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

Section départementaux

9 juillet 2015

Compte-rendu CFDT du Comité Technique des 11 juin 2015 et 2 juillet 2015

Mr Jean François Grimaud (DGS) s'est présenté en ouverture de CT.

Approbation du procès-verbal du Comité technique ainsi que sur les suites à donner du 24 février 2015. Après la rencontre avec la société Horoquartz le 10 avril. Quelques points à résoudre subsistent.

C. SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CFDT

Cl - Emplois d'avenir et apprentis

Le contrat de certains emplois d'avenir arrive à échéance, d'autres sont en cours Nous aimerions avoir un bilan Où en est-on également du parcours des apprentis ?

Première échéance en avril 2016. La totalité des jeunes concernés ont été vus pour les motiver et pour préciser qu'il n'y aurait pas d'emploi pérennisé.

Est-ce que certains d'entre eux pourrait avoir une chance d'être recrutés par le Conseil départemental ?

Ils peuvent postuler sur les postes vacants.

Est-ce que le Conseil départemental va recruter de nouveaux emplois d'avenir et des apprentis?

Mr le président souhaite favoriser l'apprentissage. Les contrats d'avenir ont tué l'apprentissage dit-il.

Logiquement, la collectivité devrait embaucher 8 apprentis à la rentrée (8 départs en août)

Les remplacements se feront au cas par cas. Il faudra d'abord penser mutualisation de matériels et de moyens avant l'emploi de jeunes.

Il en est de même pour les agents partant à la retraite, chaque demande sera analysée pour une étude de mutualisation avant un remplacement effectif.

Monsieur le président dit qu'il faut mutualiser avec d'autres collectivités et mettre en commun matériel et moyens humains.

Analyse CFDT : Nous seront vigilants sur les façons de mutualiser et sur les conséquences que cela pourra avoir sur les agents et plus généralement sur la qualité des services au public.

C2 - Contractuels

Nombre de contractuels et durée des contrats. Y a-t'il des renouvellements de contrats? Y aurait-il d'autres titularisations ?

Huit contrats d'un an ont été renouvelés. Plus aucun agent ne remplit les conditions pour le dispositif de titularisation.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou Tel répondeur fax 02 43 66 54 02- eMail : CFDT@cg53.fr
Fax : 02 43 66 54 02

Analyse CFDT : On peut donc conclure que les agents ayant échoué l'année dernière ne pourront pas se représenter à ce type de dispositif.

C3 - Direction du transport et de la mobilité. Bilan de la situation dans cette direction

Suite aux conclusions soulevées au CHSCT du 17 décembre 2013, une réorganisation s'est mise en place au sein de ce service. Après un travail de fond 3 scénarios possibles ont été élaborés. Celui retenu est la fusion des services de transport scolaire et de voyageurs. Elle devrait permettre de mieux gérer les activités saisonnières et augmenter la polyvalence des agents. Le service administratif et financier n'est pas impacté. Elle rentrera en vigueur le 1er novembre prochain après la rentrée scolaire. Le nouvel organigramme nous sera fourni lors du prochain CT.

Commentaires CFDT : Nous espérons que les agents sont satisfaits de cette nouvelle organisation.

C4 - Déménagement des agents de l'aide sociale à l'enfance à « Murat» Calendrier du déménagement. Quels sont les aménagements des lieux prévus?

La directrice de la DSEFI a diffusé auprès de ses agents un Flash infos sur l'évolution du dossier.
Le calendrier dépendra du départ effectif de l'ARS (Agence Régionale de la Santé).

A-t 'on pensé aussi la salle de restauration qui est déjà petite?

Une réflexion a été menée pour la salle de restauration. Dans un premier temps une salle avec le nécessaire sera mise à disposition puis des travaux seront engagés afin d'avoir une salle de restauration complètement fonctionnelle.
Les représentants du CHSCT pourront visiter les locaux (demande CFDT)

C5 - Dons de Jours RTT

Est-il envisageable de pouvoir donner des RTT à un(e) collègue dont un enfant ou le conjoint est gravement malade ?

Le décret est paru le 28/5/15. Le contact RH du mois de juillet vous donnera les modalités.

C6 - Conséquences du redécoupage des cantons sur les affectations des agents dans les antennes solidarité et des moyens en locaux

La Direction n'est pas prête. Il faut d'abord déterminer la charge de travail et les moyens attribués. Mr le président pense que les intercommunalités seront nos interlocuteurs.
Un point sera fait en fin d'année lors d'un prochain CT après étude de charge de travail.
Il y a une perspective de construction à St Berthevin.

A. SUJETS PROPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION

Avis obligatoire

Al - Transformations d'emplois

- 3 postes d'attaché en 3 postes d'assistant socio-éducatif (DSEFI/DASE)
- 1 poste d'assistant socio-éducatif en poste de moniteur éducateur (DSEFI/DASE)
- 1 poste d'attaché en poste de rédacteur (DSEFI/DASE/CRIP)
- 1 poste de technicien en adjoint administratif (DE/SC)
- 1 poste d'assistant de conservation en poste d'adjoint du patrimoine

Nous avons demandé d'où venaient les postes :
Pour le premier il s'agit d'un départ à la retraite et de vacance de poste.
Le second est un mouvement de statut.

Le suivant est une vacance de poste
Le poste pour la DE est celui d'un agent d'entretien transformé pour le référent hygiène dont un poste d'agent d'entretien disparait pour un collège.
Le dernier point est une modification de poste au château de Sainte Suzanne.

Commentaire CFDT : L'origine des postes fait partie intégrante des transformations de postes. Nous aimerions que les origines apparaissent dans le rapport du CT.

A2 - Modalités d'organisation du temps de travail de l'Unité accueil éducatif renforcé

Il s'agissait de définir les dispositions d'organisations de cette unité. L'administration a indiqué que les agents de cette unité seront soumis aux horaires variables sur une tranche de 8 h à 20 h (avec respect des plages fixes : 9h-11h30 et 14h-16h30). Que les heures exceptionnelles effectuées après 20 h et hors astreintes ne seront pas comptabilisées en heures supplémentaires et en heures travaillées. Elles seront compensées par les jours volants supplémentaires octroyés aux travailleurs sociaux soit 5 j. Cette unité ne comprend que 3 agents. Les plages fixes ne seront à respecter que si les 3 agents sont là. Mais aucune trace écrite n'apparait sur le rapport du CT que l'on nous a fourni. S'il y a intervention dans la nuit, nous avons argumenté qu'il ne serait pas facile à l'agent d'être là à 9 h. Mme la directrice des ressources humaines nous a indiqué que « la maison » était souple et que Mme la directrice du service de l'ASE ne serait pas là pour voir si l'agent arrive à 9 h tapantes. Pourra t il alors arrivé à 9h30 ou 10 h voir 11 h. Nul ne le sait puisque rien n'est écrit. Nous avons donc demandé un planning prévisionnel pour voir comment s'articulent les différentes propositions. Faites nous confiance nous ont-ils répondu. Pour Mr le président, les interrogations soulevées sont celles des représentants du personnel pas ceux des agents car lors de sa visite à la maison d'accueil d'Argentré, il n'a pas eu l'impression que les agents étaient en souffrance. Il trouve que le nombre d'heures annuelles effectuées ainsi que les congés sont honorables. « Vous connaissez ma position sur les 35 h. Cela ne tiendra pas aussi longtemps que les impôts, c'est ma conviction et mon souhait ».

Commentaires CFDT : Nous ne sommes pas satisfaits des propositions pour l'organisation de cette unité. Aussi l'ensemble de toutes les Organisations Syndicales a voté contre. Pas pour le fait d'être systématiquement contre toute organisation proposée par l'administration mais par le fait que trop de points restent flous, non définis.
Analyse CFDT : La dernière phrase du sujet indiquait qu'un planning prévisionnel serait établi sur le même modèle que l'accueil d'urgence et des maisons d'accueil. Nous souhaitons en voir un avec des simulations de congés. S'il existe des similitudes avec ces services pourquoi ne pas rattacher cette unité à ce règlement, soit s'en inspirer fortement.

La question est donc revue dans un délai d'un mois. Normalement, l'administration devrait argumenter le sujet et, nous le souhaitons, nous amener des renseignements complémentaires. Mais d'après Mr le président nous n'aurons pas plus de renseignements dans un mois. A suivre donc.

CT du 2 juillet

Le sujet est ré abordé avec la présence de Mr Beaudet chef de service accueil observation orientation en qualité d'expert.
Les documents fournis nous permettent de voir que l'administration a fixé les plages en cas de travail après 21 h, la plage du matin devient 10 h à 11h30 au lieu de 9 h 11h30. Elle nous a également fourni une fiche horaire d'un agent de ce service sur un mois.
L'expert nous a exposé la mission de ce service novateur.

Commentaires CFDT : L'exposé de l'expert nous ont permis de mieux visualiser la mission de ces agents. Les précisions apportées par l'administration nous ont un peu éclairés.
Analyse CFDT : Le planning fourni n'est pas représentatif, l'agent étant seul pendant cette période n'a pas eu d'astreintes (et heureusement d'ailleurs). Il présente un nombre d'heures supplémentaires assez conséquent 12 h30 de plus rien que pour le mois de juin. Nous resterons donc vigilant et souhaitons avoir un récapitulatif d'ici la fin de l'année.

A3 Actualisation des régimes indemnitaires applicables à certains grades de la filière culturelle, animation et médico-sociale.

Les cadres d'emploi bougeant les régimes indemnitaires bougent également. Les cadres d'emploi impactés par ces mouvements sont la filière médico- technique car des intitulés de grades ont changé, la filière culturelle et animation car elle relève du NES (nouvel espace statutaire).

A4 - Organigramme de la Direction des transports et de la mobilité

Voir le sujet C3 des questions posées par la CFDT

A5 - Refonte des fiches d'évaluation

Deux réunions de travail ont eu lieu avec l'administration afin de dépoussiérer nos fiches d'évaluation. Vous trouverez également sur l'intranet un guide comme aide à l'entretien.
La période des entretiens débute le 15 juin et doit se terminer aux alentours du 15 septembre. La dématérialisation de ce formulaire est souhaitée par l'administration. La nouvelle fiche d'évaluation permet de signaler si vous souhaitez une mobilité.

Commentaires CFDT : Cette nouvelle fiche répond aux règles établies par la loi sortie en décembre 2014. Elle doit permettre à l'agent de s'exprimer sur son travail de tous les jours et sur son avenir. Profitez de ce moment pour vous exprimer sur vos désirs de carrière, de formation. Exprimez vos souhaits surtout sur la dernière page. C'est la seule que nous avons pour les CAP. Profitez-en. C'est le moment ou jamais de vous exprimer sur vos besoins ou vos interrogations.

A6 - Modification de la cotation des postes DTECV et DRB

Une modification pour la direction DTECV / DEDL la cotation du poste d'assistant administratif est augmentée jusqu'au grade de rédacteur principal de 2ème classe.
Une pour la direction DBR/DR/SGER où la cotation du poste accueil/secrétariat est diminuée au grade de rédacteur du fait que la comptabilité n'est plus assurée par ces agents. Les fiches de postes de ces agents doivent donc être revues au prochain entretien individuel.

A 7 - Information relative à l'intégration de missions relatives aux fonds européens dans les fiches de poste

Le Conseil Départemental (CD) est gestionnaire de fond européen, il y a donc une exigence européenne. Les agents assumant ce type de fonctions verront donc leur fiche de poste évoluer suite à leur prochain entretien individuel.

A8 - Bilan social 2014

L'augmentation du nombre des emplois de travailleurs handicapés est due au recrutement d'emplois avenirs et d'apprentis. Le Conseil Départemental souhaite accroître la part des d'agents handicapés au sein de l'institution ou renforcer son partenariat avec des ESAT ou entreprises adaptées afin d'obtenir le quota des 6 %. Une fois par semaine un agent du Centre de gestion aide à la mise en place d'opérations (communication, formations…)
Nous avons demandé le nombre de temps partiels de droit sur les 175 que compte le département. L'administration nous fournira le décompte.(Réponse du 2 juillet sur les 175 temps partiels 48 sont de droit et 127 sur autorisation)
Il est à noter que des examens supplémentaires prescrits par le médecin ne sont pas effectués par des agents qui sont pourtant sur des postes à risque (LDA : 53 agents 19 réalisés).
Les agents qui travaillent pour la collectivité mais qui ne sont pas de la fonction publique territoriale n'ont pas le droit à la médaille du travail. C'est un problème de droit.
La fréquentation du restaurant administratif (RIA) est en baisse mais pas celle des foyers de jeunes travailleurs. La participation du CD est de 1.75 € pour les agents ayant un indice inférieur à 466 en plus de la quote-part (1.36€) alloué au RIA. Au vue du prix du repas affiché par le RIA cela explique la chute de fréquentation.

B. SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CGT-CG53

B 1 - Quel est le coût financier engendré par le paiement des comptes épargne temps pour l'année 2014?

Nous avons la répartition par catégorie et par filière. Le total de la dépense a été de 74 653,89 €

B2 - Quel est le nombre de jours de formations « sauveteurs secouristes du travail» prévus pour l'année 2015 ?

20 jours pour recyclage/ 2 jours formation initiale. Le choix a été fait de garder les formations en interne car les 2 formateurs internes arrivent à assumer les besoins de la collectivité.

Points divers

Un point à part a été abordé en fin de CT sur les emplois saisonniers. Les règles ont été redéfinies par Mr le président. Il a souhaité que la procédure des affectations sur des emplois d'été soit modifiée ce qui explique le retard pris, cette année, dans l'envoi des réponses.
Ainsi désormais, les binômes d'élus pourront chacun, recommander un jeune soit 17 personnes maximum.
Les 18 autres postes au minimum seront affectés comme d'habitude aux enfants du personnel non plus par ordre chronologique d'arrivée des candidatures mais après tirage au sort. Par ailleurs, les enfants des chefs de service et des directeurs ont, de nouveau, la possibilité d'être retenus.
Le tirage au sort pour cette année 2015 a été réalisé le 12 mai dernier par un membre du service en charge de la communication externe. Pour l'année prochain, des représentants des organisations syndicales seront invités lors du tirage au sort afin qu'aucun doute ne subsiste.

La CGT a demandé s'il était possible que l'ensemble des personnes présentes au CT puissent avoir de l'eau. Demande validée par le président et mise en place au CT du 2 Juillet.