SECTION INTERCO-CFDT 53
des agents départementaux

5 avril 2012

Compte rendu CFDT du CTP du 22 mars 2012

Sujets proposés par la CFDT

C1) PMI : Quelles sont les conclusions de l'audit ? Quelles actions feront suite à cet audit ?
Il nous a été remis dans notre dossier CTP le document contenant la restitution des préconisations du cabinet ENEIS conseil présenté, le 10 février 2012, aux agents concernés.
Le diagnostic avait pour but de mettre en adéquation les moyens avec les besoins.
Madame la directrice de la DSEFI rappelle que les propositions de l'audit impactent les ressources et l'organisation.
Des moyens humains (puéricultrice coordinatrice, puéricultrices volantes, 2 assistantes de service social pour les agréments des assistantes maternelles) seront mis à dispositions du service de la PMI par le biais de transformations de postes. Madame la chef de service a mis en place des groupes de réflexions sur les charges de travail en concertation avec le service social de proximité dans le cadre d'un projet de territoire. Il va y avoir un repositionnement des médecins et des puéricultrices sur le cœur de leur métier.
Il sera demandé aux agents d'être plus autonomes sur l'outil informatique.

Commentaires CFDT : La démarche a été participative et transparente.
Analyse CFDT : Un état des fonctionnements antérieurs à une réorganisation, un positionnement clair et une démarche participative où les propositions des uns et des autres ont été entendues peuvent sans nul doute emporter l'adhésion de chaque agent concerné.

C2) Plan de formation 2012-2014. Bilan 2011 de la formation

1- bilan de formation 2011

1091 agents différents ont suivi des formations en 2011 pour 630 actions de formation et pour un total de 5248,5 jours (1152,5 J pour la catégorie A -175 bénéficiaires-, 1707 J pour la catégorie B -305 bénéficiaires-, 1921 J pour la catégorie C -431 bénéficiaires- et 468 J pour les autres agents -180 bénéficiaires-)
Le coût global de ces actions de formation est de 624 115,98 €.
La CFDT fait remarquer que proportionnellement les agents de catégorie C vont moins en formation surtout que les formations obligatoires sont incluses.
Monsieur le président du CTP est en accord avec cette remarque et se demande si les agents ont pris conscience de l'apport des formations. L'administration dit que chacun doit être acteur de son parcours. En B, les travailleurs sociaux utilisent beaucoup la formation et l'apprécie(Systémie)
Les formations d'intégration ont lieu en local et sont très appréciées (1500 agents ont été formés depuis leur mise en place).

2- plan de formation 2012-2014

Le plan de formation se décline en 5 parties :

- les projets de la collectivité
- les projets de direction et service
- l'itinéraire de formation
- l'accompagnement de la mobilité et des parcours professionnels
- les demandes individuelles

Madame Morice trouve dommage que pour les agents des collèges, la formation informatique soit réservée aux chefs de cuisine alors que ce sont sans doute les autres agents qui en ont le plus besoin. L'administration répond que le plan de formation n'est pas figé et que l'on peut s'adapter aux besoins.
La CFDT demande si toutes les directions sont concernées par la formation « sauveteur secouriste du travail », la réponse est oui.

La CFDT s'interroge sur le nombre de formation « Analyse de la pratique » pour les assistants familiaux. Il y en aura bien 3 en 2012. la CFDT précise que le nombre d'agent à chacune de ces formation est passé de 8 ou 9 à 15, ce qui rend cette formation moins profitable. Elle signale qu'il y a du retard sur la formation obligatoire des 240H pour les assistants familiaux et que le diplôme d'assistant familial n'est pas valorisé.

Commentaire CFDT : Le plan de formation est riche et diversifié.
Analyse CFDT : Il faut que chaque agent se saisisse de son parcours de formation pour être encore plus acteur de son parcours professionnel. Pensez à utiliser votre droit individuel à la formation (DIF) .

C3) Expérimentation de réorganisation du service de l'action sociale de proximité : Quel est le nouveau cahier des charges du cabinet d'audit ? Calendrier de déroulement de l'audit.
Le premier appel d'offre a été invalidé pour cause de prix exorbitant demandé. Après un 2ème appel d'offre avec un nouveau cahier des charges, le cabinet conseil ENEIS a été retenu.
Le premier comité de pilotage s'est réuni cette semaine. Le premier journal de projet (qui nous a été remis sur table) a été envoyé par mail dans toutes les antennes solidarité.
C'est une évaluation à 360° afin de montrer les plus values ou pas.
Les suites données seront soit la généralisation soit l'abandon ou encore les modifications des pratiques en fonction des conclusions.
Les entretiens auront lieu jusqu'à la mi-juillet pour la formalisation des recommandations mi-septembre.

Commentaires CFDT : L'étape 7 de la phase II du 1er journal de projet indique : « présentation du rapport d'évaluation intermédiaire» mais ne précise pas que les agents auront cette présentation. Cela nous paraît indispensable.
Nous encourageons les agents à s'exprimer, en plus des entretiens, à l'adresse mail du cabinet conseil (à la fin du1er journal de projet)

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois

- 5 transformations de postes suite à la réussite au concours (postes d'adjoints administratifs en postes de rédacteurs).
- 7 transformations de postes suite à recrutements (1 poste d'attaché en 1 poste d'assistant socio-éducatif, 1 poste de technicien en 1 poste d'assistant de conservation du patrimoine, 1 poste d'agent de maîtrise en 1 poste d'adjoint technique, 1 poste de rédacteur en 1 poste d'adjoint administratif, 2 postes d'assistants médico-techniques en 2 poste d'agents sociaux et 1 poste d'attaché en 1 poste de rédacteur).
- 2 transformations de poste liées à des adaptations (1 poste d'adjoint technique des établissements d'enseignement en 1 poste d'adjoint technique et 1 poste de conseiller socio-éducatif en 1 poste d'attaché)
- 4 transformations de postes dans le cadre de la réorganisation du service PMI (1 poste de médecin en 1 poste de puéricultrice cadre de santé, 1 poste d'assistant de conservation du patrimoine en 1 poste de puéricultrice volante, 1 poste d'adjoint technique en 1 poste d'assistant socio-éducatif et 1 poste d'adjoint du patrimoine en 1 poste d'assistant socio-éducatif)

Analyse CFDT : Nous ne pouvons qu'encourager les agents à passer des concours pour avoir un déroulement de carrière plus rapide.

A2) Transformation d'emplois des éclusières-TNC 90% en temps complet
Suite à la réorganisation des temps d'éclusages sur la Mayenne, le temps de travail nécessaire a été estimé 76% d'un temps complet. Il a donc été proposé aux agents concernés de passer à temps plein avec un complément d'activité pendant la période hivernale, notamment dans les collèges (soit en renfort soit en remplacement) ou de rester à 76%. Un agent a choisi de rester à 76% ; l'administration assure à la CFDT que l'agent concerné a eu toutes les informations nécessaires et particulièrement sur les conséquences sur la retraite.
Parmi les 6 autres, 1 agent a souhaité avoir le complément d'activité dans le domaine administratif (elle sera donc volante dans ce domaine sur le sud Mayenne).

Commentaires CFDT : Dans certains cas le choix des agents est un choix par défaut car nous savons que le revenu de ces agents est très bas, donc beaucoup ne peuvent pas se permettre d'avoir une baisse de salaire.

A3) Application de l'article 105 de la loi de finances pour 2012. Modalités d'application et incidence sur le régime indemnitaire.

La journée de carence s'applique à chaque arrêt pour maladie ordinaire mais pas sur les prolongations (est aussi compris comme prolongation un arrêt après une reprise ne dépassant pas 48 H) ; Une seule journée de carence sera défalquée par an pour les arrêts concernant les affections longues durée. La retenue se fait sur 1/30ème du salaire mensuel ou 1/360ème du montant annuel hormis le supplément familial de traitement.
De ce fait la prime de fonction et la prime de performance seront touchées et ne seront donc défalquées qu'à partir du 21ème jour rémunéré pour les autres jours d'arrêt maladie.
Dans le cas d'un arrêt d'une demi-journée, l'administration proposera de poser 4 heures de convenances personnelles.
Cette journée de carence a rapporté au conseil général 7250 € en janvier.

Commentaire CFDT : Cette journée de carence compte pour le déroulement de carrière et la retraite mais n'est pas cotisée, ce qui veut dire que la CNRACL aura un déficit de cotisations important au plan national.
Analyse CFDT : Si ce jour de carence devait être maintenu, il serait normal comme l'a dit la CFDT au président du conseil général que la somme économisée revienne aux agents sous forme de participation à la protection sociale complémentaire.

A4) Application de l'article 115 de la loi de finances pour 2011. Modalités d'application et incidence sur le calcul des jours d'aménagement et de réduction de travail (ARTT)

Tous les congés maladie ont une incidence sur le nombre de jours RRT y compris accident de travail et maladie professionnelle. Le nombre de jours RTT sera réduit d'une demi-journée par tranche de 7 jours d'arrêt.

A5) Cotation des postes.

La cotation des postes révisée sera mise en ligne sur l'intranet. Elle sera révisée pour tenir compte de la réforme de la catégorie B au fur et mesure de saparution.
:

A6) Révisions des ratios d'avancement de grade

Les ratios d'avancement de grade n'avaient pas été revus depuis 2007. Ils sont proposés à 100% avec des critères fonctionnels pour certains grades. L'administration a d'autres outils pour les avancements de grade : la cotation des postes, une fiche multicritères et surtout une enveloppe budgétaire (100 000 €).
Cette proposition sera soumise à l'assemblée départementale.

Commentaires CFDT : La CFDT avait participé aux négociations des ratios (en 2007) et nous sommes rendu compte que dès la 2ème année, ceux-ci n'étaient plus appliqués dans leur plafond. Avec les autres organisations syndicales, nous avons donc estimé que nous pouvions les porter à 100% puisqu'ils ne servaient plus à rien vu qu'il y a d'autres outils mis en place.(Ils n'avaient plus le sens donnés à leur création et ne correspondaient plus à un engagement de l'administration)

A7) Bilan des formations 2011

Voir C2

A8) Plan de formation 2012/2014

Voir C2

A9) ajustement de l'organigramme du laboratoire départemental d'analyses

L'administration entend développer les services support. Cet organigramme reprend ce qui s'est mis en place au fil du temps. L'administration promet de mieux identifier les fonctions transversales.
Cet organigramme sera mis sur intranet.

A10) Mise en place de badgeages sur horaires fixes à la direction des finances, de l'administration générale et de l'informatique- service intendance et coordination

1- pôle logistique

Les 4 agents embauchent après prise de consignes et les horaires variables sont incompatibles avec un travail en binôme ou en équipe. Des horaires fixes avec badgeage vont être mis en place avec un début de journée à 8H30.

2- pôle imprimerie

Une permanence est assurée de 8H30à17H30 par les 2 agents avec une pause méridienne d'1H le midi.

3- pôle gestion des salles

Il s'agit là de formaliser les horaires actuels des 2 agents.

Vote pour le point 1 : 1 contre (FO), 2 abstentions (CFDT), 9 pour (2 CFDT, 1 CGT, 6 administration)

Et pour les autres points vote unanime pour.

Sujets proposés par FO

B1) Journée de carence instaurée pour les fonctionnaires en cas d'arrêts de maladie : La loi de finances 2012 prévoie bien l'instauration de cette journée de carence. Cependant son application pose problème dans la mesure ou l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit que le fonctionnement conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de 3 mois et un demi traitement pendant les 9 mois suivants n'est pas modifié.

Voir A3

B2) Subvention accordée à l'amicale des élus : Monsieur Guédon s'était engagé, lors du dernier CTP, à nous produire la délibération relative à l'octroi d'un complément de pension de retraite aux anciens conseillers généraux élus avant 1992, prélevé sur l'amicale des élus, et nous fournir un état des sommes attribuées. Nous aimerions avoir ces documents.

C'est une délibération du 27 mars 1990. Il est prévu un fond de retraite pour les anciens conseillers généraux qui n'ont pas bénéficié du statut de l'élu.

Questions diverses

La CFDT demande si beaucoup d'agents sont concernés par la loi sur la précarité sortie au journal officiel du 13 mars.

L'administration nous dit attendre les décrets et qu'elle n'a pas encore les chiffres, qu'elle passera convention avec le centre de gestion. Le coût est estimé à 1700 € par agent impacté.

<u>Commentaires CFDT :</u> S'il faut effectivement attendre les décrets pour les titularisations par examen professionnels ou concours réservés (ces décrets définiront entre autre les cadres d'emplois concernés), il n'en est pas de même pour la proposition obligatoire de CDI dans les conditions définies par la loi.