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

Section départementaux 30 octobre 2014

Compte-rendu CFDT du CTP du 25 SEPTEMBRE 2014

Ce CTP était présidé par Mr Richefou, notre nouveau président du conseil général

Sujets proposés par le syndicat CFDT

B1) Bilan emplois d'avenir et contrats d'apprentissage
30 emplois d'avenir ont été recrutés entre avril et octobre 2013.
Le bilan effectué avec la mission locale est mitigé : manque de motivation, manque d'ambition, peu mobile et peu curieux de leur possibilité d'évolution. La collectivité, CAP emploi et la mission locale tenteront de dynamiser ces jeunes en vue de leur sortie du dispositif en 2016. Certains n'auront toutefois aucun mal à entrer dans le monde du travail, pour d'autres ce sera nettement plus difficile.
Les jeunes ont le secret espoir du maintien dans la collectivité mais ce n'est pas envisageable par manque de moyens.
Pour Mr le directeur de la DRB, la majorité des jeunes qui sont dans cette direction est intégrable mais pour le reste, il y a de gros problèmes de comportements et il s'inquiète pour leur avenir professionnel. Il fait part de la réelle utilité de ces emplois à la direction des routes.
Pour conclure, Mr le président souhaite qu'il soit fait un point une fois par an au CT.
15 apprentis ont été recrutés depuis 2012 (4 démissions, 1 jeune n'a pas passé son examen, 2 diplômés, 1 redoublant)
Pour cette année scolaire 11 apprentis sont présents (1 redoublant, 7 en seconde année et 3 en 1ère année).
Mr le DGS estime que les encadrants se valorisent par leur fonction de formateur.
Mr le président fixe un objectif de 15 apprentis pour la rentrée 2015-2016.
Commentaires CFDT : La CFDT souhaite que les encadrants de ces jeunes soit mieux accompagnés et si nécessaire sur une plus longue durée quand se présentent de réelles difficultés. Par ailleurs si les maîtres d'apprentissage sont reconnus par la NBI, il faudrait trouver un système de reconnaissance par la voie indemnitaire pour ceux qui accompagnent au quotidien les emplois d'avenir

B2) Point sur l'avancement de la réorganisation de l'aide sociale à l'enfance
La directrice de la DSEFI nous informe que des fiches de pré-affectation vont être transmises aux agents. Ils vont donner leur avis sur ces postes. Il y aura un serveur dédié. Une nouvelle directrice a été nommée en remplacement du directeur actuel qui part à la retraite. Ils vont travailler 2 à 3 mois ensemble (période de transition). L'administration assure que si cette nouvelle directrice n'a pas exercé ses fonctions dans les métiers du social, elle a les compétences pour exercer ces fonctions. Le cabinet d'accompagnement à la nouvelle organisation peut faire du coaching pour certains cadres. (Méthode pour aider à la mise en œuvre, harmonisation des liens fonctionnels).
Commentaires CFDT : A ce jeu de chaises musicales, il nous parait impossible que agent chaque s'y retrouve Il y aura des perdants et des gagnants. Comment chaque agent trouvera t'il du sens au travail dans cette nouvelle organisation ?

B3) Point sur l'utilisation du DIF
22 conventions ont été signées cette année dont 21 pour les préparations aux concours et examen sprofessionnels.
La CFDT estime que ce droit qui existe depuis 2007 est trop peu utilisé et demande qu'une information soit donnée aux agents éventuellement par le biais de la fiche de paye. L'administration observe que le DIF sert surtout aux formations de préparation aux concours. Monsieur le président du conseil général nous dit qu'il est favorablement surpris par le taux de formation dans la collectivité (4,5 J par agent et par an)
Commentaires CFDT : Cela veut dire que la plupart des agents ont un compteur DIF bloqué à 120H car ils ne l'ont jamais utilisé. Il serait souhaitable que les agents intéressés contactent le service de formation pour savoir comment ils peuvent utiliser ce droit.

B4) Temps partiel : remise en place de la télé-procédure afin de mieux suivre les demandes.
Cette procédure a été arrêtée en décembre 2012 suite à des problèmes techniques qui n'ont pu être résolus (mauvais aiguillage des demandes qui arrivaient toutes sur le poste du chef de service de l'action sociale de proximité).
La CFDT relève l'inquiétude des agents vis-à-vis des refus des temps partiels et dit qu'avant, ils pouvaient être tracés.
Madame la DRH assure qu'il n'y a eu aucun refus officiel de la collectivité sauf un refus qui est passé en CAP.
La hiérarchie donne son avis après une discussion avec l'agent.
Madame la directrice de la DSEFI dit que tous les agents sont traités de la même façon à partir de tableaux de bord. L'analyse de la demande de temps partiel est en rapport avec l'activité des services. Elle reconnait qu'il peut y avoir des différences entre les agents de ce fait.
Mr le président rappelle que le temps partiel sur autorisation entraine une désorganisation des services. Il estime que « les 35 heures » sont déjà une forme de temps partiel.
Madame la directrice de la DSEFI demande maintenant d'informer les directeurs que les agents vont devoir prévoir une augmentation du temps de travail à terme.
L'administration rappelle que les agents sont systématiquement recrutés à temps plein.
Commentaires CFDT : La CFDT déplore les nombreuses pressions qui sont faites aux agents soit pour diminuer leur temps partiel soit pour le supprimer. Elle rappelle que tout refus doit être motivé par écrit en expliquant en détail pourquoi tel ou tel agent ne peut pas bénéficier du temps partiel qu'il demande. Elle souhaite fortement que la DRH soit informée de toutes les demandes et des réponses qui sont apportées à chaque étape de la démarche.
Analyses CFDT : Il est quand même étonnant qu'en ces temps de chômage, notre collectivité bloque autant les demandes de travail à temps partiel car le temps libéré pourrait permettre à des personnes d'accéder à l'emploi.

B5) Informatique dans les collèges : le nombre de postes est insuffisant dans certains collèges, pour d'autres, l'emplacement des ordinateurs n'est pas judicieux
En 2007, un ordinateur a été installé dans chaque collège dans un lieu en accord avec le principal de chaque établissement.
La CFDT rappelle que quand il n'y a qu'un ordinateur dédié aux agents du conseil général, il est principalement utilisé par le chef de cuisine pour son travail et quelquefois quand il y en a 2, le 2ème est placé dans un endroit inadéquat pour une utilisation facilité des agents. Heureusement, certains collèges sont correctement pourvus.
Mr le président reconnait que c'est une question importante.
L'administration dit qu'il faut un dialogue avec les principaux et les gestionnaires.
L'administration doit former 50 agents à l'informatique de base.
Mr le président nous demande de faire remonter les besoins et les critiques et d'en faire part au service collège.
Commentaires CFDT : Il faut que tous les agents aient la même possibilité d'accès à l'information électronique dont intranet. Ceux-ci doivent aussi pouvoir bénéficier de la dématérialisation de certaines procédures.

Sujets proposés par l'administration

A1) Transformations d'emplois
1 transformation de poste suite à un départ en retraite, 1 suite à un détachement, 1 suite à la réussite à un concours et 2 après détachements avec intégration directe.

A2) Demande subvention auprès du Fond National de Prévention (FNP) pour la mise en place d'un plan de prévention du risque chimique
Un taux de fréquence élevé lié aux risques chimiques a été mis en évidence. Une démarche d'évaluation de ces risques pour identifier les produits chimiques présents sur les différents sites a été mise en place. Le but est d'informer et de former les agents ainsi que limiter leur exposition à des produits dangereux. Une demande d'aide au financement à été faite au FNP.
L'administration a obligation de demander l'avis du CTP.
Vote favorable.

A3) Logement de fonction
Le décret n°2012-752 modifié par le décret2013-651relatif aux concessions de logement de fonctionnaires prévoit une mise en conformité pour le 1er septembre 2015.
Il y a 2 types de concessions :

1- La nécessité absolue de service qui comporte la gratuité du logement nu et qui exige une obligation de disponibilité totale de l'agent. Cela concerne : les éclusiers, le directeur des archives départementales, le surveillant du site Jean Monnet, le surveillant du site dit »La prise Roland ».
2- La convention d'occupation à titre précaire qui est ouverte aux agents qui ne peuvent bénéficier de la nécessité absolue de service mais qui sont tenus d'accomplir des astreintes. Le bénéficiaire doit payer la moitié de la valeur locative. Cela concerne : les agents d'entretien éclusiers et le surveillant du centre de ressources technique et logistique.

Après 3 réunions, les agents d'entretien ont retenu entre 3 propositions qui leur ont été faites, l'option de s'acquitter des 50% de la valeur locative à partir de septembre 2015 et que cette somme soit comptée comme avantage en nature d'ici là.
Analyse CFDT : Cette obligation légale entraine une diminution de revenus déjà faibles pour les agents concernés par le paiement d'un loyer.

A4) Règlement intérieur des agents d'entretien éclusiers en poste sur la rivière la Mayenne.
Ce règlement intérieur ne reprend plus les missions des agents d'entretien éclusiers ; elles seront reprises dans les fiches de postes. Le paragraphe logement a également été mis à jour. Ces agents devront également entretenir les sanitaires installés sur le halage et mis à disposition du public.

A5) Arrivée d'une nouvelle directrice aux archives départementales.
L'organigramme doit être adapté. L'ancienne directrice des archives du conseil général devient adjointe au directeur (elle devra être vivement remerciée). L'organisation des services est inchangée.
Jusqu'au 1er septembre, la charge de l'état n'était pas assumée.
80% des archives sont à assumer par l'état de part ses fonctions régaliennes. Cela représente 95% du coût global assumé par la collectivité territoriale.