



Direction des ressources humaines
CCD/AF

Membres du Comité Social Territorial

Le 27 février 2025

Procès-verbal Comité social territorial du 6 février 2025

Présent(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

- . Christophe QUINIOU
- . Robert PELLARINI
- . Gérard REVELLIN
- . Christophe NOVOTNY
- . Claire COLIN-DUCROS

Représentants suppléants

Représentants du personnel titulaires

- . Aurélien POLO - unsa
- . Audrey PARRA - unsa
- . Josiane MARECHAL - fo
- . Annick PINCHENORE - fo

Représentants suppléants

Après s'être assuré du quorum, monsieur le maire ouvre la séance à 9 heures 30.

Sont désignés Gérard REVELLIN, en qualité de secrétaire et Josiane MARECHAL, secrétaire adjointe.

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal du CST du 5 décembre 2024
2. Actualisation du cadre tarifaire, réglementaire et organisationnel de certaines missions pluriannuelles proposées par le CDG69 dans le cadre de la convention unique – autorisation donnée au maire de signer l'annexe 1 et les conventions 2025-2028
3. Lancement des conventions de participation PSC prévoyance et santé 2026-2031 – mandat donné au centre de gestion du Rhône et de la métropole pour mener la consultation pour le compte de la ville et du CCAS
4. Création de postes
5. Présentation du rapport social unique 2023
6. Questions diverses

1. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DU CST DU 5 DÉCEMBRE 2024

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du CST du 5 décembre 2024. En l'absence, le procès-verbal est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

2. ACTUALISATION DU CADRE TARIFAIRE, RÉGLEMENTAIRE ET ORGANISATIONNEL DE CERTAINES MISSIONS PLURIANNUELLES PROPOSÉES PAR LE CDG69 DANS LE CADRE DE LA CONVENTION UNIQUE – AUTORISATION DONNÉE AU MAIRE DE SIGNER L'ANNEXE 1 ET LES CONVENTIONS 2025-2028

Madame COLIN-DUCROS rappelle que la Ville est signataire d'une convention unique avec le CDG69 depuis le 1^{er} janvier 2022. Dans ce cadre, la collectivité bénéficie des missions suivantes :

- médecine préventive
- médecine statutaire et de contrôle
- mission d'inspection, hygiène et sécurité
- conseil en droit des collectivités
- assistante sociale du personnel
- intérim

Certaines de ces missions connaissent une évolution tarifaire ou réglementaire, entraînant une modification des conventions. Les nouvelles conventions et les avenants seront présentés au prochain conseil municipal. Ils couvriront la période 2025-2028.

Madame COLIN-DUCROS présente les évolutions tarifaires :

- le coût de la visite de médecine préventive augmente de 7 €, passant de 80 à 87 €.

- la cotisation pour la médecine statutaire correspondra à 0,0327 % de la masse salariale, contre 0,03 % dans la convention actuelle.
- le coût d'une journée d'intervention de l'assistante sociale est réévalué à 422 €, contre 365 €.
- la prestation de conseil en droit des collectivités coûtera un montant annuel de 6 800 €, contre 6 000 € précédemment.

Monsieur NOVOTNY rappelle l'importance d'honorer les convocations aux visites médicales, étant donné leur coût. Il indique qu'un courrier est adressé à l'agent lorsqu'il ne se présente pas au rendez-vous.

Monsieur POLO demande si le prix d'une visite est identique selon si l'agent est reçu par un médecin du travail ou une infirmière de santé au travail.

Madame COLIN-DUCROS répond par l'affirmative et indique que l'ensemble des professionnels travaillent en équipe pluridisciplinaire.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, l'autorisation donnée à monsieur le maire de signer l'annexe 1 et les conventions 2025-2028 est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

3. LANCEMENT DES CONVENTIONS DE PARTICIPATION PSC PRÉVOYANCE ET SANTÉ 2026-2031 – MANDAT DONNÉ AU CENTRE DE GESTION DU RHÔNE ET DE LA MÉTROPOLE POUR MENER LA CONSULTATION POUR LE COMPTE DE LA VILLE ET DU CCAS

Madame COLIN-DUCROS précise que les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance liés aux risques santé et prévoyance de leurs agents. Les conventions actuelles arriveront à échéance au 31 décembre 2025. Il conviendra donc de retravailler le cahier des charges et d'entamer une procédure de mise en concurrence transparente et non discriminatoire.

Le CDG69 mène, pour le compte des collectivités qui le demandent, une procédure de mise en concurrence afin de choisir un organisme compétent et conclure avec celui-ci une convention de participation sur le risque santé et une convention sur le risque prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2026. A l'issue de la consultation, la Ville est libre d'adhérer ou non à la convention de participation de l'organisme proposé par le CGD69. Elle devra prendre une délibération courant du 2^{ème} semestre 2025.

Monsieur REVELLIN indique, qu'en général, il y a peu de répondants à ce type de marché.

Monsieur le maire demande si la MNT sera retenue.

Madame COLIN-DUCROS répond qu'il y a de fortes chances que ce soit la MNT. En effet, peu d'organismes ont la capacité d'absorber des contrats aussi importants.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le mandat donné au centre de gestion du Rhône et de la métropole pour mener la consultation pour le compte de la Ville et du CCAS est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

4. CRÉATION DE POSTES

Madame COLIN-DUCROS présente la liste des postes qu'il est proposé de créer au prochain conseil municipal, malgré le contexte budgétaire restreint.

- Compte-tenu de l'accroissement des missions à la direction des finances, un poste d'agent comptable à temps complet viendrait renforcer l'équipe.
- Compte-tenu de l'augmentation des effectifs de la collectivité et de l'accroissement de la charge de travail, il convient de créer un cinquième poste de gestionnaire RH à temps complet.
- Le calibrage de l'équipe agents des école à l'ouverture de la nouvelle école Marie Curie en septembre 2023 s'avère insuffisant étant donné la taille de l'équipement. Il est donc proposé de créer un poste à temps non complet (0,5 ETP) d'agent des écoles.
- Au regard de l'augmentation du nombre de repas servis par la cuisine centrale (environ 2 700 par jour), il convient de créer un poste de cuisinier à temps complet.
- Dans le cadre de l'ouverture d'un nouveau gymnase en septembre 2025, il est nécessaire de créer un poste d'agent polyvalent des équipements sportifs à temps complet.

Madame PINCHENORE interroge quant à l'espace physique disponible dans les locaux pour accueillir les futurs agents des finances et de la direction des ressources humaines.

Monsieur NOVOTNY confirme qu'il y a la place nécessaire à la direction des finances.

Madame COLIN-DUCROS est en réflexion concernant la direction des ressources humaines.

Monsieur POLO demande si un seul poste supplémentaire d'agent polyvalent des équipements sportifs sera suffisant, compte-tenu de l'amplitude horaire des équipements sportifs et du travail demandé le weekend.

Madame COLIN-DUCROS précise qu'une réflexion est en cours avec l'ensemble des équipes du service pour travailler les périmètres d'activité et les fonctionnements. Un rapprochement des deux équipes pourra entraîner des conséquences sur les ouvertures et fermetures des équipements ou encore sur le lien aux associations. Il s'agira de trouver le meilleur fonctionnement pour le personnel et les usagers et de formuler des propositions à monsieur le maire.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la création des postes est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

5. PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Madame COLIN-DUCROS explique que ce document est une photographie de la collectivité au 31 décembre 2023 et qu'il est édité avec un an de décalage. Elle présente les principaux constats des différentes thématiques abordées dans le rapport.

- *Effectifs* : la Ville comptait 640 agents au 31 décembre 2023 ; 420 fonctionnaires, 54 contractuels permanents (dont 4 en CDI) et 166 contractuels non permanents. La filière technique est la plus représentée (35 % des agents) suivie de la filière administrative (24%) et de la filière médico-sociale (20%). Plus de 60 % des agents appartiennent à la catégorie C. 66 % des agents de la collectivité sont des femmes.
- *Temps de travail des agents permanents* : la majorité des agents est employée à temps complet. Il est précisé que l'expérimentation de la semaine en 4 jours va se poursuivre jusqu'à fin 2025. Après un temps de bilan, la direction des ressources humaines formulera des propositions à monsieur le maire.
- *Moyenne d'âge* : la collectivité est vieillissante avec une moyenne d'âge des agents de 43 ans. Madame COLIN-DUCROS précise qu'avant chaque départ à la retraite, se pose la question de la pertinence de l'emploi, de son périmètre d'intervention et de l'organisation du service.
- *Equivalent temps plein rémunéré* : il y a eu 526 agents en équivalent temps plein rémunéré sur l'année 2023.
- *Positions particulières* : 20 agents sont en disponibilité, un en congé parental et un mis à disposition dans une autre structure.
- *Mouvements* : en 2023, on compte 86 arrivées d'agents permanents et 59 départs. Les départs sont dus à des mutations, des fins de contrats de remplacement, des départs à la retraite et des démissions.
- *Evolution professionnelle* : la Ville poursuit son engagement en faveur de l'évolution professionnelle de ses agents et de leur montée en compétences. En 2023, trois agents ont bénéficié d'une promotion interne sans examen professionnel. M. REVELLIN précise que la collectivité donne son avis mais que la décision finale revient à la CAP du centre de gestion, en fonction des quotas définis. Une femme a été lauréate d'un examen professionnel et a été nommée. Six agents déjà fonctionnaires dans la collectivité ont été lauréats de concours et nommés. Cette année, six ATSEM contractuelles sont lauréates du concours. Leur situation sera étudiée au cas par cas.
- *Sanctions disciplinaires* : deux sanctions disciplinaires ont été prononcées en 2023 ; une à l'encontre d'un agent fonctionnaire, l'autre d'un agent contractuel.
- *Budget et rémunérations* : la masse salariale représente plus de 60 % du budget de fonctionnement de la collectivité. L'année 2023 a été marquée par la révision du régime indemnitaire, avec la modification du RIFSEEP.
- *Absences* : en moyenne, 20,9 jours d'absence par fonctionnaire pour tout motif médical ont été comptabilisés, contre 7,4 jours d'absence par agent contractuel permanent.
- *Accidents du travail* : 40 accidents du travail ont été déclarés en 2023, avec en moyenne de 17 jours d'absence consécutifs par accident du travail.

- **Handicap** : la Ville compte 33 agents ayant une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé employés sur emploi permanent.
- **Prévention et risques professionnels** : un total de 172 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires) ont été réalisés en 2023, pour un coût s'élevant à 27 705 €. La Ville dispose d'un réseau de 7 assistants de prévention animé par la conseillère de prévention. Ce réseau est dynamique et fait preuve d'investissement. La Ville dispose également d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.
- **Formation** : près de 67 % des agents permanents ont suivi une formation en 2023. Le budget alloué à la formation est de 140 000 €, en plus de la cotisation de 0,9 % de la masse salariale versée par l'employeur au CNFPT. En 2023, un des axes prioritaires de formation a été le management.
- **Action sociale et protection sociale complémentaire** : la collectivité participe à la complémentaire santé et à la prévoyance de ses agents. Madame COLIN-DUCROS précise qu'actuellement 90 % des agents ont souscrit au contrat de prévoyance. Environ 130 agents adhèrent au contrat de complémentaire santé.
- **Relations sociales** : 493 jours de grève ont été recensés en 2023.

Monsieur POLO trouve ce rapport intéressant, particulièrement la partie relative à la pyramide des âges. Il interroge sur les modalités d'établissement du rapport.

Madame COLIN-DUCROS répond qu'il est automatiquement alimenté à 40 % par les données du SIRH. La direction des ressources humaines fournit les données manquantes au CDG69. Il s'agit d'un travail de synthèse assez conséquent.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le point suivant est abordé.

6. QUESTIONS DIVERSES

Monsieur le maire demande s'il y a des questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 10 heures.

La prochaine séance du CST aura lieu jeudi 10 avril 2025 à 14 heures 30.

Christophe QUINIOU



Président

Gérard REVELLIN



Secrétaire

Josiane MARECHAL



**Secrétaire adjointe
représentante du personnel**