

Comité technique du 14/10/2022

Secrétaire CT : Patrick SOUTIF

Secrétaire Adjoint CT : Christelle VIDY

Pièce jointe : diaporama de M. De Mornac

Ajout de la note : Maison de la Petite Enfance - Revalorisation de la vacation du médecin - augmentation du volume d'heures

Mme Christelle VIDY	Représentant syndicat CFDT titulaire	Présente
Mme Magali LE GUEHENNEC-JEGO	Représentant syndicat CFDT titulaire	Présente
M. Thierry LIGNEL	Représentant syndicat CFDT titulaire	Absent
M. Didier CHAUVIERE	Représentant syndicat CFDT titulaire	Absent
Mme Evelyne GERVOT	Représentant syndicat CFDT suppléante	Présente
M. Jérôme FROMENTIN	Représentant syndicat CFDT suppléant	Présent
Mme Gwenaëlle LECOMTE	Représentant syndicat CFDT suppléant	Absente
M. FAUCON Guillaume	Représentant syndicat CFDT suppléant	Absent
M. LECRIVAIN Joseph	Représentant syndicat CGT titulaire	Présent
Mme MALHERBE Françoise	Représentant syndicat CGT titulaire	présente
Mme CARRE Marie-Christine	Représentant syndicat CGT suppléante	Absente
M. SIMONKLEIN Jean-Sébastien	Représentant syndicat CGT suppléant	Présent
Mme FOURNIER Dominique	Présidente	Présente
M. COULON PHILLIPE	Titulaire	Présent
M SOUTIF Patrick	Titulaire	Présent
M. TALOIS Xavier	Titulaire	Présent

M. MARIOTON Jean-Marie	Titulaire	Présent
Mme LEROUX Nicole	Titulaire	Absente
Mme D'ARGENTRE Magali	Suppléant	Absente
M. VALPREMIT Antoine.	Suppléant	Absent
Mme LEFOULON Stéphanie	Suppléant	Absente
M. PAILLASSE Yves	Suppléant	Absent
M. TRIDON Jean-Michel	Suppléant	Absent
Mme LEBOURDAIS Jeanne	Suppléante	Absente
M. Le BORGNE David	DGS	Présente
Mme ROUSSEL Nathalie	DR	Présente
Mme GUHUR Lydia	DEJS	Présente
Mme Cécile ALLANIC	DAC	Excusée
M. Eric DESMOTTES	DST	Présent
M. GOISMIER Florent	DEA	En visio
M. ANGOT Aurélien	DASSP	Présent
M. LEROUZIC Sylvain	DSVA	Absent

1/ RESSOURCES HUMAINES - DRH : Postes pour création :

RESSOURCES HUMAINES - DR - ORGANISATION SERVICE COMMANDE PUBLIQUE - création d'un emploi de gestionnaire de la commande publique à temps complet sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Afin de répondre aux orientations politiques posées, une politique d'achat au sein de la ville de Mayenne et Mayenne Communauté va être mise en œuvre. Cette dernière engendre de nouvelles missions, d'abord ponctuelles, mais ensuite pérennes :

① Missions ponctuelles liées à la mise en œuvre de la politique d'achat au sein de la ville de Mayenne et Mayenne Communauté (octobre 2022 à l'été 2023):

- ✓ Recensement auprès de toutes les collectivités de l'EPCI afin d'établir une cartographie exhaustive des achats
- ✓ Pointer les achats récurrents et les projets d'achats stratégiques de toutes les collectivités de l'EPCI afin de mettre en place des groupements de commandes

- ✓ Bâtir une nomenclature d'achat regroupant les familles homogènes/unités fonctionnelles d'achat afin de permettre la computation des seuils et ainsi se mettre en conformité avec la réglementation de la commande publique.
- ✓ En lien avec le service Finances, incrémenter cette nomenclature dans le progiciel de gestion financière et comptable CIRIL afin de faciliter la préparation budgétaire et la planification des achats
- ✓ Début de mise à jour de l'inventaire physique : dans un premier temps, recensement des biens voués à la cession avec pour objectif l'organisation d'une vente aux enchères sur le dernier trimestre 2022. Dans un second temps, réflexion autour de la mise en place d'un magasin général et de la mise en œuvre d'un inventaire précis de tous les stocks.
- ✓ Elaboration d'un règlement des achats de la ville et de l'EPCI

② Missions pérennes engendrées par la mise en œuvre de la politique d'achat (à partir de septembre 2023):

- ✓ Suivi « pluriannuel et collectif » des achats : la collaboration directe avec les communes et la mise en œuvre de la nomenclature d'achat démultiplie de fait le nombre de marchés passés. De plus, ces nouveaux marchés sont inéluctablement plus conséquents et peuvent s'avérer également plus complexes au niveau du montage. Le temps de travail à consacrer à la commande publique sera donc considérablement augmenté.
- ✓ Veille législative et réglementaire: le soutien aux collectivités de l'EPCI et la mise en place d'une politique stratégique d'achat induit une connaissance fine, fiable et actualisée de la réglementation liée à la commande publique. Les actes et les procédures devront être juridiquement sécurisés, le règlement des achats et la nomenclature régulièrement actualisés. La formation et la mise à jour des connaissances devront être constantes.
- ✓ Pérennisation des cessions de biens « au fil de l'eau » afin de ne pas se retrouver de nouveau « engorgés » : la méthodologie reste encore à affiner mais il s'agit de faire des mises à jour plus régulières dont Le gestionnaire commande publique pourrait se charger.

⇒ *En cascade, le responsable commande publique supervisant la nouvelle politique d'achat de la ville de Mayenne et Mayenne Communauté ainsi que la gestion administrative et stratégique des dossiers complexes, l'activité « classique » du service commande publique doit continuer à être assurée par 2 agents travaillant en binôme: un(e) gestionnaire de catégorie B (en charge de la rédaction des marchés publics) et un(e) assistant(e) de catégorie C. La création de ce dernier poste permettrait l'organisation ci-dessous :*

Responsable commande publique

Assistance et conseil aux élus et aux services
 Gestion administrative et stratégique des dossiers complexes
 Planification et cadrage de la fonction achats des collectivités
**Elaboration et mise en œuvre d'une politique d'achat
 et de la mutualisation à l'échelle de l'EPCI**
 Supervision et management

Gestionnaire commande publique cat B	Assistante commande publique cat C
--------------------------------------	------------------------------------

Binôme

Constitution des dossiers de marchés publics
Suivi de l'activité du service
Organisation de ventes aux enchères

Accueil et secrétariat du service
Organisation des CMAPA/CAO/CCSPL
Veille sur l'activité du service et alerte au besoin

Il vous est proposé :

- De valider cette nouvelle organisation du service commande publique
- De créer un emploi de gestionnaire de la commande publique

Conformément à l'article L4 du code général de la fonction publique territoriale, notamment son article L313-1 les emplois de chaque établissement sont créés par l'organe délibérant de l'établissement. Il appartient donc au Conseil communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nouvelle organisation du service commande publique

Considérant l'organigramme cible de Mayenne communauté validé le 5 février 2020 ;

Considérant la gestion unifiée du personnel entre la ville de Mayenne et Mayenne Communauté ;

Il vous est proposé la création d'un emploi de gestionnaire de la commande publique à temps complet sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

Les fonctions peuvent être exercées par des agents contractuels relevant des catégories C dans les conditions fixées aux articles L332-14 et L332-8 2° du code général de la fonction publique. Ils devront dans ce cas justifier d'un diplôme dans le domaine concerné et d'une expérience professionnelle dans des missions similaires. Le traitement sera calculé par référence aux cadres d'emplois des techniciens territoriaux. Les dépenses sont prévues au chapitre 012.

Dominique Fournier : Les communes ont manifesté leurs besoins en matière de ressources humaines notamment.

DGS : Lors du congrès des intercommunalités, une collectivité a donné l'exemple de la difficulté dans laquelle elle se trouvait pour recruter un agent technique. Dans ce cas, c'est la communauté de communes qui a établi une convention « de prêt de personnel » sur une quotité limitée pendant le temps du recrutement.

Ce n'est pas l'objet de la note pour la création du poste mais la collectivité peut effectivement avoir une réflexion en ce sens. Il faut faire des efforts pour créer du lien dans les communes sur des sujets variables comme l'urbanisme, la commande publique, les ressources humaines...

Directrice de la DR : cette création de poste a pour objectif de soulager l'agent qui travaillera avec les communes. L'agent recruté prendra en charge le suivi administratif, le suivi et mise en ligne des marchés...

Directrice de la DEJ : il faut distinguer la mutualisation des achats et la demande d'ingénierie. C'est important d'expliquer sur quel niveau d'intervention, la collectivité se positionne dès le départ. Il est préférable d'y aller par étape.

JM Marioton : il faut être vigilant et optimiste quant à la proposition des communes de « petits fournisseurs » qui pourraient prendre de l'importance, agrandir leur périmètre d'intervention, en étant rattachés à Mayenne Communauté.

En ce qui concerne la collaboration des agents techniques, il existe déjà des services en interne comme le service prestations ou le SIVOM à Lassay.

CFDT : le statut des secrétaires de mairie a changé. Auparavant, les secrétaires de mairie étaient formés pour le métier. Aujourd'hui, des secrétaires de mairie accèdent au poste avec les premiers grades mais avec les mêmes responsabilités. La mutualisation des secrétaires de mairie entre deux communes existe déjà.

Concernant l'ingénierie, le centre de gestion doit pouvoir apporter une aide juridique même si le rapprochement entre Mayenne Communauté et les communes est indispensable.

DGS : il faut accompagner les secrétaires de mairie sur la formation

Dominique Fournier : la formation des secrétaires de mairie dispensée par le lycée Haute Follis n'est pas au niveau attendu. C'est un centre de formation local mais il n'y a pas suffisamment d'adéquation entre ce qui est enseigné dans ce module de formation et les attentes des communes. C'est un sujet dont le centre de gestion doit s'emparer.

JM Marioton : a-t-on imaginé prendre des personnes en alternance au niveau de Mayenne Communauté afin de les former pour les mettre à disposition des différentes communes ?

DGS : la difficulté est qu'au sein de Mayenne Communauté, il n'y a pas cette dynamique métier. Ces agents devraient passer dans les différentes directions pour acquérir un socle de base in situ.

JM Marioton : Il y a peut-être une ou deux secrétaires de mairie au sein de Mayenne Communauté qui ont la capacité de former des secrétaires de mairie et prendre en charge des personnes en alternance.

Philippe Coulon : il faudrait aussi que les secrétaires des 33 communes travaillent sur les mêmes outils, les mêmes logiciels.

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

2/ RESSOURCES HUMAINES - DRH : Postes pour transformation :

RESSOURCES HUMAINES - DGST/DST - création d'un emploi de Directeur des Services Techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux et la suppression d'un emploi d'adjoint au directeur général des

services techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux

Conformément à l'article L4 du code général de la fonction publique territoriale, notamment son article L313-1 les emplois de chaque établissement sont créés par l'organe délibérant de l'établissement. Il appartient donc au Conseil communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la restructuration de la DGST,
Considérant les besoins du service ;
Considérant l'organigramme cible ;
Sous réserve de l'avis du comité technique,

il vous est proposé la création d'un emploi de Directeur des Services Techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux et la suppression d'un emploi d'adjoint au directeur général des services techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux

Les fonctions peuvent être exercées par des agents contractuels relevant des catégories A ou B dans les conditions fixées aux articles L332-14 et L332-8 2° du code général de la fonction publique. Il devra dans ce cas justifier d'un diplôme dans le domaine concerné et d'une expérience professionnelle dans des missions similaires. Le traitement sera calculé par référence aux cadres d'emplois des techniciens territoriaux. Les dépenses sont prévues au chapitre 012.

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

RESSOURCES HUMAINES - DGST/DAME - création d'un emploi de Directeur de l'aménagement, des mobilités et de l'environnement à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux et la suppression d'un emploi de directeur général des services techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des ingénieurs ou attachés territoriaux

Conformément à l'article L4 du code général de la fonction publique territoriale, notamment son article L313-1 les emplois de chaque établissement sont créés par l'organe délibérant de l'établissement. Il appartient donc au Conseil communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la restructuration de la DGST,
Considérant les besoins du service ;
Considérant l'organigramme cible ;
Sous réserve de l'avis du comité technique,

il vous est proposé la création d'un emploi de Directeur de l'aménagement, des mobilités et de l'environnement à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens, ingénieurs ou attachés territoriaux et la suppression d'un emploi de directeur général des services techniques à temps complet sur les cadres d'emplois des ingénieurs ou attachés territoriaux

Les fonctions peuvent être exercées par des agents contractuels relevant des catégories A ou B dans les conditions fixées aux articles L332-14 et L332-8 2° du code général de la fonction publique. Il devra dans ce cas justifier d'un diplôme dans le domaine concerné et d'une expérience professionnelle dans des missions similaires. Le traitement sera calculé par référence aux cadres d'emplois des techniciens territoriaux. Les dépenses sont prévues au chapitre 012.

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

3/ RESSOURCES HUMAINES - DRH : Organisation des services

RESSOURCES HUMAINES - DASSP - Création d'un pôle de Santé Publique au sein de la Direction de l'Action Sociale, de la Santé et de la Tranquillité Publique (DASSP) - création d'un emploi de responsable du Pôle Santé publique sur le cadres d'emplois des attachés territoriaux et suppression d'un emploi de chargé de mission démographie médicale et projet de territoire sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux

Contexte :

Mayenne Communauté dispose de la Compétence Santé depuis plus d'une dizaine d'années.

A ce titre, la Collectivité est amenée à intervenir dans le domaine de la Santé au travers de nombreux prismes et notamment :

- Le Contrat Local de Santé (depuis 2013)
- Le centre de Santé de Martigné sur Mayenne (depuis juin 2022)
- Le pôle Santé de Lassay les Châteaux (en tant que propriétaire des locaux)
- L'association « Parcours et Vous », créée dans le prolongement de la dynamique lancée par le projet DIVADOM
- Les questions relatives à la démographie médicale
- Les problématiques d'accès aux soins et notamment le manque d'attractivité du Territoire pour les professionnels de Santé

Les questions de Santé sont de plus en plus prégnantes sur notre Territoire. Les problématiques liées aux manques de professionnels de santé, au vieillissement de la population et aux incertitudes quant à l'avenir du Centre Hospitalier du Nord Mayenne sont autant de sujets pour lesquels Mayenne Communauté est régulièrement sollicitée pour apporter son soutien.

De nombreux projets sont également en cours dans le domaine de la Santé. Parmi ceux-ci, peuvent être cités : La réhabilitation de la Résidence Autonomie de Mayenne, e projet

« Internat 4 » pour améliorer les conditions d'accueil des internes hospitaliers et de médecine de Ville sur le Territoire de MC.....

Organisation actuelle du suivi de la Thématique « Santé » au sein de MC :

- **CLS** : Le coordonnateur du Contrat Local de Santé est affecté à temps plein sur ce dossier.
- **Centre de Santé de Martigné sur Mayenne** : Un médecin (0,8 ETP), une secrétaire médicale (100%) et une coordinatrice (en cours de recrutement) constitue l'équipe du Centre de Santé.
- **Stratégie de Santé** : Un chargé de projet (à 60%) intervient sur cette thématique en soutien des élus, ainsi que sur l'ensemble des projets structurants relatif à la thématique Santé portés sur le territoire intercommunal.

L'ensemble des collaborateurs dédiés à ces différentes missions sont directement rattachés hiérarchiquement au directeur de la DASSP, sans encadrement intermédiaire.

Cette situation n'est objectivement pas satisfaisante :

D'une part, elle ne garantit pas un partage des informations sur des thématiques et des sujets nécessitant une bonne communication pour s'assurer d'une bonne efficacité, malgré l'existence de points réguliers entre la majorité des interlocuteurs concernés et le directeur DASSP.

D'autre part, il semblerait cohérent de regrouper au sein d'un même pôle à la DASSP l'ensemble des collaborateurs dont les missions principales touchent aux problématiques de santé, dans un objectif clair de rendre cohérentes l'ensemble des actions menées au regard des orientations stratégiques et politiques validées par les élus.

Se fait clairement ressentir au niveau de la Direction le besoin d'apporter une structuration plus formalisée des intervenants de cette thématique Santé.

Cette structuration, qui se ferait à moyens humains constants, sous entendrait la création d'un poste de responsable de Pôle, dont la quotité de temps de travail ne pourra pas être inférieure à 80%

Le Responsable de pôle coordonnera l'ensemble des collaborateurs concernés, assurera le 1^{er} niveau d'encadrement, et la supervision du Centre de Santé de Martigné.

Il vous est proposé :

- la création d'un Pôle Santé Publique, au sein de la Direction de l'Action Sociale, de la Santé et de la Tranquillité Publique regroupant le CLS, le Centre de Santé de Martigné et les questions de stratégie de Santé,

- la création d'un emploi de responsable du Pôle Santé publique à temps complet sur le cadres d'emplois des attachés territoriaux et la suppression d'un emploi de chargé de mission démographie médicale et projet de territoire à temps complet sur le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

CFDT : quand on parle de financement constant cela signifie-t-il qu'une personne dans l'équipe de la DASSP puisse assurer cette mission ?

Directeur DASSP : ce projet de réorganisation a été porté à la connaissance de l'ensemble des personnes concernées et cela fait l'objet d'un passage en CT pour avis. Une personne de l'équipe s'est déclarée intéressée pour assurer ces missions. Des entretiens de recrutement vont être organisés.

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

RESSOURCES HUMAINES - DASS - Structuration du service des AVSP (agent de surveillance de la voie publique) - création d'un emploi de responsable du service ASVP et suppression d'un emploi d'agent de surveillance de la voie publique

Statut des ASVP:

Les ASVP sont des agents communaux autres que les policiers municipaux et que les gardes champêtres, appelés à exercer des missions très limitées de police sur la voie publique. Pour pouvoir verbaliser, ces agents doivent obligatoirement être, à la demande du Maire, agréés par le Procureur de la République et assermentés par le Juge du Tribunal Judiciaire.

Les ASVP ne sont pas membres du cadre d'emploi des agents de police municipale. Ils ne font partie d'aucune filière ou cadre d'emplois répertoriés dans la fonction publique territoriale. Libre à la municipalité de les intégrer au cadre d'emplois, soit des adjoints administratifs, soit des adjoints techniques...

Ils doivent porter une tenue clairement différenciée des agents de police municipale (qui évite la couleur "bleu gitane" réservée aux policiers municipaux), ne peuvent porter d'armes, et ne peuvent pas conduire les véhicules de police. Ils conduisent le plus souvent des scooters et des bicyclettes, mais également des voitures. Ils effectuent également de nombreuses missions dans le cadre de déambulations pédestres.

Missions principales :

Les ASVP ont compétence pour constater par procès-verbal, **toutes les infractions aux règles relatives à l'arrêt et au stationnement des véhicules**, notamment constater les contraventions relatives au défaut ou à la non-apposition du certificat d'assurance sur les véhicules terrestre à moteur (y compris les engins à deux roues).

De plus, au travers de l'article L. 1312-1 du code de la santé publique leurs attributions sont également étendues à la **constatation de certaines infractions en matière de santé publique** (jet de mégots ou de détritrus, épanchement d'urine, crachats).

Ils peuvent être désignés par le Maire pour rechercher et **constater les infractions aux règles relative à la lutte contre les bruits de voisinage** (Art. 2 du décret n° 95-409 du 18 avril 1995). Ils peuvent également constater des infractions au Code de l'Environnement, en particulier **concernant la publicité et les enseignes**.

Ils peuvent être désignés par le Maire pour rechercher et constater **les infractions au code de l'urbanisme** (Article L 180-1 du Code de l'Urbanisme).

Des agents dotés de pouvoirs de verbalisation limités et de prérogatives de pouvoir judiciaire extrêmement réduites :

Pour la verbalisation :

L'article R. 130-10 du code de la route ne donne pas de compétence aux ASVP pour régler la circulation des véhicules, à la différence des agents de police municipale, des agents de surveillance de Paris sous l'autorité du Préfet de police ou des gardes champêtres.

Si les ASVP peuvent verbaliser l'arrêt ou le stationnement très gênant d'un véhicule sur les passages réservés à la circulation des piétons en traversée de chaussée (article R. 417-11 du code de la route), ils ne sont pas habilités à verbaliser les infractions aux règles qui assujettissent les piétons à certaines obligations. A titre d'exemple, l'infraction qui prévoit que lorsque la traversée d'une chaussée est réglée par des feux de signalisation, les piétons ne doivent s'engager qu'au feu vert ne peut être relevée par un ASVP (article R. 412-38 du code de la route).

Les ASVP n'ont pas de pouvoir d'immobilisation des véhicules, en application de l'article R. 325-3 du code de la route ou de l'article L. 116-2 du code de la voirie routière

Pour les prérogatives de pouvoir judiciaire :

Les ASVP peuvent procéder à l'occasion de l'exercice de leurs missions de verbalisation à un recueil de l'identité du contrevenant, c'est-à-dire demander à celui-ci de décliner son identité, sans pouvoir le contraindre, ni exiger de lui qu'il présente un document justifiant de son identité, dès lors qu'aucune disposition ne leur confère les prérogatives de l'article 78-6 du code de procédure pénale (CPP).

En application de l'article 73 du code de procédure pénale 1, les ASVP ont qualité, comme toute personne, en cas de crime flagrant ou de délit flagrant, pour appréhender son auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche.

La notion de flagrance définie à l'article 53 du code de procédure pénale autorise les ASVP à appréhender immédiatement toute personne, au regard de la situation d'urgence.

Quatre cas de flagrance peuvent se présenter:

- le crime ou le délit est en train de se commettre;
- le crime ou le délit vient de se commettre; dans un temps très voisin de l'action, la personne soupçonnée est poursuivie par la clameur publique;
- dans un temps très voisin de l'action, la personne soupçonnée est trouvée en possession d'objets ou présente des traces ou indices laissant penser qu'elle a participé au crime ou au délit. Le crime ou le délit flagrant doit, en toute hypothèse, être révélé par des indices apparents.

La remise à l'officier de police judiciaire territorialement compétent doit alors s'effectuer dans les meilleurs délais.

Service des ASVP de la Ville de Mayenne :

Le service est composé de 4 Agents (3 collègues homme et une femme), ils sont rattachés à la Direction de l'Action Sociale, de la Santé et de la Tranquillité Publique (DASSP).

Ce service a vu ses effectifs régulièrement augmentés ces dernières années avec l'arrivée en février 2021 d'un 4^{ième} collègue.

Les Interventions, sauf exceptions, sont localisées exclusivement sur le territoire municipal

Ces agents sont issus de la filière techniques (3 d'entre eux sont titulaires du grade d'agent de maîtrise)

Missions des ASVP à la Ville de Mayenne :

En plus des missions règlementaires, les ASVP assurent à Mayenne:

- **La coordination du parc de Vidéoprotection installé sur le territoire communal:** Vérification du bon fonctionnement des équipements (51 actuellement), transmission des vidéos sur réquisition des services de gendarmerie....
- **La gestion des animaux en divagation sur le domaine public:** sur la Ville de Mayenne (avec présence d'une fourrière localisée aux ateliers municipaux) ET sur les communes ayant conventionnées avec la Ville (13 au jour d'aujourd'hui)
- **La gestion des marchés et de l'ensemble des questions relatives aux commerces ambulants** (fête foraine, Madeleine, ...): Placement, encaissement, tenue de la régie...)
- **Le soutien aux services de Gendarmerie** dans le cadre des manifestations se déroulant sur le territoire municipal (présence sur les voies de circulation, dispositif Vigipirate....)
- **L'accompagnement du service Action Sociale** sur les problématiques de troubles de voisinage et des situations sociales sensibles (décès au domicile, gestion du local SDF, rdv avec risque de violence....)

Structuration du service ASVP :

Au regard de l'augmentation du nombre de missions confiées aux collègues ASVP et par conséquence du nombre de collègues affectés à ce service, il apparait désormais opportun d'envisager une structuration plus formalisée du service.

Aujourd'hui :

Les 4 collègues sont placés sous la responsabilité directe du directeur de la DASSP, sans aucun niveau d'encadrement intermédiaire.

L'un des ASVP assure officieusement le rôle de référent, assurant notamment les missions suivantes :

- gestion des plannings et des congés de l'ensemble de l'équipe
- Interface sur les dossiers sensibles avec le directeur

- Participation aux réunions de préparation pour les manifestations se déroulant sur le domaine public
- Lien avec les services de gendarmerie et l'ensemble des partenaires institutionnels

Il vous est proposé la création d'un emploi de responsable du service ASVP, sur le cadre d'emplois des agents de maîtrise et la suppression d'un emploi d'agent de surveillance de la voie publique sur les cadres d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux.

Le responsable assurera le 1^{er} niveau hiérarchique des autres collègues du service. En cas d'absence de celui-ci, le relais sera assuré directement par le directeur DASSP, voir le Directeur Général des Services de la Collectivité ou en cas d'empêchement par un autre directeur désigné.

CFDT : est-ce l'agent, qui fait aujourd'hui « officieusement » le rôle de référent, qui prendrait le poste ?

Directeur DASSP : Des entretiens de recrutement vont être organisés pour permettre à tous les candidats de se manifester. L'agent, qui assure la référence au niveau du pôle, fera acte de candidature.

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

RESSOURCES HUMAINES - DEJS - Maison de la Petite Enfance - Revalorisation de la vacation du médecin - augmentation du volume d'heures

Situation du Docteur Leballais, Médecin de crèche de la Maison de la Petite Enfance (MPE), suite à sa demande de revalorisation de salaire et augmentation de volume horaire du 11 août 2022.

Depuis le 01/01/2012, le Docteur Leballais assure les missions de médecin de crèche au sein de la Maison de la Petite Enfance de Mayenne.

Ses missions étaient jusqu'à aujourd'hui fixées d'après le Décret n° 2007-230 du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans.

- Il veille à l'application des mesures préventives d'hygiène générale et des mesures à prendre en cas de maladie contagieuse ou d'épidémie, ou d'autres situations dangereuses pour la santé.
- Il définit les protocoles d'action dans les situations d'urgence, en concertation avec le directeur de l'établissement, le professionnel de santé paramédical et il organise les conditions du recours aux services d'aide médicale d'urgence.
- Il assure, en collaboration avec le professionnel de santé présent dans l'établissement, les actions d'éducation et de promotion de la santé auprès du personnel participant à l'accueil des enfants.
- Il s'assure que les conditions d'accueil permettent le bon développement et l'adaptation des enfants dans l'établissement.
- Il veille à l'intégration des enfants porteurs d'un handicap, d'une affection chronique ou de tout problème de santé nécessitant un traitement ou une attention particulière et, le cas échéant, met en place un Projet d'Accueil Individualisé.

- Il assure la visite d'admission pour les enfants de moins de 4 mois ou enfant porteur de maladie chronique ou de handicap ; ou donne son avis sur l'admission des enfants lorsque le médecin traitant réalise le certificat médical.
- Pour l'exercice de ses missions et lorsqu'il l'estime nécessaire, avec l'accord des parents, il examine les enfants.

Actuellement, le Dr Leballais a un contrat mensuel de 4 heures. A noter qu'il est disponible par téléphone ou par mail sur tous les temps d'ouverture de la structure sauf 4 semaines/an (en moyenne) pour avis ou conseil aux professionnels de santé de la MPE, pour répondre aux différentes questions d'ordre médical. Il a un regard médical sur les protocoles COVID établis. Les puéricultrices notent qu'elles ont également pu avoir des temps d'échange sur des soucis de santé rencontrés par les enfants de la crèche.

Le médecin rattaché à l'établissement a des missions bien spécifiques qui sont complémentaires de celles du médecin de PMI et du médecin traitant.

Le nouveau décret n° 2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil de jeunes enfants stipule :

- Il n'est plus obligatoire d'avoir un médecin rattaché à la structure mais la présence d'un référent « Santé et Accueil inclusif ». Ce référent peut-être un médecin ou une infirmière puéricultrice.
- Les missions restent les mêmes que celles du médecin citées plus haut, sauf que les visites médicales peuvent être réalisées par le médecin traitant ou le médecin de PMI de l'enfant dans tous les cas. Le référent santé travaille alors en collaboration avec ces derniers.
- Le nombre d'heures minimum de son intervention annuelle selon la taille de la structure (80 places) est de 60 heures. Ces heures sont différenciées de celles de l'encadrement des enfants ou de la fonction de direction de l'établissement.

La directrice adjointe de la MPE, infirmière puéricultrice, est "le référent santé et accueil inclusif" de la crèche depuis le 22 août 2022.

Demandes du Docteur Leballais par courrier du 11 août 2022

- Revalorisation de son salaire actuel de 60€ brut/H à 90€ net/H. Ce salaire est fixe depuis 10 ans.
- Augmentation du volume d'heures de vacation de 4H/mois actuellement à 5H/mois. Afin d'effectuer l'intégralité des missions citées et prendre en compte le travail de veille sanitaire et la responsabilité qu'il engage en tant que référent médical de la structure. Le médecin signale également qu'il a été fortement sollicité pendant la crise Covid 19.

Afin de faire le point sur les nécessités de temps médical et de coordination d'affaires de santé à la MPE, une rencontre a été programmée.

Bilan de la rencontre entre le Docteur Leballais, La directrice de la MPE (également puéricultrice) et l'adjointe de direction de la MPE (également puéricultrice) du 31 août 2022.

Il apparaît intéressant que les différentes missions du référent santé et accueil inclusif soient réalisées en lien avec le médecin de la crèche afin qu'il apporte son expertise médicale. Nous avons donc échangé avec le Dr LEBALLAIS sur le travail en collaboration que nous pourrions mener ensemble. La plupart des missions sont déjà réalisées.

Les liens avec le médecin pourraient donc être répartis de la façon suivante :

- Consultations médicales pour les enfants de moins de 4 mois. La directrice et son adjointe trouvent intéressant que le médecin de la crèche continue de voir ces enfants, ce pour quoi il est d'accord. Cela est important qu'il puisse avoir un regard sur les nouveaux accueils pour répondre ensuite aux situations qui questionnent.
- Liens par téléphone pour répondre aux questions d'ordre médical et avoir son avis par rapport à une situation donnée.
- Liens par mail pour avoir son avis par rapport aux protocoles établis, aux documents en lien avec la santé de l'enfant et le règlement intérieur de la structure.
- Validation des PAI.
- Transmission par le médecin d'informations relatives aux nouveautés, changements dans le domaine médical (ex : vaccinations, alimentation du jeune enfant, maladies infantiles...).
- Echanges sur les enfants présents à la crèche pour lesquels nous nous interrogeons sur leur santé.
- Mise à jour des protocoles de santé, protocoles d'urgence, prise en charge médicale des enfants.
- Travail en lien avec le référent santé et accueil inclusif.

Au vu des différents points à travailler, les 2 responsables ont sollicité des temps d'échanges à la MPE, avec le médecin. Ce dernier serait d'accord pour programmer une heure tous les 2 mois.

Actuellement, les médecins se font rares. Certains parents sont très en difficulté pour obtenir un rendez-vous, joindre un médecin ou même avoir un médecin traitant référent. Garder un lien avec un médecin, pour notre structure, serait un atout majeur pour nous professionnelles et pour les parents.

La MPE est classée "très grande crèche", la plus grande structure qui existe dans le décret et le seul équipement de ce type dans le département.

Plusieurs options sont possibles :

1. donner suite aux demandes du médecin et passer son contrat à 5H/mois rémunérées 90€ net/H. Il est proposé de développer les actions de prévention et d'accompagnement de l'équipe.

Pour un net à 90€ il faut porter la vacation à 110€ bruts.

Impact budgétaire (coût charges incluses) :

Pour 5 vacations par mois, compter 745.60€/mois et 8 947.20€ par an.

(Pour 4 vacations par mois compter 596.47€/mois soit 7 157.64€ par an. Sachant que cette option est refusée par le Dr Leballais).

Coût annuel actuel (60€ brut/h x4h) : 3900€.s

Les familles ne paient pas ce service, il est inclus dans le fonctionnement de la structure.

2. Ne plus recourir à un médecin au sein de la structure. Les puéricultrices seront référentes et seules responsables des affaires médicales. A noter que nous avons très peu de temps médecin

PMI sur le département et les médecins de ville sont débordés, donc peu à même d'être sollicitables pour des avis.

3. Rechercher un autre médecin disponible pour effectuer les missions demandées par les puéricultrices qui serait disponible et accepterait une rémunération moindre (= paraît très compliqué.)

Dominique Fournier : il y a, dans un premier temps, l'obligation d'avoir un médecin à la crèche et dans un second temps le médecin intervenant à la crèche supplée le médecin de PMI.

Directrice de la DEJ : auparavant, le médecin de PMI intervenait à la crèche. Cette intervention était financée par le conseil départemental. Depuis, la collectivité fait appel à des médecins généralistes dont le docteur Leballais. Ce n'est plus une obligation depuis 2021 pour les crèches d'avoir un médecin.

Dominique Fournier : c'est le budget ville qui est concerné. Le conseil départemental ne finance plus et c'est, une nouvelle fois, aux collectivités locales de financer.

Xavier Talois : y a-t-il une possibilité d'actions vis à vis du conseil départemental à ce sujet ?

Directrice DEJ : précise que c'est un confort et une sécurité pour les agents de pouvoir joindre le médecin qui est disponible.

CFDT : il faut interpeler le conseil départemental pour qu'il puisse financer une partie.

Directrice DEJ : le choix a été fait de recruter des infirmières pour tenter de palier à ce souci de désert médical. La directrice DEJ se rapproche des autres collectivités pour voir ce qu'il se fait sur plan de sécurité sanitaire.

Dominique Fournier : la santé publique, est-ce une question budgétaire Ville ou Mayenne Communauté ?

Xavier Talois : c'est de l'ordre de la prévention, le contrat local de santé a pour mission de développer au maximum la prévention sur le territoire. Il faut étudier le sujet.

Patrick Soutif : il faut dans un premier temps interpeller le conseil départemental.

DGS : l'intérêt d'avoir un médecin, pour une crèche de cette taille, n'est pas à remettre en cause mais l'important est de savoir qui prend en charge ce coût supplémentaire.

Xavier Talois : il faut répondre favorablement au docteur Leballais tout en étudiant en parallèle le financement du surcoût.

Dominique Fournier : prise d'effet au 01/01/2023

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

RESSOURCES HUMAINES - DST - Recours à un contrat d'apprentissage chargé de projets en énergie partagé

Dans le cadre de son Plan Climat Air Energie Territorial, et au vu de la situation énergétique en cette année 2022, les communes de Mayenne Communauté s'engagent à réduire leur consommation énergétique. En moyenne, les communes françaises consacrent 10 % de leur budget annuel à leurs besoins énergétiques. L'hiver prochain risque de voir ce montant se décupler. Les communes de Mayenne Communauté de moins de 10 000 habitants voient un intérêt dans le partage d'un conseil en énergie pour mieux maîtriser leurs consommations.

L'objectif principal du CEP est d'accompagner et de conseiller sur leur patrimoine public les petites communes adhérentes en matière de :

- réduction des consommations, dépenses d'énergie et émissions de CO₂,
- mise en place d'actions d'information et de sensibilisation,
- développement du recours aux Énergies Renouvelables.

Les missions de cet agent seront :

- la réalisation de bilans énergétiques du patrimoine public pour identifier et hiérarchiser les actions de rénovation à réaliser
- le suivi et l'analyse des consommations d'énergie et d'eau des bâtiments communaux
- le conseil et l'appui des communes en perspective de travaux de rénovation avec suivi des demandes d'aides, recherches de solutions
- l'aide au développement des énergies renouvelables
- la valorisation des Certificats d'Economie d'Énergie
- l'animation et la sensibilisation à destination des élus, agents et citoyens

Mayenne Communauté a validé en bureau communautaire du 22 juin 2021 la création du poste de Conseiller en Energie Partagé (CEP).

Financement :

L'ADEME met en place un dispositif de co-financement de la création du poste de CEP sur 3 ans. Ce dispositif est conditionné par la pérennisation du poste et la proposition d'un budget prévisionnel de financement du poste sur 5 ans.

L'ADEME propose un soutien qui porte sur 3 aides cumulatives :

- Forfait de base pour les dépenses interne de personnel (1 EPTP) : 30 k€/an [maxi] dans la limite de 80% du coût du poste
- Acquisition d'équipements à la création de poste (petit outillage) : (1 EPTP) : 15 k€
- Dépenses externes de communication, d'animation et de formation : 60 k€ sur 3 ans

Le CT du 20 septembre 2021 avait validé la création de ce poste, ouvert dès janvier 2022. Mais suite à de nombreuses relances faute de candidats, il a finalement été décidé de recruter une personne sous contrat d'apprentissage la première année puis de recruter cet apprenti en tant que technicien sur un contrat de 3 ans.

Cet apprenti intègre la formation « Chargé de projets Energie et Bâtiments durables » au CFP La Futaie à Port-Brillet à compter du 2 novembre 2022.

L'ADEME adapte son soutien et propose donc le financement à hauteur de 50 % pour la première année en apprentissage, puis 100% pour les années 2 et 3.

VU le code général des collectivités territoriales,

Vu le Code du Travail et notamment les articles L.6211-1 et suivants,

VU la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,

Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

VU le décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,

VU la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

VU le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

VU l'avis donné par le Comité Technique Paritaire,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour l'apprenti que pour la collectivité, compte tenu des diplômes préparés et des qualifications requises ;

CONSIDERANT que le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique accompagne sur le plan financier les établissements publics dans l'intégration d'apprentis en situation de handicap;

Il vous est proposé de recourir à un contrat d'apprentissage Chargé de projets Energie et Bâtiments durables pour une durée d'un an à compter du 2 novembre 2022, de solliciter le CNFPT pour la prise en charge des coûts de formation (dans la limite des plafonds) et de solliciter les aides du FIPHFP le cas échéant

La rémunération sera calculée conformément au décret 2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis. Les dépenses sont prévues au chapitre 012.

Directeur de la DST : *Personne en reconversion professionnelle qui vient du bâtiment, très motivée et qui débutera son alternance à partir de début 2023.*

- *Avis des représentants syndicaux : avis favorable*
- *Avis des représentants de la collectivité : avis favorable*

RESSOURCES HUMAINES - ADHESION AU CNAS

Vu l'article 70 de la loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale selon lequel « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local, détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi 83-638 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que les modalités de leur mise en œuvre »

Vu l'article 71 de la loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui vient compléter la liste des dépenses obligatoires fixée par le code général des collectivités territoriales en prévoyant que les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire pour les communes, les conseils généraux et les conseils régionaux,

Considérant l'avis du comité technique paritaire en date du 14 novembre 2016 favorable à la poursuite de la prise en charge de la cotisation du CNAS de la collectivité pour les actifs et les retraités et la mise en place d'une cotisation des agents retraités pour continuer à assurer les prestations sociales pour le personnel de Mayenne Communauté et du CCAS de la ville de Mayenne via le CNAS pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS) association loi 1901 à but non lucratif créée le 28 juillet 1967, dont le siège est situé immeuble Galaxie 10bis Parc Ariane

Il vous est proposé de valider la participation des retraités de Mayenne Communauté et du CCAS de la ville de Mayenne qui souhaitent adhérer à hauteur de 6 euros par mois soit 72 euros annuel à la charge de l'agent retraité (137.80 euros annuel à la charge de la collectivité).

CGT : est opposée à une cotisation pour les retraités de 6 euros par mois comme elle s'était déjà positionnée contre lors de la signature du dernier accord salarial pluriannuel 2017/2020 toujours en vigueur aujourd'hui.

- Avis des représentants syndicaux :
CGT : 2 contre
CFDT : 4 abstentions
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

RESSOURCES HUMAINES - DEJ - MODALITE D'ATTRIBUTION CHEQUES DEJEUNER

Définition d'une journée donnant droit à l'attribution d'un chèque déjeuner

L'attribution de chèques-déjeuners est conditionnée à une présence à la journée travaillée (pas possible si 1/2 journée)

Au vue des diverses organisations des services en lien avec les missions de chacun, il est indispensable d'inscrire dans le règlement des chèques déjeuners la définition d'une journée et par déduction d'une demi-journée. A faire valider par le CT

Il est proposé qu'une journée soit au minimum 5 heures de travail de manière continue ou discontinue

Pour ouvrir droit à l'attribution d'un chèque déjeuner, cette journée travaillée de minimum 5 heures doit automatiquement inclure une période de pause déjeuner du midi ou du soir (si les textes ne définissent pas ces plages horaires de pause déjeuner, il faudra les définir en interne avec le CT (exemple si nous décidons : 12H 13H30 et 19H 20H30 , dans ce cas un agent qui travaille 5 heures de 14H à 19H ne peut prétendre pour cette journée à l'attribution d'un chèque déjeuner, un agent d'entretien qui fait 6H 13H a le droit à un chèque déjeuner)

Les animateurs lors des veillées sont dès 19H en poste si le repas n'est pas fourni par l'employeur, la plage horaire travaillée donne droit à un chèque déjeuner.

Pratique pour les agents de la MPE, des écoles et du restaurant municipal

Les agents travaillant à la journée ont le choix :

1. d'apporter leur repas
2. de commander un repas du restaurant municipal qui leur sera facturé au prix de 2,83€ (Un tarif repas agents est délibéré chaque année - Dans le cadre des arrêtés de régies en particulier pour le restaurant municipal a été ajoutée la possibilité de percevoir les chèques déjeuner, les collègues qui utilisent les services du restaurant pourraient être facturés et payer avec les chèques déjeuner auprès de la régie
3. D'aller déjeuner en Ville ou de déjeuner à la salle de convivialité ou de rentrer chez eux : si ils ont une coupe ou se trouve dans le cadre d'une pause légale de 20 minutes au bout de 6H de travail (dans le règlement des services nous avons acté 30 minutes au lieu des 20 minutes prévues par les textes)

⇒ dans ces cas de figure 1, 2 et 3 ils ont le droit à un chèque déjeuner par jour de présence

- 4 de commander un repas au restaurant municipal qui leur sera facturé au prix de 2,83 € et de choisir de déclarer ces dépenses en "frais réels" dans leur déclaration de revenus *

- 5 de déjeuner sur leur temps de travail, ce déjeuner étant pris en charge par la collectivité (repas dans le cadre des ALSH mercredi midi, vacances, veillées ou séjours de type camps, lors de réunions de travail, de formations...)

⇒ dans les cas de figure 4 et 5 l'agent renonce à percevoir des chèques déjeuner pour ces situations (un agent périscolaire peut être confronté à 2 situations : sur le temps scolaire pour le service de la pause méridienne il déjeune avant ou après son temps d'intervention donc peut avoir droit aux chèques déjeuner, en ALSH soit il déjeune avec les enfants : pas de chèque déjeuner, soit il déjeune sur sa pause et il peut prétendre à un chèque déjeuner)

** déclaration de revenus au réel : pour le calcul de l'impôt sur le revenu, une déduction de 10% est appliquée automatiquement pour tenir compte des frais professionnels (transports, repas,...) lorsque les dépenses réelles sont supérieures à ces 10% forfaitaire, le contribuable peut faire le choix de demander la déduction de ses frais professionnels sur leur montant réel (transports repas..) ces frais réels doivent être :*

- liés et nécessités par l'exercice de l'activité professionnelle
- payés l'année N-1
- Justifiés

⇒ Avec l'augmentation des charges de transports pour les agents qui résident assez loin de Mayenne ou Lassay, il devient pertinent de faire le calcul des 10% surtout pour les agents ayant des petits revenus et beaucoup de trajets et de repas.

Propositions pour les animateurs enfance et jeunesse

- Les interventions dans le cadre des établissements scolaires : les animateurs enfance sont présents sur les temps de repas des écoles maternelles et primaires mais mangent avant ou après donc pas de souci. Sur 2023 cela donnera 135 chèques de 5€ = 675€ (270€ agents/405€ collectivité).

Pour les animateurs jeunesse soit on entre dans le cadre d'une journée (à voir en fonction de la définition) soit les jours avec intervention dans les établissements scolaires collèges/lycées, ils mangent après avec un repas qu'ils amènent

- les animateurs enfance : pour les mercredis et les vacances notre organisation permet sans gêne pour le service rendu que les animateurs mangent après le service des enfants sur leur temps de pause déjà existant. cela représente pour 2023, 35 mercredis et 51 jours de vacances scolaires travaillés par animateur.
 - Option jours scolaires et mercredis : 170 chèques de 5€ = 850€ (340€ par agents et 510€ par collectivité)
 - Option jours scolaires, mercredis et vacances 221 chèques de 5€ = 1105€ (442€ par agent et 663€ par collectivité)
- Pour les animateurs jeunesse sur les temps de vacances scolaires, certains repas sont pris avec les jeunes et payés par la collectivité mais de manière très variable en fonction des activités. La responsable de service, en fonction des activités, valide les jours avec ou sans chèques déjeuner. Lors d'une sortie, les animateurs déjeunent avec les jeunes. Le repas est fourni par la collectivité, les animateurs ne perçoivent pas de chèque de déjeuner.

En résumé

- Les jours scolaires hors mercredi, les animateurs si 5h ou plus de travail ont droit aux chèques déjeuners (voir décision sur la définition de la journée)
- Pour les jours de vacances et/ ou les mercredis les animateurs pourraient choisir entre
 - venir avec leur repas, manger sur leur temps de pause (pas de pause supplémentaire et avoir les chèques déjeuners (attention pas de possibilité de manger les restes pour une équité entre les agents)
 - manger sur place avec les enfants un repas fourni par le restaurant municipal et donc ne pas avoir de chèques déjeuners
- Pour les séjours, les animateurs mangent avec les enfants les repas sont fournis donc pas de chèque déjeuners.
- Pour les veillées de 19H à 21H si le repas n'est pas fourni et que l'animateur amène son repas, il a le droit à un chèque déjeuner.

DGS : De manière générale, c'est la possibilité de percevoir un chèque déjeuner par jour et par agent. Lors des sorties organisées pour les jeunes, si le repas est fourni par la collectivité, les animateurs devront déjeuner avec les jeunes et ne percevront pas de chèque déjeuner.

Il faut considérer une quotité d'heures supérieure à 4h à compter de l'année prochaine, toutes les personnes qui sont sur 4.5 jours ne percevront que 4 chèques déjeuner.

CFDT : Peut-on percevoir des chèques déjeuner en RTT ?

DGS : le règlement chèque déjeuner devra être réécrit pour se mettre en conformité avec la réglementation de façon à ce qu'il soit validé et applicable pour le 01/01/2023. La règle étant un chèque déjeuner par jour travaillé avec une quotité d'heures supérieure à 4h et que l'agent ait travaillé sur le temps du midi.

CGT : Ce n'est pas normal qu'un agent à temps plein subissant des horaires atypiques pourrait se voir privé de chèques déjeuner.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 - ARRETE D'INSTITUTION D'UN BUREAU DE VOTE

Vu le code général de la fonction publique, notamment les articles L112-1, L211-1, L261-2 et L214-4

Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Vu la circulaire relative aux élections des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires, aux commissions consultatives paritaires et aux comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité et conditions de travail des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

Vu la délibération du 10 mai 2022 du Conseil d'administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Mayenne portant création d'un comité social territorial commun entre Mayenne Communauté et le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Mayenne, fixant le nombre de représentants du personnel au sein du CST commun à 12 (6 titulaires et 6 suppléants)

Vu la délibération du 2 juin 2022 du conseil communautaire portant création d'un comité social territorial commun entre Mayenne Communauté et le Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Mayenne, fixant le nombre de représentants du personnel au sein du CST commun à 12 (6 titulaires et 6 suppléants)

Vu l'arrêté ministériel fixant la date des élections des organismes consultatifs des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au 8 décembre 2022, ouverture des bureaux de vote sans interruption pendant 6 heures au moins et fermeture au plus tard à 17 heures.

ARRETE

Article 1 : Il est institué un bureau central de vote pour l'élection des représentants du personnel au comité social territorial

Article 2 : Ce bureau central de vote sera composé comme suit :

Présidence :

Titulaire FOURNIER Dominique

Suppléance LE SCORNET Jean-Pierre

MATIN

8h à 10h30

Dominique FOURNIER

10H30 à 12h30

Jean-Marie MARIOTON

12H30 à 13H20

Dominique FOURNIER

APRES-MIDI

13H20 à 14h30

Jean-Pierre LE CORNET

14H30 à 16h00

Yves PAILLASSE

Fermeture bureau de vote 16h00 Dominique FOURNIER

Dépouillement Dominique FOURNIER et élus volontaires

Délégués des organisations syndicales :

CFDT : Christelle Vidy, Magali Le Guehennec Jego, Jérôme Fromentin

CGT : Patrice Charpentier, Jean-Sébastien Simonklein, Françoise Malherbe, Maryline Chollet

Article 3 : Le bureau central de vote sera ouvert, pendant 6 heures au moins, le 8 décembre 2022 de 8 heures à 16 heures, à l'hotel de Ville et de communauté, salle des jardins, 10 rue de Verdun à Mayenne.

Article 4 : Le bureau central de vote procède aux opérations d'émargement des votes par correspondance à partir de 16 heures.

Article 5 : Dès la clôture du scrutin fixée à 16 heures, le bureau central de vote procède au dépouillement des votes et des votes par correspondance.

Le bureau central de vote détermine alors le nombre total de suffrages valablement exprimés obtenus par chaque liste.

Le bureau central de vote établit le procès-verbal relatif aux opérations électorales de dépouillement des votes et votes par correspondance. Devront figurer sur le procès-verbal, les réclamations éventuelles et les décisions motivées quant aux différents incidents.

Les sièges seront attribués à la représentation proportionnelle avec attribution à la plus forte moyenne des sièges restants.

Ces résultats sont transmis immédiatement par mail au Préfet du Département.

Article 6 : Les résultats proclamés à l'issue du dépouillement par le Président seront publiés et notifiés au Préfet ainsi qu'aux délégués de listes et affiché.

Article 7 : Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées dans un délai de 5 jours francs à compter de la proclamation des résultats soit au plus tard le 14 décembre 2022 devant le Président du bureau de vote central qui statue dans les 48 heures en motivant sa décision et en adresse immédiatement une copie au Préfet.

Article 8 : Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera transmis à Monsieur le Préfet et affiché dans les locaux de la collectivité.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 - DELIBERATION AUTORISANT LE PRESIDENT A ESTER EN JUSTICE

Le renouvellement des instances consultatives (Commissions Administratives Paritaires pour les titulaires, les Commissions Consultatives Paritaires pour les contractuels et le Comité Technique), interviendront en décembre 2022.

Dans le cadre des opérations électorales, le Président pourrait être autorisé à représenter uniquement en défense tout litige relatif aux élections professionnelles.

Le Président serait alors tenu de rendre compte à l'Assemblée de toute action engagée dans le cadre de cette délégation.

Il vous est proposé :

- D'habiliter le Président de Mayenne Communauté à agir en défense dans le cadre de toute action engagée à l'encontre de la collectivité au sujet des élections professionnelles 2022 ;
- De préciser que le Président rendra compte à l'assemblée de toute action engagée dans le cadre de cette habilitation

- Avis des représentants syndicaux : avis favorable
- Avis des représentants de la collectivité : avis favorable

TEMPS DE TRAVAIL SERVICES DES ESPACES VERTS - RECUPERATION D'HEURES (question CGT)

La CGT demande le report des heures jusqu'au 28 février 2023, comme cela avait été évoqué en juin 2021 pendant les réunions dialogue social par direction en lien avec les conditions climatiques.

Par ailleurs, le règlement temps de travail validé pour une mise en place au 1er janvier 2022 n'est à disposition dans les services, l'année avance et nous ne savons pas si pris en compte ou pas dans la déclinaison au service

CGT : obligation aujourd'hui pour les agents du service des espaces verts d'épurer les heures supplémentaires au 31/12 de l'année N. La demande de report des heures jusqu'au 28/02/2023 n'est pas mentionnée sur le règlement temps de travail par service.

DGS : il avait été estimé que la déclinaison devait se faire par service en lien avec la continuité de service. Est-ce que cela pose un problème d'étendre les récupérations d'heures en février de l'année N+1 ? Ce sujet sera à revoir avec le responsable de service et le directeur.

CFDT : il y a un souci de communication avec le responsable de service

VETEMENTS DE TRAVAIL (question CGT)

Quelle est la décision concernant l'achat de bermudas et tenues moins chaudes, la livraison de bermudas est prévue quand ?

Question à aborder au CHSCT

UTILISATION DES VOITURES DE SERVICE (question CGT)

Quel est le cadre de l'utilisation des véhicules de services ?

Contexte énergétique problématique – des agents qui ont un véhicule de service rentrent chez eux pour manger le midi. Les agents qui ont un véhicule de service doivent reprendre leur véhicule personnel pour rentrer manger le midi

DGS: Il y a des personnes qui peuvent avoir des véhicules de service. Il faut savoir que certains de ces agents sont mobilisables tout le temps (midi, soir, week-end, jours fériés). Il faut tenir compte de la disponibilité dont font preuve ces agents dans le cadre de leur fonction.

Il y a des règles de bon sens de fonctionnement pour des agents qui prennent les véhicules de service la veille au soir dans le but de se rendre à une réunion très tôt le matin. Dans ce cas, la demande est faite par mail au directeur qui répondra par écrit.

Les directeurs sont responsables sur ce sujet et ils doivent veiller à une utilisation rationnelle et mesurée des véhicules.

Les agents en remisage à domicile sont recensés.

INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO : quelle décision (question CGT)

Note en attente de finalisation

APPLICATION DE LA PRIME TELETRAVAIL (question CFDT)

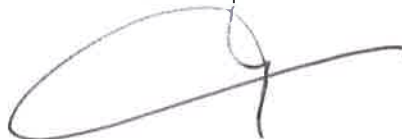
Sujet reporté

Mayenne, le 09 décembre 2022

La Présidente,
Dominique FOURNIER



Le secrétaire,
Patrick SOUTIF



Le secrétaire adjoint,
Christelle VIDY





Protection sociale complémentaire

Convention de participation
Risque Prévoyance

Commune de MAYENNE
MAYENNE Communauté

Présentation



Version du 12 octobre 2022



1 : la protection sociale complémentaire

2 : le projet

3 : le projet de contrat collectif d'assurance prévoyance

	Santé	Prévoyance
		
Cadre	Art. L827-1 à L 827-12 du code général de la fonction publique (CGFP) Décrets n°2011-1474 et 2022-581	
Objet des garanties	Couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident	Couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès
Bénéficiaires des garanties	Agents actifs, retraités et ayants-droit	Agents actifs
Participation actifs	Mini de 15€ brut mensuel (2026) Revoyure en 2024 Garanties minimales : panier de soins (art. L 911-7 CSS)	Mini de 7€ brut mensuel (2025) Revoyure en 2023 Garanties minimales : incapacité et invalidité (décret n°2022-581)
Contrats éligibles	Principe : contrat collectif à adhésion facultative ou obligatoire Par dérogation : contrats individuels bénéficiaires d'un label	

- **Enjeux pour les agents :**
 - **Enjeu général pour les deux risques :**
 - Bénéficiaire d'un gain de pouvoir d'achat avec :
 - l'amélioration du pouvoir couvrant des garanties (qualité) car étudiées et définies en amont (cahier des charges) dans le cadre du dialogue social
 - la recherche de cotisation compétitive du fait de la mutualisation
 - **Enjeu spécifique à la prévoyance :**
 - Maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail (50% des agents couverts) et de retraite pour invalidité (25% des agents couverts)
 - Assurer la protection financière des proches : garantie décès toutes causes et PTIA (*garanties statutaires : 1 an de salaire si décès d'un agent de moins de 62 ans*)
- **Enjeux pour les employeurs :**
 - Renforcer leur attractivité
 - Assurer la solidarité du régime de PSC
 - Financer des garanties connues
 - Accompagner les agents

Une croissance continue du coût des risques

- **Augmentation continue des arrêts de travail :**
 - **En gravité (nombre de jours d'arrêt) :**
 - Ensemble des congés pour raison de santé
 - **En fréquence :**
 - Disponibilité d'office pour raison de santé et maintien des droits en attente de l'avis du conseil médical
 - Mise en retraite pour invalidité CNRACL (avec effet rattrapage de dossiers à instruire en retard)
- **Augmentation régulière de la consommation de soins et de biens médicaux** (honoraires de consultation, soins infirmiers, prothèses dentaires, matériel médical...) :
 - Glissement annuel de près de 10% (données 2021) dans un contexte toujours marqué par le dynamisme des dépenses liées à la crise sanitaire
 - A titre d'exemples, les frais d'hospitalisation en établissements privés progressent de 14,4%, l'achat de médicaments de 20,7%, le transport sanitaire de +21,3% ou les examens en laboratoires de 17%

Une demande sociale en augmentation

- **Des évolutions juridiques à droit croissant :**
 - **Prévoyance :**
 - Capital décès porté à un an de salaire brut, temps partiel thérapeutique, congés fractionnés, réforme du conseil médical...
 - Confirmation du sort du régime indemnitaire à suspendre en cas de congés de longue durée (Décision CE 22 novembre 2021 Commune de Charleville-Mézières avec rappel de l'application des dispositions du décret n°2010-997 par principe de parité avec les agents de l'Etat)
 - **Santé :**
 - Dispositif 100% santé du contrat responsable santé

- **Un recours accru à la négociation :**
 - **FPT :**
 - Accord de méthode du 12 juillet 2022
 - **FPE :**
 - Accord interministériel du 26 janvier 2022 relatif à la PSC en matière de couverture de frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident avec souscription de contrats collectifs à adhésion obligatoire

- **La participation**

- Simulation et budget

Salaire (an)	Cotisation (hypothèses)		Participation					
	Taux %	Montant €	Annuel mini	Part agent (RAC)	Annuel 50%	Part agent (RAC)		
28 000 €	1,50%	420 €	84 €	336 €	80,0%	210 €	210 €	50,0%
28 000 €	1,80%	504 €	84 €	420 €	83,3%	210 €	294 €	58,3%

- **L'accompagnement employeur**

- Campagne d'adhésion des agents (démarrage)
- Déclaration des arrêts sur extranet employeur (récurrent)
- Pilotage du contrat collectif d'assurance (annuel)
- Accompagnement des réclamations des agents (ponctuel)

- **Le calendrier**

- Préparation : février 2022 au plus tard
- Appel à concurrence : 45 jours (1^{er} mars => 15 avril)

Le contenu de la garantie minimale incapacité temporaire de travail

Articles 3 et 4 du décret n°2022-581

Fonctionnaires		Contractuels	
CNRACL	IRCANTEC	Droit public	Droit privé

Incapacité de travail

Versement d'indemnités journalières complémentaires en cas de :

> Congé pour raison de santé ou arrêt de travail	90%TI+NBI + 40%RI		90%SA	
> Disponibilité d'office	90%TI+NBI + 40%RI	/	/	
> Maintien du demi-traitement en attente de l'avis du conseil médical	90%TI NBI + 40%RI	/	/	
> Temps partiel pour motif thérapeutique	/	90% TI	90% TI	90%SA

La garantie est acquise à compter du passage à demi-traitement pour les fonctionnaires

Les montants d'indemnités journalières sont calculés déduction faite des montants des garanties statutaires versées par l'employeur et / ou des indemnités journalières de Sécurité sociale

- **Les renforts à étudier :**
 - Niveau de la garantie
 - Renfort RI à demi-traitement et TPT
 - Reconstitution du RI à plein-traitement (CLM-CLD-CGM)
 - Extension AT-MP pour les agents affiliés IRCANTEC

Le contenu de la garantie minimale invalidité permanente

Articles 3 et 4 du décret n°2022-581

Fonctionnaires		Contractuels	
CNRACL	IRCANTEC	Droit public	Droit privé

Invalidité

Versement d'une rente complémentaire en cas de :

> Mise à la retraite pour invalidité	90%TI	/	/	/
> Classement en 2ème ou 3ème catégorie en cas d'invalidité vie privée	/	90%TI	90%TI	90%SA
> Taux d'incapacité > à 66% en cas d'invalidité vie professionnelle	/	90%TI	90%TI	90%SA

Le terme de l'indemnisation est l'âge de départ à la retraite (62 ans)

Légende : TI traitement indiciaire net, RI régime indemnitaire net, SA salaire net

- **Les renforts à étudier :**
 - Niveau de la garantie
 - Renfort RI
 - Perte de retraite suite à invalidité (agents CNRACL uniquement)

La protection des proches avec la garanties décès

- **Non prévue à ce jour au titre des garanties minimales. L'accord national en cours de négociation peut prévoir une garantie décès à adhésion obligatoire.**
- **Événements pouvant être couverts :**
 - Décès toutes causes
 - Capital en cas de décès de l'agent assuré
 - Capital en cas de PTIA de l'agent (invalidité avec assistance d'une tierce personne)
 - Frais d'obsèques
 - Extension possible rente éducation

La protection renforcée des assurés (loi n°89-1009 dite "Loi Evin")

- **La prise en compte des pathologie antérieures (article 3) à l'adhésion :**
 - « *L'organisme qui a accepté une souscription ou une adhésion doit ... prendre en charge les suites d'états pathologiques survenus antérieurement à l'adhésion de l'intéressé ou à la souscription du contrat... **Toutefois**, il peut refuser de prendre en charge les suites d'une maladie contractée antérieurement à l'adhésion de l'intéressé ou à la souscription du contrat ... à condition :*
 - *a) Que la ou les maladies antérieures dont les suites ne sont pas prises en charge soient clairement mentionnées ... dans le certificat d'adhésion au contrat collectif ;*
 - *b) Que l'organisme apporte la preuve que la maladie était antérieure à la souscription du contrat ou à l'adhésion de l'intéressé au contrat collectif. »*
- **Le maintien des prestations à la résiliation (article 7) :**
 - « *Lorsque des assurés ... sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, **la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.** Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.*
 - *L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents. »*

Tableau synthétique des garanties minimales (décret) et proposition

Référentiel de conception du tableau des garanties prévoyance

	Assiette		Obligations statutaires	Décret 2022-581	Proposition	
	TI	RI			Base	Renfort
Incapacité demi-traitement						
TI (traitement)	X		50%	90%	95%	0%
RI (primes) si CMO maintenu		X	Selon délib.	0%	95%	0%
RI (primes) si CMO suspendu		X	Selon délib.	40%	95%	0%
RI CLM CLD CGM suspendu		X	0%	40%	95%	0%
Incapacité plein-traitement						
RI CMO		X	Selon délib.	0%	0%	0%
RI CLM CLD CGM		X	0%	0%	0%	90%
Invalidité						
TI	X		CNRACL	90%	90%	0%
RI		X	0%	0%	0%	90%
Perte de retraite CNRACL		PR	0%	0%	0%	90%
Décès						
Capital décès < 62 ans	X	X	100%			
Capital décès > 62 ans	X	X	25%	0%	25%	75%
Inaptitude totale	X	X	0%			
				Total	Total	Cumul
Simulation de taux de cotisation				1,50%	1,76%	0,94%