

République française - Département de la Gironde



## Extrait du registre des délibérations Conseil municipal du 09 décembre 2024

Le 09 décembre 2024 à 18h, le Conseil municipal dûment convoqué s'est réuni en Mairie, sous la présidence de **Jean-Jacques Puyobrau**, Maire de Floirac

---

### Délibération n°20241209-11 : Autorisation de signature de l'Accord Collectif 2025-2027

Rapporteur : Alexandre BOURIGAULT

Date de convocation du Conseil municipal : 03 décembre 2024

Nombre de conseillers en exercice : 33

#### Nombre de présents : 24

Jean-Jacques PUYOBRAU - Alexandre BOURIGAULT - Nathalie LACUEY - Jean Claude GALAN - Andrée COLLIN - Martine CHEVAUCHERIE - Didier IGLESIAS - Hélène BARBOT - Régis DESCLAUX DE LESCAR - Hervé DROILLARD - Nadine GRENOUILLEAU - Nicole BONNAL - Christophe BAGILET - Vincent BUNEL - Olivier SAILHAN - Josette DURLIN - Justine ADENIS - Cédric JUIF - Monique FRENEL - Nicolas CALT - Jonathan SINSOU - Alexandre LEDOUX - Patrick DANDY - Florent NAPOL

#### Absents excusés ayant donné pouvoir : 8

Pascal CAVALIERE à Josette DURLIN - Fatima SABI à Andrée COLLIN - Nathalie BIJOUX à Nathalie LACUEY - Céline PROUHET à Alexandre BOURIGAULT - Ahmed ASFOR à Hervé DROILLARD - Kamel MEHERZI à Justine ADENIS - Catherine ARNOLD à Nicolas CALT - Sandrine TIGNOL à Vincent BUNEL

#### Absente excusée : 1

Séverine CASTAGNET

Mme Nathalie LACUEY a été nommée secrétaire de séance

Monsieur le Maire expose au Conseil Municipal l'essentiel des mesures du prochain Accord Collectif triennal entre les représentants du personnel et la collectivité.

Cet Accord Collectif 2025-2027 est le fruit d'un travail partagé, d'un échange et d'une volonté commune de donner aux agents de la Ville et du CCAS de meilleures conditions d'exercice de leurs missions de service public, dans la limite des moyens budgétaires de la collectivité et de son établissement public.

Cet accord fait suite aux deux précédents qui portaient sur les thématiques suivantes :

- La revalorisation du régime indemnitaire (RIFSEEP ou autre dispositif), dans la limite des plafonds ;
- L'organisation du temps de travail ;
- La formation et la prévention des risques professionnels ;
- La qualité du dialogue social.

La volonté de Monsieur Le Maire est de proposer et mettre en place des actions qui pourront répondre aux attentes du personnel, cela dans la continuité de l'accord précédent, dans le respect des impératifs budgétaires et financiers de la collectivité.

Les décisions actées dans l'accord collectif précédent 2021-2024 ne sont pas abrogées.

### **1 - Maintien de l'attribution des chèques CADHOC (événement de Noël),**

La valeur des chèques Cadhoc est maintenue à son niveau actuel.

Depuis 2023, pour les agents de catégorie C, cette valeur est de 100 €. Pour les agents de catégorie B, la valeur est de 60€.

### **2 - Lignes directrices de gestion**

Les lignes directrices de gestion sont, elles aussi, reconduites et suivront, pour la promotion interne, les nouvelles dispositions adoptées par le Centre de gestion de la Gironde (CDG33) en décembre 2023.

### **3 – Revalorisation du régime indemnitaire**

30 € bruts mensuels supplémentaires seront accordés, à compter du 1er janvier 2025, pour les agents de catégorie A, B et C, à l'exclusion des directrices et directeurs. Ces derniers bénéficieront d'un forfait cadre de 5 jours de RTT.

La revalorisation s'appliquera :

- sur l'indemnité de fonction, de sujétion, d'expertise (IFSE), part fixe du RIFSEEP, pour les cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP,
- sur l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) nouveau régime indemnitaire des fonctionnaires relevant du cadre d'emploi de la police municipale.

Certains cadres d'emplois ne sont pas concernés :

- les assistants d'enseignement artistique, en raison d'un régime indemnitaire déjà au plafond réglementaire,
- les assistantes maternelles au statut particulier, non éligibles au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale ; leur situation a toutefois fait l'objet d'une attention particulière et dès 2025, la mensualisation de leur rémunération, calculée sur la base forfaitaire de 45H hebdomadaire par enfant.

**4 - Suppression du dispositif d'abattement du Régime Indemnitaire lié à l'absentéisme**, assorti de la modification des modalités de maintien du régime indemnitaire en cas de maladie, suite à la parution du décret 2024 – 617.

La délibération du 26 juin 2017 pour la ville et celle en date du 20 juin 2017 pour le CCAS, relatives à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et le maintien de l'ancien RI pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP, actuellement en vigueur, prévoyait en son article 4 : « L'IFSE et les parts fonction et complémentaire sont liées à l'absentéisme des agents dans les conditions définies ci-dessous : le régime indemnitaire des agents de la ville de Floirac sera diminué en cas d'arrêt maladie sur l'année civile de 75% par jour d'absence à partir du 15ème jour, de 25% par jour d'absence à partir du 1er jour du 7ème mois d'absence. Les congés de maternité, les hospitalisations, le mois suivant l'hospitalisation, les maladies contagieuses contractées en travaillant auprès des enfants de zéro à trois ans et les congés liés à un accident du travail n'entraînaient pas de réduction du régime indemnitaire, sur production de justificatifs ».

Il a été convenu d'abroger cet article à compter de la mise en place du nouveau dispositif de protection sociale au titre de la prévoyance.

Ainsi, à partir de janvier 2025, une prochaine délibération actera la fin de l'abattement du RI en cas d'absence pour maladie ; le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (soit réduction de 50% des primes, dès passage à demi-traitement)

Le décret 2024 - 617 prévoit la modulation du maintien possible du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie et grave maladie mais supprime l'attribution du régime indemnitaire en cas de maladie de longue durée ; dans ce dernier cas, l'agent devra souscrire des garanties optionnelles au contrat de prévoyance pour lui permettre de compenser la perte du régime indemnitaire

## 5 – Protection sociale complémentaire

La collectivité de Floirac a souhaité se joindre à la procédure de mise en concurrence pour la passation de la convention de participation relative au risque Santé et/ou prévoyance que le Centre de gestion de la Gironde a engagée en 2024.

Les assureurs retenus sont TERRITORIA MUTUELLE pour la prévoyance et MNFCT pour la mutuelle santé.

### 5.1 - Prévoyance (garantie au maintien de salaire)

Conformément au décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement et par anticipation de l'accord collectif national portant réforme de la PSC des agents territoriaux du 11 juillet 2023 conclu entre les partenaires sociaux et les associations d'employeur, la ville de Floirac s'engage dès 2025 à participer à hauteur de 50% de la cotisation de base versée par l'agent.

La garantie portera sur le maintien de salaire à hauteur de 90% des éléments de rémunération incluant le traitement indiciaire, CTI, NBI et RI.

### 5.2 - Mutuelle santé - 2026

Conformément à ce même décret relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement, Floirac s'est engagée à participer à partir de 2026, à hauteur de 15€ par agent et par mois

## 6 – Organisation du temps de travail

### 6.1 Assouplissement de l'organisation du temps de travail :

La consultation de l'ensemble des directions a permis de recenser des propositions d'évolution du temps de travail.

Parmi ces dernières, les dispositions suivantes ont été retenues qui permettent d'assouplir l'organisation du temps de travail au sein de la collectivité :

- Ouverture du télétravail à tous les jours de la semaine, notamment le lundi et le mercredi qui étaient exclus,
- Suppression des conditions relatives au contrat de travail de l'agent pour pouvoir bénéficier du télétravail,
- Re-ventilation de l'heure de service du lundi 17h-18h sur un autre jour de la semaine, chaque service devra communiquer l'organisation retenue en fonction de ses propres contraintes. Modification des horaires de travail des groupes scolaires pour la journée du lundi, les agents commençant désormais à 7h35 et finissant à 17h,
- Modification des horaires de travail des groupes scolaires pendant les vacances scolaires, les agents travaillant du lundi au jeudi de 7h à 15h et le vendredi de 7h à 12h10,
- Elargissement des possibilités pour le Compte Epargne Temps (CET) en permettant l'épargne des repos compensateurs, 7h26 correspondant à une journée de travail d'un

agent à temps complet conformément à la délibération du Conseil municipal du 25 juin 2018.

#### 6.2 - Nouvelles modalités pour tenir compte de la pénibilité au travail, notamment en cas de forte chaleur

Considérant les retours d'expérience des agents, les relevés de températures dans les locaux, la fréquentation du public des sites municipaux et les propositions de la collectivité, de nouvelles dispositions sont mises en place afin d'améliorer les conditions de travail des agents :

- Elargissement des horaires d'été en cas de forte chaleur du 15 juin au 15 septembre, les agents travailleront du lundi au jeudi de 7h à 14h30 et le vendredi de 7h à 14h10
- Modification du lieu de travail des agents du service Médiathèque pendant la période d'été, les agents travaillent sur le site de Roland Barthes uniquement le matin et à la M 270 l'après-midi.

#### 6.3 - Mise en place du congé menstruel :

Tenant compte des difficultés du personnel féminin souffrant de dysménorrhées, la collectivité mettra en place un congé menstruel. Sur présentation d'un certificat médical annuel, ce dernier sera assimilé à une autorisation d'absence de 2 jours maximum par mois pour un total de 13 jours maximum par année civile, sans jour de carence.

### **7 – Formation et prévention des risques professionnels**

#### 7.1 - Santé et sécurité au travail :

Il est convenu d'établir une cartographie des agents formés en santé et sécurité au travail puis d'établir un plan de formation 2025-2026 dédié.

Ce dernier permettra de garantir l'acquisition et l'actualisation des compétences d'un réseau d'agents dans les domaines suivants de la santé et sécurité :

- Développement des formations de sauveteurs secouristes du travail (SST) afin de couvrir l'ensemble des sites municipaux à hauteur de 2 SST par site municipal, les assistants de prévention (AP), agents pompiers volontaires et responsables de sites étant proposés en premier. A terme un réseau de SST sera actif (échanges d'informations et de pratiques, suivi des trousseaux à pharmacie...)
- Formation de 3 ou 4 formateurs internes SST assurant l'autonomie de la collectivité pour la formation du personnel au secourisme, au vu de la raréfaction de l'offre du CNFPT en la matière et de l'intérêt de certains agents pour assurer cette fonction
- Formation complémentaire aux « premiers gestes de secours » pour deux agents par site
- Vérification de l'effectivité des exercices d'évacuation incendie sur tous les sites communaux
- Mise en place d'une organisation incendie (procédure, point de rassemblement, guide-files et serre-files) sur les sites non pourvus et lancement des premiers exercices d'évacuation des locaux
- Formation de tous les responsables d'établissements, AP et d'un minimum de deux agents par site à la sécurité incendie et à l'utilisation des extincteurs, tous les agents étant sensibilisés à la sécurité incendie lors des exercices d'évacuation des locaux.

#### 7.2 - Prévention de l'usure professionnelle :

Plusieurs actions de prévention des risques professionnels sont prévues :

- Sensibilisation des encadrants et des assistants de prévention aux risques d'usure professionnelle et leur prévention dans leur secteur d'intervention
- Information et formation des agents sur la reconversion professionnelle
- Sensibilisation d'agents sur les risques musculosquelettiques sur chaque site où travaillent des agents techniques
- Développement des mesures de températures et de bruit
- Réalisation d'études de postes en vue des aménagements de postes nécessaires.

Par ailleurs, un groupe de travail pluridisciplinaire sera mis en place : après un diagnostic partagé, il proposera un plan d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des agents à risques d'usure professionnelle et suivra sa mise en œuvre.

Il comprendra des élus, représentants du personnel, encadrants et agents volontaires de la collectivité. La direction des ressources humaines l'accompagnera dans ses travaux. Des partenaires extérieurs du maintien dans l'emploi seront sollicités afin d'enrichir la réflexion collective.

## 8. La qualité du dialogue social

La signature d'un accord collectif est assez représentative de la qualité du dialogue social, chacune des parties ayant porté et défendu ses idées et propositions d'amélioration des conditions d'exercice du service public.

La date d'effet des présentes dispositions est le 1er janvier 2025, à l'exception de la participation employeur au titre de la mutuelle santé qui sera mise en œuvre le 1er janvier 2026.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 16 octobre 2024 ;

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 25 novembre 2024 ;

Vu l'avis de la Commission Finances, Ressources Humaines, Administration Générale, Démocratie Participative et Agenda 21 réunie en date du 27 novembre 2024 ;

Le Conseil Municipal, après délibéré,

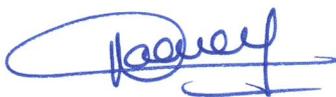
**AUTORISE** Monsieur le Maire à signer le nouvel Accord Collectif 2025-2027 ;

**DIT** que les fonds nécessaires sont inscrits au Budget Primitif de la Ville.

### Adopté à l'unanimité des suffrages exprimés

Fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.

Extrait certifié conforme. Au registre sont les signatures



Nathalie **LACUEY**  
Secrétaire de séance



Jean-Jacques **PUYOBRAU**  
Maire de Floirac

Monsieur le Maire :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le Représentant de l'Etat et de sa publication