SECTION INTERCO-CFDT 53
des agents départementaux

20 juillet 2012

Compte rendu CFDT du CTP du 21 Juin 2012

Sujets proposés par la CFDT

B1) Résorption de la précarité : La loi sur la résorption de la précarité du 12 mars 2012 nous indique notamment que l'Administration doit proposer un CDI aux agents non titulaires qui ont une ancienneté de 6 ans au cours des 8 dernières années à la date du 13 mars 2012. Où en est-on et quels sont les emplois concernés,
Quel pourrait être le nombre et la répartition par cadre d'emploi des agents concernés par le volet de la titularisation ?
Pour bénéficier de la transformation du contrat en CDI, il faut être en fonction au 13 mars 2012 et comptabiliser 6 ans d'ancienneté dans les 8 dernières années précédant le 12 mars 2012 et pour les plus de 55 ans 3 ans dans les 4 années. Sont concernés 11 agents sur des emplois permanents (tous ont été reçus et ont accepté la proposition faite par l'administration), 4 agents d'entretien et 4 vacataires psychologues.
Pour le volet titularisation, environ 60 agents pourraient être concernés. Les agents concernés sont les contractuels de droit public en fonction le 31 mars 2011. Ils doivent avoir obligatoirement 4 ans d'ancienneté en équivalent ETP au cours des 6 années précédant le 31 mars 2011 ou à la date de clôture de l'inscription à laquelle ils postulent (dans ce cas, 2 années doivent précéder le 31 mars 2011). Des décrets d'applications préciseront les diverses modalités.
L'administration va signer une convention avec le Centre De Gestion pour la mise en œuvre des procédures de ce dernier volet.

Commentaires CFDT : Nous espérons que cette loi permettra de résorber un maximum d'emplois précaires et ceci de façon durable. Si vous êtes concernés et que vous n'avez pas été contactés, faites-vous connaître.

B2) Réorganisation à la DSPAPH : lors du CHS du 6 décembre 2011, Mr le Directeur Général des Services nous a fait part d'améliorations organisationnelles à mettre en place (utilisation et améliorations de l'outil PERCEVAL, procédures et méthodes de travail, séparation de l'instruction et du paiement…) Où en est-on ?
Voir en annexe sur notre page intranet (*sur la page d'accueil syndicat en bas à gauche, puis CFDT puis actualités syndicales et vous descendez jusqu'au lien du document voulu)* le document fourni par l'administration
Finalement, les changements de secteur se feront en années pleines pour des raisons comptables (2 ou 3 ans)
Il y a eu une perte de 650 allocataires APA depuis 2008
La CFDT demande si les agents ont été associés à cette réorganisation.
Le directeur de la DSPAPH nous répond que certaines observations ont été prises en compte mais que les changements de secteur ne sont pas négociables.
Le découpage a été fait pour ne pas faire trop déplacer les agents (tous ont un morceau de secteur à Laval).

Commentaires CFDT : La représentante du personnel FO titulaire a quitté la salle pendant ce sujet.

Analyse CFDT : Nous ressentons un manque de réelle concertation et une organisation qui conduit à une déshumanisation des contacts avec les usagers.

B3) Bilan de la viabilité hivernale 2011-2012
Le document qui nous a été remis a été présenté à la commission développement des Territoires le 4 mai 2012.
7 silos à sel ont été couverts en 2011 et les 3 derniers le seront en 2012. 5 ensembles poids lourds et 5cuves de saumure ont été achetés en 2011. 1 ensemble poids lourd équipé en bouillie de sel est prévu en 2012. Pour 2013 sont demandés 1 cuve de stockage de saumure et 5 rabots de déneigement.
Il y a eu 42 jours de patrouille sur 126 jours de viabilité hivernale, 26 jours où sont sorties les saleuses pour un coût total de 431 500 €.
136 agents ont été mobilisés du 3 au 6 février + 25 entreprises le dimanche 5 février pour un coût total de 124 000 €.
Des barrières de dégel ont été mises en place du 13 au 24 février. Les dégâts sont estimés à 600 000 €.
Il y a eu 6 jours de salage préventif sur 300 Kms.
Pour l'hiver 2012/2013, des améliorations sur les priorités 1 et 2 des routes sont prévues.
L'équipe du garage a été complétée.
Commentaires CFDT : Le document en notre possession est agrémenté de photos et de cartes qui nous facilitent grandement la compréhension.

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois
9 postes ont été transformés dans le cadre de la promotion interne (suite aux CAP du 29 mars),
6 dans le cadre des recrutements (1 poste de technicien en 1 poste d'ingénieur à la DTM, 1 poste de rédacteur en 1 poste d'adjoint administratif pour le secrétariat à l'antenne solidarité d'Ernée, 1 poste de rédacteur en 1 poste d'adjoint administratif au service insertion et logement, 1 poste d'attaché en 1 poste de directeur pour le poste de directeur de l'enseignement, 1 poste d'ingénieur en 1 poste de technicien-poste vacant à la DRB- pour 1 poste en recrutement à la fonction de chef de service réseau routier et 1 poste d'ingénieur en 1 poste de technicien pour la fonction d'économiste de la construction)
Vote unanime pour.

A2) Révision des bases règlementaires de l'indemnité de service et de rendement versée aux ingénieurs et techniciens
Les textes règlementaires ont évolués. Le montant du régime indemnitaire versé aux agents reste le même.

A3) Cotation révisée des postes compte tenu des modifications d'organigrammes au 1er janvier 2012
Les cotations des postes ont été actualisées suite à des changements d'organigramme.
Des réunions de travail avec les organisations syndicales ont eu lieu et les propositions qui en sont ressorties ont été soumises à l'arbitrage du directeur général des services.

Commentaires CFDT : vous trouverez ces cotations sur le site intranet du conseil général (onglet ressources humaines en haut de la page d'accueil puis onglet emplois et carrières sur la gauche de la page puis cotation des postes du conseil général sur la gauche de la page et vous ouvrez la direction qui vous intéresse)

Analyse CFDT : Il est important pour un agent qui souhaite une mobilité interne de vérifier la cotation du poste ciblé pour voir le déroulement de carrière possible sur ce poste.

A4) Accueil de 10 apprentis au sein des services départementaux
En lien avec le CFA des 3 villes, 7 jeunes ont été retenus dont 6 en situation de handicap. Il y a une forte implication des directeurs et des managers de proximité. Chaque jeune aura un maître d'apprentissage.
Les maîtres d'apprentissage sont tous volontaires et impliqués. Les jeunes en situation de handicap pourront préparer leur CAP en 3 ans au lieu de 2.
Les apprentis seront répartis de la manière suivante : 1 aux espaces verts, 1 aux routes, 1 à l'aménagement intérieur, 2 aux ateliers et 2 en collège dont 1 en cuisine.
Des réunions ont été et seront réalisées avec les référents des jeunes.
Un échange se fait entre la CFDT et la directrice de la DSEFI sur les difficultés de trouver un lieu d'apprentissage pour les jeunes confiés à l'aide sociale à l'enfance et sur le fait que les professionnels n'aient pas été informés de cette possibilité au sein du conseil général.

Commentaires CFDT : Lors du CTP du 11 octobre, la CFDT avait proposé le recrutement d'apprentis porteur de handicap, l'administration nous avait alors répondu qu'elle n'envisageait pas le recrutement d'apprentis. Nous sommes satisfaits que le conseil général ait changé d'avis. Nous espérons que cet effort sera couronné de succès aussi bien dans l'accueil des jeunes que dans l'aboutissement de l'apprentissage.

A5) Bilan social 2011.

a) bilan social général

Ce bilan social est une photographie de notre collectivité au 31 décembre 2011.
De 1400 agents en 2010, nous sommes passés à 1430 agents en 2011 (1048 titulaires, 140 non titulaires et 242 assistants familiaux). Nous étions 891 agents en 2001.
L'augmentation est due à la décentralisation et dans une moindre mesure à l'augmentation du nombre d'assistants familiaux.
82 agents ont rejoint notre collectivité en 2011pour 57 départs.
La répartition par catégorie est la suivante en nombre d'agents : 159 A, 301 B et 588 C.
La répartition par filière en nombre d'agents se présente ainsi : 1 filière sportive, 8 fonction publique hospitalière, 39 filière culturelle, 198 filière médico-sociale, 290 filière administrative et 512 filière technique.
27 agents ont une reconnaissance handicap.
L'âge moyen est de 45,39 ans pour les femmes et 46,6 ans pour les hommes. 45 agents ont plus de 60 ans, la tranche d'âge la plus importante est de 50 à 54 ans pour 216 agents.
La masse salariale s'élève à 46 511 219,71 € (elle a légèrement baissé par rapport à 2010).
Pour information, 9 160 heures supplémentaires ont été réalisées et payées.
Pour 2011, on compte 20 268 jours d'absence (8807 pour maladie, 7079 pour longue maladie ou grave maladie et 4382 pour maternité)
Il y a eu 52 accidents de service dont 29 avec arrêt (405 jours au total)
193 agents sont à temps partiel dont 57 à temps partiel de droit. 140 agents sont à 80% soit 19 de moins qu'en 2009.
1091 agents différents ont suivi une formation en 2011 pour un total de 5 248,85 jours pour un coût hors déplacements de 627 337,87 € ;
Il y a eu 5 CTP, 5 CAP et 2 CHS
5 242 demandes ont été traitées au CNAS. La cotisation s'est élevée à 333 870,67 € pour des prestations servies à hauteur de 358 715 €.

L'absentéisme est de 5,11% contre 11% pour les collectivités de + de 350 agents.
Malgré la mise en place de la journée de carence le nombre d'arrêt maladie augmente en 2012.
Le nombre de jours formation a baissé par rapport à 2010. Le président du CTP fait remarquer que le nombre de jours formation du CNFPT a augmenté de 9% au niveau national. La CFDT fait part d'annulation de stages de formation pour le LDA par le CNFPT. Ne pourrait-on pas rendre nationales, au niveau du CNFPT, certaines formations particulièrement spécialisées?

La directrice de la DRH a été informée que certains agents de notre collectivité étaient absents aux formations sans avoir présenté d'excuses et juge ce comportement inacceptable.

b) Bilan social des assistants familiaux

Au 31 décembre 2011 il y avait 242 assistants familiaux dont 10 en indemnités d'attente pour 470 enfants accueillis. Il y a eu 17 départs (10 licenciements dont 8 pour absence d'enfants confiés, 1 fin de contrat, 2 démissions et 4 départs à la retraite). 20 recrutements ont été effectués.
Il y a eu 7 arrêts maladie, 1 arrêt longue maladie, 1 arrêt accident du travail et 3 congés maternité.

9 formations informatiques ont été suivies.
9 groupes pour un total de 96 assistants familiaux ont suivi des ateliers d'analyse de la pratique. Cette formation sera pérennisée et augmentée en 2013.
3 journées de rattrapage pour la validation du diplôme d'état ont été proposées.
102 assistants familiaux ont pu assister à une journée de formation « estime de soi chez l'enfant accueilli ».
70 assistants familiaux ont participé à la formation « prévention et secours civique ».
1 famille d'accueil d'urgence a participé à la formation aux écrits professionnels. L'administration nos dit rechercher une 2ème famille d'accueil d'urgence.
Les assistants familiaux recrutés ont suivi la formation obligatoire 60 heures.
1 groupe a achevé la formation obligatoire 240 heures

La dépense totale pour ces agents est de 8 351 904,90 € dont 5 990 238 € de rémunération.

Commentaires CFDT : L'emploi d'agents titulaires est en très légère baisse tandis que le nombre d'agents non titulaires et le nombre d'assistants familiaux est en hausse (plus d'agents pour un coût moindre) .L'emploi de personnes handicapées est toujours largement insuffisant. Malgré le maintien de l'adhésion au CNAS pour les retraités (il est vrai seulement 3 ans après le départ), le retour en prestations aux agents est supérieur à la cotisation.
Quel que soit le statut des agents, la formation est bien prise en compte même s'il y a des difficultés pour des formations particulières.
Pour les assistants familiaux, nous pouvons remarquer qu'il y a eu 3 recrutements de plus que de départs. Toutefois 10 assistants familiaux étaient sans travail au 31 décembre.

Analyse CFDT : La poursuite et l'amplification du travail sur l'emploi de personnes handicapées et la réduction de la précarité pour tous, y compris pour les assistants familiaux, est nécessaire.

A6) Application des dispositions du décret n° 2012-552 du 23 avril 2012. Fixation du ratio.

Ce décret met en place l'échelon spécial de l'échelle 6 pour les filières autre que technique (qui l'avait déjà).
Pour ces filières le passage à cet échelon spécial est toutefois soumis à conditions : inscription au tableau d'avancement après avis de la CAP et au moins 3 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon.
Il est proposé un ratio (nombre d'agents pouvant être promus sur le nombre de promouvables) de 100%.
15 agents sont au 7ème échelon et 12 remplissent les conditions. Les dossiers de ces agents seront examinés à la CAP du 27 septembre.
Vote unanime pour.

Commentaires CFDT : Nous demandons que le ratio de 100% soit appliqué aux agents concernés.

A7) Rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le bilan social, nous avons vu la répartition hommes femmes suivants plusieurs critères.
Le conseil de direction compte 5 femmes et 9 hommes.
La politique de la gestion des ressources humaine se fait sur le principe de la non discrimination.

Le conseil général aura toutefois l'obligation d'avoir 40% de femmes dans les emplois de DGS et DGA sous peine de pénalités.

Analyse CFDT : Il est à noter que même s'il n'y a pas discrimination au sein de notre collectivité, il est encore difficile pour les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités (Plafond de verre) . Il serait intéressant de voir quelles en sont les causes.

A8) Rapport annuel relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
Au 1er janvier 2011, il y avait 28 travailleurs handicapés et 2 recrutements ont eu lieu durant l'année.
D'autre part, 10,34 unités déductibles ont été déclarées grâce notamment à des travaux confiés à des ESAT.
La CFDT demande si des agents reclassés sont comptabilisés. L'administration répond que les agents reclassés ne répondent pas aux conditions pour être comptabilisés.
L'administration répond à FO qu'il n'y a pas de réponses suite au contact RH.
Les versements au FIPHFP (Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans les fonctions publiques) s'élèvent à 260 000 € pour un an.
Les apprentis concernés seront comptabilisés au 1er janvier 2013.

Commentaire CFDT : La collectivité a l'obligation d'employer 6% de personnes handicapées. Nous sommes loin du compte avec 38,34 unités soit 2,72%.(1430 agents). Résoudre ce problème est l'affaire de tous à partir d'une réelle volonté politique de nos élus.

A9) Rapport annuel relatif aux mises à disposition
Un document nous précise la répartition des agents mis à disposition. FO fait remarquer qu'il manque un agent mis à disposition au commissariat de police.

A10) Bilan annuel de l'expérimentation de l'entretien professionnel
L'entretien professionnel a été officiellement mis en place au 1er janvier 2011.
Les formulaires d'entretien ont légèrement évolués ; L'évaluateur précise si l'agent doit avancer au temps maximum ou au temps minimum dans les échelons.
Les demandes de modifications de la page de la synthèse d'évaluation demandées notamment par la CFDT en vue des CAP ont été actées.

Commentaires CFDT : Nous espérons que l'évolution du formulaire nous facilitera la préparation des CAP. Des CAP où les représentants du personnel se sentiront reconnus comme acteurs ayant des propositions, du moins pouvons-nous l'espérer.

A11) Transformation de la « cellule coordination » de la DSEFI en « service coordination »
Les missions de la « cellule coordination » ont connu une évolution importante (un document nous précise cette évolution) depuis 3 ans et doit donc devenir un service support à part entière. La « cellule coordination devient « service coordination » et la responsable devient chef de service.

Sujets proposés par FO

C1) Le décret n° 2012-552 du 23 avril 2012 institue, pour les agents administratifs de catégorie C, un échelon spécial.
Combien d'agents (3 ans d'ancienneté dans le 7ème échelon de l'échelle 6) remplissent les conditions pour pouvoir en bénéficier ? L'Administration a-t-elle l'intention de faire bénéficier tous les agents qui remplissent les conditions ?
Voir A6

C2) Charte des valeurs : Que devient cette charte ? Où en est la mise en œuvre des actions définies le 18 mars 2011 ?
La charte des valeurs a été présentée lors des vœux 2011. La charte des valeurs doit être déclinée dans toutes les directions pour chacun se l'approprie Cette charte à été déclinée à la DRH ou chaque agent a pu exprimer ce qu'il en tendait mettre derrière chacune des valeurs. La chef du service collèges et le chef de service formation et évaluation font le tour des établissements pour y conduire ce travail.

Commentaires CFDT : Cette charte est en ligne sur intranet (Ressources humaines onglet en haut puis charte des valeurs en bas à gauche)

C3) Nous souhaiterions avoir connaissance du contenu du dernier rapport de la Cour Régionale des Comptes
L'administration rappelle que ce sujet n'est pas de la compétence du CTP

DATES DES PROCHAINES REUNIONS :

- CAP le 27 septembre à 10 H
- CTP le 25 octobre à 9H30
- CHS le 29 novembre à 9H30
- CTP le13 décembre à 9H30