

# Compte rendu du Comité Technique du 25 juin 2018

Etaient présents : KERDRANVAT Erwana, PERRIN Samuel, LESIOURD Véronique

Excusés: THEBAULT Mireille, MORTEVEILLE Florence, MORIO Eric

M RICHEFOU a présidé le CT pour les sujets soumis à délibération (les 8 premiers sujets de l'administration) puis Mme BOUILLON a pris le relai.

#### B: Sujets proposés par la CFDT

B1- Le CD53 démontre régulièrement son engagement en matière de développement durable (aide à la prise en charge du transport collectif pour les agents, achat de véhicules électriques, organisation des déplacements lors des vœux, ...). Les représentants du personnel CFDT proposent la mise en place d'une indemnité kilométrique vélo (IKV) pour aider les agents dans leurs déplacements domicile-travail. Quelle est la position de l'administration sur cette proposition bénéfique également pour la santé des agents ?

L'administration étudiera son application dès lors que le décret pour la mise en place dans les collectivités sera effectif.

B2- Au CT du 15/5/2014, un bilan social des ASFFAM a été présenté. Cela fait maintenant 4 ans. Pourquoi ne pas introduire ce point annuellement ?

Les grands thèmes qui étaient exposés lors du bilan social des ASSFAM seront réintégrés dans le prochain bilan social à savoir les effectifs, les mouvements, les absences, les formations ainsi que les rémunérations et le budget consacré aux enfants accueillis.

<u>Commentaire CFDT</u>: il nous semble important que les assistants familiaux soient intégrés à tous les niveaux du conseil départemental y compris au niveau du bilan social.

B3- La réorganisation des zones d'action médico-sociale (ZAMS) par EPCI et la mise en place des binômes sont effectives depuis plus d'un an. Au CT du 12/12/16, les représentants CFDT avaient fait part de l'inquiétude des équipes par rapport à cette réorganisation: formation des binômes et répartition de leurs tâches, étendue géographique de certains EPCI, charge de travail pour la mise en place des permanences auprès des maires, concertation entre les équipes sur un même EPCI, ... Ils souhaitent un bilan : nombre de permanences et équipement, temps de traitement des dossiers, retour des binômes et des équipes sur le terrain, ...

Cette jeune organisation, qui a mis un certain temps pour la formation des binômes, semble satisfaire les responsables territoriaux et techniques de l'action sociale de proximité. Cependant certains points restent à affiner pour parfaire cette organisation. La répartition de la charge de travail de chaque responsable surtout pour les EPCI ayant le plus d'antennes et permanences.

<u>Commentaire CFDT</u>: La réponse de l'administration a surtout été axée sur le ressenti des responsables de zone. Les représentants du personnel CFDT aimeraient également avoir celui des équipes dirigées



par ces binômes. Le traitement des dossiers constitue une grande partie de leur travail et le délai d'instruction de ces derniers est le maître mot de l'efficacité de ces antennes.

Les représentants du personnel CFDT comprennent la nécessité de pallier rapidement à des organisations de services mais l'absence de publication de vacances de certains postes interroge les agents. Certains, intéressés par ces postes, ont un sentiment d'iniquité. L'article 41 de la loi 84-53 prévoit que toute vacation ou création de poste nécessite une déclaration au centre de gestion. Tout changement d'organigramme doit être présenté en CT (Article 33 loi n0 8453 du 26.01.1984) avant mise en application.

Qu'est-ce que l'administration répond à ces agents ?

L'ensemble des directives sont respectées dans la plupart des cas sauf lorsqu'il s'agit de trouver une solution d'urgence.

<u>Commentaire CFDT</u>: les représentants du personnel CFDT comprennent la nécessité pour certains cas mais dans ces conditions une communication avec les différentes équipes (entrées et sortantes) serait plus que souhaitable. Les agents vivent mal le fait de libérer dans la précipitation des espaces de travail pour accueillir de nouveaux collaborateurs sans connaître la finalité de cette intégration hâtive. Le principe de solution d'urgence qui doit rester rare vis à vis de la réglementation doit pouvoir inclure un temps de dialogue et de transparence.

#### A : Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

#### A1- RIFSEEP - élaboration d'un nouveau régime indemnitaire (Anne COLLIN)

IFSE (Indemnité des fonctions, sujétions et expertise)

Les représentants du personnel CFDT sont ravis concernant la valorisation du travail des administratifs et des agents des collèges. Par contre, le blocage du régime indemnitaire de beaucoup d'agents de la filière technique n'envoie pas un signal fort de l'administration sur la reconnaissance de leurs compétences. Même si l'administration a voulu envoyer un signal de rééquilibrage entre filières administrative et technique, les agents de la filière technique se sentent dévalorisés. Les représentants du personnel CFDT souhaitent que le travail de valorisation de la filière administrative et des agents des collèges se fassent également pour la filière technique. Ils attendent la révision des taux pour cette filière qui passera au CT de septembre. Le blocage du régime indemnitaire des agents techniques n'est pas source de motivation. À leur sens, la reconnaissance de leur compétence doit être reconnue à sa juste valeur avec un régime indemnitaire au moins égal à sa valeur actuelle.

La comparaison inter collectivités ligériennes sur les métiers du technique a été faite, soit. Mais la difficulté va être d'encourager des compétences du privé à venir dans la collectivité.

<u>Commentaire CFDT</u>: Le blocage du régime indemnitaire des agents techniques n'est pas source de motivation. À leur sens, la reconnaissance de leur compétence doit être reconnue à sa juste valeur avec un régime indemnitaire au moins égal à sa valeur actuelle

S'il y a négociation individuelle lors de futur recrutement à quoi sert le RIFSEEP ? On retombe sur un régime indemnitaire individuel pénalisant pour les agents titulaires déjà en place.

L'attractivité de la Mayenne (point fort de la nouvelle communication) est en jeu.



#### CIA (Complément indemnitaire annuel)

Les représentants du personnel CFDT ont indiqué au président, qu'à leur sens, il ne pouvait pas transposer des pratiques du secteur marchand dans le secteur public. Des cadres peuvent être évalués sur des objectifs mais certainement pas l'ensemble des agents.

Il peut être très violent pour un agent qui s'implique quotidiennement dans ses missions de service public de ne pas avoir cette reconnaissance au mérite. Le CIA peut alors avoir un effet inverse et être extrêmement démotivant mais également provoquer des dégâts dans le travail d'équipe.

La qualité d'un service public est essentiellement liée à un travail collectif. Comment cela peut-il fonctionner si nous rentrons dans une démarche de performance individuelle ?

Il est précisé que les membres du CODIR ne pourront toucher le CIA, ne pouvant être juge et partie.

<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel CFDT ont demandé de la transparence. Chaque année, les membres du CT auront la liste des bénéficiaires du CIA. Ils veilleront à ce que toutes les catégories soient représentées et reconnues.

#### Maintien du régime indemnitaire en cas de maladie

Le projet initial du maintien du régime indemnitaire en cas de maladie semblait injuste aux représentants du personnel CFDT : un agent ayant un arrêt de plus de 21 jours (non considéré comme congé longue maladie) verrait son régime indemnitaire grandement amputé et ce jusqu'à son  $90^{\text{ème}}$  jour d'absence.

Le taux d'absentéisme 2017 démontre que les agents du CD53 n'abusent pas de congés maladie. L'administration au vu de notre argumentaire a partagé notre avis et a modifié les conditions de maintien du régime indemnitaire. Ainsi le régime indemnitaire serait conservé dans sa totalité jusqu'au 90ème jour (à revoir au CT de septembre).

<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel CFDT font valoir votre professionnalisme auprès du président, ce qu'il reconnaît volontiers. Ils sont ravis que le régime indemnitaire soit maintenu dans sa globalité jusqu'à 3 mois d'arrêt.

#### A2- Nouveau règlement intérieur du temps de travail (Anne COLLIN/Rachel THOMAS-PLASSAIS)

Les représentants du personnel CFDT regrettent que la demande des agents pour le maintien du badgeage et sa généralisation ne soient pas entendus. Ils ont pu constater aux cours de leurs diverses réunions d'information sur le terrain et pendant les réunions de travail avec l'administration, que si beaucoup d'agents ne badgent pas, les contrôles via des prises de services à heures fixes ou le renseignement de fichiers Excel « maison » sont nombreux. Loin d'infantiliser les agents, ces derniers le voient comme un moyen permettant de démontrer leur implication au sein de leur service. C'est un moyen pratique de gérer le temps de travail. Il ne s'agit en rien de défiance les uns envers les autres mais de gestion de son temps. Encore une fois, tous les agents ne peuvent pas travailler par objectifs, leur temps de présence est un gage de travail effectué au quotidien.

Le badgeage permet de connaître la présence des agents dans un bâtiment (critère important lors d'évacuation), facilite le télétravail. Il souscrit également à une transparence en cas de récupération de temps de travail. Il est enfin un outil indispensable pour les manageurs pour travailler avec leur équipe sur le présentéisme et la gestion du temps.

En 2019, comment l'administration gèrera la récupération des heures supplémentaires demandées par les responsables hiérarchiques ? HOROQUARTZ est déployé et maintenant utilisé par de nombreux agents, pourquoi ne pas l'utiliser de façon constructive et responsable ?



Concernant les directives de la Cour des comptes sur le temps de travail, si les représentants du personnel ont pu travailler en amont pour les Unités d'exploitation de la Direction des infrastructures, le temps dédié pour les agents du Musée de Jublains et du Château de Ste Suzanne a été beaucoup trop court. Si les agents ont été très volontaires et force de propositions dans la recherche de la réorganisation de leur temps de travail, ils ont été choqués des propos tenus lors de la rencontre du 17 mai avec l'administration. Ces agents ont un sens du service public qui permet un rayonnement du département, notamment en obtenant le Trophée du tourisme accessible. Le travail sur la réorganisation de leur temps de travail, s'effectue durant la période estivale très chargée. Rachel THOMAS-PLASSAIS va les rencontrer début juillet.

<u>Commentaire CFDT</u>: L'administration parle de recherche d'équité pour tous les agents qui sollicitent également équité et transparence. Le badgeage pour tous permettait cette convergence.

Le conseil départemental affirme être maintenant raccord avec les directives de la Cour des comptes. Les agents de la collectivité ayant des conditions de travail contraints auraient pu bénéficier de jours de sujétions particulières, tout à fait autorisés par la Cour des comptes à partir du moment où ils sont justifiés et réinterrogés périodiquement. Tel n'a pas été la volonté du président au grand regret des représentants du personnel CFDT.

# A3- Adoption d'une convention de participation — volet prévoyance (Anne COLLIN/Rachel THOMAS-PLASSAIS)

Avant le CT du 13 juin, les représentants du personnel CFDT se posaient beaucoup de question sur le prestataire retenu. La réunion du 15 juin a levé leurs interrogations. Ils n'ont pas pu rencontrer les différents candidats comme cela se fait habituellement dans d'autres collectivités mettant en place la prévoyance. Dommage.

Les représentants du personnel CFDT attendent cette décision depuis 6 ans maintenant. Ils vous encouragent à minima à rencontrer le prestataire qui normalement se déplacera sur le territoire. Si vous êtes déjà couvert, vous aurez jusqu'au 31 octobre pour envoyer votre résiliation à votre ancienne prévoyance.

Cette convention concerne tous les agents actifs au sein du conseil départemental (titulaires, contractuels de plus de 6 mois et assistants familiaux).

<u>Commentaire CFDT</u>: Le retard du département sur les prestations sociales proposées par une collectivité à ses agents diminue. C'est un grand pas. Oui cela a un impact budgétaire mais c'est également une source d'attractivité pour les futurs agents.

#### A4- Politique de mutualisation avec le SDIS dans le domaine des bâtiments (Sophie BONNIERE)

Le département va assurer la gestion technique de toutes les actions relatives aux bâtiments du SDIS (construction, aménagement, maintenance, ...). Afin d'adapter les moyens humains aux besoins de gestion technique du patrimoine du SDIS, la mise à disposition de deux de ces agents, un ingénieur (nouveau chef de service études et travaux) et un adjoint administratif (renfort équipe des gestionnaires comptables et budgétaires), permet la création d'un poste de technicien en transformation du poste du précédent chef de service.



<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel veilleront à ce que cela n'occasionne pas de surcharge de travail aux agents spécialisés (pas de création de poste malgré 29000 m² à gérer sur 47 sites supplémentaires).

#### A5- Evolution des modalités de remplacement dans les collèges (Eva PENELET)

Lors du CT du 7/3/16, une proposition par secteur avait été faite pour le remplacement des cuisiniers. Son application devait se faire via une intégration au niveau du règlement intérieur.

À ce jour, ce n'est pas acté.

Malgré tout, l'administration propose d'étendre ce dispositif aux agents d'entretien titulaires volontaires pour effectuer des remplacements.

L'évolution positive est le recrutement d'un pool de contractuels à l'année, ce qui sera très apprécié par l'ensemble des équipes et certainement par les contractuels (contrat sur une année plus attractif). Le nombre d'arrêts dans les collèges montre bien que les effectifs sont à bout, tant au niveau nombre qu'au niveau moyenne d'âge.

Mais en l'état, plusieurs points restent obscurs (remboursement des trajets, voiture personnelle ou voiture de service, remplacement dans le collège d'origine, ...).

Il faudra aussi l'intégrer au règlement intérieur des collèges.

<u>Commentaire CFDT</u>: La constitution du pool de titulaires doit se faire en octobre-novembre, le recrutement des contractuels se fera en janvier 2019. Un bilan sera effectué au bout de 6 mois. La problématique de l'entretien des collèges va s'accroître au fil des ans avec l'âge des agents en poste (81 agents sur 165 ont plus de 50 ans) ainsi que des problématiques de santé dont les TMS. L'affectation provisoire d'un agent sur un autre collège ne doit pas se faire au détriment du collège d'origine. Les représentants du personnel CFDT veilleront à suivre ce projet et espèrent une pérennisation des postes contractuels.

# A6- Ajustement du temps de travail des agents de restauration du collège Jules RENARD à LAVAL (Eva PENELET)

Concernant la création d'un internat au collège Jules Renard de LAVAL, seul le volet restauration est discuté lors de ce CT. Pour les représentants du personnel CFDT, le chef cuisinier doit rester le décideur de l'organisation de son équipe même si le pôle restauration est là en tant que conseil. Une collaboration entre ce pôle et l'équipe de Jules Renard aurait été plus porteur, indispensable. La DE doit comprendre que les changements sont plus vite acceptés si les agents concernés participent en amont et se sentent écoutés.

Les représentants du personnel CFDT déplorent que le volet de la réorganisation de travail pour les agents d'entretien ne soit pas présenté également dans ce rapport. Pourtant, 1 000 m² supplémentaires ne sont pas bénins dans une réorganisation de travail.

Les 4 agents d'entretien du collège ont une moyenne d'âge très élevé (61.5, 59.5, 58.5, et 55.5 ans). Il est très facile de comprendre qu'il leur est beaucoup plus difficile de changer leurs habitudes de travail. La montée en puissance du nombre d'élèves pour l'année prochaine (passage de 570 à 638 élèves) est aussi source de questionnement puisque la capacité maximale du collège est de 600 élèves. Il faudra donc ajouter des tables dans le réfectoire avec des contraintes d'espace accentuées et un degré de salissure plus important.

Les agents d'entretien n'avaient toujours pas visité l'internat au jour du CT.



Il faut prendre en compte le fait que comme en sport on n'a pas les mêmes performances à 30 ans qu'à 55 ans voir 60 ans.

<u>Commentaire CFDT</u>: L'administration demande aux agents de ne pas faire systématiquement le ménage partout tous les jours. Cette philosophie de travail n'est pas celle des agents d'entretien. Ils vivent très mal le fait de ne plus offrir une prestation à la hauteur de leur engagement. Ils ont beaucoup de mal à comprendre pourquoi un nouveau bâtiment d'un certain poids budgétaire ne devrait pas pouvoir bénéficier d'un entretien à la hauteur du coût que les contribuables ont investi dans ce dernier. Les représentants du personnel CFDT auraient souhaité qu'un poste supplémentaire soit adjoint à ce collège.

# A7- Organisation des astreintes de la Direction de l'aide sociale à l'enfance ASE \_volet mineurs non accompagnés MNA (Claire GARNIER)

Ce nouveau dispositif devrait pouvoir d'accueillir les MNA arrivant en Mayenne plus sereinement. Projet approuvé par les représentants du personnel CFDT à deux titres :

- -une grande partie des interventions de l'astreinte ASE vont en direction des MNA.
- -une connaissance du dispositif mis en place est nécessaire pour avoir des interventions d'astreinte les plus efficientes possibles.

## A8- Transformations de postes et ajustement de la cartographie des métiers (Ghislaine LEPEC/Sandra GRASSIN)

Des transferts et transformations de postes pour la Direction de la solidarité afin d'aborder le tout numérique.

La pérennisation d'un poste de référent éducatif pour l'aide sociale à l'enfance.

La création d'un poste au sein de la 3DM pour un technicien énergie

Et pour terminer un ajustement à la cartographie des métiers.

Avis obligatoire non soumis à délibération.

#### A9- Bilan social 2017 (Anne COLLIN)

Le bilan social est toujours riche de renseignements sur notre collectivité. Ce document est en ligne sous l'intranet. Les représentants du personnel CFDT vous engagent à en prendre connaissance. Quelques exemples :

- le taux d'absentéisme est de 5.32 % bien en dessous de la moyenne nationale qui est de 8.8 %,
- le nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés s'élève au taux de 5.09 %( le taux à atteindre étant de 6%).
- pour l'instant la rémunération des hommes (de façon générale) est plus élevée que pour l'ensemble des femmes.

<u>Commentaire CFDT</u>: si vous souhaitez en savoir plus sur votre collectivité vous trouverez ce bilan sous intranet dans Ma Carrière →Publications RH →Bilans sociaux



## A10- Point sur la réorganisation de la Direction de l'aide sociale à l'enfance (David BOUET/Claire GARNIER)

L'éclairage donné sur les avancées de la réorganisation ASE montre la volonté de la Direction ASE de partager ce projet avec les agents. De nombreux groupes de travail ont été menés, et le fruit des réflexions et des propositions a été adressé à la Direction.

Reste que le dernier groupe de travail sur le volet « Accueil-Accueil spécifique » demande aussi de laisser mûrir les projets, les transformations. Les professionnels concernés avaient fait remonter leurs inquiétudes, que les représentants du personnel CFDT avaient relayées lors du CT de décembre dernier.

D'autres inquiétudes se font jour : sur cinq territoires, comment les psychologues vont-ils pouvoir organiser leur travail, puisqu'à ce jour ils sont trois ? Les psychologues accompagnent environ 1 000 situations d'enfant. Qu'en sera-t-il du soutien aux équipes de l'Accueil-Accueil spécifique si le poste de psychologue Pôle Accueil-Pôle Prémajorité est affecté à un secteur ?

Mme GARNIER réaffirme la nécessité d'entendre les équipes, mais aussi d'avancer.

La nouvelle organisation devrait être présentée au CT du 18 octobre.

<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel restent confiants dans cette réorganisation participative avec un bémol sur l'organisation de travail des psychologues.

# A11- Réorganisation de l'unité voies vertes et travaux spéciaux (UVVTS), Direction des infrastructures, Direction des routes et de la rivière (Sophie BONNIERE/Philippe LAIGLE)

Les agents d'entretien des écluses sont très secoués par cette nouvelle réorganisation. Depuis 5 ans, de nombreuses mutations impactent leur métier. Ainsi en 2012, la mise à disposition de leur logement pour nécessité de service a changé et ils ont dû s'acquitter d'une partie du loyer. En 2014 puis 2017, leur règlement intérieur a été modifié. Aujourd'hui, après avoir suivi récemment une formation touristique, ils doivent faire une croix sur le métier d'éclusier auquel ils sont si attachés. Le 8 juin dernier, une réunion avec l'administration leur a permis d'exprimer leur inquiétude et ressenti.

L'administration leur demande de ne faire que de l'entretien des voies vertes car la constitution des équipes UVVTS a fondu comme neige au soleil suite à des départs en retraite surtout du côté voies vertes.

Il semble que l'administration rencontre des difficultés pour recruter des agents ayant toutes les habilitations et permis souhaités pour ce service.

<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel CFDT essayent d'accompagner au maximum les agents dans les mutations de leur mission. Ils comprennent que l'administration se retrouve avec des commandes difficiles à tenir. Mais il n'y a pas beaucoup de solutions pour pouvoir conduire une politique publique digne de ce nom, il faut du personnel qualifié et motivé. Attention à ce que ces multiples changements ne démotivent pas les agents.

# A12- Mise à disposition d'un agent auprès de la Préfecture de la Mayenne pour assurer les fonctions de chargé de mission deux roues motorisées (Sophie BONNIERE)

Un agent a été nommé sur ce poste qui était vacant depuis fin 2017. Il s'agit d'une mise à disposition de 10 % temps plein auprès de la préfecture.



# A13- Transfert de la gestion du courrier et de l'accueil du Cabinet vers la Direction des moyens généraux (DMG), Direction de l'administration générale et ajustements organisationnels (Didier MARTEAU)

Plusieurs agents occupent des fonctions en lien avec le courrier. Les agents au sein même de l'hôtel du département sont au nombre de 3 mais ils assument également d'autres missions. En cas de maladie ou de congés, ce service se trouvait en sous-effectif. Un pool va donc être constitué avec d'autres agents exerçant des fonctions similaires aux CD (agent de la direction de l'autonomie et de la solidarité). Ce pool sera rattaché à la DMG.

Le service de reprographie va être rattaché aux services achats et mutualisation au lieu d'être directement rattachés au directeur de la DMG.

Un agent chargé des contrôles réglementaires sur les véhicules va quant à lui être rattaché au service atelier.

<u>Commentaire CFDT</u>: Il est à noter que 2 des 3 chefs de service manquent à ce jour à la DMG. Les représentants du personnel CFDT espèrent que les équipes s'y retrouveront dans cette nouvelle organisation.

En 4 ans, le service de reprographie ayant changé 3 fois de service, les représentants du personnel CFDT leur souhaitent une situation pérenne.

# A14- Ajustement organisationnel de la Direction des systèmes d'information, Direction de l'administration générale (Didier MARTEAU)

Les agents de la DSI (maintenant direction des services numériques DSN) subissent depuis 2016 de nombreux changements qui sont passés par un audit, nouvel organigramme, puis un déménagement, puis une démarche de cohésion. Si force est de constater que ces bouleversements ont grandement impacté un certain nombre d'agents, beaucoup reste à faire pour que chacun trouve sa place et une certaine sérénité pour mener à bien les nombreux chantiers qui les attendent. La mission Auxillio n'a pas trouvé tous les volontaires souhaités, aussi la nouvelle assistante de direction verra-t-elle la fonction Auxillio incluse directement dans sa fiche de poste. La proposition d'accompagnement du management a été accueillie avec soulagement, les agents ayant pu avoir le sentiment d'être seuls responsables des difficultés et tensions rencontrées depuis 2016.

<u>Commentaire CFDT</u>: Il va falloir beaucoup de temps pour que chacun trouve sa place et mène sereinement ses missions plus que nombreuses.

# A15- Désignation du délégué à la protection des données (Patrick MAREAU) et A16- Présentation du guide de procédures des lanceurs d'alerte (Patrick MAREAU)

Le juridique prend de plus en plus de place dans notre société. Référent déontologue, délégué à la protection des données, référent alerte éthique : que de nouvelles missions pour un seul homme ! Les représentants du personnel CFDT souhaitent un accompagnement pour que chacun puisse s'approprier le guide de procédure des lanceurs d'alerte.

<u>Commentaire CFDT</u>: Les représentants du personnel CFDT ont du mal à comprendre le fait que le directeur des affaires juridiques puisse gérer toutes ces nouvelles fonctions. Comment ne peut-on pas



penser aux retombées juridiques du CD 53 lorsqu'un agent alerte sur un problème éthique au sein d'une de ses directions ?

### A17 — Elaboration des référentiels métiers et compétences - Lancement des groupes métiers (Sandra GRASSIN)

Le travail sur le RIFSEEP vient de se terminer ; voici venir le temps du travail sur les référentiels métiers. Travail qui se fera avec les agents. Les représentants du personnel CFDT vous invitent donc à participer aux différents ateliers concernant votre métier. Le résultat devrait être présenté en 2019

<u>Commentaire CFDT</u>: Au vu de presque quelques 180 métiers de l'institution le travail est conséquent. Prenons le temps de faire ce référentiel posément. Certains d'entre vous ont regretté de ne pas avoir pris le temps ou de ne pas avoir pu participer aux groupes de travail sur le RIFSEEP. Les représentants du personnel CFDT espèrent que tous les participants puissent s'exprimer. Pour cela, il faut que l'ensemble des agents soient informés de la tenue des réunions les concernant, qu'ils soient avertis suffisamment tôt pour pouvoir organiser leur travail et que leur hiérarchie accepte sans condition leur candidature.

#### A18- Fermeture des services en 2019 (Rachel THOMAS-PLASSAIS)

2 dates retenues le vendredi 31 Mai et le vendredi 16 Août valable pour tous sauf maisons d'accueil, château de Sainte Suzanne, musée de Jublains et laboratoire d'analyses.

<u>Commentaire CFDT</u>: les agents sont invités à poser une journée de RTT, sauf impératif. Les représentants du personnel CFDT pensent notamment aux assistantes sociales qui rencontrent des parents souvent ces jours de ponts.

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!