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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique du 12 décembre 2016

Etaient présents : KERDRANVAT Erwana, PERRIN Samuel, LESIOURD Véronique
Excusés : MORTEVEILLE Florence, MORIO Eric, THEBAULT Mireille

Avant de commencer le CT nous avons respecté une minute de silence suite au décès de Philippe et Sylvie HUAUME survenu dans de terribles circonstances.

B : Sujets proposés par la CFDT

B1-Selon le décret 2016-402, le département doit arrêter un plan d'amélioration de l'accessibilité des services publics avant le 31 décembre 2017. Nous souhaiterions avoir connaissance de son avancée.

Le travail a été commencé, un powerpoint nous a été présenté avec les différentes phases de travail, les études sont réalisées sous la maîtrise d'ouvrage du département. La société Rouge Vif Territoires accompagne 6 départements pour l'élaboration de ce schéma. La première phase se terminera fin décembre (état des lieux). L'année 2017 sera l'année de l'élaboration proprement dite de ce schéma.

B2-Nous souhaiterions que tous mouvements de postes (suppression, mise à disposition, réintégration, recrutement …..) nous soient communiqués au même titre que toutes transformations d'emplois.

Mme COLLIN a paru surprise de notre question mais depuis Novembre 2015 nous n'avons aucun moyen pour connaître les mouvements des agents au sein de la collectivité. Si certains mouvements sont liés à des instances paritaires (CAP pour les mises à disposition), nous n'avons plus de vision globale d'où notre question. L'intranet est un outil formidable mais il faut l'alimenter. Normalement, ces informations devraient réapparaitre dans quelques temps.

B3-Est-il toujours pertinent de maintenir une permanence physique le midi à l'HD ? Est-il envisagé de séparer les permanences physiques des permanences téléphoniques ?

Les déménagements du mois d'octobre ont changé les services au sein de l'hôtel du département. Aussi il y a beaucoup moins de passages du fait du départ notamment de la Direction de la Mobilité. Les heures d'ouvertures de l'hôtel du département seront à partir de janvier prochain de 8h30 à 12h30 et de 14h00 à 17h30.
Nous avons fait remarquer que la permanence téléphonique devait également suivre ces horaires.
Pour les horaires d'ouvertures, les heures sont actées. Il reste à fixer ceux de la téléphonie.
Pour les formations ou l'accueil du public en dehors de ces horaires, il reviendra aux auteurs des rendez-vous ou réunion d'effectuer eux-mêmes l'accueil des participants.

B4-Avancée sur l'étude de la mise en place des chèques déjeuner et de la PSC de groupe volet prévoyance.

Deux beaux tableaux nous ont été fournis sur l'existence de titres restaurants et de protection sociale complémentaire dans les autres collectivités de la région.
Il s'avère que **tous les conseils départementaux des départements limitrophes** ont des titres restaurants et une protection complémentaire volet prévoyance, voir même santé.
Le conseil départemental fait office de parent pauvre au vue de ces prestations. Nous avons fait remarquer que c'était peut être un frein pour l'attractivité du territoire. Il n'y a pas une fin de non-recevoir de l'administration, mais cette dernière préfère avoir une vision globale après la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Commentaires CFDT : Il faudra donc attendre pour voir aboutir ce sujet qui nous tient à cœur.

A : Sujets proposés par l'administration

Point des suites données au CT du 3 octobre
Nous avons appris l'arrivée de M CABARET à l'ATDN de Parigné pour le 1 Février prochain

A1-Bilan de l'expérimentation de la réorganisation des ZAMS (David BOUET)

Au CT d'octobre dernier, un point avait été fait sur l'expérimentation de la nouvelle organisation des ZAMS. Pour rappel, un binôme avait été mis en place sur la ZAMS d'expérimentation des Cöevrons-Pays des Avaloirs.
Il manque une phase à cette expérimentation, les permanences n'ont pas été équipées de portables et ce volet reste donc sans retour d'expériences. Mme PALIERNE a effectué une ultime rencontre avec les équipes de ce secteur le 2 décembre dernier.
Pour ce qui est de la bonne marche du binôme, il en ressort que les deux professionnels qui seront désignés pour chaque ZAMS doivent construire une équipe solide qui fonctionne de concert. La perte

de repères des équipes dans un premier temps a également été soulignée (à qui dois-je m'adresser pour telle ou telle tâche ?). Un point qui nous a également été rapporté concerne la conduite des entretiens individuels, rôle qui est mené par le responsable administratif mais beaucoup de travail repose sur des écrits techniques et l'œil du responsable technique serait alors souhaité. Il faudra donc trouver une alternative pour répondre à ce besoin.
Pour une plus grande cohésion des équipes sur une même zone, un temps d'échanges régulier entre **tous les agents** serait profitable afin d'échanger sur les pratiques et les éventuels problèmes rencontrés.

Commentaires CFDT : A partir de l'année prochaine, il faudra donc mettre en place cette organisation sur l'ensemble du département. Un temps d'échange entre le binôme pilote et ceux en formation nous semble indispensable. La tâche la plus sensible sera de trouver ces fameux binômes efficaces, et performants. Le travail en amont avec les présidents d'EPCI sur l'organisation des permanences n'est semble-t-il pas encore abouti et le besoin qui en découlera pas évalué ni budgété.

A2-Réorganisation de la direction de protection maternelle et infantile (DPMI) (David BOUET)

La réflexion a été menée depuis l'audit de 2011 sur la réorganisation de la Direction de la PMI. Il a fallu composer avec le manque croissant de médecins qui se poursuivra en 2017. La réorganisation a été basée sur une approche participative à laquelle tous les agents de la PMI ont été invités. Elle a le mérite de répartir plus équitablement le service de la PMI sur l'ensemble du territoire avec la représentation des missions en faveur des usagers sur chacune des 5 nouvelles zones d'actions médicaux-sociales avec la création de 5 postes de responsables territoriales de PMI. Elle va permettre une meilleure concertation au niveau des centres départementaux et des antennes solidarité entre les assistants sociaux et les équipes de la PMI. Le directeur adjoint (faute de directeur en l'absence de médecin) aura donc la tâche de mener à bien la mise en place de cette organisation.

Commentaires CFDT : Le manque de médecins dans notre département devient de plus en plus problématique. Trouver des solutions pour continuer à apporter une offre de qualité à l'ensemble des mayennais est la mission première du conseil départemental. Grâce à l'implication des agents cela est possible. Le recrutement d'une sage-femme pour atteindre cet objectif est également un signal fort.

A3-Impacts RH pour le département de la mise en œuvre du syndicat mixte ouvert d'aménagement numérique de la Mayenne (expert M TOUZEAU)

Une structure permettant la mise en place de la fibre (Réseau Très Haut Débit) jusqu'au fin fond du département nécessite l'implication de plusieurs acteurs. Afin de pouvoir développer ce projet « 100% FTTH » (Fiber To The Home : Fibre jusqu'au domicile) le conseil départemental souhaite créer une structure où un maximum d'acteurs participeraient. D'où la création d'un syndicat mixte ouvert composé du CD, de 10 EPCI, du conseil régional et du syndicat départemental d'électricité et du gaz. Cette structure nécessitera le recrutement d'un ingénieur réseau, d'un technicien SIG/Télécom et d'un comptable en plus du directeur et d'un responsable administratif (déjà pourvus). Les autres

postes seront soient pourvus suite à de la mobilité interne (avec mise à disposition) soit en recrutement direct.

Commentaires CFDT : Nous avons souligné que s'il y a mise à disposition d'agents du département, il faudrait être vigilant sur le manque d'effectif du service d'où viendrait l'agent. Il nous a été répondu que si besoin l'étude serait lancée pour le remplacement ou non de l'agent.

A4-Point sur la mise en œuvre du second volet de la politique de résorption de l'emploi précaire.

La nouvelle loi déontologie du 20 avril dernier permet de relancer le plan de résorption de la précarité dans la fonction publique. Les règles pour déterminer si les agents contractuels peuvent y prétendre sont assez complexes (durée dans la fonction publique mais sans rupture de période d'activité). Le service des ressources humaines a fait un travail conséquent pour aboutir aux futurs postulants. Ils sont donc 20 à pouvoir prétendre à ce nouveau plan dès cette année. Chaque agent sera contacté par les ressources humaines. Si vous avez un doute (oubli ou pourquoi pas moi ?), vous pouvez toujours les contacter afin d'avoir des explications.

Commentaires CFDT : Il restera 8 postes ayant une admissibilité ultérieure. Le dispositif étant applicable jusqu'en 13 mars 2018, il faudra que le dispositif soit réétudié en 2017 et 2018.

A5-Présentation de la convention générale à la délégation de la compétence transport interurbain au département du 1 janvier au 30 septembre 2017

Avec l'application de la Loi NOTRe, la direction 3DM et plus particulièrement le service mobilité va être très fortement impacté par ces nouvelles dispositions. Le département s'est efforcé de garder cette compétence mais la loi ne le permet pas. Afin que ce passage à la région se fasse le plus sereinement possible, une convention va être passée afin de regrouper l'ensemble des missions et les conserver jusqu'à fin Août 2017. Les agents au cœur de cette évolution sont en lien avec des représentants de la région afin qu'un échange pour connaitre les agents, leur souhait sur une mobilité et leur organisation de travail. Il y a une volonté de la région de ne pas imposer de mobilité géographique aux agents.

A6- Présentation des modalités de télétravail au sein du département

Nous avons été conviés à deux réunions de préparation pour la mise en place du télétravail dans la collectivité. Nous avons apprécié le travail en amont effectué avec le service des ressources humaines. Le travail avait été préalablement entamé par un élève stagiaire Samuel REVEL. L'expérimentation va donc débuter en Janvier prochain avec 12 candidats de différents services. Un point régulier sera fait afin d'anticiper les problèmes rencontrés ainsi que le ressenti sur cette nouvelle façon de travailler. Une généralisation est prévue pour le dernier trimestre 2017.

Commentaires CFDT : Le télétravail est encore sous utilisé dans notre société. Le cadre de 3 jours de présence au bureau pour la fonction publique permet d'éviter l'isolement professionnel. Il permet

également un équilibre entre vie professionnelle et familiale. Nous sommes conscients qu'un certain nombre d'agents travaillent soit tard le soir au bureau ou emmènent un travail conséquent chez eux afin de mener à bien leur mission. Le télétravail est une étape dans l'équilibre vie professionnelle -vie familiale. Nous savons qu'il est difficile de ne pas répondre à toutes les sollicitations. Mais il en va de sa propre santé de respecter ces temps qui devraient rester bien distincts. Tout un chacun a droit à la déconnexion tant informatique que professionnelle. Il faut savoir dire stop avant qu'un épuisement professionnel arrive.

A7- Modification des horaires d'ouvertures de l'accueil de l'Hôtel du département

Voir sujet B3

A8-Fermeture des services départementaux en 2017

L'administration invite les agents du conseil départemental sauf ceux du laboratoire, des maisons d'accueil, des musées et château et unités d'exploitation à poser une journée de congé annuel ou de RTT ou un repos compensateur les vendredi 26 mai et lundi 14 Août.

<u>Commentaires CFDT</u> : Nous avons signalé à l'administration que l'ensemble des agents dans les établissements fermant ces 2 ponts pourraient s'ils le souhaitent venir travailler dans une ambiance plus détendue sans téléphone ni visiteurs. La CGT a considéré que ces 2 ponts sont des acquis sociaux. Nous considérons qu'à partir du moment où l'agent est obligé de poser un congé ce n'est plus un acquis social puisqu'il n'a pas le choix. M GRIMAUD considère que c'est soit une fermeture avec pose d'un jour de congés soit ouverture de toutes les institutions avec 50 % des agents présents.
Devant ces arguments et afin que tous les agents qui le souhaitent puissent effectivement conserver ces ponts nous avons voté favorablement pour la fermeture de la collectivité.

A9- Transformations d'emplois

La transformation d'une poste de sage-femme de classe exceptionnelle en attaché principal territorial nous a fortement interpellés. Aussi nous avons demandé à l'administration de maintenir l'expertise de sage-femme pour ce poste autrement que par la cotation de poste. Il ne faudrait pas se retrouver à plus ou moins longue échéance avec un agent pur administratif sur un poste nécessitant une compétence médicale et technique.
Mme COLLIN nous a informés que la compétence médicale et technique devait effectivement être conservée pour ce poste.

Section départementaux

A10- Réflexion sur l'évolution de l'organigramme du Laboratoire Départemental d'Analyse

Cette réflexion est engagé afin que le service sols et fourrage fusionne avec un autre service technique. Il y aura une concertation collective afin de trouver une organisation stable et fiable. A ce jour il n'y a pas d'échéance en termes de temps de concertation.

A11- Point d'étape sur l'avancée du plan de développement des ressources humaines

L'organisation des ressources humaines est en pleine évolution. Un travail conséquent pour les 5 prochaines années attend cette direction.
5 grands axes sont déterminés

- Allier les impératifs budgétaires,
- L'épanouissement des agents dans leurs parcours professionnels,
- Un soutien auprès des managers dans leur pratique,
- Garantir les conditions de travail en termes de santé et de sécurité à tous ces agents. Les aspirations en tant que citoyens sont également à prendre en compte.

Nous aimerions que les aspirations en tant que parents soient également prises en compte. Si l'éducation prime dans une société, la place des parents est prépondérante. En refusant des temps partiels sur autorisation à certains d'eux, leurs aspirations ne sont pas prises en compte

- Favoriser l'échange, le dialogue et les relations professionnelles au sein du département

<u>Commentaires CFDT</u> : Projet ambitieux et de longue haleine. Si nous sommes sollicités pour être force de propositions sur certains de ces dossiers, nous répondrons présents.

N'hésitez pas à nous informer de vos problèmes
ou nous transmettre vos remarques.
Si vous souhaitez une heure d'info syndicale
Si vous souhaitez nous rejoindre
…
Contactez-nous, la balle est dans votre camp !

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran BP1429 53010 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 77 25 46 04 - eMail : CFDT@la mayenne.fr