



COMITE TECHNIQUE

Procès-verbal de la réunion du 29 avril 2021

L'an deux mille vingt et un, le vingt-neuf avril à 16 heures 38, le Comité Technique s'est réuni à la Communauté de Communes les Sorgues du Comtat à Montoux, la séance est présidée par Carine BLANC, Présidente Comité Technique.

Outre la Présidente, étaient présents :

En qualité de représentants des élus :

TERRISSE Michel	Vice-Président - Titulaire
BERNAL Fulgencio	Vice-Président - Titulaire
FERRARO Sylviane	Vice-Président – Titulaire

En qualité de représentants du personnel :

DOLADILLE Valérie	Titulaire (UNSA)
NOUVEAU Véronique	Titulaire (UNSA)
BERNARD Danielle	Titulaire (CGT)

Etaient absents ou excusés :

GROS Christian	Président de la CCSC – Titulaire
BERARD Jean	Vice-Président – Suppléant
PERRAND Michel	Vice-Président – Suppléant
MOSSE Frédéric	Vice-Président – Suppléant
VERNHES Aurélie	Conseillère Communautaire – Suppléante
CHUDZIKIEWICZ Pascale	Conseillère Communautaire – Suppléante
DINOLFO Michel	Titulaire (UNSA)
SMITH John	Titulaire (UNSA)
MARCELIN Sébastien	Suppléant (UNSA)
MOULAN Jérôme	Suppléant (UNSA)
TOCHOU Sébastien	Suppléant (UNSA)
RENAUX Fabrice	Suppléant (UNSA)
PIRES Marc	Suppléant (CGT)

Autres participants :

GENOT Marie-Anne	Directrice Management et Ressources Humaines
MASSARD Delphine	Responsable des Ressources Humaines
OULD Nasrine	Assistante des Ressources Humaines

Autres participants en visio conférence :

DE DAPPER Philippe	Directeur Général des Services
FAUCHER Estelle	Directrice Administration Générale et Financière
MIKOLAJCZAK Grégory	Directeur Aménagement et des Travaux
LINAGE Murielle	Directrice des Services Techniques



DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Madame Carine BLANC, demande aux représentants des 2 collèges de désigner pour cette séance leur secrétaire respectif.

Monsieur Fulgencio BERNAL se propose pour le collège des élus, et **Madame Valérie DOLADILLE** pour les représentants du personnel en qualité de secrétaire adjoint pour cette séance.

Carine BLANC, Présidente : Fait état de l'ordre du jour aux membres du Comité Technique.

APPROBATION DU COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 01/03/2021

Carine BLANC, Présidente : Fait état du compte rendu du Comité Technique du 1^{er} mars 2021, demande à l'assemblée s'il y a des remarques ou des modifications à apporter.

Danielle BERNARD (CGT) : Répond qu'en page 3 (objet : LDG CDG 84) il est indiqué avis favorable alors que la décision est soumise au vote.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : rappelle qu'il n'y a pas de vote, le Comité Technique émet un avis.

Michel TERRISSE, Vice-Président : Confirme qu'un avis favorable a été émis.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : précise que M. Marc PIRES (représentant CGT) était présent et n'a pas émis d'observations ou réserves, ni d'avis défavorable.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise qu'elle n'a rien à dire puisqu'elle l'a déjà eu pour avis et signé en sa qualité secrétaire adjoint.

Carine BLANC, Présidente : Rappelle que le Comité Technique n'est qu'un avis et que le rapport n°1 n'a pas eu d'avis défavorable, Monsieur Marc PIRES (représentant CGT) n'a pas pris la parole.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Rappelle que tout le monde a été sollicité.

Carine BLANC, Présidente : soumet le compte-rendu du CT du 1^{er} mars à l'avis du CT du jour.

Danielle BERNARD (CGT) : émet un avis défavorable

1 AVIS DEFAVORABLE – APPROUVE POUR LES AUTRES PARTICIPANTS

INFORMATIONS

Carine BLANC, Présidente informe :

→ de la mise à disposition d'agents au service du Conseil Intercommunal de Sécurité et de la Prévention de la Délinquance pour la mission d'accompagnement du 1^{er} mai au 31 décembre 2021 :

- 3 agents de la Villes de Sorgues à raison de 0,7 équivalent temps plein (ETP)
- Maintien de l'agent administratif communautaire



→ Transfert de la compétence transport à compter du 1^{er} juillet 2021 (régie et communication)
- 3 agents de la ville de Sorgues – le volume horaire est en cours

→ Le 21 avril 2021 réception d'un courrier de la préfecture sur les obligations femmes/hommes. Madame BLANC précise le retard car nous n'avons pas réceptionné le 1^{er} courrier. Un travail interne est en cours il faut prévoir un comité technique le 17 juin 2021 à 14 h 30 sur ce sujet.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : précise que la proposition de présentation en CT au 17 juin est rapide mais que les mesures doivent être rapidement présentées concernant l'égalité hommes femmes car la Préfecture attend le retour du plan d'actions professionnel au plus tard le 21 juin car si le délai n'est pas respecté des pénalités financières seront appliquées.

Danielle BERNARD (CGT) : En tant que syndicat, demande la constitution d'un groupe de travail.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Le délai est court. Il n'est pas possible de mettre en place un groupe de travail. La présentation du plan d'action en format « projet » se fera directement lors du prochain Comité Technique du 17 juin, le plan d'action sera transmis en amont avec les convocations pour permettre aux membres du CT de transmettre leurs observations à prendre en compte.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise que le Comité Technique est prévu à 14h30 ce qui est idéal pour pouvoir en discuter et apporter éventuellement des compléments.

RAPPORT N° 1 : PRESENTATION ET ORGANISATION DE LA DIRECTION MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES (DMRH)

Carine BLANC, Présidente : donne la parole à Madame GENOT pour la présentation.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : précise qu'au dernier Comité Technique, Monsieur Philippe DE DAPPER a présenté l'organigramme avec un nouveau pilotage. La DMRH présente son nouvel organigramme (1^{ère} direction à le présenter) qui va dans ce sens et suit l'orientation stratégique notamment avec le support des orientations des LDG.

- La nouveauté est un pôle accueil assistante / gestion du temps suivi de deux grands pôles
- Pôle carrière / formation / paie en gestion portefeuille (on ne fractionne plus) géré par 3 agents qui seront chacun référent d'un domaine spécialisé :
 - o un référent carrière
 - o un référent formation
 - o un référent paie
- Pôle bien-être / prévention géré par 1 agent référent.

Les LDG montre le déficit d'accompagnement des agents et le déficit de la prévention. Ce pôle représente 1,5 en ETP.

Une note de service à l'ensemble des Directeurs et des agents sera émise.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : Il faut donc prévoir le recrutement d'un préventeur

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Un avis de vacance interne va être émis.



Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande si ce poste sera divisé en deux, une moitié pour la prévention et l'autre moitié pour le travail quotidien à côté. Si oui ce poste sera compliqué à gérer, par exemple en cas d'accident pendant son autre temps de travail.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : répond qu'effectivement c'est compliqué, mais que l'autre personne sur ce pôle viendra en renfort et pourra prendre le relais.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : informe que rien n'est figé.

Véronique NOUVEAU (UNSA) : demande si 3 personnes sur le pôle carrière / paie / formation entraînera une polyvalence en cas d'absence d'une personne.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : répond par l'affirmative.

Carine BLANC, Présidente : précise que la priorité est la continuité du service public.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : précise qu'il y a eu 5 réunions dédiées à la réorganisation de la DMRH avec la participation de tous les agents de la Direction qui l'ont acceptée. La mise en place est prévue pour le 1^{er} juillet 2021.

Carine BLANC, Présidente : complète en indiquant que pour le poste de prévention, rien n'est figé, tout dépendra du contexte budgétaire.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : C'est une belle avancée même à mi-temps car ce poste n'était pas mis en place, il n'y en avait pas.

Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : souhaite qu'une communication soit faite aux agents sur la nouvelle organisation par une explication directement sur les sites des Centres Techniques Communautaires (CTC).

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : Des réunions sont déjà prévues 1 fois par mois avec les responsables des CTC, il faut profiter d'une de ces réunions pour diffuser l'information

Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : propose pour le CTC de Sorgues la date du 12 mai avec les élus présents.

Carine BLANC, Présidente : soumet à l'avis du CT

AVIS FAVORABLE

PRESENTATION POUR AVIS DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES LES SORGUES DU COMTAT

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : informe qu'une présentation synthétique des Lignes Directrice de Gestion a été transmise avec les documents du Comité Technique. Madame GENOT rappelle qu'il a y eu 2 groupes de travail :

- 1^{er} groupe pour pré-valider les objectifs de la politique RH

Rappelle du chapitre III – « La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH »

L'annexe à l'arrêté reprend les données qualitatives et quantitatives



- 2^{ème} groupe : volet 2 –Travail sur les critères des avancements de grade et promotion interne
Les corrections que vous avez souhaité apporter ont été prises en compte.
L'arrêté et l'annexe seront transmis lundi 3 mai à la Préfecture après l'avis du CT.
Les propositions ont été envoyées au Centre de Gestion du Vaucluse pour avis avec un retour positif et favorable.

Michel TERRISSE, Vice-Président : demande quelle est la définition du sigle « GPEEC » ?

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : GPEEC signifie Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. On prend en compte notamment les départs à la retraite ou encore les nouvelles compétences.

Danielle BERNARD (CGT) : affirme que le document a été élaboré par le service des Ressources Humaines sans concertation en amont avec les représentants syndicaux.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : déclare qu'il y a bien eu des réunions de concertation, le débat était ouvert puisque des modifications demandées ont été faites et remercie l'Autorité Territoriale de les avoir prises en considération.

Danielle BERNARD (CGT) : réaffirme qu'il n'y a pas eu de négociation, que le décret est applicable depuis le 1^{er} janvier et que le retard pris impacte la carrière des agents. Elle dit ne pas avoir eu de dialogue social avec la collectivité. Elle aurait souhaité que les maladies et les accidents soient différenciés et que pour les départs à la retraite les grades et les services soient précisés

Carine BLANC, Présidente : précise que la présentation des LDG a été réalisée en groupe de travail (en 2 étapes) elles ont été vues et travaillées cela permettait à chacun de s'exprimer et n'empêchait les représentants syndicaux de venir avec des propositions si elles le souhaitaient. La Communauté de Communauté a présenté un document de travail qui a d'ailleurs, lors de 2^{ème} groupe de travail fait l'objet de modifications.

Danielle BERNARD (CGT) : Souhaite revoir la présentation de la 1^{ère} réunion. Madame Danielle BERNARD a demandé des modifications qui n'ont pas été prises en compte.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise que les modifications ont été prises en compte et qu'il y a eu un débat avec Monsieur MOSSE, Vice-Président et qu'un accord a été trouvé sur les orientations.

Carine BLANC, Présidente : Rappelle qu'il y a eu 2 réunions de travail et qu'il ne fallait pas attendre aujourd'hui pour demander des modifications. Madame BLANC précise que la DMRH a fait une proposition et que les 2 groupes de travail ont permis d'échanger avec les représentants syndicaux et les élus sur le sujet. Madame BLANC en profite pour remercier la DMRH pour le travail fourni sur les LDG.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : précise que la DRMH s'est inspirée des trames des CDG et notamment du CIG Petite Couronne de Versailles. Le rapport social est un document (transmis aux membres du CT) très complet, une présentation synthétique en format Power Point a été présentée lors du 1^{er} groupe de travail où les représentants syndicaux étaient présents.



Dans ce groupe chaque orientation a été abordée et questionnée par les membres du groupe, à titre d'exemple :

- 1/ mettre en œuvre une action de prévention
 - 2/ analyser le RIFSEEP – sujet épineux à la CCSC. Lorsqu'une collectivité est capable de s'interroger, c'est du courage politique et c'est bien pour les agents
 - 3/ accompagner entretien/évaluation et être à l'écoute des agents
- Les objectifs ont été approuvés par les membres du groupe de travail et soutenues par l'état des lieux du bilan social.

Fulgencio BERNAL, Vice-Président : demande à Madame BERNARD pourquoi avoir attendu aujourd'hui pour dire que cela ne convenait pas au syndicat de la CGT ?

Danielle BERNARD (CGT) : demande quelle est la durée des LDG ?

Carine BLANC, Présidente : répond que la durée est de 6 ans mais qu'elles peuvent être revus tous les ans, comme indiqué dans le document transmis ultérieurement.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : précise que si les syndicats ne se parlent pas, ce n'est pas le fait de la CCSC. Des consultations ont été faites.

Danielle BERNARD (CGT) : Réaffirme son désaccord sur la procédure.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : Demande à Madame BERNARD pourquoi elle pense que cela va retomber sur les agents puisque c'est à peu près la même chose que précédemment.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : Répond que la CCSC a fait des propositions optimales.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : rappelle que les LDG sont révisées annuellement lors de CT pour apporter éventuellement des modifications.

Carine BLANC, Présidente : soumet à l'avis du CT.

Danielle BERNARD (CGT) : émet un avis défavorable

1 AVIS DEFAVORABLE – APPROUVE POUR LES AUTRES PARTICIPANTS

RAPPORT N° 2 : PRESENTATION POUR AVIS DES HORAIRES D'ETE 2021 POUR LES SERVICES TECHNIQUES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES

Carine BLANC, Présidente : donne la parole à Madame LINAGE pour la présentation.

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : présente le rapport des horaires d'été pour les services techniques, rappelle que le 8 février 2018 le Règlement intérieur a apporté une modification relative aux horaires d'été, en précisant du 1^{er} juin au 31 août pour 13 semaines.

Les horaires d'été sont modulables en fonction de la météo.

Madame LINAGE demande la modification du rapport n° 2 initialement transmis concernant les services techniques de Sorgues à la demande des agents à savoir de 7 H à 14 H afin d'unifier les services du Centre Technique de Sorgues.



Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : Demande si les horaires d'été ont été établies en concertation avec Madame Pascale CHUDZIKIEWICZ, Conseillère Communautaire et Monsieur Cyril GAILLARD, Vice-Président, et les agents ;

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : confirme en précisant que Monsieur Jean-Marc SIMONETTI (responsable du site) y a également été associé.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande pourquoi tous les CTC ne font pas les mêmes horaires d'été ?

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : répond que par exemple à Althen des Paluds les élus ont souhaité uniformiser les horaires avec ceux des agents municipaux.

Michel TERRISSE, Vice-Président : indique qu'il avait mis en place les horaires de 6 H à 13 H à cause de la chaleur mais à la demande des agents il a accepté de décaler d'une heure.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande pourquoi dans l'intercommunalité tous les sites n'ont pas les mêmes horaires ?

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : Répond qu'elle a une préférence pour 6h-13h pour tous les sites mais à voir avec les agents et les élus.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : avec les horaires d'été différents, ce n'est pas facile de faire de la mobilité. Peu importe 6h-13h ou 7h-14h, mais il faut mettre les mêmes horaires sur tous les CTC.

Carine BLANC, Présidente : répond qu'il y a déjà une belle avancée pour Sorgues qui font tous 7h-14h et précise que les horaires ne sont pas définitifs qu'ils sont à faire évoluer.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : entend tout ce qui est dit. Par contre, rappelle qu'on vit au rythme de nos communes, des employés communaux + interco. Il faut être souple. Il y a aussi des contraintes de services publics. Mais indique qu'il souhaiterait aller sur des horaires uniformes. Il faut laisser encore un peu de marge de manœuvre le temps que tout se mette en place.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : est d'accord, pas de modification cette année mais l'objectif sera d'uniformiser pour l'année prochaine.

Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : Approuve en précisant qu'il y a tellement de gens qui font des remplacements d'un service à l'autre que c'est compliqué. C'est une année test à revoir l'année prochaine.

Carine BLANC, Présidente : précise qu'il faut favoriser la mobilité.

Danielle BERNARD (CGT) : demande ce qu'il en est du Règlement Intérieur et des spécificités des communes ?

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : indique que dans les orientations des LDG il est précisé de revoir le règlement intérieur qui doit évoluer et qui sera modifié pour 2022.

Michel TERRISSE, Vice-Président : demande si à compter du 15/08/2021, il sera demandé de revenir aux horaires normaux car il faut moins chaud et en parallèle avec le lever du jour.



Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : répond qu'il est décidé 13 semaines modulables en fonction de la météo et du lever du jour. On part sur 13 semaines et à compter du 15/08/2021 les services en 6h-13h peuvent éventuellement passer à 7h-14h.

Véronique NOUVEAU (UNSA) : demande si on constate qu'il fait très chaud est-ce que ceux qui sont à 7h-14h pourront passer à 6h-13h ?

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : indique que oui.

Danielle BERNARD (CGT) : Demande quels horaires vont faire les agents de Pernes les Fontaines ? 6h-13h ?

Fulgencio BERNAL, Vice-Président : Répond que oui comme indiqué dans le rapport n°2

Danielle BERNARD (CGT) : Demande s'il n'y aura plus d'astreinte ?

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : répond qu'aujourd'hui il y a des plannings d'astreinte mis en place. S'il y a des besoins, des agents peuvent être diligentés.

Véronique NOUVEAU (UNSA) : demande à ce qu'un retour de cette année d'expérience soit fait si possible d'ici la fin de l'année.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande une précision sur la modification des horaires du CTC de Sorgues : est-ce que cela concerne bien tous les agents de Sorgues ?

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Répond par l'affirmative, la demande ayant été formulée juste avant le comité technique par la DST au titre des agents, c'est pourquoi il faut apporter une modification au rapport n°2.

Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : indique que la prochaine réunion inter élus avec Madame LINAGE est prévue le 12/05/2021 à 10h. Elle souhaiterait que soit présenté les nouveaux horaires ainsi que la nouvelle organisation de la DMRH à l'ensemble des agents.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : précise qu'il est prévu des mesures exceptionnelles à Sorgues en matière d'horaires suite à la venue du Tour de France.

Danielle BERNARD (CGT) : demande si on peut prolonger les horaires d'été en fonction de la météo ?

Michel TERRISSE, Vice-Président : indique que c'est écrit sur le Règlement Intérieur, les horaires sont modulables en fonction de la météo et peuvent être allongés s'il fait vraiment chaud.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : précise qu'ils sont à moduler aussi en fonction du lever du jour.

Carine BLANC, Présidente : indique que le texte dans le rapport est très clair.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : souhaite savoir si les horaires d'été sont appliqués à la déchetterie

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : Répond que ce n'est pas possible.



Valérie DOLADILLE (UNSA) : A anticiper en prévenant la population des changements d'horaires.

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : indique que ce n'est pas possible avec les fréquentations actuelles. On n'a pas les moyens humains pour pouvoir accueillir que le matin.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise qu'il suffit de décaler juste les horaires d'ouverture l'après-midi (15h30 et finir plus tard).

Murielle LINAGE, Directrice des Services Techniques : indique qu'après avoir été également questionnés, il n'y a pas de demande des agents.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : Répond que s'il n'y a pas de demande des agents, on oublie les horaires d'été pour les agents des déchetteries.

Carine BLANC, Présidente : soumet à l'avis du CT

AVIS FAVORABLE AVEC MODIFICATION DU RAPPORT POUR LE CTC DE SORGUES (7H-14H POUR TOUS LES SERVICES)

QUESTIONS DIVERSES

Question 1 : *Attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)*

Carine BLANC, Présidente : indique tout d'abord que le CIA est facultatif.

La délibération de 2018 précise les critères : manière de servir et présentisme

En 2020 un bonus de 100 euros facultatif a été attribué aux agents.

En 2021 l'attribution du bonus de 100 euros a été attribué à ceux qui ont réalisé du télétravail ou des permanences mais qui n'ont pas perçu la prime COVID.

Il n'a pas été versé aux agents qui ont perçu la prime COVID ou qui ont été en autorisation spéciale d'absence.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise que le bonus de 100 € n'avait pas été compris par les agents. Du coup cette année les agents qui ne l'ont pas perçu ont pensé qu'ils avaient eu une note plus basse que l'année précédente.

Le syndicat UNSA souhaite que le CIA soit bien expliqué et plus clair.

Elle indique avoir compris que la ligne maintien/pondération joue un rôle primordial dans le calcul du CIA et indique qu'à la mise en place du RIFSEEP le but était d'essayer d'uniformiser tous les régimes indemnitaires.

Elle demande que des explications soient données aux agents qui pensent que l'UNSA est incompetent et qu'il leur ment.

Estelle FAUCHER, Directrice Administration Générale et Financière : explique que le RIFSEEP est calculé sur le Régime indemnitaire 2018. Le RIFSEEP est complexe.

L'enveloppe est actuellement de 65 %.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : précise que lors du précédent CT le Président avait indiqué que le maintien/pondération serait amené à disparaître en fonction de l'évolution dans les postes



Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : précise qu'il est difficile de l'expliquer aux agents mais qu'ils peuvent s'adresser à leurs responsables ou au service des Ressources Humaines.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Rappelle qu'elle est arrivée depuis peu et reconnaît que tel qu'il a été monté, le RIFSEEP est extrêmement complexe. Elle tient à préciser qu'il :

- * prend en compte l'héritage de chaque commune
- * a le mérite d'exister
- * n'y a pas d'écart entre le Régime Indemnitaire antérieur et le RIFSEEP

L'évaluation et le contrôle du RIFSEEP est une orientation des LDG, il faut se le réapproprier pour mieux le comprendre et être en capacité de l'expliquer.

Une étude totale du RIFSEEP est en cours en partenariat avec Madame FAUCHER qu'elle remercie pour son aide car il s'agit d'un travail titanesque.

Il faut apporter de la lisibilité malgré un système complexe.

Madame GENOT rappelle que le CIA est facultatif et la collectivité aurait pu faire le choix de ne pas l'attribuer.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : Rappelle qu'au moment du transfert, il était connu que les agents arrivaient avec des avantages.

Elle demande si les jours enfants malade sont comptabilisés dans le calcul de l'attribution du CIA ?

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : Répond par la négative. La question a été posée par les agents de Pernes, une réponse a été apportée immédiatement.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande si les arrêts COVID ont été décomptés ?

Delphine MASSARD, responsable RH : répond par la négative.

Sylviane FERRARO, Vice-Présidente : indique que les agents posent beaucoup de questions.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : les agents doivent être orientés vers le service RH.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : répond que Madame MASSARD n'a pas à porter toute la responsabilité de la réponse aux agents sur le montant de leur CIA (comme Mme LINAGE dst°

On a tous et notamment les chefs d'équipes, de sites et les directeurs le devoir d'accompagner les agents. Il faut que chacun fasse l'effort de compréhension.

Danielle BERNARD (CGT) : indique que les agents n'ont pas d'information sur l'attribution du bonus.

Estelle FAUCHER, Directrice Administration Générale et Financière : répond qu'un mail d'explication de l'attribution du CIA a été fait à toutes les directions ainsi qu'aux élus en mars 2021.

Danielle BERNARD (CGT) : demande si la prime COVID est englobée dans le CIA.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : répond que non elle est à part, mais cette année le bonus est attribué à ceux qui n'ont pas eu de prime COVID et qui ont été en télétravail ou ont assuré des permanences.



Valérie DOLADILLE (UNSA) : indique qu'il y a eu un manque de communication sur le bonus en 2020.

Marie-Anne GENOT, Directrice Management et Ressources Humaines : rappelle que la communication cette année a été réalisée auprès des responsables et élus de site.

Véronique NOUVEAU (UNSA) : pointe le manque d'information des responsables envers les agents.

Philippe DE DAPPER, Directeur Général des Services : tient à préciser que le RIFSEEP est complexe. C'est un outil compliqué à expliquer mais insiste sur le fait que personne n'a rien perdu.

Il y a des nouveaux élus, une nouvelle DMRH avec une nouvelle organisation et une nouvelle communication. Un travail est en cours sur un vrai plan de communication.

Un RIFSEEP mis en place pour essayer d'harmoniser. Il a fallu un courage politique pour le mettre en place. Il y a pu y avoir des erreurs. Une commande a été passée pour une révision du RIFSEEP sur la totalité des agents auprès de Madame GENOT et Madame FAUCHER.

Une communication sera faite aux agents pour leur faire un retour.

Il y a eu un effort budgétaire de la collectivité, tout le monde a gagné, personne n'a perdu.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : demande si c'est une obligation réglementaire de se baser sur le maintien/pondération pour le calcul du CIA ou est-ce une volonté politique ?

Si le calcul du CIA est compliqué pour l'ensemble des agents, il aurait fallu le supprimer et tout mettre dans l'IFSE.

Estelle FAUCHER, Directrice Administration Générale et Financière : On ne peut pas ne pas tenir compte de l'indemnité compensatrice car elle sert à réduire les écarts. C'est une volonté politique de réduire les écarts.

Carine BLANC, Présidente : précise que des rendez-vous peuvent être pris avec les organisations syndicales. Un travail est en cours sur le RIFSEEP il faut donc un peu de patience. Tout ce qui a été fait a coûté de l'argent à la collectivité qui a fait le choix de maintenir le CIA.

Ici, tout est fait pour que les agents soient dans de bonnes conditions de travail.

Ce travail est fait en toute transparence et objectivité. Les agents ne doivent pas se comparer.

Les agents doivent avoir confiance en la collectivité qui travaille pour qu'il y ait de la transparence.

Valérie DOLADILLE (UNSA) : indique que les agents n'ont plus confiance dans les organisations syndicales et la collectivité. Les agents n'ont plus de patience.

Carine BLANC, Présidente : demande à continuer le travail qui est actuellement mené. Des constats et des retours sur expérience seront faits.

Carine BLANC, Présidente : Rappelle que la discussion n'est pas close en dehors du CT.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18h50.

Monsieur Fulgencio BERNAL

Vice-Président de la Communauté de Communes
Les Sorgues du Comtat

Madame Valérie DOLADILLE
Représentant du Personnel