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

Section départementaux

Compte-rendu CFDT du Comité Technique du 7 mars 2016

Le comité technique est présidé par Nicole BOUILLON.

Approbation du procès-verbal du Comité technique du 20 octobre 2015

Approbation du procès-verbal du Comité technique du 8 décembre 2015

Point sur les suites données au Comité technique du 8 décembre 2015 : F. MENIER n'est plus directeur, il devient chargé de mission : changement de site de Einstein vers Murat pour une facilité d'organisation.

Madame Anne COLLIN s'est présentée, elle prône le dialogue social. Elle souhaite rencontrer les différents services. Un agenda social sera mis en place.

B. SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CFDT

B 1 - Résultat de l'audit du service informatique

Une restitution intermédiaire est déjà effective avec le comité de pilotage et l'auditeur. Le 22 mars, elle sera faite auprès des agents de la DSI. L'audit est toujours en cours. Nous souhaitions connaitre l'échéancier de l'après audit. Pour l'instant, aucune stratégie n'est déterminée. L'élaboration de cette dernière sera déterminée début avril avec les équipes.

B2 - Procédure pour le don de R TT

Son application a été mise en place au second semestre de l'année dernière. Peu de dons spontanés ont été effectués. Nous avons fait une proposition de demande de mise en place d'un dispositif qui permettrait de sensibiliser les agents en cas de besoin sans pour autant trahir le secret médical ou le nom de la personne demandeuse (contraire à la loi). Nous pensons et souhaitons que la générosité des agents s'exprime plus facilement lors des besoins concrets.

B3 - Réactualisation du plan de continuité de service (dernière version 2009)

Le plan de continuité d'activité avait été formalisé lors de l'épisode de la grippe de 2009. Depuis les organisations ont bougé, le nombre d'agents a évolué. A l'heure actuelle il existe une trentaine de fiches reflexes qui permettent de répondre à des situations particulières. Ce groupe de travail est animé par Eric LEROUX. Une réactualisation de ce plan va être faite.

B4 - Pool des chauffeurs du Président (modalité de recrutement, organisation de leur temps de travail, conséquence dans leur service premier, compensation horaire).

5 candidats ont été approchés de façon informelle répondant à un certain nombre de critères (disponibilité le week-end, proximité de l'HD et de leur domicile et leur résidence administrative, discrétion). La bourse de la mobilité n'a pas été utilisée pour un besoin de confidentialité.

Le pool est actuellement composé de 3 chauffeurs plus un en cas de besoin.

Le planning est établi avec le directeur de Cabinet mais ils restent sous la responsabilité de leur direction d'origine. Les fiches de poste vont être réécrites lors des entretiens annuels.

Un point va être fait avec les directions impactées (après consultation du Président puis des agents).

Nous avons appris par ce biais que toutes les astreintes allaient être revues dans l'année. Les taux entre autre ont changé~~s~~. Nous souhaitons également qu'ils apparaissent au niveau de l'organigramme.

B5 - Organisation et composition du nouveau service « Qualité et Organisation »

Un plan stratégie va être dévoilé en juin prochain. Cette nouvelle direction aura donc pour but d'aider les directions à se réorganiser pour permettre une transversalité entre eux. Dans le journal interne (cinquant3 page 9) un article y est consacré tout comme une information sur le plan stratégie 2016-2021. Cela sera discuté au prochain CT en juin pour une application partielle possible en été.

B6 - Planning des travaux, déménagement et réorganisation futurs (ex : Antenne solidarité Saint Berthevin)

Regroupement de la Direction de l'Autonomie cet été sur un même site (en sachant que les travaux sur Einstein sont abandonnés). Cela implique de nombreux déménagements pour d'autres directions en adéquation avec la mise en place de nouveaux organigrammes.

L'antenne de St Berthevin va accueillir l'antenne actuelle de St Pierre la Cour (transformée en permanence), ainsi que certains professionnels d'Ambroise Paré. Comme le service organisation et qualité n'est pas encore fonctionnel, les autres aménagements ou déménagements ne sont qu'à l'état de projet donc sans impact pour l'instant.

B7 - Quels sont les rôles des agents du Pôle restauration et entretien de la Direction de l'enseignement et ses conséquences sur l'organisation des collèges?

Le pôle de restauration crée en 2006 n'a plus comme objectif premier les remplacements dans les cuisines des collèges. Il a développé d'autres compétences par exemple : les accompagnements à la prise de poste, sur le gaspillage alimentaire, approvisionnement local, etc …). Pour que les cuisines puissent tourner quoi qu'il arrive, une autre solution a été choisie. Le remplacement se fera dans un premier temps par d'autres cuisiniers venant de collèges où il y a un second.

Cela va nécessiter une nouvelle organisation. Cela implique des réunions sur tous les sites du bassin et des formations pour les seconds (à la charge du pôle restauration) et d'un planning de formation
Le but est que le pôle restauration puisse mener à bien l'ensemble de ses fonctions.

Si tout semble cadré pour la cuisine il ne faut pas oublier que l'agent d'entretien montant en cuisine n'est pas remplacé dans ces tâches et peut se trouver en souffrance une fois qu'il va retourner à son poste. Qui va faire son travail pendant ladite période?

Il est prévu de revoir la cotation des postes des seconds au vue de ces nouvelles fonctions. Il serait bien venu également que les agents d'entretien qui prendront un poste en cuisine puissent en bénéficier également.

Mme BOUILLON confirme que le chef de cuisine est un poste très prenant à temps plein et donc il n'est pas question de pérenniser des seconds en place des chefs de cuisine. Cela peut les mettre en valeurs et les positionner éventuellement sur des postes de chef de cuisine.
Nous nous sommes également étonnés que l'organigramme ne reprenne pas tous les collèges ainsi que le nom des agents dans chacun d'eux.

Commentaires : que les fonctions d'un service évoluent, c'est tout à fait compréhensible. Sur le dossier fourni, il y a une évolution de 9 % des accompagnements. Si les conditions de travail sont sereines, les absences ou départs seront moindres et les accompagnements seront d'autant diminués. La mission des remplacements redeviendra alors la première mission de ce pôle. Si tout semble cadré pour la cuisine il ne faut pas oublier que l'agent d'entretien montant en cuisine n'est pas remplacé dans ces tâches et peut se trouver en souffrance une fois qu'il va retourner à son poste. Qui va faire son travail pendant la-dite période? Nous nous sommes abstenus sur ce sujet qui était également présentés pour avis par l'administration.

A. SUJETS PROPOSÉS PAR L'ADMINISTRATION

Avis obligatoire

Al - Transformations d'emplois

2 transformations de poste ont lieu suite à la réussite à des concours
- 1 d'adjoint administratif principal de 2 ème classe en poste de rédacteur (DFAGI/DF)
- 1 d'adjoint technique de 2ème des établissements d'enseignement en 1 poste d'agent de maîtrise (DE/SC)

A2 - Suppression du Service développement culturel pour un rapprochement de Mayenne Culture

Depuis décembre dernier, le rapprochement du service culture du département vers Mayenne Culture a été acté par les élus. La mise à disposition de 4 agents pour remplir les missions a été validée. A ce jour, 3 des 4 agents ont accepté la mise à disposition. La convention générale n'a pas été présentée lors du CT or il faut que l'ensemble des pièces le soit afin d'appréhender cette nouvelle organisation. Le service RH du département a bien accompagné les personnes dans ce processus de mise à disposition mais il faut que le côté juridique soit validé avant de passer à la phase suivante.
M CHUNIAUD garde la mission 7 que supervisait un des agents du service culture avant la suppression du service.
La mission Tourisme est toujours dans l'organigramme car il reste un agent responsable de la mission Tourisme.

Commentaires : Il est regrettable que la convention ne soit pas encore finalisée. Le travail effectué par le service culture aurait mérité que toutes les données soient définies avant la suppression du service

A3 – Zones d'action médico-sociale et territorialisation de l'offre de services (DSEFI)

Le redécoupage du département est basé sur les nouvelles ECPI (établissement publics de coopération intercommunale). Ont été pris en compte les nombres d'interventions sociales tels que les nombres de RSA, Information préoccupante et différentes demandes sociales.
Sur chaque zone on retrouvera au moins un centre départemental de la solidarité, des antennes solidarité et des permanences. Chaque territoire sera encadré par un binôme composé d'un responsable territorial d'action social et d'un responsable référent technique
Les antennes doivent garantir une ouverture au public à minima 20H par semaine.
Pas de changement pour l'organisation du CPEF (Centre de Planification et d'Education Familiale)
L'administration a choisi la ZAMS des Coëvrons et du Mont des Avaloirs pour expérimenter cette nouvelle stratégie à partir du 1er avril.
Perspective janvier 2017, fonctionnement identique ZAMS des Coëvrons et du Mont des Avaloirs sur tout le territoire mayennais.
Nous avons alerté l'administration sur plusieurs points :
-L'expérimentation de la nouvelle organisation de la DSEFI qui vient de se mettre en place a déjà eu la zone d'Evron pour pilote. Nous y avons observé un très grand mal-être avec déplacement du psychologue sur site. Pourquoi ne pas choisir une autre zone ? Cette dernière représente le plus de situations difficiles avec un territoire tout en longueur et peu de permanences et antennes solidarité d'où une charge de travail lourde.
- Le binôme d'encadrement a déjà été testé au début des années 2000 et ne fonctionne pas.
Les responsables de zone qui ne seront pas responsable de centre départemental pourront se positionner sur des postes de référent technique (pas de liens hiérarchiques avec les autres agents)
-Le sud du territoire de la ZAMS des Coëvrons est un désert au niveau permanence et antenne. L'administration nous a informés qu'ils sont en discussion avec les EPCI afin de prévoir plus de permanences sur ce secteur.
- Les services transversaux (informatique avec les bases de données, les véhicules de service…) sont-ils en adéquation avec les demandes sur site ?
Pas de mobilité interne car le calcul des ratios renforce l'organisation RH actuelle.
Seuls les cadres ont été informés, pas les agents qui les seront après le CT de ce jour. Le non officieux a pu interroger et inquiéter les agents. Mais nous ne pouvons pas passer les échéances d'arbitrage en CT.
La présence sur les territoires d'un relai de services publics (CAF, ..) serait également un plus. Tout doit être opérationnel pour le 1er janvier 2017
Le 1er janvier 2017 est annoncé mais c'est le top départ mais cela doit pouvoir se faire crescendo.

<u>Commentaires</u> : Nous sommes contre le fait que la ZAMS des Coëvrons soit encore expérimentateur. Nous doutons que l'équipe d'encadrement telle qu'elle est définie fonctionne. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus.

A4 – Nouvelles modalités de remplacement en restauration dans les collèges

Voir sujet B7 de la CFDT

A5-- Expérimentation de nouvelles modalités de badgeages des agents du Pool social

Les agents du pool social ont souhaité expérimenté le badgeage contre les 5 jours de sujétion dont bénéficient les agents du social.
Leur résidence administrative étant Laval les trajets de leur lieu de remplacement sur l'ensemble du département n'était pas forcement considéré comme temps de travail.
Un bilan sera donné en septembre prochain
Les pointages seront validés par la DRH puisque ces agents sont rattachés au niveau hiérarchique à la DRH et non pas à la DSEFI.

Commentaires : Le fait que les règles de récupération soit les même que celles pour l'ensemble des agents du département nous semblent d'un premier abord juste mais nous sommes septiques sur les possibilités de récupération par les agents de ce pool. Nous nous sommes donc abstenus

Avis non obligatoire

A6 – Point d'étape de l'audit conseil à la Direction des systèmes d'information

Les conclusions de l'audit seront dévoilées le 22 mars prochain. Nous en saurons plus à l'audit de juin. Pour l'instant aucun planning n'a été avancé. La stratégie sera élaborée à partir d'avril.

A7 – Présentation de la full dématérialisation (Pôles comptables)

L'administration souhaite professionnaliser les fonctions de comptable. Pour cela il veut constituer une équipe de 30 à 40 professionnels qui ne feront plus que de la comptabilité pour l'ensemble des services du département. L'administration a donc demandé aux agents de se positionner. Actuellement, il y a 120 agents qui effectuent des actes de comptabilité. Nous nous interrogeons sur le devenir des 90 à 80 agents. Pour l'instant, les nouvelles fonctions qui leur seront attribuées ne sont pas bien définies. Un certain flou demeure qui nous le souhaitons disparaitra rapidement.

Commentaires : Les mutations de services provoquent toujours un certain mal être pour les agents d'où une nécessité d'une bonne préparation avant le lancement de projet afin de pouvoir répondre à toutes les interrogations pouvant apparaitre.

C. SUJETS PROPOSÉS PAR LE SYNDICAT CGT

C 1 – Une bourse à la mobilité a été mise en place pour la DRB, peut-on en obtenir la conclusion. Y aurait-il une extension des vœux de mobilité aux autres services et directions ?

12 postes sur 18 validés au sein des UE (unité d'exploitation).
66 VOEUX ont été répertoriés suite à l'envoi d'une bourse de la mobilité interne DRB.
En attente du résultat de l'audit social sur l'ATDN. 48 collaborateurs ont été entendus. Le 18 mars, le résultat sera présenté à ces collaborateurs.
Les mobilités qui ont déjà eu lieu sont provisoires en attendant le résultat définitif.
L'audit est sur une courte durée pour éviter les informations non institutionnelles et les risques que cela comporte.

C2- Au Comité technique du 11 juin 2015, nous avions formulé une question concernant la possibilité pour les personnes non issues de la décentralisation d'obtenir la Médaille du travail. Il semble, qu'à ce jour, certaines demandes aient été refusées alors que nous avions eu une réponse positive. Qu'en est-il exactement?

Suite à la réponse de la Préfecture, les agents qui ont intégré le CD53 les années précédentes hors de la collectivité sont intégrés dans le calcul.
Les agents qui n'entrent pas dans cette mesure sont informés lors d'appels à la DRH.

C3 - L'ensemble des agents de la Direction de l 'Autonomie devrait être regroupé sur un même site courant 2016. Cette information est-elle exacte (y compris pour la date) et des lieux ont-ils déjà été visités?

C'est effectivement une réflexion mené par le Conseil Départemental plusieurs pistes sont exploitées mais pour l'instant rien n'est déterminé.

Conclusion :

Nous avons terminé ce CT à 13h30. Nous avions commencé la matinée avec le CHS CT à 9h00. Nous aimerions que le CT et le CHS CT ne soient pas l'un à la suite de l'autre. Pourquoi ne pas mettre l'un le matin et l'autre l'après-midi ou sur 2 jours différents comme avant les élections de 2014.