SECTION INTERCO-CFDT 53
des agents départementaux

Le 9 novembre 2012

Compte-rendu CFDT du CTP du 26 octobre 2012

Monsieur Arthuis préside le CTP. Les représentants FO sont absents.

Sujets proposés par la CFDT

C1) Temps partiel sur autorisation: Combien d'agents se sont vu refuser leur demande ou leur renouvellement de temps partiel sur autorisation? Combien ont dû changer de quotité? Tableau récapitulatif par direction et par filière.
En 2012, 9 agents de 5 directions (DSEFI, DRB, DSPAPH, DEPR, cabinet du président) et 4 filières différentes (médico-sociale, administrative, technique, médico-technique) se sont vu refuser le temps partiel sur autorisation.
14 agents ont dû augmenter leur temps de travail dans 4 directions (DEPR, DSEFI, DTECV, DRB) dans 5 filières (médico-sociale, administrative, culturelle, médico-technique, technique)
Mr le président rappelle que ce n'est pas une obligation et qu'il faut y mettre de l'ordre. Mme la DRH tempère en disant qu'un refus sans négociation peut être gênant.
Commentaires CFDT: Si le laboratoire départemental d'analyses est pour l'instant le plus impacté, nous pouvons constater que 6 directions ont pris des décisions défavorables aux temps partiels sur autorisation. Aucun agent n'a saisi la CAP pour refus à sa demande.
Analyse CFDT: Cette tendance qui vise à supprimer les temps partiels sur autorisation crée des conditions de travail défavorables à la sérénité. Pour beaucoup d'agents, cela complique l''équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ce choix est aussi mal compris dans le contexte social actuel (Notre pays voit son chômage augmenter et notre combat sera toujours de favoriser l'accès à l'emploi). Parfois, les agents font le choix de travailler à temps partiel pour des raisons de santé et ne pas s'user trop vite au travail d'autant plus que la durée de la carrière a été prolongée du fait de la loi sur les retraites. Dans les directions où la collectivité demande de ne pas faire de recrutement, il est évident que les cadres cherchent du temps de travail pour remplacer des agents partis.

C2) Audit sur l'expérimentation de la réorganisation du SASP: quelles en sont les conclusions?
ENEIS CONSEIL nous présente l'évaluation de l'expérimentation. Le bilan est mitigé. Tout ne sera pas repris dans les préconisations.
L'expérimentation a été menée dans un contexte social qui se dégrade et donc une activité des travailleurs sociaux qui augmente. La réorganisation a pour but un meilleur service au public, une répartition équitable du travail entre les assistants de service social mais aussi des secrétaires et une clarification des rôles entre le conseil général et les partenaires.
Les conclusions de l'évaluation se font sous plusieurs axes:
– axe 1: évaluation de l'efficience et de la qualité de la nouvelle offre de service: il a été constaté un manque de lisibilité par les usagers et les partenaires. Les outils utilisés sont satisfaisants mais il faut les optimiser (réunions ARP, cohérence entre les contrats....)
– axe 2: Evaluation de la clarification des compétences et de la valorisation du travail des professionnels: Il faut renforcer la clarification des compétences. La répartition des tâches entre AS pose question dans les autres antennes. Le rôle des secrétaires médico-social est valorisé mais il y a un manque de formation

– axe 3: Evaluation de l'opportunité de favoriser l'innovation sociale via la nouvelle offre de service a été mis de côté
– axe 4: Evaluation de la méthodologie de l'expérimentation et de la conduite du changement: le portage politique est limité car la commande initiale vient des techniciens; Pas de plan de communication mais seulement des actions d'information.

Le scénario préconisé:

La généralisation totale de l'expérimentation n'est pas envisagée car elle requiert une augmentation des moyens.

– Il faut positionner le conseil général comme chef de fil de l'action sociale et animateur des politiques sociales par la clarification des missions prioritaires du CG vis à vis des partenaires et le réinvestissement du développement social local et des actions collectives.
– Une organisation interne rénovée sur les mêmes principes et valeurs que le scénario expérimenté par un développement des permanences administratives et d'accueil social, par la refonte de la répartition des interventions entre les AS en garantissant la diversité des approches (60% du temps sur les dispositifs, 30% sur les accompagnements sociaux renforcés, 10% sur le collectif et la régulation des charges de travail par la désectorisation; un point périodique sera fait par le responsable avec chaque professionnel) et par la redéfinition de l'instance hebdomadaire ARP (redéfinir les objectifs et la composition de l'instance, travail de complémentarité entre les secrétaires et les AS, assoir le fonctionnement de l'instance sur des outils de pilotage et de suivi de l'activité, pilotage des effectifs sur tout le département)
– Favoriser la réussite de la généralisation par l'accompagnement au changement (portage politique accru, portage technique par un pilote chargé de mission sur 18 mois pour épauler les cadres, analyse préliminaire du niveau d'adhésion et des besoins de formation, communication institutionnelle porté par les élus à destination des équipes des partenaires des usagers et des citoyens mayennais, négociation et participation par le redémarrage du groupe référentiel prise en compte des spécificités de chaque ZAMS avec l'équipe concernée, validation des modalités de généralisations en instance paritaire, un comité de suivi participatif et un comité de pilotage restreint sur 18 mois).

Mme la directrice de DSEFI nous rappelle que la consultation a été faite à 360° et qu'aussi bien le positif et le négatif ont été pris en compte.

La CFDT fait part des interrogations qui se posent quant à la généralisation de l'expérimentation tout en tenant compte des préconisations du cabinet ENEIS:

– augmentation du délai de rendez-vous à cause de la répartition du travail en ARP

L'administration répond qu'il y a une permanence quotidienne pour les urgences, qu'il y a déjà des délais et que l'ARP permet de réfléchir à la meilleure réponse possible et de réguler la charge de travail.

– La désectorisation pourrait poser problème quant à la veille sociale.

L'administration répond que les professionnels se parlent et les problématiques sont partagées. D'autres acteurs interviennent aussi dans la veille sociale (Elus, écoles…).

Mr le président reconnait une insuffisance de communication lors de l'expérimentation. Il faudra la développer et l'améliorer.

La CFDT estime que le fonctionnement est assez lourd et que les professionnels seront moins disponibles pour les usagers.

Madame la directrice souhaite une nouvelle façon de répondre (plus de collectif) pour ne pas « aller droit dans le mur »

La CFDT fait remarquer que certains lieux ne se prêtes pas à la confidentialité, ce qui est admis par l'administration.

Monsieur le président pense que les secrétaires peuvent instruire, ce qui est valorisant. Il faut des passerelles entre les écoles et les travailleurs sociaux. Il faut éviter le « brouillard social ». Il y a des indicateurs et on fera de l'évaluation en permanence. L'objectif est de réduire le nombre de personnes assistées.

La CFDT craint que les usagers aient à répéter leur histoire.
« PERCEVAL va bien finir par fonctionner. Nous sommes sur un dossier unique.
L'administration dit que les secrétaires ont un savoir faire et sont formées à l'accueil ; d'ailleurs la cotation des poste est au cadre d'emploi des rédacteurs ;
Mr le président dit que les usagers doivent être en confiance ; il faut « les remettre d'aplomb mais ne pas en faire des assistés à vie ». Les secrétaires préparent les documents pour les travailleurs sociaux. Il faut répondre aux besoins de la société avec les moyens dont nous disposons.
Mr le directeur général annonce un pilote pour 18 mois et que le groupe référentiel continuera de travailler
Mr le président souhaite que l'on soit dans l'échange permanent avec les partenaires et notamment l'état (par exemple : préfecture pour voir ce qui se passe quant au flux migratoire). Il faut redéfinir ce que font les antennes. Il faut faire l'essentiel.
L'administration et la CGT vote pour (7 voix). La CFDT s'abstient (4voix) pour exprimer son questionnement sur certains aspects, exprimés lors du débat, de la nouvelle organisation du service d'action sociale de proximité.
Commentaires CFDT : la mise en œuvre de la nouvelle organisation ne pourra être que progressive et adaptée à chaque antenne solidarité (moyens humains et fonctionnement actuel). Pour réussir, elle devra être comprise et partagée par tous les acteurs et surtout permettre de rendre un meilleur service aux usagers de ce service public. La communication interne et externe se révèle d'une très grande importance. Les objectifs doivent être bien définis et transparents.
Analyse CFDT : L'action sociale ne devra pas être réduite du fait du nouveau fonctionnement (abandon des usagers, veille sociale diminuée…). Il ne faut pas que les travailleurs sociaux perdent le sens de leur métier, par contre les secrétaires pourront développer la partie médico-sociale de leur profession.

C3)Audit des laboratoires départementaux de la région des Pays de la Loire : quel est le but de cet audit ? qui en est le pilote ?Quel est le cahier des charges du cabinet d'audit ?
Cette étude interdépartementale (Pays de Loire) a pour but de définir une stratégie de coopération renforcée entre les 5 laboratoires. Le coût est partagé par les 5 départements et le portage est assuré par le CG 72. C'est le cabinet Phylum qui est chargé de cette étude qui comporte 2 étapes :

- faire un état des lieux des 5 laboratoires.
- faire l'analyse de différents scénaris de coopération renforcée ;

Les conclusions de l'étude sont attendues pour début 2013.
Les analyses faites au LDA 53 relèvent aux 2/3 de politique publique. Le scénario privilégié semble se diriger vers une entente départementale sous forme d'une association des départements par voie de convention.
Mr le président du CG affirme vouloir préserver et développer le laboratoire.
Commentaires CFDT : Nous ne sommes pas opposés à une coopération entre les laboratoires si elle ne met pas en danger l'emploi, la proximité et la qualité du service public et si elle renforce l'existence de ces laboratoires publics.
Nous souhaitons également connaître les conclusions de cet audit et des suites qui y seront données.

C4) GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) : quel sera le montant et la répartition par catégorie de la GIPA 2011 qui sera versée en 2012 ?
La GIPA versée en septembre a bénéficié à 93 agents pour la somme globale de 80 931 €.

C5) Jours de carence : Combien de jours de carence y-a-t'il eu et pour quelle somme ?
Fin août 2012, il y eu 356 jours de carence pour une somme de 31 527 €.
Commentaires CFDT : si le rythme moyen des arrêts maladie se poursuit d'ici la fin de l'année, nous pouvons estimer la somme salariale non versée à environ 47 000 €. L'instauration des journées de carence n'a pas fait baisser le nombre d'arrêts maladie contrairement à ce qui a pu être dit.

C6) Quel est le montant des primes de fonction et de performance non payées du fait des arrêts de travail depuis leur mise en place ?
Depuis leur mise en place en 2007, les primes de fonction et de performance ont été amputées pour une somme globale de 61 908 €
La CFDT demande que l'argent épargné issu des problèmes de santé des agents retourne à la santé des agents par le biais d'une participation à la prévoyance au travers d'une convention de participation.
Le président rétorque qu'il a du mal à nous suivre dans ce sens
La CFDT rappelle que la somme épargnée sur les primes devait être redistribuée aux agents dès que la somme serait suffisante pour donner 50 €.
Mr le directeur général dit qu'il y a un besoin d'argent pour la création de postes dans le social.
Commentaires CFDT : Nous voulons que ces sommes épargnées retourne aux agents sous forme de participation à la prévoyance (cf vos réponses à notre questionnaire).
Analyse CFDT : Notre collectivité qui se plait à rappeler qu'elle est pionnière dans divers domaines, va-t'elle se retrouver en queue de peloton vis-à-vis de la protection sociale complémentaire ? Les autres départements ligériens ont, soit conclu une convention de participation, soit sont en négociation. Le centre de gestion de la Mayenne, la ville de Laval, la ville de Mayenne, la ville d'Evron et bien d'autres collectivités de la Mayenne (grandes ou petites) vont mettre ou ont mis en place une participation. La collectivité « région Pays de Loire » va également participer (Nos collègues, agents de la région des lycées mayennais vont en bénéficier).
Employeur, le conseil général de la Mayenne doit s'engager à aider ses agents à se garantir leur revenu en cas d'absence pour raison desanté.

C7) Charte de formation : En début d'année, l'administration a envoyé un questionnaire sur les dispositifs de formation, quelles en sont les conclusions et quelles suites y seront apportées ?
La charte de formation nous a été présentée et sera mise en ligne sur intranet. Elle se décline en 2 grands chapitres :

- la règlementation générale de la formation
- l'exercice de la formation au sein du conseil général de la Mayenne.

Il y a eu 1200 questionnaires diffusés et 234 agents ont répondu.
La CFDT fait remarquer que seulement 12% des agents ont utilisé le DIF.
La plupart du temps le DIF est utilisé pour le déroulement de carrière ou le changement d'orientation professionnelle.
La CFDT se demande pourquoi des stages sont annulés surtout pour des stages spécifiques.
L'administration pense qu'il serait nécessaire de mutualiser au niveau régional ou plus pour qu'il y ait suffisamment de stagiaires par session.
Commentaires CFDT : Cette charte est très complète et nous vous conseillons sa lecture.
Analyse CFDT : Depuis février 2007, le droit individuel de formation des agents est crédité de 20H par an avec un plafond de 120H. Dès mars 2013, la plupart des agents seront au plafond, n'hésitez pas à utiliser ce droit qui, il est vrai dans la fonction publique, se limite aux formations prévues au plan de formation.

Sujets proposés par FO

B1) Mise à jour du règle ment intérieur régissant les absences du personnel en cas de garde d'enfant malade : En effet, en cas de garde d'enfant malade (16 ans maximum), l'agent peut prétendre à 12 jours d'absence, pas seulement s'il assume seul la charge de l'enfant comme il est stipulé dans le règlement mais aussi lorsque le conjoint ou concubin ne peut prétendre à des autorisations d'absence pour enfant malade de la part de son employeur.
Il y a plusieurs mois notre syndicat est intervenu auprès de la DRH pour que le libellé de cet article soit modifié, car la rédaction de l'article « garde d'enfant malade est erroné.
Nous demandons à ce que la DRH fasse le nécessaire au plus vite.

Mr le président trouve absurde de payer pour le déficit de droit des conjoints.
Mme la DRH rappelle que FO avait approuvé par vote la disposition telle qu'elle est inscrite au règlement intérieur au CTP du 10 décembre 2001.
L'administration rappelle que ce sont des autorisations d'absence pour garde d'enfant qui n'entrainent aucune obligation mais que les cas particuliers sont toujours étudiés avec humanité

B2) Restitution aux représentants du personnel des conclusions de l'audit mené par le cabinet ENEIS CONSEIL, sur la réorganisation de l'action sociale de proximité.
Vu en C2

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois
Il y a 10 transformations de postes pour appliquer les promotions internes vues en CAP du 27 septembre.
Puis 2 postes d'adjoint technique 2ème classe en 2 postes de techniciens, 1 poste d'ingénieur en 1 poste d'adjoint technique 2ème classe, 1 poste d'adjoint administratif principal de 1ère classe en 1 poste d'attaché,, 1 poste d'adjoint technique de 2ème classe en 1 poste d'adjoint technique 2ème classe des établissements d'enseignement, 1 poste de rédacteur principal en 1 poste d'adjoint administratif de 2ème classe, 1 poste d'assistant socio-éducatif en 1 poste d'attaché.
Vote favorable unanime
Commentaires CFDT : Nous demandons à ce que l'origine et la finalité des postes nous soient transmises dans les dossiers préparatoires aux CTP

A2) Fermetures des services départementaux en 2013
Les services départementaux hormis le laboratoire, les maisons d'accueil, les unités d'exploitations et les sites de Jublains et Ste Suzanne seront fermés les vendredi 10 mai et 16 août.

A3) Synthèse des conclusions rendues par le cabinet ENEIS CONSEIL quant à l'expérimentation menée au sein du service de l'action sociale de proximité-Zone d'action médico-sociale d'Evron
Vu en C2

A4) Révision du règlement intérieur applicable aux agents d'accueil départementaux affectés sur les sites de Jublains et de sainte Suzanne.
Le seul changement qui a été vu avec les agents est que les sites seront fermés au public du 6 au 31 janvier sauf sur réservation et que pendant cette période les agents travailleront 3 jours de 7H par semaine
Vote unanime pour

A5) Révision du régime indemnitaire applicable aux rédacteurs territoriaux (incidence du décret n° 2012-924 du 30 juillet 2012)
C'est une adaptation du régime indemnitaire au nouveau statut du cadre d'emploi des rédacteurs car les rédacteurs principaux de 2ème classe relève de l'IAT pour les 4 premiers échelons.

A6) Charte de formation des collaborateurs du département.
Vu en C7