

Président : Christian Ducos

Siège : 38 rue Victor Hugo, 40025 Mont-de-Marsan Cedex

www.adourmidouze.fr

COMITE SYNDICAL

Compte-rendu de séance

Mardi 28 juin 2022 à 18h

Salle virtuelle

Selon la loi N° 2021-1465 du 10 novembre 2021

ORDRE DU JOUR

I.	OUVERTURE DE SEANCE.....	3
II.	RESSOURCES HUMAINES	4
	1. Passage aux 1607H.....	4
	2. Actualisation de l'organigramme	7
	3. Participation mutuelle santé et prévoyance	8
	4. Mise en place du télétravail et adoption de la Charte de télétravail	9
	5. Recours à un contrat d'apprentissage	10
III.	QUESTIONS DIVERSES.....	10

I. OUVERTURE DE SEANCE

Début de séance à 18h

Délégués présents : Mme Bourdieu, Maury, Destenabes et MM Godot, Lassalle, Vilaton, Laussuca, Biremont, Plancke, Berges, Dargelos, Darbayan, Ducos, Laulom, Tastet, Pomies, Lalanne, Blanc-Simon, Lanusse et Saint-Lannes

Délégués excusés et qui ont donné pouvoir :

- M. Bonneric a donné pouvoir à Mme Maury
- M. Bancon a donné pouvoir à M. Ducos
- M. Kruzynski a donné pouvoir à Mme Bourdieu
- M. Remy a donné pouvoir à M. Plancke
- M. Ogé a donné pouvoir à M. Berges

Délégués absents et excusés : Mme Eridia, Mazieux, Cantegreil, Chapuis et MM Baron, Cabannes, Martin, Napias, Cardonne, Berdoulet, Brethes, Guillemané, Bareyt, Puybaraud, Lanusse-Cazalé,

Secrétaire de Séance : Mme Martine Maury

Ordre du jour

RESSOURCE HUMAINE

- Passage aux 1607 heures
- Actualisation de l'organigramme
- Participation mutuelle santé et prévoyance
- Mise en place du télétravail et adoption de la charte de télétravail
- Recours à un contrat d'apprentissage

QUESTIONS DIVERSES

II. RESSOURCES HUMAINES

1. Passage aux 1607H

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux doit être fixé par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier du cycle hebdomadaire jusqu'au cycle annuel.

Concernant le Syndicat Adour Midouze, il est rappelé que l'organisation et le fonctionnement actuels des services s'articule sur un cycle de travail commun à tous les personnels.

En fonction de l'organisation du travail retenue, les agents peuvent être amenés à travailler de manière permanente plus de 1607 heures annuelles générant ainsi des jours RTT.

Les collectivités définissent librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	5 semaines de congés payés
Jour de fractionnement	1 ou 2 jours uniquement accordés si l'agent en remplit les conditions
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures, soit 228 jours x 7 heures	1596 heures, arrondi à 1600 heures
Journée de solidarité	+ 7 heures
Total en heures :	1 607 heures

Le Président précise à l'assemblée que l'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

Le Président propose à l'assemblée

1-Sur la fixation de la durée annuelle de travail

Le temps de travail annuel en vigueur au sein de l'établissement pour un agent à temps complet est confirmé à 1607 heures ; pour les agents à temps non complet et à temps partiel, le temps de travail annuel est fixé au prorata temporis.

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	5 semaines de congés payés
Jour de fractionnement	1 ou 2 jours uniquement accordés si l'agent en remplit les conditions
Jours fériés	-8
Nombre de jours RTT	-7
Nombre de jours travaillés	= 221
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures 15mn, soit 221 jours x 7.25 heures	1 602 heures, arrondi à 1600 heures
Journée de solidarité	+ 7 heures
Total en heures :	1 607 heures

2 – Sur la fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de l'établissement est fixé à 36 heures 15mn pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront, après application du jour de solidarité, de 7 jours de réduction de temps de travail (ARTT), sous réserve des nécessités de service.

3 -Sur la détermination du (ou des) cycle(s) de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services de l'établissement est fixée comme suit ; 72h30mn sur une période bihebdomadaire.

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service selon les modalités type ci-dessous.

- Services administratifs et techniques

Du lundi au vendredi : 36h15 sur 5 jours ou 72h30 sur 10 jours

Horaires variables

Plages horaires communes obligatoires de 9h00 à 12h00 et de 14 h00 à 17h00

Exemple d'un cycle bihebdomadaire

Les horaires de travail seront définis en accord avec l'autorité territoriale pour assurer la continuité de service.

- Exemples d'organisation

1er cycle de travail prévu :

Du lundi au vendredi, 36 heures 15 en moyenne sur deux semaines :

- 1^{ère} semaine, 40 heures sur 5 jours

Plages horaires de 8h00 à 12h00 et de 14 h00 à 18 h00 sur 5 jours

- 2^{ème} semaine, 32 heures 30mn sur 4 jours avec un jour fixe non travaillé

Plages horaires de 8h00 à 12h00 et de 14 h00 à 18 h00 sur 2 jours

Plages horaires de 8h00 à 12 h 00 et de 14 h00 à 18h15 sur 2 jours

Ou 2^{ème} cycle de travail prévu :

Du lundi au vendredi, 36 heures 15 en moyenne sur 5 jours:

- Plages horaires de 8h00 à 12h00 et de 14 h00 à 18 h00 sur 4 jours

Plages horaires de 8h00 à 12h15 sur 1 jour

Exemple d'un cycle hebdomadaire à 36 heures 15mn avec jours RTT

Du lundi au samedi : 36 heures 15mn sur 5 jours

Plages horaires de 8h00 à 12h00 et de 14 h00 à 17 h30 sur 4 jours

Plages horaires de 8h00 à 12 h 00 et de 14 h00 à 16h15 sur 1 jour

Les agents bénéficieront de 7 jours de RTT par an. Ils pourront poser les jours de RTT librement au cours de l'année.

4 – Sur le temps de repas

Dans l'établissement le temps de repas est fixé à minimum 45 mn dans la limite d'une pause méridienne de 2h00.

Il n'est pas intégré dans le temps de travail des agents

5 – Sur la journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est réalisée dans les conditions suivantes :

- par la réduction du nombre de jours ARTT

ou

- en travaillant un jour férié à l'exception du 1^{er} mai

Après l'avis favorable du comité technique réuni le 20 juin 2022, le Président propose au comité syndical d'adopter ces modalités d'organisation.

Le comité syndical décide :

D'ADOPTER les propositions du Président ainsi présentées concernant :

- la fixation de la durée annuelle de travail,
- la fixation de la durée hebdomadaire de travail,
- la détermination du (ou des) cycle(s) de travail,
- le temps de repas,
- la journée de solidarité.

QUE ces modalités d'organisation prendront effet le 1^{er} aout 2022

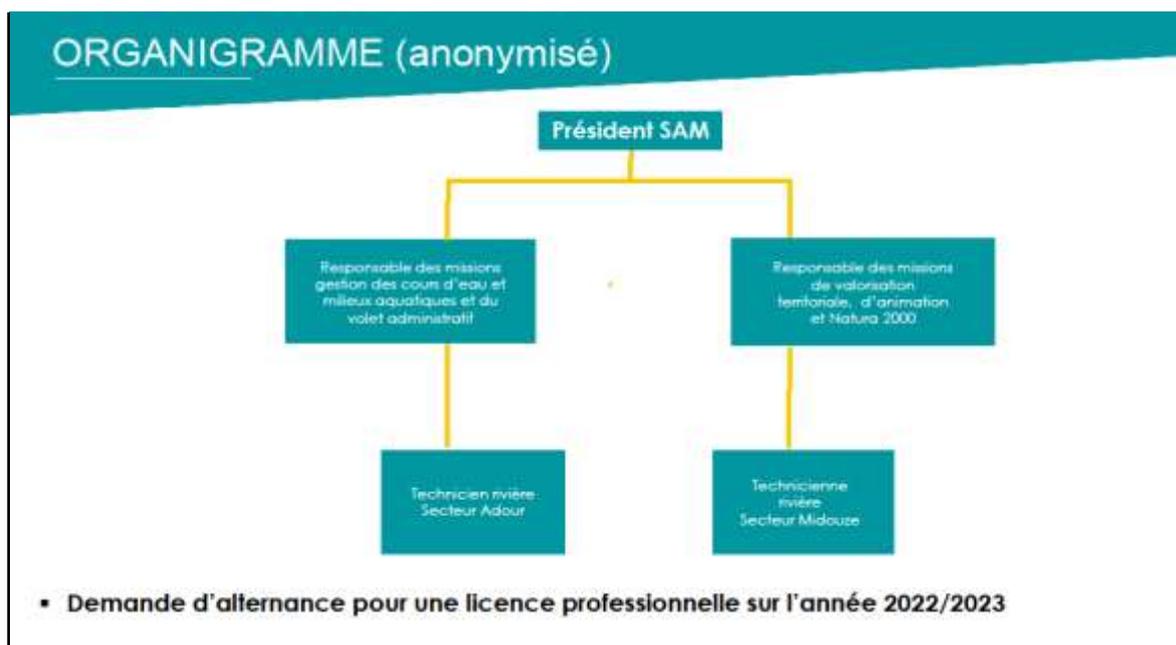
2. Actualisation de l'organigramme

Le Président rappelle au comité syndical que l'organigramme est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques d'une organisation. Il donne une vue d'ensemble de la répartition des postes et fonctions au sein d'une structure. L'organigramme permet donc de positionner chaque agent dans l'organisation de la structure et de déterminer les supérieurs hiérarchiques directs qui assurent l'évaluation des agents sous leur autorité.

Aussi l'évaluation professionnelle des personnels est une obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics. Depuis le 1er janvier 2015, elle prend la forme d'un entretien professionnel.

Au lancement du SAM un organigramme avait été adopté par délibération n°2022/27 le 17 janvier 2022. Aujourd'hui il convient de faire évoluer cet organigramme afin de le mettre en cohérence avec l'organisation des services.

Après l'avis favorable du comité technique réuni le 20 juin 2022, le Président propose au comité syndical de valider le nouvel organigramme des services du SAM qui serait effectif au 01/08/2022 tel que présenté ci-dessous :



Le comité syndical décide :

D'ADOPTER l'organigramme général des services du SAM, à compter du 01/08/2022 tel que présenté ci-dessus

3. Participation mutuelle santé et prévoyance

Lors du débat portant sur la protection sociale complémentaire, il avait été acté de mettre en place, à partir du 1^{er} mars 2022, une participation financière « mutuelle labellisée » pour les agents du SAM à hauteur de :

- 7 € par mois au titre de la mutuelle santé, sous réserve de fournir une attestation de labellisation

- 7 € par mois au titre de la mutuelle prévoyance, sous réserve de fournir une attestation de labellisation,

Cette participation étant proratisée selon le temps de travail et octroyée aux titulaires et contractuels.

L'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 va imposer aux employeurs une obligation de participation financière pour la complémentaire « prévoyance » à compter du 1^{er} janvier 2025, et pour la complémentaire « santé » à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le décret d'application n°2022-581 du 20 avril 2022, fixe les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir à compter du les risques santé et prévoyance.

Pour **la complémentaire santé**, la participation mensuelle, pour chaque agent, ne peut être inférieure à la moitié d'un montant de référence, fixé à 30 euros **soit un montant plancher de 15 €**.

Pour **la complémentaire prévoyance**, la participation mensuelle, pour chaque agent, ne peut être inférieure à 20 % du montant de référence, fixé à 35 euros **soit un montant plancher de 7 €**.

Suite à la parution des montants de référence le Président propose donc

- 1) De rester sur une participation **au titre du risque "santé"** (risques liés à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité), **et au titre du risque "prévoyance"** (risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès)
- 2) De conditionner cette participation aux contrats **labellisés** souscrits individuellement par les agents
- 3) De **proratiser** cette participation selon le temps de travail et de l'octroyer aux titulaires et contractuels
- 4) D'appliquer à compter du **01 juillet 2022** les montants plancher fixés par le décret ° 2022-581 du 20 avril 2022 à savoir **7 € pour la complémentaire prévoyance et 15 € pour la complémentaire santé**

Après l'avis favorable du comité technique réuni le 20 juin 2022, le Président propose au comité syndical de délibérer sur ces évolutions.

Le comité syndical décide :

DE METTRE EN PLACE une participation financière « mutuelle labélisée » pour les agents du SAM, à compter du 1^{er} juillet 2022, de la manière suivante :

- **50% du montant de référence de 30 €, soit 15 €** par mois au titre de la mutuelle santé, sous réserve de fournir une attestation de labellisation
- **20% du montant de référence de 35 €, soit 7 €** par mois au titre de la mutuelle prévoyance, sous réserve de fournir une attestation de labellisation,
- Participation proratisée selon le temps de travail et octroyée aux titulaires et contractuels

4. Mise en place du télétravail et adoption de la Charte de télétravail

Le Président rappelle au comité syndical que les mesures de confinement obligatoires appliquées lors de la crise sanitaire Covid ont impliqué une généralisation du télétravail à l'ensemble de l'équipe du syndicat Adour Midouze.

La pérennisation du télétravail nécessite maintenant, conformément au décret n°2016-151 du 11 février 2016, l'établissement d'une charte.

Les modalités proposées pour la pérennisation du télétravail au sein du Syndicat sont précisées dans le projet de charte et prévoient principalement :

- une durée maximale de 2 jours fixes par semaine,
- une autorisation délivrée pour 1 an maximum, renouvelable par décision expresse,
- une liste des activités non éligibles en tout ou partie au télétravail,
- les équipements mis à disposition pour l'exercice du télétravail.

Le Syndicat s'est aussi positionné sur la non application de l'allocation forfaitaire de télétravail.

Après l'avis défavorable du comité technique réuni le 20 juin 2022, le Président propose de reporter la mise en place du télétravail et l'adoption des termes de la charte de télétravail.

En effet lorsqu'une question recueille un avis défavorable du comité technique, cette question doit faire l'objet d'un réexamen et donner lieu à une nouvelle consultation du comité technique. Suite à cette deuxième saisine le comité syndical pourra délibérer.

Je vous propose donc de re soumettre en l'état ce dossier au prochain comité.

5. Recours à un contrat d'apprentissage

Le Président rappelle au comité syndical que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus (sauf dérogation) (sans limite d'âge supérieure pour les personnes handicapées) 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.

Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui.

Après l'avis favorable du comité technique réuni le 20 juin 2022, le Président propose au comité syndical d'avoir recours au contrat d'apprentissage et de conclure dès le 1^{er} juillet 2022 un contrat comme présenté ci-dessous :

Service	Nombre de poste	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Gestion des cours d'eau et milieux aquatiques	1	Licence professionnelle - Aménagement et gestion des ressources en eau AGREau	1 an

Le comité syndical décide :

DECIDE d'avoir recours au contrat d'apprentissage

DECIDE de conclure dès le 1^{er} juillet 2022, un contrat d'apprentissage conformément au tableau présenté ci-dessus

PRECISE que les crédits nécessaires sont inscrits au budget du Syndicat Adour Midouze, au chapitre 012 de nos documents budgétaires,

AUTORISE le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

III. QUESTIONS DIVERSES

Fin de séance à 18h10