



Syndicat Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères Du Marsan

COMITE SOCIAL TERRITORIAL N° 2025-03

SEANCE PLENIERE DU 29.09.2025

Le 29 septembre 2025, à 10h30, les membres du Comité Social Territorial se sont réunis au siège du S.I.C.T.O.M. du Marsan à Saint Perdon.

Etaients présents avec voix délibérative :

- En qualité de représentants des élus titulaires :

- Monsieur Jean-Paul ALYRE
- Monsieur Jean-Louis DEJEAN
- Madame Evelyne LALANNE

- En qualité de représentants du personnel titulaires :

- Monsieur Hassan MKHIKH CFDT-Interco
- Madame Jessica LAFARGUE CFDT-Interco

- Autres participants :

- Madame Julie MORANT Directrice
- Madame Christelle CHABASSE Responsable communication éditoriale et directrice adjointe
- Madame Claire SEBERT Responsable communication et réduction des déchets
- Monsieur Sébastien LEGRAND Responsable des services techniques
- Monsieur Maxime AURENSAN Responsable atelier et patrimoine
- Monsieur Laurent DEHEZ Responsable collecte

Absents :

- En qualité de représentants des élus :

- Monsieur Jean-Marie ESQUIE
- Madame Catherine DUPOUY
- Monsieur Yves ARRESTAT
- Monsieur Philippe LATRY
- Monsieur Daniel CARDONNE

- En qualité de représentants du personnel :

- Monsieur Sébastien HENNOTE
- Monsieur Philippe COURREGES
- Monsieur Franck DEHEZ
- Monsieur Jean-Michel LABORDE
- Monsieur David DUDON

OUVERTURE DE LA SEANCE

Monsieur Jean-Paul ALYRE, Président du SICTOM du Marsan, accueille les membres présents.

I) Adoption du Procès-verbal de la séance du 30 juin 2025 Annexe 1

II) Echange autour du résultat de l'appel d'offre du CDG40 concernant la protection sociale complémentaire risque santé Annexe 2

Contexte

- Le CDG40 a retenu la MNT dans le cadre d'un contrat collectif de complémentaire santé.
- Le SICTOM du Marsan verse actuellement une participation financière aux agents ayant des contrats labellisés.
- La question posée est de savoir s'il est opportun de basculer vers le contrat collectif MNT ou de maintenir les contrats labellisés individuels.

Contraintes juridiques

- Une participation employeur ne peut être versée que pour un seul dispositif :
 - Soit uniquement pour les agents adhérant au contrat collectif.
 - Soit uniquement pour ceux disposant d'un contrat labellisé.
- Il est illégal de cumuler les deux types de participation.

Position des représentants du personnel

- Demandent un report de la décision afin de consulter les agents via un sondage sur leur préférence (contrat collectif MNT ou contrat labellisé).
- Inquiets de l'augmentation programmée des cotisations MNT et de la variation des tarifs selon l'âge.
- Souhaitent laisser le choix aux agents, pour garantir une concurrence entre mutuelles labellisées.

Échéances & modalités

- L'adhésion au contrat collectif MNT reste possible après le 01/01/2026.
- Si cette adhésion est décidée plus tard :
 - Il faudra saisir le CST (Comité Social Territorial).
 - Chaque agent pourra alors résilier sa mutuelle actuelle.
- Si le SICTOM reste sur des contrats labellisés, il est envisageable :
 - D'inviter chaque année des commerciaux de mutuelles pour négocier les offres.

Informations complémentaires

- Le Département et Mont-de-Marsan Agglomération n'ont pas adhéré au contrat collectif MNT.
- Le précédent contrat collectif avait été résilié anticipativement pour manque de rentabilité pour la MNT.
- Le Président du SICTOM est favorable à maintenir la liberté de choix des agents et à favoriser la concurrence.

Décision prise

- Report de l'adhésion à un contrat collectif MNT.
- Les élus du personnel s'engagent à ressaisir l'instance s'ils souhaitent relancer la démarche.

Recommandation stratégique (en résumé)

- Continuer à accompagner les agents dans leur réflexion via un sondage transparent.
- Suivre l'évolution du marché et des offres de la MNT jusqu'en 2026.
- Veiller à protéger l'intérêt financier et sanitaire des agents en conservant une option souple et concurrentielle.

III) Echange autour de la modernisation de l'entretien professionnel **Annexe 3**

Nouvelle trame d'entretien : absence de retours

- Aucun retour n'a été formulé par les responsables suite à la proposition de nouvelle trame d'entretien professionnel.
- Il est rappelé que l'entretien professionnel doit permettre de revenir sur l'ensemble des faits marquants de l'année, qu'ils soient positifs ou plus difficiles.

Fiche de poste : un travail collaboratif

- La rédaction de la fiche de poste relève de la responsabilité du supérieur hiérarchique, en collaboration avec l'agent concerné.
- Cet échange vise à formaliser les missions réelles de l'agent dans son environnement de travail.

Développement de la formation interne

- L'arrivée de Loïc Dartiguelongue ouvre des perspectives : il pourrait devenir formateur interne, notamment sur des modules spécifiques comme la formation SST (Sauveteur Secouriste du Travail).
- Cette compétence interne permettra de proposer davantage de formations, au-delà des seules obligations réglementaires.

Moyens mis à disposition & transparence

- Une évaluation des moyens fournis aux agents sera mise en place (à l'instar de la démarche du SYDEC, qui donne entière satisfaction).
- Équipements de Protection Individuelle (EPI) :
 - Proposition de communiquer aux agents le coût réel des EPI qui leur sont attribués chaque année.
 - Intégration dans l'entretien professionnel de la valeur des dotations des années N et N+1.
 - Cette transparence pourrait être étendue à d'autres domaines, comme les dépenses de santé ou les formations.

Intervention du Président

- Monsieur le Président soutient cette démarche : il est essentiel que chaque agent ait une vision claire des moyens mobilisés pour lui par le SICTOM au cours de l'année.
- Il propose que cette information soit transmise individuellement aux agents, de manière directe et personnalisée.

Avis des représentants du personnel

- Les représentants du personnel, à l'unanimité, émettent un avis favorable à la modernisation de l'entretien professionnel, telle que présentée.

IV) Présentation des lignes directrices de gestion du CDG40

Annexe 4

Les lignes directrices du CDG 40 sont présentées pour avis. Il s'agit de critères d'attributions notamment dans le cadre des promotions internes.

Les représentants, à l'unanimité, émettent un avis favorable à cette modernisation de l'entretien professionnel.

V) Ajout protocole contrôle des stupéfiants

Information des responsables

- Une réunion a été organisée avec l'ensemble des responsables de service pour présenter le dispositif de contrôle des substances psychoactives, mis en place dans une démarche de prévention et de protection des agents.

Questionnement sur les suites d'un test positif

- Le protocole initial ne prévoyait pas le cas de figure où un agent est contrôlé positif le jour J.
- Il a été précisé que, dans cette situation :
 - L'agent sera renvoyé à son domicile.
 - Un nouveau test sera effectué à J+1, et si nécessaire à J+2.
 - L'agent ne pourra pas être admis sur son poste avant un test négatif.

Statut administratif de l'agent en cas de test positif

- Les représentants du personnel ont interrogé la direction sur le statut de l'agent concerné :
 - Il sera identique à celui en cas d'alcoolémie :
 - L'agent pourra poser une journée de congé.
 - À défaut, il s'agira d'un service non fait, donc non rémunéré.
- Les représentants alertent sur les risques de précarité pour certains agents, en cas de tests répétés.

Accompagnement proposé

- Monsieur le Président insiste sur l'objectif d'accompagnement, et non de sanction :
 - Le SICTOM proposera un soutien via des structures spécialisées, pour les agents qui seraient concernés.
- Madame MORANT rappelle que ce sujet relève de la vie privée de l'agent.
 - Toutefois, si l'agent le souhaite, une mise en relation avec des organismes habilités sera engagée pour l'accompagner dans sa démarche de soin.

Fréquence et modalités des contrôles

Répartition des contrôles par service :

- Services collecte, atelier, transport : 1 test par jour, 1 agent tiré au sort par service.
- Services déchèterie et administratif : 1 test par semaine.

Demande d'équité dans les contrôles

- Les représentants du personnel ont souligné une incohérence : les effectifs des services sont inégaux, mais le nombre de contrôles est identique.
- Monsieur le Président reconnaît cette remarque pertinente et accepte que les contrôles soient désormais proportionnels aux effectifs par service.

Méthode de contrôle

- Un représentant du personnel trouve le test salivaire désagréable et propose une prise de sang.
- Madame MORANT rappelle que le SICTOM n'est pas habilité à effectuer des prises de sang, et que les tests salivaires sont les seuls autorisés dans ce cadre.

Rappel du cadre légal et de la prévention

- Monsieur le Président insiste :
 - Ce dispositif est avant tout une mesure de prévention, pour détecter d'éventuelles addictions, et éviter des accidents graves, matériels ou humains.
- Il est rappelé qu'en cas d'accident avec consommation de stupéfiants, l'assurance ne couvre pas les frais, et les dégâts seraient à la charge de l'agent.

Constat et inquiétudes

- Les représentants du personnel estiment que des cas positifs sont probables.
- Madame MORANT exprime son espoir que cela n'arrive pas, mais souligne qu'en cas de positivité, cela signifierait que des agents conduisent actuellement des véhicules lourds sous l'empire, mettant en danger leurs collègues et les usagers.

Décisions actées

- Ajout au protocole d'une procédure pour les contrôles J+1 et J+2.
- Mise en place de contrôles proportionnels aux effectifs par service.
- Maintien du test salivaire comme seul dispositif possible en interne.
- Engagement d'un accompagnement individuel, si l'agent le souhaite, en lien avec des structures spécialisées.

VI) Illégalité soulevée par la Préfecture des Landes concernant les primes de départ à la retraite

Les services de la Préfecture ont fait parvenir le mail suivant aux collectivités et établissements publics

"Mesdames et Messieurs, bonjour,

Recevant de plus en plus de délibérations attribuant une participation financière de la collectivité à un agent, à l'occasion d'un événement de sa vie, notamment son départ à la retraite, je souhaite attirer votre attention sur les irrégularités fréquemment relevées à l'occasion du contrôle de légalité.

Selon l'article L.731-1 du code général de la fonction publique, l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ou à les aider à faire face à des situations difficiles.

Ainsi, une aide accordée à tous les agents, sans prise en compte des conditions liés à la situation personnelle ou familiale est considérée comme un complément de rémunération, et non comme une prestation sociale individuelle. Attribuer systématiquement une aide, d'un même montant, à tous les agents est donc illégal.

Par ailleurs, les compléments de rémunération sont soumis au principe de parité avec la fonction publique d'État, pour laquelle il n'existe pas de prime de départ à la retraite. Attribuer une telle prime dans la fonction publique territoriale est donc illégal.

En conséquence, une collectivité peut décider d'attribuer un chèque cadeau à un agent uniquement si cela répond à un objectif social. Pour cela, la collectivité doit définir le type d'actions sociales, le montant et les modalités d'attribution, en les conditionnant à la situation personnelle ou familiale de l'agent (par exemple, en tenant compte des revenus ou du quotient familial).

Enfin, tout projet de délibération concernant la mise en place de prestations d'action sociale au sein de vos collectivités doit être soumis à l'avis préalable du comité social territorial.

Pour sécuriser juridiquement ce dispositif, le Bureau des relations avec les collectivités locales (BRCL) et le centre de gestion des Landes (CDG40) se tiennent à votre disposition pour vous accompagner et vous conseiller dans cette démarche".

Afin de répondre aux exigences de la Préfecture, le versement des primes lors d'un départ à la retraite ne seront plus possibles. Néanmoins, aucune rétroactivité ne devrait s'appliquer.

VII) Rapport social unique 2024 Annexe 5

Le rapport social unique pour l'année 2024 est présenté aux représentants du personnel.

VIII) Informations

a. Nouveauté : paiement des congés des agents titulaires

L'indemnisation des congés annuels non pris est désormais traitée à l'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985.

De manière générale, l'agent public qui n'a pu prendre ses congés annuels avant la fin de la relation de travail a droit au versement d'une indemnité venant compenser les droits acquis et non utilisés, dans la limite de quatre semaines.

Désormais, l'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris est déterminée en appliquant la formule suivante : rémunération mensuelle brute $\times 12 / 250$.

Cette nouvelle méthode de calcul s'impose aux employeurs pour toute fin de relation de travail intervenant après le 22 juin 2025. Les méthodes de calcul de l'indemnité compensatrice de congés non pris précédemment utilisées (méthode des 10% de la rémunération ou méthode du maintien de rémunération) ne doivent plus être mises en œuvre.

Les modalités de report des congés annuels non utilisés sont, quant à elles, désormais fixées à l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985. Il dispose : « Par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire est dans l'impossibilité, du fait d'un congé pour raison de santé, ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, de prendre son congé annuel au cours de l'année au titre de laquelle il lui est dû, il bénéficie d'une période de report de quinze mois, dont la durée peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

La période de report débute à compter de la date de reprise des fonctions. Pour les congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, elle débute, au plus tard, à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû.

A l'exclusion du cas où le fonctionnaire bénéficie d'un report du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, le report est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence. »

b. Rupture conventionnelle

Un agent titulaire du service collecte a fait une demande de rupture conventionnelle. Sa demande initiale était de partir « le plus tôt possible », ce qui lui a été accepté. Etant revenu sur sa demande et souhaitant finalement partir au 31 décembre 2025, le Comité Syndical sera saisi de la question le 13 octobre prochain.

Le Président lève la séance à 11h30

Le Président de la séance
Jean-Paul ALYRE



La Secrétaire
Jessica LAFARGUE