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

## Section départementaux

**Compte rendu du Comité Technique**
**du 6 juin 2017**

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

### B : Sujets proposés par la CFDT

**B1- Lors de diverses occasions, nous avons pu entendre parler de mutualisation du CD53 avec les EPCI du département, les départements ligériens, le SDIS 53, … : discours de M. GRIMAUD aux vœux 2017, présentation de la dématérialisation des bulletins de salaire par Mme COLLIN au CT de février et de l'APA par M. GLIERE, …**
**Quelles sont les compétences concernées ainsi que le champ d'interventions envisagées ?**
**Quel est l'état d'avancement et le calendrier de ce plan de mutualisation ?**

Le conseil départemental engage des grands projets de mutualisation pour de nombreux sujets. Il souhaite installer une collaboration de fond avec les EPCI, la région et les départements ligériens. Ainsi de nombreuses directions se trouvent engager dans ce travail de fond en plus de leur travail quotidien. Le conseil départemental a engagé cette démarche avec 18 partenaires différents (SDIS, TEM, Etat, ADIL 53, ATD'EAU, SMO Mayenne Très Haut Débit).
De plus de nombreux projets internes au conseil départemental sont en cours (dématérialisation des bulletins de salaire, mise en place de plan de développement des ressources humaines, numérisation des dossiers pour la Direction de l'autonomie …).
Le planning de la mise en place de tous ces projets est très dense.

*Commentaire CFDT : Un travail très conséquent est engagé. Le conseil départemental se veut ambitieux. Attention toutes fois à ne pas épuiser les forces vives du département à savoir les agents.*

**B2- Le 16 mars, lors de la journée nationale « Artisans d'un jour », nous avons été ravis d'apprendre que 16 élus CD53 avaient participé.**
**Nous proposons que la mission Communication interne et managériale organise une journée découverte des métiers de la fonction publique territoriale avec les agents des routes et des collèges, les assistants familiaux, les éducateurs, les laborantins, … à l'attention des Conseillers départementaux.**

Cette démarche sera étudiée et parait intéressante pour le conseil départemental. La direction des ressources humaines quant à elle aimerait mettre en place un « Vis ma vie » entre agents pour mieux faire connaitre les métiers du conseil départemental.
*Commentaire CFDT : nous avons tous des à priori sur le métier des autres car nous ne les connaissons pas. Ces moments permettraient un moment d'échange entre agents ainsi qu'entre élus et agents. On ne parle bien que de ce que l'on connait.*

**B3- Dans le cadre de la valorisation et du recrutement d'agents de la collectivité sur la mission de sapeur-pompier volontaire, un groupe de travail doit se créer en lien avec le SDIS ? Où en est l'avancement de ce projet ?**

La prochaine réunion aura lieu le 3 juillet prochain. La collectivité tient à mettre en avant le travail de ses agents dont les sapeurs-pompiers volontaires qui exercent 2 métiers en parallèle. Ce travail devrait durer une bonne partie de 2018

*Commentaire CFDT : Grâce au Compte Personnel d'Activité les agents ayant des une activité citoyenne peuvent bénéficier d'heures (jusqu'à 60 h)*

**B4- Nous souhaiterions une information à l'attention des agents sur le Compte personnel d'activité (CPA) qui se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte personnel prévention pénibilité (C3P) et du compte d'engagement citoyen (CEC) et offre la possibilité d'y stocker des données utiles tout le long de leur carrière.**

Le compte personnel d'activité rentrera en fonction au 1 janvier prochain. Il comprend 2 volets pour la fonction publique, un compte personnel de formation (CPF) ou vos heures de DIF seront transférées et un compte d'engagement citoyen (CEC) qui permet selon certaines activités comme par exemple sapeur-pompier volontaire ou service civique d'accumuler des heures également. Ce compte est individuel, il vous suivra tout au long de votre carrière même si vous changez d'employeur.

*Commentaire CFDT : Vous pouvez d'ores et déjà l'ouvrir sur le site « moncompteactivité.gouv.fr ». Vous constaterez qu'il possède également un coffre-fort numérique qui nous le souhaitons sera utilisé par le conseil départemental pour y verser vos bulletins de salaires sous forme dématérialisés le moment voulu.*

**B5- De nombreux chantiers sont en cours de réalisation (dématérialisation fiche de salaire, et du dossier agent, plan ingénierie, travail avec les assistants familiaux, …..). Les moyens matériels et humains ont-ils été accordés aux services pour mener à bien ces nouvelles missions. ?**

Nous avons bien conscience que ces chantiers sont nécessaire mais ils sont conséquents et ont un poids long sur les directions impactées. Le président se veut ambitieux soit mais tout finir pour la fin de son actuel mandat n'a pas forcement de sens.
Qui veut aller loin, ménage sa monture.
Certains plans demandent plus de 4 ans pour leur mise en place (pour ne citer que le Plan de la Direction des Ressources Humaines dans d'autres collectivités 10 ans sont nécessaire et non 4 comme souhaitées).

*Commentaire CFDT : Ambitieux pourquoi pas mais réaliste serait encore mieux.*

# Section départementaux

## A : Sujets proposés par l'administration

**Points sur les suites données au Ct du 28 février 2017 :**

- Le nouveau règlement des éclusiers a été mis en application. Nous avons soulignés que ces derniers n'ont toujours pas accès à l'intranet.

- Dématérialisation des bulletins de paie : De nombreuses questions restent en suspens. Exemple : comment les agents en congés maternité ou arrêt pour longue maladie auront-ils accès à leur bulletin de salaire. Sans compter la fracture numérique, certains agents n'ont pas d'ordinateurs chez eux.
  La cyberattaque survenue récemment montre la fragilité des systèmes. L'envoi du fichier par mail est très risqué (sécurisation des postes à domicile ?), l'utilisation de clé USB est proscrite par la Charte d'utilisation des outils informatiques. Si l'agent stocke ses fiches de paye sur son PC familial, qui peut être partagé, cela nécessite l'installation d'un contrôle parental et d'une session sécurisée, voire d'une sauvegarde régulière. Tous les agents n'ont pas la même égalité de connaissance en matière de sécurité informatique et de moyens financiers dans ce domaine. Nous rééditons donc notre demande : les bulletins doivent être versés directement par l'administration sur le coffre-fort mis à disposition sur le Compte Personnel d'Activité et une formation doit être fournie aux agents

# Avis obligatoire soumis à délibération :

## A1-Transfert de compétences transport interurbain et transport scolaire-convention Région/Département (Laurent GENEAU)

Suite logique du transfert de compétences : la convention est une charte RH pour les agents concernés pour les 4 derniers mois de l'année.
Elle mentionne également le souhait du département de déléguer à la Région au 1 janvier 2018 le transport des élèves en situation de handicap.
Au sujet des primes, une simulation sera à disposition des agents pour effectuer les calculs. La DRH suit de près les besoins avec 2 départs en retraite et un glissement de poste de technicien vers le poste du chef de service qui quitte la collectivité.

*Commentaire CFDT : La loi NOTRe se met en place pour cette nouvelle compétence de la région. Le département a essayé de garder ces compétences, malheureusement cela ne fut pas possible. La loi NOTRe laisse la seule compétence du transport des enfants handicapés. Pour une bonne gestion de ces transports il fallait mieux effectivement que ces derniers partent à la région afin d'optimiser ces services de la meilleur façon possible.*

## Section départementaux

### A2- Convention du SMO Mayenne Très haut Débit (Didier MARTEAU)

5 agents travaillent au syndicat mixte, le poste de technicien SIG sera pourvu d'ici quelques temps, les 4 autres sont déjà en poste dans le pole SMO.
Les mises à disposition auront lieu le 29/06
Le suivi du site Internet sera bien réalisé par la Comm externe et non pas par la DSI

*Commentaire CFDT : Nous nous sommes étonnés que dans la méthodologie de calcul du coût environné les ASSFAM ne soient pas pris en compte, ni dans les effectifs ni dans la masse salariale. La réponse donnée est que les ASSFAM sont sur une autre ligne dans le groupement masse salariale.*

### A3- Création d'un service accueil de médecine générale : convention Département/Mutualité française (Jean-François GRIMAUD)

Cette nouvelle structure vise à répondre en partie à un manque chronique de médecin en Mayenne et plus particulièrement aux personnes n'ayant pas de médecin traitant. L'agent mis à disposition de cette structure suivra une formation de médico-sociale durant l'été. Les agents de la PMI et DASP assureront également une permanence à cette antenne si besoin.

*Commentaire CFDT : Pour ce nouveau service, nous souhaitons que le lien institutionnel soit défini via les organigrammes afin que l'agent poursuive sa carrière sereinement. Une cotation de poste devra donc être définie. Le maintien de son adresse mail et de sa connexion à l'intranet nous semblent également primordial.*

### A4- Transformations d'emplois

- Un poste d'agent polyvalent du collège De Martonne est supprimé au profit d'une création d'un poste chargé de mission à la direction de la qualité et de la performance.

Une attention particulière sera portée aux agents pour veiller à l'adéquation de leur travail et cette suppression d'un poste.
Transfert d'un poste de la DI à la DS : la mise en place de la FULL DEMAT en comptabilité à changer la donne dans l'agence Nord. Un agent a donc intégré la DS de Mayenne

- L'intitulé d'un poste à la DS est passé de gestionnaire administratif en poste de responsable d'unité. Cette modification vient surtout du fait que le budget géré par cet agent est conséquent.
- 4 postes transformés suite à des réussites à concours 1 à la DAG, 1 à la DRH, 1 à la DI et un à la DE
- 3 postes au titre du redéploiement dû au départ en retraite d'un psychologue et de 2 postes non pourvus de médecins

Le psychologue qui était mis à disposition de l'ADAVIP (départ en retraite)

*Commentaire CFDT : Le nombre de postes estdéterminé afin de ne pas augmenter la masse salariale, pourtant un poste d'agent d'entretien (cat C) dans des collèges est supprimé après étude de faisabilité nous dit-on pour un poste de chargé de mission dans la nouvelle direction de qualité et performance (cat A). Cela nous choque.*

## A5- Ajustement du Plan de résorption de l'emploi précaire (Anne COLLIN)

Il y avait possibilité d'intégrer directement 2 agents de catégorie C selon le dispositif SAUVADET bis, l'un est parti en retraite et le second a été stagiairisé. Il n'y a donc plus de catégorie C à intégrer cette année mais il reste 18 agents à intégrer pour mars 2018.

## A6- Généralisation du télétravail (Rachel THOMAS-PLASSAIS)

Cela fait maintenant 6 mois que le télétravail est expérimenté. Un point a été fait avec tous les testeurs. Bon nombre sont satisfaits de ce nouveau mode de travail. Aussi une campagne de candidature a-t-telle eu lieu jusqu'à la mi-juin pour les nouveaux postulants mais aussi pour les testeurs souhaitant continuer le télétravail. Le déploiement de la promo télétravailleurs 2017-2018 se fera dès début septembre en fonction d'achats de nouveau PC portable et de mise en place effective de ce système. Chaque demande de télétravail ne se fait que pour une année. Elle est donc à renouvelé ou pas en juin de l'année suivante pour prendre effet en septembre.
Les agents expérimentateurs peuvent faire le relai pour répondre aux éventuelles questions que ce nouveau mode de travail peut susciter. Si besoin un service tout compris pourrait être mis en place.

*Commentaire CFDT : Nous avons beaucoup apprécié le travail fait avec l'administration pour mener à bien ce dossier. Signe que lorsqu'il y a dialogue social les choses peuvent se dérouter vite et bien pour le bien des agents..*

Avis non obligatoire non soumis à délibération :

## A7- Présentation du Plan de développement des ressources humaines (Anne COLLIN)

Vu la densité du dossier, nous sommes ravis d'avoir pu en discuter en amont lors d'une réunion spécifique. La charge de travail est énorme et le délai très court  Un beau fascicule de 130 pages que vous pouvez trouver sur l'intranet argumente et explique les grands projets pour ce service. C'est un plan qui s'étale de 2017 à 2021 (date de fin du mandat du président). OUI il y a beaucoup de chose à faire évoluer mais 4 ans c'est court. Là où certains départements mettent ce plan en place en 10 ans il est demandé aux équipes du CD de le mettre en place en 4 ans. Fin de mandat de Président ne veut pas forcément dire fin de travail pour les agents de la collectivité. Nous ne sommes pas des attachés parlementaires. De plus, une année supplémentaire permettrait une période de transition entre 2 mandats.

Axe 3 : Nous déplorons que la décision de recruter 10 jeunes volontaires civiques en juin 2016 n'est jamais été abordé en CT

Axe 5 Objectif 4 : Nous sommes satisfaits de l'action avec le GIP de la DA et en particulier le dialogue qui doit se mettre en place avec les partenaires sociaux.

*Commentaire CFDT : Ce plan très fourni est un bel outil nous le reconnaissons mais il faut du temps au temps. Il ne faut pas confondre précipitation et efficacité. Il vaut mieux à notre sens prendre le temps de faire les choses à fond et bien, que de se précipiter pour suivre l' échéance prévue.*

## A8- Présentation du Plan de formation et déclinaison 2017 du partenariat de formation professionnelle territorialisée (Anne COLLIN)

Benjamin Bringtown est parti du CD début mai. Une nouvelle cheffe de service devrait arriver en septembre.
En 2016, un audit à la DSI avait montré la nécessité de formation dans ce service. Nous n'en avons pas trouvé trace dans cette présentation.
Le déploiement de Skype Entreprise va occuper les équipes à l'automne. Les assistants utilisateurs recevront-ils une formation et par qui ?
Une réflexion est en cours pour l'agent qui était en charge de la viabilité hivernale.

## A9- Mise à jour du Règlement intérieur du Comité technique (Anne COLLIN)

Nous avions provoqué le 15 mai dernier un CT extraordinaire. Le but était de savoir les sujets soumis à délibérations car s'ils recueillent une non-approbation de l'ensemble de tous les représentants, ils entrainent la tenue d'un CT supplémentaire.
Désormais les ordres du jour feront clairement apparaitre les sujets soumis à avis et à délibération ou non.

***Commentaire CFDT :*** *Le but premier est de pouvoir enclencher un dialogue avec l'administration en amont sur des sujets sensibles comme les réorganisations de travail afin qu'une fois en CT la plupart des points sensibles aient été abordés et résolus.*

## A10- Ajustement organisationnel de la Direction de la solidarité (David BOUET)

Il s'agit du service de coordination transformé en cellule supports et logistique ainsi le poste de chef de service permet la création d'un poste d'assistant(e) de direction à la DASE.
L'assistante de direction de la DS (qui était aussi assistante de direction de la DASE) se libère du temps pour prendre en charge 50% du travail de l'actuel chef de service coordination
Un agent du service passe coordinateur de la cellule. Comme c'est un poste à management, une formation lui sera proposée

## A11- Ajustement organisationnel du Laboratoire départemental d'analyses (Laurent GENEAU)

L'organigramme du laboratoire n'est pas encore arrêté. Il est difficile pour la direction de simplifier l'organigramme tel que le souhaite la DRH. M Géneau et Mme Valognes ont toujours mis en avant la polyvalence dans les services. la nouvelle cotation ne permet pas de mettre en valeur le savoir-faire des agents. La fusion du service de chimie avec les sols fourrages au 1 septembre 2017 impacte de

nouveau l'organigramme. M Géneau se donne jusqu'en 2018 pour un ajustement des cotations de poste.

***<u>Commentaire CFDT</u> : Nous nous sommes abstenus sur cet organigramme car non finalisé.***

## A12- Démarche métiers – identification de nouveaux métiers (Anne COLLIN)

La cotation des métiers a permis de déterminer ceux que nous trouvons au sein du conseil départemental. C'est un travail de longue haleine. Il faut trouver au plus juste les bons intitulés pour définir le travail de chacun. Aussi quelques ajustements sont nécessaires au gré des réflexions

***<u>Commentaire CFDT</u> :*** *Ces intitulés sont d'autant plus importants qu'ils sont les références pour le travail de la pesée des métiers nécessaire à la mise en place du nouveau régime indemnitaire.*

## A13-Ajustement des territoires des unités d'exploitation sur ceux des EPCI-Point d'étape

C'est la suite du sujet qui nous avez été présenté au CT de Février et sur lequel toutes les OS avaient voté contre. Il reprend la trame de la réunion que nous avions eue fin mars sur ce sujet.
Nous avons indiqués nos inquiétudes pour certaines UE rattachées à 2 agences différentes et avec également 2 RGR différents.
La bourse de mobilité est faite en ce qui concerne les RGR. Elle prendra effet au 1 septembre prochain.
La bourse au niveau des agents d'exploitation est en cours également. Une fois cette dernière terminée, il restera à trouver de nouveaux agents pour les 10 postes vacants.
Nous avons également indiqués qu'à notre sens 1 seul poste de RGR assistant est insuffisant.

***<u>Commentaire CFDT</u> :*** *Nous restons sur notre position, à savoir que certains RGR vont se retrouver avec de vastes EPCI et de très nombreuses communes à gérer. La présence d'un RGR assistant leur permettrait de voir la gestion de leur unité de façon plus sereine.*

## A14-Expérimentation viabilité hivernale- Point d'étape

En avril, nous sommes allés à la rencontrer des agents ayant expérimenté la viabilité hivernale à 1 personne dans certaines conditions. A notre sens, le peu de sortie ne permet pas d'avoir une vision de cette expérimentation. Toutefois les agents ont fait remonter à leur direction que certains aménagements nécessitaient encore quelques ajustements. La conduite à 1 personne de nuit présente des dangers avec un risque de somnolence. La solution serait de téléphoner régulièrement encore faudra-t-il qu'une procédure soit écrite pour la formaliser.
Conduire de nuit+ faire attention à la distribution de sel= beaucoup de chose à gérer pour un seul agent.
La géolocalisation qu'en a elle n'a pas été testé non plus. Le système de « tour de cou » en cas de malaise n'est pas satisfaisant non plus. Les paramètres étant multiples et variés, il serait souhaitable qu'une procédure ou tout autre dispositif soit écrit et partager sur l'ensemble du territoire afin que tous aient les mêmes règles.

***<u>Commentaire CFDT</u> :*** *Quelle est l'économie réelle faite avec cette viabilité hivernale ? Nous aurions souhaité avoir un aperçu de « l'économie » dégagée avec un tel dispositif au profit des agents.*

## C : Sujets proposés par la CGT

### C1- Demande bilan de l'expérimentation de la viabilité hivernale (Sophie BONNIERE)

Le dispositif d'appel d'urgence doit être amélioré. Le remplissage du camion se fera à deux agents ou la veille. Un travail est engagé avec la DSI sur un cahier des charges d'équipement de géolocalisation

### C2-Point et coût nouveau bâtiment DI rue du Pressoir salé (Sophie BONNIERE)

Le coût prévisionnel des travaux au pressoir salé s'élève à 470000 €. Ils devraient s'achever en mars 2018

### C3- Demande concernant les postes vacants qui apparaissent sur le site CDG53 et pas sur l'Intranet (Anne COLLIN)

Le souci résiste dans les renouvellements de contrat. Les agents contractuels sur poste donnant satisfaction les remettre en publication enclencherait un nouveau cycle de validation et la réception de nouvelles candidatures inutiles. Mais c'est la logique administrative et même si la procédure nous semble inutile, il faut l'appliquer.

### C4- Effectif du Laboratoire routier de la DI (Anne COLLIN)

Nous avons bien pris note que le poste occupé par l'agent de maitrise n'est pas pérenne mais le nombre de chantier augmente. Un pool de 4 techniciens serait intéressant.

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. !