

SAINTES - GRANDES RIVES - L'AGGLO**CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 15 février 2024**

Date de convocation : vendredi 9 février 2024

Délibération n° CC_2024_38
Nomenclature : 4.4.1Nombre de membres :

En exercice : 64

Présents : 50

Votants : 55

Pouvoirs :

M. Eric BIGOT à M. David MUSSEAU, M.
Alexandre GRENOT à M. Eric PANNAUD, Mme
Caroline AUDOUIN à Mme Véronique
ABELIN-DRAPRON, M. Philippe
CREACHCADEC à M. Joël TERRIEN, Mme
Véronique TORCHUT à M. Ammar BERDAI
Ne prend pas part au vote : 0

OBJET : Régie des déchets - Modification de
l'application des critères d'attribution de la prime
annuelle de rémunération pour le personnel sous
contrat de droit privé

Le 15 février 2024, le Conseil Communautaire de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo, régulièrement convoqué à 18h00, s'est réuni Salle du Conseil Communautaire au siège de l'Agglomération, sous la présidence de Monsieur Bruno DRAPRON, Président.

Présents :

M. Bruno DRAPRON, Mme Amanda LESPINASSE, M. Gérard PERRIN, M. Jean-Luc MARCHAIS, M. Eric PANNAUD, M. Jean-Luc FOURRE, Mme Annie GRELET, M. Daniel MANDIN, M. Jean-Michel ROUGER, M. Alain MARGAT, M. Gaby TOUZINAUD, M. Pascal GILLARD, M. Bernard CHAIGNEAU, M. Francis GRELLIER, Mme Marie-France DREY, M. Pierre-Henri JALLAIS, M. Joseph DE MINIAC, M. Jérôme GARDELLE, M. Stéphane TAILLASSON, M. Cyrille BLATTES, M. Jean-Claude CHAUVET, Mme Agnès POTTIER, M. Philippe ROUET, M. Philippe DELHOUME, Mme Martine NATUREL, Mme Martine MIRANDE, M. David MUSSEAU, M. Bernard COMBEAU, Mme Sylvie BEGIN, Mme Véronique ABELIN-DRAPRON, M. Thierry BARON, M. Ammar BERDAI, M. Philippe CALLAUD, Mme Véronique CAMBON, M. Rémy CATROU, Mme Marie-Line CHEMINADE, M. Laurent DAVIET, M. Pierre DIETZ, M. Pierre MAUDOUX, Mme Evelyne PARISI, M. Jean-Pierre ROUDIER, M. Joël TERRIEN, Mme Charlotte TOUSSAINT, M. Frédéric ROUAN, M. Jean-Marc AUDOUIN, M. Pierre HERVE, M. Michel ROUX, Mme Eliane TRAIN, Mme Françoise LIBOUREL, M. Fabrice BARUSSEAU

Excusés :

Mme Aurore DESCHAMPS, Mme Renée BENCHIMOL-LAURIBE, Mme Florence BETIZEAU, M. Charles DELCROIX, Mme Dominique DEREN, M. François EHLINGER, M. Jean-Philippe MACHON, Mme Céline VIOLLET, M. Patrick PAYET

Secrétaire de séance : Mme Amanda LESPINASSE

RAPPORT

Les agents publics de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo perçoivent sous certaines conditions le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Une prime annuelle, équivalente au CIA, est versée aux agents de droit privé de la Régie des déchets en application des mêmes conditions d'attribution.

Compte tenu que les conditions d'attribution du CIA pour les agents publics vont être modifiées, il est proposé de changer, dans les mêmes conditions, l'attribution de la prime annuelle du personnel

sous contrat de droit privé de la régie des déchets.

Après avoir entendu le rapporteur,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code du Travail,

Vu la Convention collective nationale des activités du déchet,

Vu les statuts de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo annexés à l'arrêté préfectoral du 31 octobre 2023, et notamment l'article 6, I, 7°), « collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés »,

Vu la délibération n°CC_2022_233 du 8 décembre 2022 relative à la prime annuelle de rémunération pour le personnel sous contrat de droit privé de la régie des déchets,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 5 février 2024,

Vu l'avis du Conseil d'exploitation de la régie des déchets du 6 février 2024,

Considérant que les agents de droit privé de la régie des déchets perçoivent une prime annuelle de rémunération, équivalent au Complément Indemnitaire Annuel (CIA) perçu, sous certaines conditions, par les agents publics de Saintes - Grandes Rives - L'Agglo,

Considérant que les conditions d'attribution du CIA pour les agents de droit public de l'agglomération de Saintes vont être modifiées, il est proposé de modifier dans les mêmes conditions, l'attribution de la prime annuelle pour le personnel sous contrat de droit privé,

Considérant les crédits inscrits au budget, chapitre 012,

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Les métiers concernés sont :

- Adjoint responsable collecte
- Adjoint au directeur/responsable accueil, redevance, proximité
- Agent de Brigade
- Agent de maintenance PAE
- Agent de déchetterie
- Agent entretien PAV
- Agent de rotation Benne PAE/PAV
- Agent de redevance
- Agent d'accueil
- Assistante de direction
- Chauffeur/Ripeur
- Responsable collecte
- Responsable déchetterie
- Responsable moyens généraux
- Responsable opérationnel
- Ripeur

Une prime tenant compte de la valeur professionnelle sera appliquée à l'ensemble des personnels sous statut de droit privé en contrat à durée indéterminée (CDI) de la régie des déchets occupant un emploi qu'ils soient à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

ARTICLE 2 : PART ET PLAFOND

Le montant plafond de la prime annuelle qui peut être servi est fixé à 700,00 € quel que soit le métier

exercé et le temps de travail de l'agent. Il est calculé uniquement sur la manière de servir et sur l'engagement professionnel de l'agent évalué.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE LA PRIME ANNUELLE

1) Principe

Il est instauré au profit des personnels occupant les métiers précisés à l'article 1, une prime annuelle qui vise à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir.

La manière de servir de l'agent sera évaluée sur la base des 3 thèmes suivants :

a) Impact de son comportement sur le travail collectif : problèmes de ponctualité qui deviennent handicapants pour le collectif (exemple : retard à l'embauche, retard aux réunions, absences systématiques ou régulières aux réunions ou temps collectifs comme séminaires, temps de travail sur le projet d'administration...).

- Retard à l'embauche : *au regard de la nature différente des services de Saintes - Grandes Rives - l'Agglo-, les retards n'entraînent pas les mêmes conséquences, effets... les faits doivent donc être caractérisés et argumentés.*
 - retard répétés, réguliers non excusés ou non justifiés ayant pour effet de :
 - désorganiser ou réorganiser le travail de l'équipe (ex : entraîne un changement de tâches ou missions pour un ou plusieurs agents ou une charge supplémentaire de travail pour les collègues)
 - perturber le bon fonctionnement du service ou de l'équipement voire entraîne une fermeture d'une partie de celui-ci (ex déchetterie non ouverte aux heures définies, tournée décalée dans le temps (circulation possiblement plus dense) ...)
- Retard aux réunions et absences systématiques ou régulières aux réunions : *A noter : les réunions dès lors qu'elles sont organisées dans le cadre du travail, sont « obligatoires » même si c'est en dehors des horaires habituels de travail ou du planning pour les agents annualisés. Pré requis : s'assurer qu'elles sont planifiées au moins 15 jours à l'avance pour que l'agent puisse s'organiser. Si toutefois les réunions étaient organisées (pour cause de nécessités de service) en dehors des heures de travail habituelles, les heures seront récupérées ou payées au choix de l'agent*
 - retards répétés, réguliers non excusés ou non justifiés ayant pour effet de :
 - de retarder le démarrage de la réunion et l'heure de fin impactant les autres participants (décale l'organisation des autres participants, pénalisant la bonne conduite de la réunion et l'atteinte de son objectif dans le temps imparti (retard de 15 min sur une réunion de 1h)
 - de perturber le bon déroulement de la réunion (ex si le retard oblige l'animateur à rappeler au retardataire les éléments déjà débattus ou informations déjà données)
 - d'impacter l'ambiance de travail (mécontentement exprimé...)
 - absences répétées, régulières non excusées ou non justifiées ayant pour effet :
 - d'annuler la tenue de la réunion si présence indispensable
 - de retarder l'avancement d'un projet, d'affecter le bon fonctionnement du service (exemple : informations non transmises)
 - d'impacter l'image de l'établissement, l'ambiance de travail (mécontentement exprimé...)

b) Attitude/comportement non adapté professionnellement ayant un impact indéniable sur l'image de l'établissement et/ou sur l'ambiance de travail (attitude incorrecte envers ses collègues, attitude non respectueuse envers le public, légèreté de comportement devant l'utilisateur...): *Pré-requis : les faits doivent être caractérisés et ne doivent pas être source d'interprétation. La présence*

de témoins est préconisée.

- Langage inapproprié en milieu professionnel : invectives, propos injurieux, agressivité envers ses collègues et/ou des usagers mise en accusation ou reproches exprimés en public,
- Attitude systématiquement individualiste au détriment des règles applicables pour l'équipe, au détriment de la solidarité d'équipe,
- Dénigrement de l'institution dans des réunions avec des partenaires et/ou ouvertement dans les couloirs et/ou les réunions internes (agent qui n'applique pas le devoir de réserve)
- Non prise en compte des remarques qui lui sont faites

c) Travail rendu inabouti nécessitant l'intervention d'un tiers : Pré-requis : la consigne doit être claire et les délais fixés préalablement et précisément :

- Travail en dessous des attentes nécessitant une reprise par des tiers, travail rendu en retard trop souvent, travail bâclé... ;
- Notion de multiplicité et de régularité.

2) Conditions d'attribution

Si un agent est concerné par l'un ou plusieurs thèmes précités, un premier entretien a lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique. A l'issue de cet entretien, un compte rendu écrit est rédigé par le supérieur hiérarchique et transmis à l'intéressé.

Si aucun changement n'est opéré par l'agent sur le même thème, un second entretien a lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique. A l'issue de cet entretien, un rappel à l'ordre écrit est établi et le montant de la prime annuelle sera impacté.

En cas de contestation, l'agent a la possibilité de saisir l'employeur par écrit. L'employeur aura 15 jours pour organiser un rendez-vous entre l'agent et la hiérarchie. A cette occasion, l'agent peut se faire représenter d'une personne de son choix.

A l'issue de l'entretien, l'employeur aura 15 jours pour signifier sa décision de rejet ou d'acceptation du recours.

L'impact sur le montant de la prime annuelle sera le suivant :

- 15% en moins pour une difficulté liée à un des items.
- 40% (15%+25%) en moins pour une difficulté liée à 2 items
- 70% (15%+25%+30%) en moins pour une difficulté liée aux 3 items.

ARTICLE 4 : MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME ANNUELLE

La prime annuelle fera l'objet d'un versement annuel.

Le personnel quittant la régie des déchets ou étant recruté en cours d'année mais ayant eu une activité de plus de 6 mois est admis au bénéfice de la prime annuelle.

ARTICLE 5 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Ces dispositions permettront le versement de la prime annuelle sur la base de la manière de servir constatée sur l'année de référence à partir de 2024.

Il est proposé au Conseil Communautaire :

- **d'abroger** la délibération n°C_2022_233 du 8 décembre 2022 susvisée à l'issue de la campagne d'évaluation 2023.
- **d'approuver** les critères d'attribution de la prime annuelle pour le personnel de droit privé de la régie des déchets selon les modalités susvisées qui permettront le versement de la prime annuelle sur la base de la manière de servir constatée sur l'année de référence à partir de 2024.

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré,

ADOpte à l'unanimité l'ensemble de ces propositions par :

- 55 Voix pour
- 0 Voix contre
- 0 Abstention
- 0 Ne prend pas part au vote

Ainsi clos et délibéré le jour, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme,

Le secrétaire de séance



Amanda LESPINASSE



En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du Code de Justice Administrative, la présente décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publicité.