

Date : Mercredi 14 septembre 2022

Lieu de la réunion : Centre Administratif

NOMS	Représentation	Collège	Présents
M. DELSOL	Direction	/	X
M. GARAUD	Direction	/	X
M. DELAHAYE	Direction	/	X
Mme CROUX	Direction	/	X
Mme LERMANOU	Titulaire CFDT	Collège II	
Mme ADAM	Titulaire CDFT	Collège II	X
M. VIDAL	Titulaire CFDT	Collège I	X
M. NAYRAC	Titulaire CGT	Collège I	X
M. HERREREA	Titulaire CGT	Collège II	X
M. MARTIN	Titulaire CGT	Collège I	X
Mme MARLOYE	Suppléante CFDT	Collège II	
M. MARTINEZ	Suppléant CFDT	Collège II	X
M. BLAISE	Suppléant CFDT	Collège I	
M. MATHA	Suppléant CGT	Collège II	

Début de séance : 9h30

Fin de séance : 13h

Points à l'ordre du jour	Débat	Vote
POINTS SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL		
<p><u>Point 1</u> : Loi Santé et sécurité au travail : nouvelles obligations (issue de la loi du 2 aout 2021)</p>	<p>La loi du 02/08/2021 apporte de nouvelles obligations réglementaires. Les décrets d'application sont prévus pour sortir à partir de mars 2022 pour diverses dates d'application sur 2022, 2023 et 2024. Le service RH (Claudine Croux et Christel Defives) et Natacha LERMANOU ont rencontré les services de la médecine du travail notamment le médecin de prévention à ce sujet.</p> <p>Le logiciel de la médecine du travail n'est pas encore mis à jour pour intégrer ces évolutions. Il faut noter que le médecin du travail a fait un retour positif sur notre structure. Les RDV pour les visites médicales respectent les délais et agents ont des fiches de postes.</p> <p>Les éléments nouveaux apportés par la loi sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Référent harcèlement : déjà prévu dans le règlement SPL - Le document unique (DUERP) doit être présenté en CSE et conservé pendant minimum 40 ans - Mise en place d'un passeport prévention pour conserver l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations 	Point pour information



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	<p>relatives à la santé et à la sécurité au travail. Le décret n'est pas encore sorti mais il sera mis en place à la SPL</p> <ul style="list-style-type: none">- Modalité de suivi médical : référente SIVOM RH Christel DEFIVES	
<p><u>Point 2</u> : Formations sécurité 2022</p>	<p>Présentation des formations sécurité qui ont eu lieu en 2022. Le matériel CATEC qui était manquant a été commandé pour chaque site même s'il n'est pas encore arrivé.</p>	<p>Point pour information</p>
<p><u>Point 3</u> : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)</p>	<p>Présentation du document Unique rédigé par le service prévention des risques. Natacha LERMANOU le remet à jour régulièrement en fonction des événements qui se présentent et de l'évolution des activités.</p> <p>Nous faisons remarquer qu'il serait intéressant de préciser le lieu de consultation du DUERP sur chaque pôle.</p>	<p>Point pour information</p>
<p><u>Point 4</u> : Désignation du référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes</p>	<p>Les représentants du personnel au CSE proposent Philippe NAYRAC comme référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. A ce titre il bénéficiera d'une formation prise en charge par l'employeur.</p> <p>L'employeur peut proposer un référent pour toutes les formes de harcèlement. Il est proposé que Claudine Croux soit référente.</p>	<p>Approuvé à l'unanimité</p> <p>Approuvé à l'unanimité</p>
POINTS DIVERS		
<p><u>Point 5</u> : Approbation du procès-verbal des réunions précédentes des 13/04 et 15/06/2022</p>	<p>Approbation des PV des réunions précédentes des 13/04 et 15/06/2022</p> <p>La médecine du travail nous a demandé d'avoir une copie des PV des réunions du CSE. L'employeur nous demande notre accord pour transmettre les PV à la médecine du travail.</p>	<p>Approuvé à l'unanimité</p> <p>Approuvé à l'unanimité</p>
<p><u>Point 6</u> : Projet nouvelle organisation</p>	<p>M. COVAIN, d'Esprit RH, a rencontré 42 volontaires + les DG soit 50 personnes</p> <p>42 volontaires ont été vus alors que 30 étaient prévus ce qui explique que lors de la restitution du 13 juillet 2022 M. COVAIN n'avait pas terminé l'analyse.</p> <p>Le 6 septembre, M. COVAIN a fait la restitution complète au comité de pilotage. La semaine prochaine, le 20 septembre, les</p>	<p>Point pour information</p>



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	<p>conclusions et les pistes d'améliorations seront présentées à M. DELSOL et M. GARAUD.</p> <p>Un CSE extraordinaire sera organisé pour présenter ces conclusions au CSE. Nous demandons à avoir des éléments avant le CSE afin de pouvoir apporter des éléments constructifs.</p> <p>Le CSE extraordinaire sera une présentation par M. COVAIN mais aucune décision ne sera prise ce jour-là. D'autres CSE seront organisés pour ajuster les propositions.</p> <p>Le but du projet est d'améliorer le bien-être au travail, mais la difficulté est que la satisfaction actuelle des agents interrogés sur l'organisation est de l'ordre de 80% ce qui est déjà assez haut. Il faut également inclure des éléments pour satisfaire à la fois les agents techniques et les agents administratifs.</p> <p>L'analyse de M. COVAIN permettra d'avoir une vision globale des points de vues des agents dans différents services et pôles et permettra d'essayer d'apporter des réponses à différentes situations.</p> <p>M. Le Président précise qu'il faut se donner le temps de la réflexion. Il n'est pas établi que des changements se fassent au 1^{er} janvier 2023 car il ne faut pas précipiter les choses. Le calendrier sera adapté pour permettre des échanges, notamment avec le CSE.</p>	
<p><u>Point 7 : Extension du périmètre d'intervention de la SPL « Les Eaux du SAG^e »</u></p>	<p><u>SIECT</u> : Un nouvel arrêté du préfet doit sortir. La décision pourrait intervenir à la fin du mois mais normalement la date butoir est fixée au 1^{er} novembre pour prendre une décision pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2023.</p> <p><u>Alimentation en eau du crématorium :</u> Le tribunal administratif saisi en première intention a été jugé incompétent pour statuer sur la légitimité ou non du raccordement du crématorium au réseau d'eau potable exploité par le SIECT Le Juge des référés doit maintenant trancher. Le branchement provisoire a été supprimé et le crématorium est actuellement alimenté par citernes en provenance de Noé. Cette solution provisoire fonctionne et 92 crémations ont pu avoir lieu.</p> <p><u>Transfert de compétences de Noé</u> Noé transfère la compétence eau potable à la SPL au 1^{er} novembre Cela concerne : 1 usine, 2 réservoirs, 1 prise d'eau sur Noé et Mauzac.</p>	<p>Point pour information</p>



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	Une interconnexion de secours sur le SMEA09 sera créée car le réseau passe à 50 m du château d'eau.	
<u>Point 8</u> : Recrutements et mouvements de personnel	<p><u>Transfert de compétence eau potable par Noé</u> : 2 agents techniques vont rejoindre le pôle Louge pour gérer la compétence eau potable du territoire Noé et Mauzac. Les agents techniques de Noé intégreront les astreintes. SIECT : entre 15 et 20 agents devraient rejoindre la SPL.</p> <p><u>Remplacement de Maud SOUBIROU</u> → Marine MOA qui était en disponibilité a demandé sa réintégration et elle a accepté de réintégrer le service administration générale au 17 octobre pour remplacer Maud. Les missions du service seront réorganisées en fonction.</p> <p><u>Pour le remplacement de Brigitte SAVART</u> un recrutement en interne sera lancé très prochainement.</p> <p><u>Renforcement terrain du service Prévention des risques /sécurité</u> un agent de Noé a toutes les compétences requises pour ce poste, c'est pourquoi une proposition a été faite à cet agent qui doit donner sa réponse à la fin de mois.</p> <p><u>Postes ouverts/ à pourvoir</u> 1 poste au pôle Ariège sera bientôt pourvu. Pour l'autre poste d'agent d'exploitation ouvert au Pôle Ariège, il n'y a eu aucune candidature.</p> <p>Concernant le poste ouvert au service informatique, le recrutement est bloqué pour l'instant, en attendant une réflexion sur l'organisation du service qui pourrait potentiellement libérer du temps pour les intervention (par exemple concernant le système actuel des serveurs gérés en interne ...)</p>	Point pour information
<u>Point 9</u> : Travaux en cours	<p><u>Château d'eau de Seysses</u> : en rénovation.</p> <p><u>Système désinfection de l'eau potable</u> : En cours de modification Nouveau désinfectant mis en service cette semaine.</p> <p><u>Transfert entre STEP de Portet et Cugnaux en cours</u> Appel d'offre lancé sur 13 lots, dont 11 lots ne sont pas encore attribués pour la canalisation de Portet. Projet de 1 100 000 € réalisé en interne par le Bureau d'étude.</p>	Point pour information



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	<p>Le microtunnelier est en place pour le passage des canalisations sous de la voix rapide. Travaux prévus fin 2024</p> <p><u>Travaux Pôle Saurdrune</u> - Achat des terrains attenants retardés à cause de la loi « climat et résilience » qui limite l'ouverture des nouveaux terrains à la construction. La négociation est toujours en cours. Le projet de méthanisation n'est pas remis en cause si ces 20 000 m2 ne sont pas achetés. Il s'agissait plutôt de zones de stockage. Actuellement la STEP est en capacité de traiter les effluents de Portet.</p> <p>- Les bureaux prévus initialement en préfabriqués et finalement proposés en « dur » seront discutés demain en réunion. Les coûts ont été ré-estimés à la hausse sur le projet qui était envisagé.</p> <p><u>Déménagement du pôle Ariège</u> En stand-by pour l'instant car la mairie n'a pas encore finalisé ses choix sur le projet à venir.</p> <p><u>Travaux envisagés à Roques</u> : Construction du bâtiment de bureau abandonné. Il est envisagé une réorganisation des bâtiments existants pour pouvoir accueillir le service RH à Roques et un éventuel déménagement du pôle Ariège pour lequel un hangar serait nécessaire, plutôt que des bureaux.</p> <p><u>Local deux roues</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- Etude des besoins dans chaque pôle- Prévision au budget 2023 <p><u>Gendarmerie de Villeneuve</u> : vente en cours. L'argent de la vente ne pourra pas être utilisé pour l'eau et l'assainissement mais amènera un fond de roulement pour des travaux à venir.</p>	
<p><u>Point 10</u> : Augmentation des salariés privés au 01/07/2022 (harmonisation avec les agents publics suite à l'augmentation de la valeur du point d'indice)</p>	<p>Lors de la négociation du mois d'avril, tous les salaires ont été mis dans la balance afin de pouvoir harmoniser les augmentations statutaires prévues pour les salaires des agents publics et les salaires des agents privés pour lesquelles rien n'est encadré. Tous les agents ont été augmenté en 2022.</p> <p>Au moment de cette discussion on ne savait pas qu'une augmentation du point d'indice allait intervenir dans l'année.</p>	<p>Point pour information</p>



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	<p>Il faut noter que les plus hauts salaires de la structure ne sont pas tous sur les postes de droit privé. Il y a également des gros salaires parmi les agents publics et ils ont bénéficiés de cette augmentation du point d'indice, c'est pourquoi la direction et le président ont estimé qu'il était juste que tout le monde puisse bénéficier de cette augmentation.</p> <p>Le taux d'augmentation pour les salaires privés a été calculé en tenant compte du fait que les agents publics ont bénéficié de l'augmentation du point sur le traitement de base (hors IFSE) donc le pourcentage pour les privés a été de 2.65% au lieu de 3.5% pour les salaires publics.</p> <p>Le CSE n'a pas été associé à cette réflexion car cela s'est passé en plein été : c'est pourquoi il est intéressant d'en discuter aujourd'hui.</p>	
<p><u>Point 11</u> : Budget des activités sociales et culturelles</p>	<p>Depuis 2019 c'est la direction de la SPL qui gère le budget des ASC (Actions sociales et Culturelles). La direction nous informe que si en 2022 le fonctionnement initial a pu être maintenu, il est temps de changer et il faudrait que pour l'année 2023 le CSE reprenne la gestion de ce budget qui représente environ 40 000 à 45 000 euros.</p> <p>Ce budget sert à financer l'adhésion au CNAS, ainsi que l'arbre de Noël organisé à l'attention des agents et de leurs familles. Pour les agents publics, le SIVOM suivrait les choix fait par le CSE afin de maintenir une homogénéité.</p> <p>Il serait souhaitable que le CSE continue à adhérer au CNAS car pour les agents publics SIVOM (10 personnes) il n'y a que le CNAS, l'adhésion à d'autres structures équivalentes n'est pas possible en direct, il faudrait créer une amicale du personnel. Pour Noël on peut continuer la même chose mais au CSE de l'organiser.</p> <p>Nous faisons remarquer que c'est beaucoup de travail, à faire en plus de nos postes actuels, et que le budget doit également être étudié.</p> <p>Claudine Croux indique que les élus du CSE doivent prendre ce temps pour gérer les ASC et que le service RH est prêt à aider au démarrage. Une réunion spécifique pourra être organisée.</p>	<p>Point pour information</p>
<p><u>Point 12</u> : Comparaison Ansamble / Refectory</p>	<p>Le nombre de repas a augmenté significativement depuis la mise en place de Dejbox (devenu REFECTORY). On n'est pas revenu à un</p>	<p>Point pour information</p>



INTERCO 31-09

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

	de nombre de repas équivalent au début de la mise en place de Ansamble (avant le confinement) du fait du télétravail notamment. Dans l'ensemble les agents avaient fait part de leur satisfaction générale sur cette prestation lors du questionnaire.	
<u>Point 13</u> : Questions diverses	L'avenir de l'UTSA sera étudié par la DDTEP. Une question est soulevée sur l'harmonisation des heures sup entre les pôles car des consignes différentes seraient données : la direction va se renseigner sur ce sujet et nous en fera un retour.	