



Vos représentants du personnel CGT en Comité Technique :

Corinne GRUIT (Foyers Séniors CCAS),
Stéphane CHARABOT (Gestion des Déchets),
Christine MEOT (Maison des Habitants),
Mario BRENNIA (Organisme Sociaux)
Virginie VILLETARD (Service Séniors CCAS)
Dominique TEREZI (Centre Social des Pléiades)

Compte rendu du Comité Social Territorial (CST) du 14 novembre 2023

Ordre du jour collectivités

Validation des Procès Verbaux précédents :

1 **07 septembre 2023 et du 21 septembre 2023** : Nous avons voté **CONTRE**. (Voir les mails du 01 et 16 juin et du 07 septembre 2023, citant les raisons de notre **non participation** à ces 2 instances).

Pour avis :

1 **Projets de délibérations relatives à la mise à jour du tableau des effectifs Ville de Gap et CCAS :**

- Concernant le tableau des effectifs du CCAS, il s'avère que des postes ont été modifiés et on peut constater des suppressions de postes et/ou de temps de travail concernant les crèches Des Pins et Poutinella.

- Selon le Maire Président, c'est à la demande des chefs de service, sachant que le quota d'encadrement est respecté (nombre d'enfants qui marchent et ceux qui ne marchent pas).

- Nous avons voté **CONTRE**

1 poste Educateur territorial de jeunes enfants TC (Crèche des Pins)	1 poste Educateur territorial de jeunes enfants TNC 50% (Crèche des Pins)
	1 poste Adjoint technique territorial TNC 80% (Crèche des Pins)
1 poste Educateur territorial de jeunes enfants TNC 50% (Crèche Pountinela)	1 poste Educateur territorial de jeunes enfants TNC 80% (Crèche Pountinela)
	1 poste Adjoint technique territorial TNC 80%

2 Projets de délibérations mise à disposition réciproque de services ou partie de services Ville/Agglo et CCAS/Agglo :

- Nous nous sommes **ABSTENUS**. Nous n'avons pas assez d'éléments pour donner un avis éclairé.

3 Rapports égalité hommes/femmes Ville de Gap et CCAS :

- Nous nous sommes **ABSTENUS**. Le rapport est un simple constat sans préconisations comme nous l'avons soulevé chaque année dans la présentation de celui-ci.

- Par contre, certains chapitres seront revus en F3SCT (le document unique, visite de poste, conseiller de prévention, médecine du travail...).

4 Convention de mise à disposition du personnel communal au bénéfice de l'Association Orchestre d'Harmonie :

- Nous avons voté **POUR**.

5 Encadrement des heures supplémentaires : contingentement et modalités de compensation

Pour rappel et compréhension : Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail. L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail.

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. (source Service-Public.fr)

1) **Agents à temps non complet** : nous demandons, comme les textes l'autorisent, que ces agents bénéficient de la majoration de 10% de leurs heures complémentaires jusqu'à 35h00 hebdo. La réponse du Maire Président est **NON**.

En sachant que notre revendication est bien entendu la majoration de 25 % pour une équité complète et totale avec les agents à temps complet : 10 % est équivalent à 6 minutes et 25 % à 15 minutes.

2) **Récupération des heures supplémentaires** : nous avons demandé, comme les textes l'autorisent, que ces heures soient majorées au même titre que les heures supplémentaires rémunérées. Après des échanges rendus futiles par monsieur le Maire Président, le texte reste incompréhensible par son imprécision. Il serait souhaitable que la délibération fixe de manière précise et exhaustive,

par cadre d'emploi et fonction, la liste des emplois et des missions éligibles à ce mode de récupération des heures supplémentaires.

Pas de réponse pour le moment et la délibération passera en l'état, donc sans majoration.

3) Heures supplémentaires payées ou récupérées ?

En séance le Maire Président nous a répondu "c'est au choix de l'agent" mais "en fonction des nécessités de service".

4) Concernant les majorations au-delà de 14h00 par mois : le détail sera inscrit sur la délibération (en dessous de 14h00, c'est 25 % de majoration et au dessus c'est 27%).

5) Compte tenu des nouvelles règles mises en place obligeant la récupération dans le semestre suivant, se pose le problème des agents ayant un stock important avec un C.E.T plein. Cela se réglera « au cas par cas » entre l'agent et la collectivité.

6) Nous avons demandé que les heures supplémentaires et/ou complémentaires soient récupérées par heure. NON trop compliqué à gérer, cela se fera uniquement par 1/2 journée à minima... Par contre l'agent ayant moins d'une 1/2 journée de récupération, ses heures lui seront payées.

Dans ces conditions, vos représentants CGT ont voté **CONTRE** cette délibération.

Pour information :

Déneigement : reconduction des règles des années précédentes, à savoir 9h00 de repos consécutif (au lieu de 11h00) , l'amplitude de travail journalière augmenté jusqu'à 15h00 (au lieu de 10h00) et la durée hebdomadaire de travail portée à 60h00 (au lieu de 48h00).

Questions diverses :

Prime pouvoir d'achat : en résumé toute demande sollicitée par les organisations syndicales ne sera pas suivie

RIFSEEP :

En ce qui concerne la mise en place de le RIFSEEP, nous vous invitons à prendre l'attache auprès de vos représentants CFDT.

Pour la CGT, vos représentants n'accepteront pas un RIFSEEP à budget constant. «Pas question de déshabiller Paul pour habiller Jacques».

COMPLÉMENT D'INFORMATION

Prime de fin d'année : la collectivité a consenti une amélioration des conditions de versement de la prime de fin d'année aux contractuels. Les 4 années nécessaires pour prétendre obtenir la prime de fin d'année n'auront plus besoin d'être continues.

Il est à noter que cette proposition n'a pas fait l'objet d'une nouvelle délibération, il faudra donc pour le moment s'en référer au compte rendu de ce CST réalisé par la collectivité.

Toute avancée sociale est une bonne chose, néanmoins nos revendications au sujet de la prime de fin d'année sont toujours :

1. A travail égal salaire égal : la prime de fin d'année doit être versée aux contractuels dès la première année, au prorata du temps de travail dans l'année.
2. Revalorisation de son montant (887.92 € net) à hauteur du SMIC (1383.08 € net) comme à l'origine de sa mise en place.

Pour toutes informations supplémentaires, nous sommes à votre disposition !

Nous vous informons que la collectivité s'est de nouveau engagée à mettre en ligne sur l'intranet les comptes rendus complets des différents Comités Sociaux Territoriaux passés et à venir.