



**PROCES-VERBAL**  
**DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL COMMUN**

**À la Ville et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens**

**Pôle Ressources et Proximité**  
**Direction des Ressources Humaines**  
Affaire suivie par : Nina DOUCHEMANE  
Tél. : 04.94.19.59.41  
Nos réf. : JC/BB/ND

**SEANCE DU MARDI 22 OCTOBRE 2024**

L'an deux mille vingt-quatre, le mardi vingt-deux octobre, à dix heures, le Comité Social Territorial (CST) commun à la Ville et au CCAS de Roquebrune-sur-Argens s'est réuni en séance ordinaire à la Mairie de Roquebrune-sur-Argens.

**Etaient présents :**

**Représentants du collège des représentants de la Collectivité :**

**Titulaires et suppléants ayant voix délibérative :**

- Monsieur Jean CAYRON, Président
- Monsieur Jacques BACQUET
- Madame Marie-Reine LOUISA
- Monsieur Elio DAMO

**Représentants du collège des représentants du Personnel :**

**Titulaires et suppléants ayant voix délibérative :**

- Monsieur Frédéric MONTOYA
- Madame Nathalie DI LORENZO
- Madame Gisèle GUIRAUD
- Monsieur Christophe PANIS
- Monsieur Frédéric JANINET

**Suppléante sans voix délibérative :**

- Madame Melisa TAIEB-HENNI

**Assistaient également en qualité d'Experts :**

- Monsieur Benoît BODRATI, DGAS du Pôle Ressources et Proximité
- Madame Nina DOUCHEMANE, Directrice des Ressources Humaines
- Mme Myriam TORRI, Directrice du CCAS

**Assurait l'assistance administrative :**

- Madame Nina DOUCHEMANE, Directrice des Ressources Humaines

\*  
\* \*

Monsieur le Maire procède à l'appel des membres présents.

Les quorums étant atteints, la séance est ouverte.

Monsieur Frédéric MONTOYA est désigné en qualité de secrétaire adjoint de séance.

## Les points suivants inscrits à l'ordre du jour du Comité Social Territorial sont abordés :

- 1- Adoption du procès-verbal du Comité Social Territorial du 11 juin 2024,
- 2- Information sur la mutuelle communale,
- 3- Avis sur le temps de travail des crèches,
- 4- Avis sur la mise à jour du temps de travail des services communaux,
- 5- Avis sur le régime indemnitaire de la Police Municipale,
- 6- Avis sur la suppression de poste au tableau des effectifs du CCAS,
- 7- Avis sur la mise en place d'astreintes techniques au sein du service logistique,
- 8- Questions diverses.

### **1. Approbation du procès-verbal du Comité Social Territorial du 11 juin 2024 :**

Aucune remarque particulière n'étant formulée, le procès-verbal du CST du 11 juin 2024 est adopté à l'unanimité.

### **2. Information sur la mutuelle communale :**

Madame Myriam TORRI, convoquée en qualité d'experte, présente ce sujet.

Pour venir en aide à leurs habitants, la Commune de Roquebrune-sur-Argens, via son CCAS, envisage de mettre en place une « mutuelle de santé communale ». Ce projet sera mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il s'agit de renforcer la solidarité et améliorer l'accès à la santé des habitants.

L'idée est de regrouper tous les habitants qui le veulent, pour ainsi négocier en groupe des conditions tarifaires nettement plus compétitives. Pour proposer des tarifs aussi attractifs, la mutuelle communale joue sur l'effet de groupe. Il s'agit d'un dispositif de solidarité non obligatoire.

Il est difficile d'estimer les économies réalisées par un particulier qui souscrit à la mutuelle par le biais de sa Commune, mais il s'agit souvent d'une fourchette allant de 30 à plus de 60%. Tout dépend du profil de l'usager. Les retraités, les professions indépendantes, les auto-entrepreneurs ou encore les demandeurs d'emploi roquebrunois constituent les publics cibles d'un tel dispositif. Toutefois, tout usager résidant ou travaillant sur la commune de Roquebrune-sur-Argens pourra bénéficier de cette mutuelle, y compris les agents municipaux.

*Une démarche simplifiée :*

La Commune négocie les garanties et les tarifs auprès des organismes. L'usager s'évite toute la phase de comparaison des offres, parfois compliquée et fastidieuse

*Un avantage financier réel :*

La formule se veut enfin très séduisante car elle n'impacte pas le budget du CCAS, hormis les mesures mises en œuvre pour communiquer l'initiative à la population. Elle permet de créer une meilleure qualité de vie pour l'ensemble de la commune.

*Une proximité immédiate :*

L'idée est d'aider les publics les plus modestes, mais aussi de proposer un service de proximité aux habitants. Ainsi en adhérant à une mutuelle communale, les usagers pourront bénéficier de conseils et d'échanges avec des interlocuteurs présents dans la Commune, bien souvent au sein du CCAS ou dans les mairies annexes et ce, à raison d'une ½ journée par semaine et par quartier.

### **3. Avis sur le temps de travail des crèches :**

Madame Myriam TORRI, convoquée en qualité d'experte, présente ce sujet.

Par délibération n°8 du 16 décembre 2022, le Conseil d'Administration du CCAS a approuvé l'organisation du temps de travail à 1607h.

Le temps hebdomadaire en vigueur est fixé à 35 heures pour tous les agents en poste au sein des crèches et du Relais Petite Enfance.

Pour les Etablissements d'Accueil de Jeunes Enfants, il s'effectue sur l'amplitude d'ouverture des crèches, à savoir entre 7h30 et 18h30 du lundi au vendredi.

La crèche « Lei Pichoun 1 » du Village a conservé le mode de fonctionnement qu'elle avait du temps de la gestion associative (avant 2016) et cette organisation fait l'unanimité au sein de la structure.

La ventilation du temps de travail est laissée au choix de l'agent et convenue en concertation avec la Directrice de la crèche qui organise les plannings de l'équipe en vérifiant les besoins d'encadrement des enfants.

Le C.C.A.S. souhaite uniformiser ce mode de fonctionnement à l'ensemble des équipes des crèches afin de leur permettre d'accéder aux mêmes avantages que la crèche du Village.

Le C.C.A.S. rappelle aux membres du Comité Social Territorial que le nombre de jours travaillés sur la semaine du lundi au vendredi n'est pas imposé à l'agent. De plus, l'agent est autorisé à modifier sur le long terme le nombre de jours travaillés si ce dernier s'aperçoit que le choix effectué ne lui convient pas.

Ce point est soumis au vote et recueille à l'unanimité l'avis favorable des membres des collèges des représentants de l'administration et du personnel.

#### **4. Avis sur la mise à jour du temps de travail des services communaux :**

Monsieur Benoît BODRATI informe les membres du CST que les DGAS ont été sondés afin de mettre à jour les dispositions de la délibération n°2 du 1er juillet 2021 relative à l'organisation du temps de travail et au respect des 1607 heures.

Les représentants du personnel émettent les observations suivantes

La première concerne le régime de travail des personnels de restauration.

Sur ce point, M. BODRATI les informe que des éléments d'éclaircissement seront recueillis auprès du service concerné.

Puis, ils s'étonnent de ne pas voir mentionner sur la délibération le travail en journée continue pour les agents des services techniques.

L'administration leur répond qu'il s'agit seulement d'un aménagement et donc d'une dérogation au principe de leur temps de travail. A l'instar du point précédent, des éléments d'éclaircissement seront recueillis auprès du chef du pôle technique.

Enfin, ils évoquent le fait que les personnels du service logistique ne souhaiteraient plus que leur régime de travail soit annualisé.

M. BODRATI fait part des différentes occasions au cours desquels lui et la DRH ont reçu ces personnels.

La remise en question de l'annualisation n'a jamais été évoquée.

A l'instar du point précédent, des éléments d'éclaircissement seront recueillis auprès du chef du pôle CAPE.

Ce point est soumis au vote et recueille l'abstention des membres des collèges des représentants du personnel et l'avis favorable du collège des représentants de l'administration.

Ce point est réputé adopté.

#### **5. Avis sur le régime indemnitaire de la Police Municipale :**

L'administration présente le projet de délibération relatif au nouveau régime indemnitaire applicable à la Police Municipale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les représentants du personnel souhaiteraient que la franchise soit supprimée en cas d'accident du travail.

L'administration propose de faire valider l'ensemble des dispositions à l'exception de ce point qui sera rediscuté lors d'un prochain CST.

Les modalités du nouveau régime indemnitaire applicable à la Police Municipale est soumis au vote et recueille à l'unanimité l'avis favorable des membres des collèges des représentants de l'administration et du personnel, à l'exception de la franchise en cas d'accident qui fera l'objet d'un nouvel examen lors d'un prochain CST.

#### **6. Avis sur la suppression de poste au tableau des effectifs du CCAS :**

Par délibération du conseil d'administration du CCAS en date du 9 août 2004, un poste de responsable de pôle de l'action sociale avait été créé pour répondre à de nouveaux besoins et mener une politique sociale plus soutenue vers les personnes âgées.

A ce jour, ce poste n'a plus de raison d'être. Il est donc proposé de le supprimer du tableau des effectifs du CCAS.

Ce point est soumis au vote et recueille à l'unanimité l'avis favorable des membres des collèges des représentants de l'administration et du personnel.

## **7. Avis sur la mise en place d'astreintes techniques au sein du service logistique :**

Dans le cadre de l'organisation des manifestations événementielles et protocolaires, il est proposé de mettre en place un dispositif d'astreinte pour le personnel du service logistique. Cette mesure vise à garantir la continuité du service public en plaçant les agents en capacité de répondre efficacement et en temps réel aux situations exceptionnelles, qu'elles surviennent à tout moment de la journée ou de la nuit, et ce, dans le but de garantir notamment la sécurité de tous.

L'astreinte permet de répondre à des situations imprévues, telles que des besoins d'ajustement en matériel, en fonction des aléas comme une augmentation inattendue du nombre d'usagers ou des conditions météorologiques défavorables. Elle s'inscrit dans une logique de réactivité, essentielle pour maintenir une prestation de qualité lors des événements organisés par la collectivité.

Les astreintes s'appliqueront notamment dans le cadre des événements suivants :

- Manifestations particulières (fêtes locales, concerts, etc.)
- Gestion de journées à caractère protocolaire ou institutionnel (journée électorale, célébrations publiques, etc.)

Les astreintes interviendront exclusivement pendant les périodes de repos imposées par la collectivité dans le cadre de l'annualisation des agents concernés, ainsi que durant les heures de nuit, les dimanches ou jours fériés. Elles permettront de répondre aux demandes de renfort logistique ou de retrait de matériels pour assurer le bon déroulement des manifestations.

Les astreintes oscilleront entre 20 et 25 jours par an selon le nombre de dimanche, de jours fériés et de cérémonies patriotiques concernés.

Un calendrier des astreintes sera établi sur la base du calendrier annuel des festivités.

Ce point est soumis au vote et recueille à l'unanimité l'avis favorable des membres des collèges des représentants de l'administration et du personnel.

## **8. Questions diverses :**

Les représentants du personnel ont été saisis par des agents de restauration au sujet de ratrapage de jours fériés.

L'administration recueillera des éléments d'éclaircissement auprès du chef de service.

Ils souhaitent connaître l'état d'avancée de la mise à jour des dispositions relatives à l'IFSE.

L'administration a avancé sur ce dossier. Il a été mis en stand-by lors des annonces du précédent gouvernement tendant à instaurer une rémunération au mérite qui aurait pu avoir des effets sur l'IFSE.

Aussi, selon les projets du nouveau ministre de la FP, le dossier sera réexaminé.

L'administration informe les représentants du personnel que des notifications d'entretiens professionnels 2023 sont toujours en attente de retour au service RH malgré de nombreux rappels faits aux DGAS.

Les représentants du personnel interrogent au sujet de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) dans sa partie prévoyance.

À compter du 1er janvier 2025, les employeurs territoriaux ont l'obligation de participer financièrement à la PSC pour leurs agents, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Cette participation vise à renforcer la couverture sociale des agents en cas de risques liés à la prévoyance, tels que l'incapacité de travail, l'invalidité et le décès.

La participation employeur est effective au sein de la commune et de ses satellites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, à hauteur de 25% sur des contrats labellisés.

Le Centre de Gestion du Var (CDG83) a proposé la mise en place d'un contrat collectif pour la PSC prévoyance, destiné à offrir une couverture optimale aux agents et à faciliter la mise en conformité des collectivités territoriales avec cette nouvelle obligation.

En raison des délais nécessaires pour organiser une concertation et les réunions du Comité Social Territorial (CST) et du Conseil Municipal, nous continuerons à nous appuyer sur le système de labellisation pour l'année 2025. Ce dispositif permet aux agents de choisir parmi les contrats labellisés par l'État, garantissant une couverture conforme aux exigences légales.

La mise en place du contrat collectif proposé par le CDG83 ne pourra être envisagée qu'à partir du 1er janvier 2026. Ce report permettra de garantir une concertation suffisante et d'assurer que les décisions prises soient en adéquation avec les besoins et les attentes des agents.

Les représentants du personnel sollicitent la présence des élus lors des prochaines visites de sites de novembre prévues par le F3SCT.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Maire lève la séance à 11h10.

**Le Secrétaire de séance,  
Jacques BACQUET**  


**Le Président,  
Jean CAYRON**  
  


**Le Secrétaire adjoint de séance,  
Frédéric MONTOYA**  


