SECTION INTERCO-CFDT 53
des agents départementaux

1er décembre 2011

Compte rendu CFDT du CTP du 29 novembre 2011

Sujets proposés par la CFDT

C1) PMI : Nous avons appris qu'un audit est en cours pour la PMI. Quel est son but et son contenu ? Quand seront données les conclusions. Est-ce que les moyens humains sont suffisants et en phase avec les besoins ?

« Les objectifs de l'audit sont :

- de réinterroger les orientations et priorité en matière de PMI et en fonction des besoins et contraintes
- proposer des ressources en fonction des priorités fixées
- améliorer les organisations, procédures et pratiques »

Le déroulement de l'audit se fait en 3 phases.
1ère phase : diagnostic de l'offre PMI et des besoins de septembre 2011 à janvier 2012.
2éme phase : élaboration des préconisations d'évolutions de janvier à avril 2012.
3éme phase : suivi du projet d'avril à juillet 2012.
Cet audit à été décidé en raison du renforcement des missions, de la complexification de celles-ci et de la diminution des ressources médicales.
Madame la directrice de la DSEFI nous dit qu'il est possible d'avoir une adresse de site internet pour suivre le déroulement de cet audit.

Commentaires CFDT : l'administration a répondu à notre question
Analyse CFDT : nous allons demander l'adresse du site

C2) Pools de remplacements : Etat et remplacement des agents par métier. Est-ce que les besoins sont couverts et d'autres sont-ils repérés ?

Il y a un pool de remplaçants avec 4 assistants de service social et un autre avec 5 agents pour des tâches administratives et comptables (4 actuellement en poste)
Cette organisation est insuffisante pour palier à tous les remplacements, une enveloppe globale de 100 000 € a été mise en place pour compléter.
La CFDT demande la répartition de cette enveloppe. L'administration précise que chaque direction avec un nombre restreint d'agents bénéficie d'un mois de remplacement d'un agent et que le reste est réparti dans les autres directions. En particulier pour la DSEFI, des remplacements peuvent être assurés en dehors de ces cadres.

Analyse CFDT : Vu l'étendue du nombre de métiers et de la variété des lieux de travail, il serait souhaitable de créer d'autres pools de remplaçants pour palier au plus vite aux besoins.

C3) Plan de formation : le plan de formation 2008-2011arrive à son terme. Quel en est le bilan ? Que prévoit le plan de formation pour les 3 années à venir ?

Le plan de formation 2012-2014 nous sera communiqué lors du 1er CTP 2012 ainsi que le bilan de la formation 2009-2011.
A la demande de la CFDT, l'administration nous dit s'être déjà rapprochée du CNFPT pour les formations au 1er trimestre 2012.
La CFDT informe les membres du CTP que le CNFPT a décidé, suite à la baisse des cotisations des collectivités, de ne plus rembourser les frais de déplacements des stagiaires. Ceux-ci seront à prendre en charge par les employeurs. Une discussion s'instaure sur le budget du CNFPT.

Commentaires CFDT : Si nous comprenons que le bilan ne peut nous être transmis, l'année n'étant pas finie, l'administration aurait pu nous communiquer au moins les grandes lignes du plan de formation à venir.
Analyse CFDT : Dans l'ensemble, les besoins de formation sont pris en compte par notre collectivité et quand il y a des difficultés, des efforts sont faits pour les lever. Les agents ne doivent pas hésiter à les faire remonter directement au service de formation. Pensez à utiliser votre droit individuel à la formation (DIF)

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois
1 poste de rédacteur en 1 poste d'attaché au Service Insertion Logement suite à 1 démission
1 poste de rédacteur en 1 poste de technicien pour le recrutement d'1 contrôleur au Service transport scolaire
1 poste d'assistant socio-éducatif hospitalier en 1 poste d'assistant socio-éducatif territorial suite à la demande d'intégration d'1 agent à la territoriale
1 poste de rédacteur en 1 poste d'assistant socio-éducatif (CESF) en renfort sur la zone d'action sociale d'Ernée
1 poste de rédacteur muté dans une autre direction en 1 poste d'adjoint administratif pour la DRH
1 poste de conseiller socio-éducatif (assistant de service social au SPAT) en 1 poste d'assistant socio-éducatif sur la zone d'action sociale de Craon
1 poste de technicien (agent parti) en 1 poste d'agent de maîtrise pour ATDC Evron
1poste de rédacteur (agent détaché en filière technique) en 1 poste de technicien (intégration) à la direction des services informatiques.

La CFDT fait remarquer que de nouveau, des postes de rédacteurs sont supprimés, ce qui diminuera de fait les recrutements à ce grade et par conséquence les possibilités de promotions internes pour les agents de catégorie C de la filière administrative. La CFDT rappelle que 9 agents reçus à l'examen professionnel n'ont toujours pas été nommés et que la possibilité de nommer ces agents par cette voie est interrompue jusqu'à la parution des décrets de la réforme de la catégorie B pour la filière administrative. L'administration rappelle qu'il n'y a nomination sur examen que si le poste correspond au grade.
L'administration répond qu'il y a actuellement un concours.
Les représentants du personnel se sont abstenus.

Commentaires CFDT : Le poste originel des transformations de postes n'est pas toujours facile à repérer.
Analyse CFDT : Nous demandons que l'administration nous donne aussi l'origine des postes transformés dans le dossier présenté en CTP. Nous seront vigilant à ce que, dans le cadre de la cotation des postes, les agents lauréats de l'examen professionnel de rédacteur puissent être nommés dans le cadre de toutes les possibilités.

A2) Projet de réorganisation des archives départementales
Le DGA chargé des territoires de l'économie et du cadre de vie nous présente le dossier.
Il nous fait état de la situation antérieure où il n'y avait ni réunion de service ni organigramme pour organiser la direction. Il nous précise que cet organigramme était attendu des agents et qu'il a été accepté par ceux-ci.
La CFDT ne comprend pas que le directeur fonctionnaire d'état ne soit toujours pas nommé.
Le DGS explique que le président du conseil général a fait le choix de ne pas recevoir de candidat tant que les 2 autres postes d'état manquants ne sont pas pourvus. Il y a la promesse d'un poste en mai 2012 et en attendant, le Département ne prend pas les archives d'état. La CFDT fait état de soucis importants si des archives essentielles étaient détruites. Le DGS répond que le président du CG prend ses responsabilités.
La DRH redit que le directeur de la Manche assure l'intérim.
Le président du CTP nous dit que le président est en liaison constante avec le ministère de la culture et que l'on est sur la bonne voie.
La CFDT demande la répartition en nombre d'agents dans chaque service.
La CFDT ajoute que ce premier organigramme précise bien le fonctionnement de la direction mais s'abstiendra sur le vote en raison de la crainte qu'elle a de voir disparaître des archives indispensables du fait de l'absence d'un directeur d'état.
Vote : 8 pour (6 administration, 1 CGT, 1 FO) et 4 abstentions (CFDT)

Commentaires CFDT : Un gros effort a été fait pour mettre en place une organisation jusque là inexistante. Celle-ci organise enfin les services.
Analyse CFDT : Nous espérons que le président du conseil général et le ministère de la culture trouveront rapidement une solution pour un fonctionnement normal des archives départementales dans l'intérêt des usagers.

A3) Règlement intérieur des archives départementales
La fréquentation des Archives Départementales est très faible le samedi et la première quinzaine d'août surtout depuis la mise en ligne de documents. Il est proposé la fermeture le samedi et la fermeture au public la première quinzaine d'août.
Adopté à l'unanimité

A4) Révision du règlement intérieur des établissements publics d'enseignement
Après plusieurs réunions de travail avec la DRH et les organisations syndicales, pour être en phase avec les textes régissant la récupération des congés ne pouvant être pris en raison d'arrêts maladie, il a été décidé d'inscrire dans le règlement intérieur la différenciation des jours de congés et des RTT. Des précisions ont également été apportées.
Adopté à l'unanimité mais avec réserve pour FO.

Commentaires CFDT : Nous sommes satisfaits de ce règlement intérieur qui reprend l'essentiel de nos propositions.
Analyse CFDT : La CFDT continuera à s'engager en faisant des propositions pour nourrir le dialogue social.

A5) Dispositions relatives au temps partiel au sein du conseil général de la Mayenne
L'administration nous présente le projet qui sera soumis au vote du conseil général.
Le projet reprend les dispositions législatives et le complète par des dispositions particulières non prévues par les textes dont les suivantes pour les demandes de temps partiel sur autorisation :

- Si le chef de service envisage une un avis positif, il devra obligatoirement recueillir l'avis des autres agents du service impactés par la demande.
- En cas d'avis favorable, le chef de service devra également clairement et précisément détailler les motivations de l'avis (en cas de refus, c'est prévu par les textes).
- Le chef de service transmet l'avis à son supérieur hiérarchique qui devra à son tour faire un rapport circonstancié et transmettre à la DRH.
- Il appartiendra au chef de service de dire si le renouvellement par tacite reconduction est souhaitable à l'issue de chaque période intermédiaire de la période des 3 ans.

La CFDT et FO s'offusquent du fait de l'obligation du chef de service à demander l'avis des collègues. En effet, ils estiment que l'ambiance du service peut s'en ressentir et que l'avis donné peut être biaisé du fait de la situation personnelle.
La CFDT estime que la tacite reconduction citée dans le décret de 2004 ne peut être dénoncée que par le demandeur. La DRH voit une dénonciation possible par les 2 parties.
La CFDT se demande si les refus de temps partiel ne visent pas à compenser les départs en retraite.
L'administration dit que si elle peut octroyer des temps partiels, elle en donne mais il ne faudra pas demander de renfort après. Le DGS précise toutefois qu'il ne faudrait pas que tous les temps partiels reviennent à temps plein, cela coûterait 700 000 € à la collectivité, ce qu'elle ne pourrait assumer actuellement.
La CFDT s'interroge sur la légalité des arrêtés qui précisent qu'il n'y aura pas de tacite reconduction.
La CFDT s'étonne que la collectivité ne veuille compenser aucun temps partiel alors qu'il y a beaucoup de chômage et que les agents y trouvent un équilibre de vie.
L'administration rappelle que ce n'est pas à la collectivité de s'adapter et que les autorisations dépendent des nécessités de service.
La CFDT demande une suspension de séance avant le vote qui est accordée.
La CFDT et la CGT vote contre le projet, FO et l'administration pour.

Commentaires CFDT : Nous ne comprenons pas une remise en cause, qui ne dit pas son nom, du temps partiel sur autorisation. Le vote de FO sur ce sujet nous surprend également.
Analyse CFDT : Pour les agents dont il est mentionné sur l'arrêté la non tacite reconduction, il pourrait y avoir recours au tribunal administratif pour excès de pouvoir.

Sujets proposés par FO

B1) Quelles sont les raisons du projet de déménagement du centre de planification situé rue St mathurin à Laval ? Vers quel lieu et quand ?
L'administration annonce qu'elle n'est que sur une réflexion afin d'ajuster les moyens aux besoins. Elle reconnait que la PMI est vraiment à l'étroit à l'antenne solidarité Ambroise Paré. Elle affirme que les agents seront consultés en temps voulu.

B2) Réorganisation des zones d'action sociale (regroupements, redécoupage, locaux, etc.)
FO demande si l'antenne solidarité d'Hilard sera regroupée avec celle d'Ambroise Paré.

L'administration répond que là encore rien n'est en projet mais qu'elle est au stade de réflexion. Elle souligne que l'antenne solidarité des Pommeraies est mal logée. Et qu'un regroupement avec Hilard n'est pas pertinent. Il faut réfléchir à l'organisation sur Laval. Le DGS confirme que rien n'est acté car il y a différentes choses en jeu.

B3) Coût de l'audit en ce qui concerne la réorganisation du SASP. Nous souhaiterions prendre connaissance du cahier des charges de cet audit.
Il y a eu 21 demandes de dossier mais seulement 3 offres avec un coût exorbitant. Le marché est donc déclaré infructueux. Le cahier des charges va être refait et un nouvel appel d'offre fait. La CFDT demande à quand sera repoussé l'audit ? L'administration répond qu'il se fera en début d'année.

B4) Conclusions de l'audit mené à la PMI
Voir C1

B5) Application du règlement des horaires variables à la direction des personnes âgées et handicapées (récupération d'heures)
L'administration rappelle que les heures supplémentaires doivent correspondre à une charge de travail réelle et approuvées par le supérieur hiérarchique comme indiqué dans le règlement intérieur.

B6) Recrutement du chef de service des relations avec les établissements de la direction des personnes âgées et handicapées (lequel n'est resté qu'un jour et demi). Quelles sont les raisons de ce départ précipité ?
L'agent habite Rennes, il a appris la maladie très grave d'un des ses proches entre son recrutement et sa prise de poste. De plus, il pensait que ce poste lui apporterait plus de contacts.
Le président du CTP fait remarquer que très souvent les agents qui habitent Rennes retournent dès que possible travailler en Ile et Vilaine.

B7) Nombre de jours d'arrêts de maladie par agent, sur l'antenne solidarité d'Evron depuis la mise en œuvre de l'expérimentation de la réorganisation du SASP.
L'administration nous a présenté un tableau des pourcentages d'arrêts de travail en maladie ordinaire pour les années 2010 et 2011 pour chaque antenne solidarité ainsi que le nombre d'arrêts et d'agents concernés pour l'antenne solidarité d'Evron pour chacune de ces 2 années.
L'administration constate que d'autres antennes ont un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire au moins aussi important que celui d'Evron. Pour FO cela révèle un mal être au travail.
Madame la directrice de la DSEFI indique que les agents d'Evron en ont marre d'être stigmatisés comme allant mal et que certains se sentent en conflit de loyauté à dire qu'ils vont bien. Elle se dit agacée qu'on veuille diaboliser l'expérimentation.
La CFDT reprend le fait qu'il y a du stress et que le travail est plus ou moins lourd suivant les fonctions des agents.
La direction de la DSEFI redit qu'il n'y aura pas généralisation de l'expérimentation mais qu'on adaptera par secteur. Des rencontres avec les partenaires sont organisées pour voir ce qu'ils pourront prendre.

Commentaires CFDT : Les arrêts de travail peuvent être un des indicateurs du mal être au travail.
Analyse CFDT : Ce dossier relève des compétences du CHS et du comité de suivi du bien-être au travail.

B8) En cette période d'austérité pour les personnels, notamment suite à la remise en cause de certains avantages accordées aux agents (chèque cadeau pour départ en retraite, réduction de la durée d'adhésion des retraités au CNAS), le montant de la subvention allouée à l'amicale des conseillers généraux ne pourrait-elle pas être, elle aussi, revue à la baisse dans un esprit de solidarité ?
La subvention de l'amicale des conseillers généraux est passée de 13 700 € à 12 000 €.
Le président du CTP explique qu'environ 4 800 € servent au fonctionnement de l'amicale (ex : voyages) et que l'autre partie sert à verser un complément de retraite pour les conseillers généraux partis avant 1992 car ceux-ci touchaient seulement des vacations et ne cotisaient pas à la retraite.

Analyse CFDT : Le sujet est syndicalement important mais n'a rien à voir avec les compétences du CTP