



PROCÈS-VERBAL

Comité Social Territorial de la Communauté de communes des Coteaux de Valrieux

Séance du 12 mars 2026 — 15h00

Salle du conseil — Hôtel communautaire — Bourg-Sainte-Aldrine

BLOC 1 — SYNTHÈSE

Type de séance détecté : SÉANCE PLÉNIÈRE MIXTE — consultation obligatoire portant simultanément sur les lignes directrices de gestion (LDG), le régime indemnitaire (RIFSEEP), les conditions de travail (DUERP), le temps de travail (télétravail) et la formation professionnelle.

La séance plénière du Comité Social Territorial de la Communauté de communes des Coteaux de Valrieux s'est tenue le 12 mars 2026 sous la présidence d'Étienne Vaugrenard, Directeur général des services, agissant par délégation du président élu. Le quorum était atteint, avec l'ensemble des représentants de l'autorité territoriale et des représentants du personnel présents ou représentés. Cinq points étaient inscrits à l'ordre du jour ; quatre ont été examinés et soumis à avis, le cinquième (plan de formation 2026) ayant été reporté à une séance ultérieure à la demande du président de séance. La tonalité générale de la séance a été constructive, avec un consensus obtenu sur trois des quatre points examinés et un avis défavorable sur la refonte du RIFSEEP, principalement en raison des réserves persistantes des organisations syndicales CGT, FO et UNSA sur les critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

BLOC 2 — POINTS SOUMIS À AVIS

POINT 1 — Révision des lignes directrices de gestion (LDG) 2026-2029

Base légale de la consultation

- Consultation obligatoire du CST sur les lignes directrices de gestion, conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et au décret n° 2021-571.



Exposé de l'autorité territoriale

Sylvaine Ombreteau, Directrice des ressources humaines

- LDG couvrant la période 2026-2029 ; actualisation de la stratégie de gestion des ressources humaines.
- Principales évolutions :
 - Critères d'avancement de grade et de promotion interne révisés.
 - Pondération renforcée de l'ancienneté dans le cadre d'emploi.
 - Pondération renforcée de la mobilité fonctionnelle (critère valorisant et non éliminatoire).
 - Introduction d'un objectif chiffré de résorption de l'emploi précaire sur la durée du mandat.

Questions et remarques des représentants du personnel

- **CFDT (Josiane Prunelle)** : accueil favorable de l'objectif de résorption de l'emploi précaire. Interrogation sur la pondération de la mobilité fonctionnelle : un agent maintenu sur son poste par nécessité de service serait-il pénalisé dans son avancement ? Demande de clarification avant vote.
- **CGT (Karim Delrieux)** : vote favorable conditionné à l'apport de la précision demandée par la CFDT ; vigilance annoncée sur l'application concrète lors des campagnes d'avancement.

Débat

La DRH précise que la mobilité fonctionnelle constitue un critère valorisant parmi d'autres, non un critère éliminatoire : un agent stable sur son poste ne sera pas pénalisé, il ne bénéficiera pas du bonus spécifique attaché à ce critère. La DRH s'engage à faire ajouter une mention explicite en ce sens dans le document.

AVIS RENDU : FAVORABLE — à l'unanimité des représentants du personnel

Vote détaillé

- CGT : pour
- CFDT : pour
- FO : pour (position non exprimée distinctement ; unanimité constatée par le président de séance)
- UNSA : pour (idem)

Réserves et conditions

L'avis favorable est subordonné à l'insertion, dans le document final des LDG, d'une mention explicite précisant que la mobilité fonctionnelle est un critère valorisant et non un critère dont l'absence entraîne une pénalité d'avancement.



POINT 2 — Refonte du régime indemnitaire RIFSEEP

Base légale de la consultation

- Consultation obligatoire du CST sur le régime indemnitaire, conformément aux dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Exposé de l'autorité territoriale

Sylvaine Ombreteau, DRH

- Objectif : harmonisation des montants de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) entre les différents groupes de fonctions, dont les écarts historiques sont jugés difficilement justifiables.
- Proposition :
 - Revalorisation des groupes 3 et 4 (principalement agents de catégorie C).
 - Enveloppe supplémentaire : 42 000 € annuels.
 - Complément indemnitaire annuel (CIA) : modalités maintenues en l'état.

Questions et remarques des représentants du personnel

- **FO et UNSA (Ludovic Fram-Bertault)** : prise d'acte de l'effort sur les catégories C. Opposition au maintien en l'état du CIA, dont les critères de répartition sont jugés flous et laissés à l'appréciation hiérarchique. Vote défavorable annoncé sur l'ensemble du point tant que le CIA n'est pas objectivé.
- **CGT (Karim Delrieux)** : salue la revalorisation de l'IFSE pour les catégories C. Opposition de principe à la liaison d'une partie de la rémunération à une évaluation individuelle discrétionnaire. Vote défavorable annoncé.
- **CFDT (Josiane Prunelle)** : proposition avancée. Soutien à la revalorisation de l'IFSE. Refus de bloquer l'ensemble du point au détriment des agents de catégorie C. Abstention sur le CIA ; vote favorable sur l'ensemble.

Débat

Aucun accord n'a pu être trouvé en séance sur l'objectivation des critères du CIA. La DRH prend acte de l'avis défavorable et annonce l'ouverture d'un groupe de travail dédié à l'objectivation des critères du CIA avant la fin de l'année.

AVIS RENDU : DÉFAVORABLE

Vote détaillé

- CGT : contre
- FO : contre



- UNSA : contre
- CFDT : pour
- Résultat : 2 voix pour, 4 voix contre

Réserves et conditions

Le président de séance rappelle que, conformément au règlement applicable, l'exécutif peut passer outre l'avis défavorable du CST mais devra motiver sa décision devant l'instance lors d'une prochaine séance. La DRH s'engage à rouvrir un chantier de travail sur l'objectivation des critères du CIA et invite les organisations syndicales à désigner des référents pour un groupe de travail dédié.

POINT 3 — Mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Base légale de la consultation

- Consultation obligatoire du CST sur le DUERP et son plan d'action pluriannuel.

Exposé de l'autorité territoriale

Sylvaine Ombreteau, DRH

- Mise à jour intégrant trois nouveaux risques identifiés depuis la dernière révision :
 1. Risques psychosociaux (RPS) liés à la réorganisation du service accueil.
 2. Troubles musculo-squelettiques (TMS) au sein des équipes de collecte.
 3. Risque routier pour les agents itinérants.
- Plan d'action pluriannuel adossé au DUERP, avec mesures de prévention chiffrées et échelonnées sur trois ans.

Questions et remarques des représentants du personnel

- **CGT (Karim Delrieux)** : saluait la prise en compte des risques psychosociaux. Regrette que les mesures les plus coûteuses soient reportées en troisième année du plan. Demande l'avancement de l'acquisition des aides à la manutention à l'exercice 2026.

Débat

Le président de séance juge la demande légitime et sollicite la DRH sur la faisabilité d'un réexamen du calendrier des investissements de prévention pour la collecte. La DRH confirme la possibilité d'avancer l'acquisition des équipements d'aide à la manutention sur l'exercice 2026, par redéploiement sur le budget prévention. Le reste de l'échéancier est maintenu. La CGT conditionne son vote favorable à l'inscription de cet engagement au procès-verbal.

AVIS RENDU : FAVORABLE — à l'unanimité des représentants du personnel



Vote détaillé

- CGT : pour
- CFDT : pour
- FO : pour
- UNSA : pour

Réserves et conditions

L'avis favorable est subordonné à l'inscription au procès-verbal de l'engagement de l'autorité territoriale d'avancer l'acquisition des équipements d'aide à la manutention à l'exercice 2026, financée par redéploiement sur le budget prévention.

POINT 4 – Adoption de la charte du télétravail des agents

Base légale de la consultation

- Consultation obligatoire du CST sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la collectivité.

Exposé de l'autorité territoriale

Étienne Vaugrenard, DGS

- Principales dispositions de la charte :
 - Deux jours de télétravail hebdomadaire maximum.
 - Principe de réversibilité.
 - Maintien du lien au collectif de travail.

Questions et remarques des représentants du personnel

- **CFDT (Josiane Prunelle)** : approbation de l'économie générale de la charte. Demande que la prise en charge des frais de l'agent en télétravail, notamment l'indemnité forfaitaire, soit clairement mentionnée dans la charte et non renvoyée à une délibération ultérieure.
- **FO et UNSA (Ludovic Ham-Bertault)** : soutien à la demande de la CFDT sur l'indemnité forfaitaire. Vote favorable annoncé sous réserve de son inscription explicite dans la charte ; abstention annoncée à défaut.

Débat

Le président de séance accepte d'intégrer dans la charte la mention de l'indemnité forfaitaire de télétravail, conformément au cadre réglementaire en vigueur.

AVIS RENDU : FAVORABLE – à l'unanimité des représentants du personnel



Vote détaillé

- CGT : pour
- CFDT : pour
- FO : pour
- UNSA : pour

Réserves et conditions

L'avis favorable est conditionné à l'insertion, dans la version définitive de la charte, d'une mention explicite relative à l'indemnité forfaitaire de télétravail, conformément au cadre réglementaire applicable.

POINT 5 — Plan de formation 2026

Statut : REPORTÉ

Sur proposition du président de séance, compte tenu de l'heure avancée de la séance, ce point est renvoyé à une séance ultérieure du CST afin de permettre un examen approfondi. Aucun avis n'a été rendu.

BLOC 3 — QUESTIONS DIVERSES

Déclaration liminaire de la CGT

Karim Delrieux

- Rappel du contexte de tension sur les effectifs : trois postes non remplacés au service technique depuis l'automne.
- Demande que la question des conditions de travail soit traitée avec le sérieux qu'elle mérite, et non sous le seul angle budgétaire.
- Déclaration annexée au procès-verbal conformément à la demande de l'organisation.

Autres organisations syndicales

Aucune autre déclaration liminaire n'a été formulée.

Report du plan de formation 2026

Le président de séance propose le report du point 5 à une prochaine séance, en raison de la nécessité d'un examen approfondi. Aucune objection n'est formulée par les représentants du personnel.



BLOC 4 — ENGAGEMENTS & CALENDRIER

Engagements formels de l'autorité territoriale

1. LDG — Mention de clarification sur la mobilité fonctionnelle

Engagement de la DRH : « Je peux faire ajouter une mention explicite en ce sens dans le document pour lever toute ambiguïté. »

Objet : préciser que la mobilité fonctionnelle est un critère valorisant et non un critère dont l'absence entraîne une pénalité d'avancement.

2. RIFSEEP — Groupe de travail sur le CIA

Engagement de la DRH : « Nous prenons l'engagement de ouvrir un chantier de travail sur l'objectivation des critères du CIA avant la fin de l'année. Je invite les organisations à désigner des référents pour un groupe de travail dédié. »

Échéance : avant la fin de l'année 2026.

3. DUERP — Avancement des équipements d'aide à la maintenance

Engagement de la DRH : « Nous pouvons avancer l'acquisition des équipements d'aide à la maintenance sur l'exercice 2026, en la finançant par redéploiement sur le budget prévention. Je m'y engage devant l'instance. Le reste de l'échéancier serait maintenu. »

Échéance : exercice budgétaire 2026.

4. Charte du télétravail — Mention de l'indemnité forfaitaire

Engagement du président de séance : intégration dans la charte de la mention relative à l'indemnité forfaitaire de télétravail, conformément au cadre réglementaire en vigueur.

5. RIFSEEP — Motivation de la décision de l'exécutif

En cas de passage outre l'avis défavorable du CST sur le RIFSEEP, l'exécutif devra motiver sa décision devant l'instance lors d'une prochaine séance.



Actions à mener par l'administration

- Intégration de la mention de clarification sur la mobilité fonctionnelle dans le document final des LDG avant diffusion.
- Constitution d'un groupe de travail sur l'objectivation des critères du CIA ; invitation adressée aux organisations syndicales pour désignation de référents.
- Révision du calendrier du plan d'action pluriannuel du DUERP : avancement de l'acquisition des aides à la manutention à 2026.
- Finalisation de la charte du télétravail avec insertion de la mention relative à l'indemnité forfaitaire.
- Préparation du dossier plan de formation 2026 en vue de la prochaine séance.

BLOC 5 — INFORMATIONS & DOCUMENTS

Documents présentés en séance

- Projet de lignes directrices de gestion 2026-2029.
- Projet de refonte du régime indemnitaire RIFSEEP (IFSE et CIA).
- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mis à jour, avec plan d'action pluriannuel.
- Projet de charte du télétravail des agents.
- (Plan de formation 2026 : non examiné en séance — reporté.)

Documents demandés par les représentants du personnel

- Mention explicite sur la mobilité fonctionnelle à insérer dans les LDG (demande CFDT, soutenue par CGT).
- Mention de l'indemnité forfaitaire de télétravail à insérer dans la charte (demande CFDT, soutenue par FO et UNSA).
- Inscription au procès-verbal de l'engagement d'avancement des équipements d'aide à la manutention à 2026 (demande CGT).

Déclaration annexée au procès-verbal

Déclaration liminaire de la CGT relative aux trois postes non remplacés au service technique et aux conditions de travail.

Prochaine séance — Ordre du jour prévisionnel

- Plan de formation 2026 (point reporté de la séance du 12 mars 2026).
- Motivation de la décision de l'exécutif sur le RIFSEEP, si passage outre l'avis défavorable du CST.
- Date de la prochaine séance : non fixée en séance.



Groupes de travail

Groupe de travail sur l'objectivation des critères du CIA (RIFSEEP) : à constituer ; les organisations syndicales sont invitées à désigner leurs référents auprès de la DRH.

Procès-verbal établi à l'issue de la séance du 12 mars 2026.

Président de séance : Étienne Vaugrenard, Directeur général des services, par délégation du président de la Communauté de communes des Coteaux de Valrieux.

Geremy.ai

EXEMPLE FICTIF