Cfdt: INTERCO de la Mayenne
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Section départementaux 17 juin 2014

Compte-rendu CFDT du CTP du 15 MAI 2014

Suites données au CTP du 20 février :
Les transformations de postes seront proposées à l'assemblée départementale lors de la session du 28 juin
L'assemblée départementale a approuvé la liste des emplois ouvrant droits aux heures supplémentaires.
La nouvelle cotation des postes est consultable sur intranet.les notes de service concernant la règlementation sont consultables sur intranet.
La CFDT s'inquiète qu'il n'y ait pas de suites prévues au dossier assistants familiaux. L'administration nous dit que cela se fera après la réorganisation de l'aide sociale à l'enfance qui les concerne aussi.

Sujets proposés par le syndicat CFDT

B1) Renouvellement des véhicules et engins : certains camions et engins sont vieillissants et leur vétusté oblige à de nombreux déplacements au CRTL pour réparation, cela génère des pertes de temps pour les unités éloignées de Laval.
Des véhicules ont été achetés mais sont beaucoup sollicités de part la longueur de la voirie et de son intense utilisation. Une 2ème équipe de préventeurs est constituée pour entre autre assurer au moins une visite annuelle des véhicules.

B2) Concernant les vidanges et les réparations diverses pour les véhicules légers, les véhicules lourds et les engins, il serait souhaitable que ces opérations soient effectuées par les mécaniciens du CRTL pour : éviter les nombreux déplacements au CRTL, moins perturber l'organisation du travail dans les unités d'exploitation, ne pas risquer d'endommager les matériels. (indice d'huile propre à chaque matériel et à chaque élément du matériel)
Sur la maintenance et ses modalités, une étude est en cours qui sera présentée lors d'un prochain CTP.
D'autre part, les moyens humains et matériels ont été renforcés aux ateliers

B3) Renouvellement des appareils photographiques dans les agences techniques départementales : les appareils photographiques sont des outils indispensables pour la gestion des chantiers routiers, gestion du domaine public routier (DPR), accidents, sinistres.
Qu'en est-il du renouvellement des 19 appareils photographiques manquants ou usagés ?
Les nouveaux téléphones sont dotés de moyens photographiques dont l'utilisation sera facilitée par l'arrivée de Windows 8.1. . Le remplacement des appareils photographiques n'est envisagé qu'au cas par cas pour assurer un moyen par véhicule ou par équipe.

B4) Mise en place de la NBI pour les responsables de la gestion des routes (RGR) assurant l'encadrement des agents d'exploitation.
Une NBI de 15 points à été accordée aux chefs d'équipe du fait de l'encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique. Les RGR qui ne sont pas des encadrants de proximité ne peuvent donc pas bénéficier de la NBI

B5) Audit sur la réorganisation du service de l'aide sociale à l'enfance :
Conclusions de l'audit, scénarios proposés et lequel a été choisi. Quelle en est la mise en œuvre et avec quels moyens ?
Quatre services de la direction solidarité enfance, famille et insertion deviennent des directions : la direction de l'aide sociale à l'enfance, la direction de l'action sociale de proximité, la direction de l'insertion et de l'habitat et la direction de la protection maternelle et infantile et des actions de santé publique (pour l'instant cette dernière reste un service).
Pour ce qui est de la réorganisation de l'ASE le cabinet CATALYS a proposé 3 scénarii qui ont été présentés au comité associant les cadres de l'ASE qui ont construit un 4éme scénario. Celui-ci a été présenté au comité de pilotage puis au président du conseil général.
La future organisation a été selon les principes structurants suivants :

- 3 unités sectorielles, Nord, Ouest et Est sont mises en place sous la responsabilité hiérarchique d'un inspecteur enfance.
- Le chef de service ASE devient directeur ASE
- L'APEF devient unité « accueil observation orientation » avec 2 cellules (l'une en charge de l'accueil d'urgence, l'autre en charge des accueils spécifiques)
- Une unité « administration, RH et finances » est créée
- Les assistants familiaux sont intégrés dans les équipes éducatives des secteurs et sont sous l'autorité hiérarchique de l'inspecteur de son secteur
- Une cellule « stratégie, organisation et méthode » est rattachée au directeur ASE
- La mission « adoption et filiation » est rattachée à l'ASE

Le regroupement géographique des services est un pré-requis pour que ça marche.
La CFDT demande où est finalement prévu le regroupement.
L'administration répond que celui-ci devrait se faire à Murat si les discutions avec l'ARS pour qu'elle déménage aboutissent.
Les inspecteurs enfance évalueront les travailleurs sociaux car ils seront leurs supérieurs hiérarchiques.
Les assistants familiaux auront également un inspecteur enfance comme supérieur hiérarchique.
Pour ce qui est des postes, il y aura un pré-positionnement des agents et la direction leur demandera s'ils souhaitent autre chose. Quelques moyens supplémentaires seront mis en place : 1 poste stabilisé au CROEF, 1 poste mission adoption et filiation, création d'un poste de rédacteur à la gestion assistants familiaux, 1 responsable à l'accueil d'urgence, création d'un poste d'éducateur au pôle accueil, 2 postes non indiqués dans les pôles accueil, 5ème poste de veilleur de nuit qui sera amené à travailler dans les deux maisons d'accueil.
Un travail sur un plan de communication sera mis en place.
Commentaires CFDT : Si l'analyse par un cabinet a démontré qu'il y avait un besoin de réorganisation de l'aide sociale à l'enfance, le manque de moyens humains est aussi mis en avant.
Analyse CFDT : Pour ce qui est du lieu du regroupement, Murat n'est pas un lieu judicieux du fait des publics à recevoir. En effet, les locaux du Murat sont essentiellement des bureaux administratifs. Or avec l'arrivée de l'équipe de l'Accueil familial, cela signifie l'accueil d'usagers et de professionnels (visites médiatisées parents/enfants, entretiens avec des enfants, des parents, des professionnels), ce qui nécessitera des locaux adaptés (espaces jeux et repas pour les visites médiatisées, lieu adapté pour le change des jeunes enfants, bureaux d'entretiens). Actuellement sur l'espace Gamex, le mercredi, les visites médiatisées nécessitent au moins quatre lieux distincts. De plus l'équipe actuelle de l'Accueil Familial représente 21 travailleurs sociaux, 3 psychologues, 2 secrétaires et trois adjoints, d'où la nécessité de disposer d'au moins 10 bureaux pour les travailleurs sociaux, 3 bureaux pour les psychologues, 1 voire deux bureaux pour les secrétaires et enfin 3 bureaux pour les adjoints. Au total, il faudrait 17 bureaux pour l'équipe, 2 bureaux d'entretiens au minimum et au moins 4 salles de visites médiatisées. Le départ de l'A.R.S ne suffira pas combler les besoins générés par l'arrivée de l'Accueil Familial à Murat.

B6) Contractuels : Nombre de contrats au 1er mars 2014 par filière, par direction et par durée de contrat (1 mois, 3mois, 6 mois et > à 6mois) ; quel est l'avenir des contractuels renouvelés sur une période supérieure à un an et notamment pour ceux dont les contrats ne se suivent pas mais qui totalisent une activité supérieur à 18 mois au sein du Conseil Général ?
Bilan des entretiens professionnels menés dans le cadre de la loi du 12 mars 2012.
Les contractuels sont embauchés suivant l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984. Au 1er mars, il y avait 165 contractuels dont 127 de plus de 6 mois.
Pour les métiers en tension, les contrats sont par exception prolongés au-delà de 2 ans afin de permettre à ces agents de passer les concours qui n'ont lieu que tous les 2 ans.
Les entretiens de titularisations prévus par la loi du 12 mars 2012 auront lieu au 2ème semestre 2014.

Analyse CFDT : Nous pouvons remarquer qu'il y a encore plus de 10% de non titulaires. Heureusement la loi du 12 mars 2012 va permettre d'en titulariser quelques uns. Pour diminuer encore la précarité, il serait souhaitable de créer un pool de remplaçant sur un nombre de métiers plus grand.

B7) Indemnité forfaitaire de déplacement : L'indemnité forfaitaire de déplacement a été retirée à un certain nombre d'agents sans que ceux-ci en soient prévenus et notamment des agents de la DSEFI ayant leur résidence administrative à Laval. (Accueil familial, agents en mission sur l'aide éducative à domicile, service insertion et logement…)
Combien d'agents sont concernés au total ? Nombre de véhicules de service mis à disposition ?
Répartition des véhicules ?
L'administration nous dit s'être mise en conformité avec la délibération du conseil général du 27 juin 2008. Après un audit sur les frais de déplacement, il apparait que seulement 143 agents sur 234 peuvent continuer de bénéficier du forfait de 210 € par an.
Par ailleurs 52 véhicules sont maintenant à disposition de la direction de l'autonomie, de la direction de la solidarité enfance famille et insertion, des maisons d'accueil d'urgence pour le bassin de Laval plus 16 véhicules sur le reste du département.
La CFDT fait remarquer qu'il n'est pas toujours facile de trouver un véhicule libre et que cela prend du temps pour aller en chercher un en prenant clefs et documents dans un autre bâtiment.
La CFDT fait état de nombreux déplacements des assistants familiaux qui ne sont pas dédommagés.
Commentaires CFDT : Des agents ne se sentent pas reconnus dans l'obligation qu'ils ont d'utiliser leur véhicule personnel sur leur résidence administrative pour les besoins du service.
Analyse CFDT : Est-ce-que les véhicules de service doivent être utilisés prioritairement pour les trajets longs ? Les directeurs, les chefs de services et les divers responsables sont-ils prioritaires pour l'utilisation des véhicules de services par rapport aux agents de terrains ?
Il serait souhaitable de faire une analyse détaillée de l'utilisation de chaque véhicule de service.

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois
8 transformations de postes suite à départ à la retraite ou mutation, 4 suite à la réussite à concours, 10 au titre de la promotion interne, 1 pour une création de poste au SASP, 5 postes au titre de la refonte de l'organisation de l'ASE

A2) Bilan social 2013
C'est une photographie de la collectivité au 31 décembre 2013.
1510 agents sont employés au conseil général (1066 titulaires, 189 non titulaires et 255 assistants familiaux). Il y a eu 59 arrivées et 53 départs.
96 non titulaires occupent un poste permanent. Principalement dans les filières technique et administrative.
46 agents sont des personnes handicapées. 12,13 équivalents temps plein sont des marchés passés avec les ESAT.
L'obligation de 6% d'emploi de personnes handicapées par le conseil général n'est pas atteinte (3,34 %). Des efforts ont été faits : la contribution au FIPHFP est passée de 194320 € à 152030 €.
Les agents sont au nombre de 582 en catégorie C, 316 en catégorie B et 168 en catégorie A. (290 en filière administrative, 523 en filière technique, 41 en filière culturelle, 211 en filière sanitaire et sociale et 1 en filière sportive)
22043 jours d'absences pour maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie) et maternité ont été relevés. Pour la première fois le nombre de jours de maladie ordinaire est inférieur aux autres congés maladie. Il y a eu 57 accidents de service principalement dus à des manutentions manuelles.
173 agents étaient à temps partiel (dont 105 à 80% et 57 à 90%) contre 193 en 2011 (140 à 80% et 47 à 90%.
La CFDT demande s'il y a eu beaucoup de demandes refusées. L'administration nous dit ne pas savoir ce qui se passe dans les négociations entre les directions et les agents.
En ce qui concerne le CNAS, le montant des cotisations payé par le conseil général est inférieur au montant versé aux agents.

A3) Bilan social des assistants familiaux 2013
Au 31 décembre 2013, il y avait 255 assistants familiaux dont 15 hommes pour 551 enfants accueillis.
En 2013, il y a eu 16 départs et 34 recrutements. 18 assistantes familiales ont eu un arrêt de travail dont 2 qui ne l'ont pas pris et 3 ont été en congés de maternité.

24 personnes ont suivi la formation de 60H en principe préalable à l'accueil d'enfant.
A l'issue du stage de 240 H, les assistants familiaux peuvent présenter le diplôme mais certains ne passent pas l'examen et de plus la réussite n'est que de 62% alors qu'en Sarthe, elle est de 90%.
Le coût total des rémunérations s'élève à 9 530 260,89€.
L'indemnité d'entretien est de3,6 fois le minimum garanti pour les enfants de moins de 11 ans et de 3,85 fois pour les autres.
L'assemblée départementale a voté le maintien du salaire en cas de suspension d'agrément pour une durée maximum de 4 mois sauf responsabilité avérée de l'assistante familiale.

A4) Actualisation de certains régimes indemnitaires (suppression de l'échelon spécial)
Suite aux modifications récentes du statut, les régimes indemnitaires ont été adaptés.

A5) Directions de l'environnement et de la prévention des risques. Modifications de l'organigramme du Laboratoire Départemental d'Analyses.
Le SATESE souhaite se faire accréditer COFRAC sur son activité « prélèvement des eaux résiduaires. Le laboratoire départemental est accrédité COFRAC pour les prélèvements, il paraît alors naturel de rattacher les agents préleveurs du SATESE au LDA. Ils seront donc intégrés uniquement pour l'activité prélèvement au LDA

A6) Précisions sur les règlements intérieurs relatifs aux agents en poste sur la rivière
Le projet de règlement intérieur applicable aux agents d'entretien éclusiers en poste sur la rivière « La Mayenne » a été repoussé.
Le règlement intérieur applicable aux personnel affectés aux écluses et pouvant être mis à disposition d'autres services du département a été approuvé. Ce règlement définit les missions suivant les différentes périodes de l'année. Les modalités de travail y sont précisées. Ces agents bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service. C'est un avantage en nature qui devra être déclaré aux services fiscaux.
Ce règlement définit également les heures de travail ainsi que les congés et repos suivant les périodes.

A7) Directions des finances, de l'administration générale et de l'informatique- modification de l'organigramme
Par rapport à l'organigramme actuel, il est crée une mission aménagement numérique conduite par un chargé de mission directement rattaché à la direction des finances de l'administration générale et de l'informatique.
Il est également crée une mission information géographique rattachée à la direction des systèmes d'information.
Le nouvel organigramme sera mis en ligne sur intranet.
Dans ce règlement, il est souligné que le véhicule doit être rendu propre en veillant sur la quantité de carburant restante.

A8) Propositions de règlement d'utilisation de véhicule de service
Ce règlement reprend les conditions relatives aux personnes, les conditions relatives aux véhicules, aux accidents et assurances et responsabilités et sanctions.
La CFDT dit qu'il paraît incroyable de préciser dans ce règlement qu'il faille rendre les véhicules en état de propreté et avec suffisamment de carburant.

A9) Modifications de l'organigramme du service de l'aide sociale à l'enfance et changement d'appellation des services de la direction de la solidarité enfance famille et insertion.

Sujet vu en même temps que B5

Question diverse : droit et rémunération des absences pour exercice d'un mandat local.
L'administration nous apprend qu'il y a une trentaine d'élus locaux parmi les agents du conseil général. Elle a décidé conformément aux textes de ne pas rémunérer les temps d'absence pour exercice de mandat local.