solutions proposées, riches et diverses pour que les choses évoluent positivement. C'est tout le sens du point proposé dans le cadre de cette réunion.

Il soumet aux membres du comité les solutions présentées et souhaiterait orienter les débats sur cela.

Monsieur PUISSEGUR prend connaissance de cette enquête administrative. Il ne souhaite pas « botter en touche » mais il était absent lors de l'élément déclencheur relayé dans ce rapport en raison d'un arrêt maladie du 30 janvier au 20 avril inclus. Il interpelle Monsieur BALAT sur l'élément suivant : « *L'agent technique concerné a signalé cette situation aux représentants du personnel, qui, à cette époque, ont souhaité maintenir une neutralité dans cette affaire.* »

Monsieur BALAT, représentant du personnel du syndicat CGT, confirme cet élément du rapport et les échanges sur ce point avec la directrice générale des services. De son point de vue, la vérité est ailleurs. L'élément déclencheur a été généré par une situation qui s'est produite avant ces faits, et qui n'a pas été indiqué dans cette enquête.

Monsieur le Maire rappelle que si les choses ne sont pas dites, il est très difficile de les retranscrire. Il indique de nouveau que la démarche n'est pas de faire le procès de qui que ce soit, mais de trouver ensemble des solutions.

Monsieur PUISSEGUR voulait s'assurer de la véracité de cet élément et que l'occasion soit donnée à Monsieur BALAT de s'exprimer et de clarifier ce passage si besoin.

Monsieur le Maire réaffirme de nouveau la volonté de la direction de trouver des solutions à cette situation : les faits relayés dans cette enquête, qui datent de plusieurs mois, ne sont pas en son sens le fond de la discussion.

Il se doute toutefois que l'élément déclencheur n'est pas tombé du ciel, et que le conflit est plus profond.

Monsieur BALAT confirme que cela faisait longtemps que la situation conflictuelle existait.

Monsieur le Maire indique qu'à son niveau, il ne peut pas trouver des solutions sur des situations qui ne sont pas connues de lui, qui plus est si elles proviennent de conflits en dehors de l'activité professionnelle des agents communaux. Il est important de rester sur des éléments factuels. Ce qu'il

comprend, c'est qu'aucun agent communal n'a souhaité faire connaître une quelconque situation autre que ce qui est relayé dans cette enquête.

Monsieur BALAT indique aux membres du comité qu'il était présent lors du conflit qui a généré cette enquête. Il souligne l'importance d'éléments qui ne sont pas exposés dans ce rapport.

Monsieur le Maire lui indique que c'était de sa responsabilité de les faire connaître dans le cadre de cette enquête. Il souligne de nouveau l'important de rester sur des éléments factuels.

Monsieur BALAT comprend.

Monsieur le Maire renouvelle le souhaite de revenir à situation « normale » dans les rapports professionnels entre les agents mais peut-être que certains ne sont pas en mesure de revenir à une situation normale de travail.

Monsieur BALAT indique que la situation conflictuelle s'est calmée au sein des ateliers.

Monsieur PUISSEGUR souhaite revenir sur les solutions proposées dans l'enquête.

Monsieur le Maire estime que pour lui, ce sont les sept propositions qu'il faudrait mettre en place, probablement pas au même rythme. Il reconnaît que la mise en place d'une procédure disciplinaire pour les agents concernés lui semble obsolète au regard de la date des faits.

Monsieur PUISSEGUR répond favorablement à la réactivation du registre santé et sécurité au travail et demande à ce qu'il ne soit pas utilisé anonymement. C'est le premier outil facile à mettre en place dans un premier temps.

Monsieur le Maire s'oppose fermement à l'anonymat, laissant le champ ouvert à un défouloir non constructif *in fine*.

Monsieur PUISSEGUR indique que c'est bien le rôle de ce comité de prendre connaissance de ce registre et de trouver des solutions aux problèmes signifiés par les agents. Il précise tout de même que ce n'est pas cela qui va changer le comportement de certains agents.

Monsieur PERPIGNAN, conseiller municipal, pense qu'il est important de faire participer les agents au processus. Pour cela, il faudrait créer des réunions, des groupes de travail, des groupes de parole, etc.

Monsieur PUISSEGUR se méfie des groupes de parole qui peuvent vite se transformer en tribunaux.

Monsieur le Maire indique que le rôle de médiation sera assuré par le psychologue de travail pour justement ne pas tomber dans ce travers.

Monsieur PERPIGNAN fait connaître sa propre expérience sur le sujet : un thème est choisi pour cadrer un groupe de parole. Il est convaincu que si les démarches entreprises ne sont que descendantes, cela ne fonctionnera pas. Il est important que cela soit participatif.

Monsieur PUISSEGUR approuve ces paroles mais il souligne qu'il est aussi important que tout le monde le comprenne, son expérience au sein des services techniques lui laisse penser que cela peut être très difficile à mener, le procès de l'un ou de l'autre pouvant rapidement devenir le sujet de discussion.

Monsieur le Maire complète en indiquant que cela peut être soit un tribunal, soit le silence complet. Les deux extrêmes existent.

Monsieur BALAT confirme, au-delà des groupes de parole, qu'aujourd'hui, les agents concernés ne se parlent plus.

Monsieur le Maire souligne que ce constat reste un dysfonctionnement à résoudre : dans un cadre professionnel, les agents doivent communiquer en faveur du bon fonctionnement du service. On ne leur demande pas d'être amis et de partir en vacances ensemble ! Il est nécessaire d'impulser une autre façon d'être au travail. Il est donc favorable à ce que l'ensemble de ces actions soient mises en place selon un rythme adapté à chacune. Il faut que le sujet soit traité et qu'il soit mené jusqu'au bout du processus pour que les agents concernés le constatent.

Les membres du comité social territorial s'abstiennent sur le plan d'action proposé (3 voix pour).

14. Mise en place de droits à congés pour enfant malade en faveur des personnels de l'EHPAD et de la commune (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur le Maire rappelle que 6 jours d'absence sont déjà accordés pour la maladie d'un enfant à charge (pour un agent à temps complet).

Madame BLOYET indique que la demande porte sur l'ajout de la garde d'enfants, dans le cas où la crèche ou encore l'école soient fermées. Un justificatif pourra être demandé dans ce cas de figure.

Madame SALOMON indique que plusieurs fois, les agents ont été mis en difficulté en raison des grèves répétées.

Madame BLOYET complète avec également les ponts pris cette année.

Monsieur le Maire regardera l'impact de cette mesure.

15. Relance de l'action sociale pour les agents de l'EHPAD et de la commune (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur PUISSEGUR introduit le sujet en soulignant l'intérêt de l'action sociale pour les agents bénéficiaires, mais aussi pour la commune qui est plus attrayant grâce à cela. Le comité d'œuvres sociales de la commune est presque en sommeil. Il demande à ce qu'un nouveau dynamisme soit relancé. Le bureau doit être convoqué pour initier ensuite une assemblée générale.

Monsieur le Maire s'engage à faire un courrier à destination du Président du comité d'œuvres sociales. Il pensait que le COS fonctionnait toujours.

16. Communication sur les éventuels transferts de services par délégation de service public (à la demande du Syndicat CGT)

Monsieur le Maire indique que les seuls transferts réalisés, qui ne concernent que les services et non les effectifs initialement rattachés, sont le service d'aide à domicile vers le SICASMIR à compter du 1^{er} janvier 2023, et le CLAS vers la Communauté des Communes à compter du 1^{er} septembre 2024.

Seul à ce jour le transfert du Centre municipal de Santé vers la Région est en cours, à l'horizon 2024. Une première réunion a été menée hier après-midi ; la commune sait déjà que cela se fera.

Monsieur PUISSEGUR souhaite que le comité social territorial soit associé en amont des futurs transferts de services.

La réunion du comité technique est clôturée à 17h45.