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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique du 14 mars 2018

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

B : Sujets proposés par la CFDT

B1- Projet d'accueil individualisé dans les collèges (PAI) - Dans les collèges, quelles sont les modalités et moyens mis en place lors d'un PAI, en cas d'un régime alimentaire particulier ? (Anne COLLIN)

Lorsqu'un enfant allergique est susceptible de fréquenter le restaurant du collège, le chef de cuisine doit avoir connaissance du PAI de l'enfant. En fonction de la nature de l'allergie et de l'organisation en place, le chef indique s'il peut préparer un repas spécifique pour l'enfant ou si celui-ci doit apporter son repas. L'équipe de restauration doit être informée des consignes à suivre et une trousse de secours est présente sur site si nécessaire.
Les chefs sont invités à privilégier les fabrications maison, afin de maîtriser les ingrédients des plats proposés.

Commentaire CFDT : *De nombreuses questions restent sans réponse : si l'enfant apporte son repas, le lieu de stockage ne doit-il pas être différent ? L'enfant peut-il manger dans le réfectoire ? La liste des enfants bénéficiant d'un PAI est-elle disponible rapidement dans la cuisine (absence du chef de cuisine) ? Si la trousse de secours est à l'infirmerie, les infirmiers n'étant pas à temps complets dans les établissements, qui peut récupérer et utiliser la trousse de secours ? Qui est responsable ? Les équipes sont de plus en plus en mode dégradée, les fabrications maison ne sont pas toujours possibles. Une réflexion sera menée pour revoir les différentes problématiques.*

B2- Télétravail - En mars 2017, les expérimentateurs et leurs manageurs avaient souligné la nécessité d'organiser des temps d'échanges ou des séances de formation pour clarifier les relations entre les télétravailleurs, les équipes et les manageurs.
Où en est cette demande ? (Rachel THOMAS-PLASSAIS)

Lors des bilans effectués avec les télétravailleurs expérimentateurs, les avis étaient partagés. Les managers ont été sensibilisés à cette nouvelle organisation de travail lors du séminaire des cadres. Depuis la mise en place du télétravail en octobre dernier, aucun télétravailleur ou manager n'a exprimé ce souhait d'information ou de formation. Le service formation, évaluation et GPEC de la DRH (SFEGPEC) reste à l'écoute et peut-être sollicité.

Commentaire CFDT : Les observations remontées aux représentants du personnel CFDT sont faites par les agents non télétravailleurs dans les équipes avec des manageurs ou des collègues télétravailleurs, et non pas par des télétravailleurs eux-mêmes. Donc, si nécessaire, n'hésitez pas aborder ce besoin lors de réunion interne ou directement au SFEGPEC.

B3- Compte personnel d'activités (CPA) Quel est le calendrier de mise en application au sein du CD53 ? (Anne COLLIN)

Le portail, géré par la Caisse des dépôts et consignations, est un service qui propose un suivi individuel de l'acquisition et de l'utilisation des droits du compte personnel de formation (CPF). Il ne sera opérationnel qu'à la fin du 1er semestre 2018 avec la mise à jour des compteurs. Les agents peuvent créer dès maintenant leur espace personnalisé en se connectant sur www.moncompteactivite.gouv.fr

Il propose également un service de coffre-fort permettant de visualiser ses bulletins de salaire. Le CD53 n'a pas encore souscrit ce service mais l'utilisation de ce coffre-fort est en réflexion.

Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT demande à ce que l'information soit insérée dans le livret d'accueil et que ce portail personnalisé, qui doit vous suivre tout au long de votre carrière, soit priorisé et unique tant pour le dépôt du bulletin de salaire que pour la mise à jour du livret individuel de formation (LIF).

B4- Suite à l'abandon de la semaine de 4 jours et demi dans certaines communes, les parents d'enfants scolarisés en maternelle ou primaire souhaiteraient repasser à temps partiel à 80%. Où en est la procédure dématérialisée de demande de temps partiel via Intranet ? (Anne COLLIN)

Cette procédure dématérialisée sera opérationnelle au cours des prochains mois/années, au même titre que celle concernant les demandes de télétravail.

Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT demandent rapidement une traçabilité en cas de refus de temps partiels sur autorisation. Les bilans sociaux ne tiennent compte que des demandes qui aboutissent à la DRH. Dans l'attente de cette procédure de dématérialisation, si vous souhaitez obtenir un temps partiel sur autorisation, rédigez votre demande officielle afin d'avoir un refus écrit et non oral.

B5- Quel est le rôle d'Intranet au sein du CD53 ? L'administration semble s'appuyer sur l'Intranet pour communiquer sur les nouveaux projets sans prioriser l'accompagnement au changement sur le terrain et y fait passer des informations avant une présentation dans les instances paritaires (ex : référent éco-motivé, dématérialisation des frais de déplacement, emploi civique, …). (Anne COLLIN)

L'objectif premier est de toucher l'ensemble des agents en diffusant des informations. Mais également de développer des outils collaboratifs.

Commentaire CFDT : La nouvelle mouture de l'intranet mis en place en 2016 n'a pas donné lieu à un accompagnement poussé afin que chaque agent puisse se l'approprier pleinement. Source formidable d'information, mais très dense, les agents n'ont pas forcément le temps de le découvrir et de l'utiliser pleinement. Les représentants du personnel CFDT constatent le nombre d'informations diffusées sur notre Intranet. Ils déplorent le manque d'accompagnement au changement sur le terrain pour tous les nouveaux outils : Skype, dématérialisation des frais de transports, déclaration RGPD, politique d'utilisation du système d'information en situation de mobilité, … et le délai très court d'appropriation pour l'ensemble des agents. Encore une fois, les agents ne sont pas contre le changement mais

demandent un accompagnement autre que des procédures à disposition sur Intranet et surtout un temps dédié pour s'adapter.

B6- Une formation est proposée aux agents des collèges de mars 2018 à juin 2019. Les effectifs dans les collèges sont à flux tendu. Comment sera organisée l'absence de ces agents ? Quel est l'organisme de formation retenu ? (Anne COLLIN)
La formation se compose de sessions théoriques (8,5 jours) hors temps scolaire et de sessions pratiques (23,5 jours) sur temps scolaire, si possible sur le site de l'agent. Cette formation est destinée aux agents volontaires. Elle est assurée par les référents restauration du CD72 et du CD53 et les chefs de cuisine du CD53.
Une journée sera ensuite dédiée à une validation des acquis.

Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT rappellent que les agents volontaires pour suivre cette formation travailleront 8.5 jours sur les RTT. La base même d'une formation proposée par l'administration est que le temps de formation est du temps de travail effectif à hauteur de 7h48. Ils demandent que cette règle soit appliquée pour cette formation mais s'inquiètent également pour le reste de l'équipe d'entretien (très souvent 1 agent) qui devra assumer seul l'entretien du collège en l'absence du collègue en formation. Le mode dégradé devient de plus en plus courant. Le référent hygiène ne pourra pallier toutes les absences. La réponse de l'administration affirmant que c'est une chance pour les agents de la collectivité de bénéficier de ce genre de formation et que cela nécessite un investissement personnel, ne leur convient pas. De plus, la collectivité étant en effet mobilisée pour encadrer, cela représente du temps et de l'investissement pour les chefs de cuisine.

A : Sujets proposés par l'administration

Points sur les suites données au CT du 5 décembre 2017

. Réorganisation de la **DAT** : Le nouveau directeur DAD prendra ses fonctions le 16 avril 2018. Le nouveau gestionnaire en charge des archives intermédiaires des services de l'Etat est mis à la disposition du CD53 depuis le 1er mars. La nouvelle organisation de la DAT entrera donc en vigueur le 16 avril 2018.
. Le nouveau directeur de la **communication et de l'attractivité** (DCT) a pris ses fonctions le 10 janvier.
. DA : Les 3 postes de management vacants sont maintenant pourvus. La nouvelle réorganisation va se mettre en place.
. Groupe de travail assistants familiaux : le bilan a été présenté à l'ensemble des assistants familiaux le 11 décembre.
Les représentants du personnel CFDT demandent l'échéancier de la constitution de la charte, Mme GARNIER sera sollicitée.
. Collège Jules Renard : *Les représentants du personnel CFDT demandent où en est la réflexion sur l'impact de l'ouverture de l'internat sur l'effectif en place ? La DE a travaillé sur ce dossier, une rencontre est prévue avec le principal et le gestionnaire. Une information sera faite ensuite aux agents concernés.*
. Les représentants du personnel CFDT s'inquiètent du changement d'horaire du service aménagements extérieurs sans passage en CT. La directrice de la DI nous a indiqué que les horaires pratiqués jusqu'à présents faisaient partie d'une dérogation.

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

Section départementaux

Avis obligatoire soumis à délibération :

A0- Mise en place d'une protection sociale complémentaire portant sur le risque « prévoyance » pour les agents du Département (Anne COLLIN)

Ce projet s'adresse à tous les agents permanents et à tous les agents non permanents de plus de 6 mois. Une convention de participation sur le volet prévoyance a été retenue avec un accompagnement financier de la collectivité de 10€ par mois pour tous les agents (pour un agent de catégorie C, cela représente presque 100% du montant) et de 12€ pour les agents reconnus travailleurs handicapés. Maintien de 90 à 95% de la rémunération avec les primes.

.

Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT souhaitent que le contrat de base qui sera retenu ne concerne que la rémunération et les primes. L'incapacité ainsi que l'invalidité seraient des options libres de choix afin de réduire le montant de la cotisation. Ils sont très satisfaits d'apprendre que leur souhait d'inclure les assistants familiaux ait été validé. Ils ont voté « pour » des 2 mains.

A1- Elaboration d'un nouveau régime indemnitaire — Détermination des groupes de fonctions (Anne COLLIN)

Ces propositions sont présentées sous deux formes : un diaporama et un tableau.
Les groupes de fonctions sont construits de façon globale sans prendre en compte ni remettre en cause la valeur individuelle de chaque agent ni les investissements personnels.
Lorsqu'un agent exerce plusieurs métiers, son positionnement sera discuté avec son manageur et si besoin avec la DRH

Commentaire CFDT :

Ce travail sur le RIFSEEP, mais également sur le référentiel des métiers au sein de la collectivité, a demandé beaucoup de temps et d'investissements aux représentants du personnel CFDT, en dialogue étroit avec la DRH. Toutefois certains positionnements ne leur satisfont toujours pas.

A2- Actualisation de la charte formation (Sandra GRASSIN)

Préparation aux concours :

Le nombre de 5 jours épargnés sur le CET pour les préparations aux concours est une garantie pour l'agent : le supérieur hiérarchique ne pourra pas lui refuser ces 5 jours si l'agent estime nécessaire de s'absenter pour préparer son concours.
La règle de demander à un agent à temps partiel de revenir à temps plein pendant son temps de préparation à un concours dérange les représentants du personnel CFDT. L'administration répond que la règle est posée de manière générale, mais il peut y avoir des exceptions. Il reste que la formation est un droit mais cela ne doit pas empiéter sur les nécessités de service.

Formation relative aux savoirs de base :

Les représentants du personnel CFDT font remarquer que les formations organisées par le CNFPT occasionnent des frais non pris en charge, si l'agent n'arrive pas à effectuer du covoiturage (pas de remboursement des 47 premiers kilomètres). Le développement durable ne doit pas mettre en difficulté financière des agents qui souhaitent se former. Pourquoi ne pas prendre en charge cette différence, ou mettre à disposition une voiture de service, ou organiser des formations sur place ? L'administration nous affirme organiser le plus possible des formations dans le département et se tourner vers les formations en ligne.

Formateurs internes CD53 :
Belle initiative, mais comment évaluer ces formations ? Quel sera l'impact sur les services des formateurs (temps de préparation ? temps de formation ?). Ces agents seront-ils formateur ou animateur de formation ? Qui élaborera et validera les dossiers de formations ?
Le bilan de compétences :
Cela reste une démarche de changement, de mobilité ou d'évolution personnelle, qui ne peut donc fonctionner que si l'agent est volontaire. Durant sa carrière un agent ne peut bénéficier que de deux bilans à au moins 5 ans d'intervalle. Si la démarche est imposée, elle peut être mal vécue et importune si l'agent n'est prêt pour une démarche volontaire qu'un ou deux ans plus tard. Cela reste une démarche individuelle.

Commentaire CFDT : De nombreux points auraient pu être traités en amont du CT lors d'une réunion de dialogue social.
Les représentants du personnel CFDT auraient souhaité que le temps de trajet pour se rendre en formation soit compté en temps de travail effectif si le temps de trajet est plus important ou égal au temps de trajet habituel, comme cela est le cas dans le privé (l'administration a indiqué que le code du travail est non applicable aux collectivités territoriales sur certains points comme celui-ci).

A3- Transformations de postes (Ghislaine LEPEC)
1) DRH : Nouveau métier chargé de formation à insérer dans la catégorisation des métiers
2) COM : Nouveau métier responsable de la communication digitale
Que devient le poste actuel ? Le profil de ce nouveau responsable demande de bonnes connaissances techniques dans le numérique. Libre au chargé de communication actuel de postuler.
3) DI : création d'un poste d'assistant technique près du responsable technique lié aux chantiers d'accompagnement dans l'emploi.
4) DAT : recrutement d'un chargé de mission pour les partenariats et le développement. Il sera basé au 3ème étage de l'Hôtel du département mais travaillera régulièrement dans les locaux d'Espace entreprise 53 et effectuera de nombreux déplacements.

Commentaire CFDT :
1) Les représentants du personnel ont alerté la DRH sur les nouveaux métiers qui surgissent lors des CT. Très souvent il s'agit d'un nouveau métier à 1 personne d'où risque d'individualiser la pesée du poste en fonction de la personne et non du métier, or la philosophie appliquée au niveau du RIFSEEP fait état d'une généralité et non d'une individualité
3) Les représentants du personnel CFDT sont heureux de voir que leurs remarques au précédent CT concernant la difficulté pour le responsable technique de gérer seul les chantiers d'accompagnement dans l'emploi ont porté leurs fruits
4) Par contre, ils se sont abstenus concernant la création de poste à la DAT. L'agent ne sera pas mis à disposition de l'association Espace entreprise 53. Le fait que le CD mette en place un interlocuteur, depuis que la compétence Economie est passée à la Région avec la loi NOTRe, leur semble non justifiable. Une création de poste chargé de mission (catégorie A) leur semble incompréhensible sans compensation financière de l'association.

Avis obligatoire non soumis à délibération :

A4- Cartographie des métiers (Anne COLLIN)

Les représentants du personnel CFDT se demandent quelle est la finalité de cette cartographie ? Sur quoi est-elle basée ? L'administration répond qu'il s'agit d'identifier les compétences transversales qui peuvent être reconnues sur d'autres métiers.

Les représentants du personnel CFDT ne comprennent pas le positionnement de certains métiers : par exemple, dans le groupe Logistique, apparaissent les métiers de chauffeur, agent logistique, reprographe, magasinier, … qui sembleraient mieux positionner dans le groupe Ressource.

Dans le groupe Technique : des métiers seraient à qualifier dans le groupe Ressource : Bâtiment Atelier …

Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT ont découvert cette cartographie au moment du CT. Elle est un axe du PDRH qui doit permettre d'axer les formations des agents en lien avec leur poste actuel. Ils ont donc soulevé plusieurs interrogations et se sont donc abstenus sur ce point.

A5- Plan de formation 2018 (Sandra GRASSIN)

Les représentants du personnel CFDT émettent des doutes sur l'appropriation de l'ensemble des fonctionnalités de l'Intranet et de SharePoint par l'ensemble des agents en 2017 : l'accompagnement doit se poursuivre en 2018

Concernant les formations sur le stockage des produits dangereux, les représentants du personnel CFDT souhaiteraient obtenir la date de la dernière formation au LDA.

Les formations dans les collèges s'organisent en mode dégradé. Les représentants du personnel CFDT remarquent que ce mode devient de plus en plus courant - mode appelé également en plan B, comment s'organiser en l'absence des collègues-. Par défaut, il faut baisser le niveau d'exigence.

En 2019, il ne faudra pas oublier les formations obligatoires que devront suivre les futurs membres du CHSCT.

Commentaire CFDT : La réduction des équipes dans les collèges ne permet pas aux agents d'aller sereinement à leur formation. Ils savent que la charge de travail sera trop importante pour l'équipe restante. Chaque agent a droit à de la formation tout au long de sa carrière. Permettre cette dernière de façon sereine à l'ensemble des équipes serait un plus pour l'ensemble du CD.

A6- Dispositif de mentorat (Sandra GRASSIN/Ghislaine LEPEC)

Comment le mentoré est-il associé au choix du mentor ? Le choix s'effectue au CODIR DRH, puis partage de choix entre la DRH et le CODIR. Il faudra un bi-nôme transversal, pas de bi-nôme inter-direction. La relation reste souple entre le mentor et le mentoré. Ils peuvent choisir de se rencontrer en dehors du temps de travail, mais il faut que ce soit dans un lieu tiers pour garder le cadre de la confidentialité et de la confiance. Cela reste de l'informel formalisé. Les divers documents d'inscription, de suivis ne seront pas dans le dossier du mentoré. Mais la parole reste libre lors de l'entretien d'évaluation.

Pour information : *Les représentants du personnel CFDT ont demandé un bilan dans un an pour voir la portée de cette action*

A7 - Bilan du plan de formation 2017 (Sandra GRASSIN)

Augmentation du nombre de formation en intra.

Les représentants du personnel CFDT aimeraient que soit précisé le nombre d'agents concernés pour tant de jours de formation en plus de la quantité de formations.
Il est précisé 1420 jours de formation dans la catégorie autres, ils correspondent aux jours de formation des assistants familiaux
Il est noté 14 formations accompagnements de managers sans préciser combien de nominations de nouveaux managers ont eu lieu en 2017. Réponse sera faite par la DRH en amont du CT.

A8- Mise en place de groupes de co-développement à destination des managers ligériens (Sandra GRASSIN) : Région et départements
Il s'agit d'échanges sur les pratiques internes, des retours d'expérience. Deux groupes : directeurs et directeurs adjoints, et chef de service. Chaque collectivité doit mobiliser deux agents pour chaque groupe.
Accompagnement du CNFPT dans cette démarche. Cela pourrait-être ensuite proposé à des agents à l'avenir.

B : Sujets proposés par la CGT

C1- Point d'étape sur le rattachement des agents d'entretien des collèges à la direction des bâtiments. (Sophie BONNIÈRE)
Le but est la valorisation technique de ces métiers. Un projet global sera présenté aux responsables d'établissements et aux agents concernés. Globalement il y a une certaine attente de ces agents, mais qui reste pour certains teintée d'une inquiétude par rapport à leur avenir qui mérite d'être rapidement prise en compte. Il y aura mutualisation mais la proximité est un parti pris de base.
Commentaire CFDT : Les représentants du personnel CFDT ne peuvent qu'approuver cette recherche de valorisation technique. Mais les agents d'entretien interviennent actuellement dans le mode dégradé en cas d'absence de collègue ou de manque d'effectif au niveau de la plonge, il faudra donc voir ce qu'il advient de cette aide précieuse et ne pas mettre en souffrance le reste des équipes qui reste attaché aux établissements. L'autre grande inquiétude des agents est l'intervention des agents de maintenance pour les urgences dans les collèges (fuite d'eau, panne lave-vaisselle…)

C2- Suite à la Territorialisation des UER, mise en place au 1 er septembre 2017, combien y-a-t-il de postes vacants par rapport à l'effectif cible validé par le CT du 28/02/2017. (Anne COLLIN)
Il n'y a plus de postes vacants par rapport à l'effectif cible validé au CT du 28 février 2017.

Commentaire CFDT : Des UE sont en difficulté par rapport à de nombreux arrêts maladies. A noter également de très nombreux départs pour cette année 2018 (départ en retraite ou de la collectivité)

C3- En 2018 à la direction des infrastructures, de nombreux départs sont prévus. Quelles sont les perspectives de recrutement ? Quel avenir pour le service UVVTS, suite aux non remplacements des départs en retraite (rivière, travaux spéciaux) que le service connait actuellement ? Renouvellement de la flotte des véhicules techniques usagés ; quels seront les matériels remplacés ? (Sophie BONNIÈRE)

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

Section départementaux

Un projet de service est en cours par le responsable de l'ATDC et fera l'objet d'un sujet au prochain CT. Il faut arriver aussi à redimensionner la flotte de matériel par site, pour permettre un plan d'investissement pluriannuel.

Commentaire CFDT : Les éclusiers sont inquiets par rapport à la saison 2019-2020. Les représentants du personnel CFDT ont bien noté que le sujet serait à l'ordre du jour du prochain CT et qu'ils seront conviés à une rencontre avec l'ensemble des agents concernés.

L'ordre du jour du prochain CT semble croitre au fur et à mesure. Pourquoi tant de précipitations ?
Il est certes nécessaire de ne pas perdre son temps, mais il est plus nécessaire encore de bien savoir le prendre (Louis GUILLOUX)
Pour vos représentants du personnel CFDT, il serait urgent de voir à quel point les agents souffrent du manque de temps et combien ils subissent le temps au lieu de le maîtriser afin de répondre au mieux au besoin des usagers.
A force de sacrifier l'essentiel pour l'urgence, on finit par oublier l'urgence de l'essentiel (Edgar MORIN)

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