Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique
du 18 octobre 2018

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

B : Sujets proposés par la CFDT

B1- Un comité gestion de crise a été mis en place au sein du CD53. Quel est son fonctionnement et son champ d'actions ? Quels types d'actions peuvent déclencher une cellule de crise ? La venue du Président Macron pourrait être un bon exemple comme base explicative aux agents.

Afin de préparer et organiser les ressources permettant de répondre à une situation d'urgence ou de crise, une coordination au travers d'un groupe de travail d'une douzaine de membres se réunit depuis 8 ans. Le groupe travaille dans une logique de retours d'expériences et d'entraînement autour de situations fictives.

Un évènement comme la visite présidentielle n'a pas été identifié comme situation de crise mais d'urgence, d'où une forte mobilisation de certains services.

Cependant, cette situation a été partagée en retour d'expérience : coordination nécessaire en interne avec l'État et les forces de l'ordre, adaptation de certaines des activités du CD53 et impact sur la continuité de services.

Les conséquences possibles sur le plan juridique et médiatique peuvent également caractériser une situation de crise

<u>Commentaire CFDT</u> : La venue du Président Macron est donc considérée comme une situation d'urgence. La rapidité avec laquelle les équipes se sont mobilisées en laissant parfois des actions de côté montre bien la forte mobilisation demandée.

Un entrainement comme le plan ORSEC est peut-être nécessaire. Certains reflexes s'acquièrent à force d'entrainements.

B2- Dans le cadre du CPA un agent peut bénéficier d'un accompagnement pour bâtir son projet d'évolution professionnelle. Qui au sein du Conseil départemental est en charge de cette mission "Conseiller en évolution professionnelle" ? Quelle est la démarche à suivre pour être accompagné ?

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé qui est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.

En interne, cette mission est assurée par Ghislaine LEPEC et Sandra GRASSIN.

Tout agent, acteur de son parcours professionnel, peut donc solliciter un rendez-vous individuel avec elles.

<u>Commentaire CFDT</u> : Les carrières étant de plus en plus longues, des perspectives de changement d'orientation professionnelle seront pratiquement inévitables. À vous de rester acteur de votre carrière et d'anticiper ces changements.

B3- De nombreux intitulés de métiers ont évolué/apparus depuis le CT de février 2017. Les organigrammes indiquant les cotations de poste sur Intranet ne suivent pas ces évolutions. De même, les organigrammes validés en CT en 2017 et 2018 ne sont pas à jour sur Intranet. Quel est le cheminement pour la modification de ces organigrammes (cotation et réorganisation) ?

Les organigrammes sont en cours de mise à jour par la DRH. Les nombreux chantiers lancés ne permettent pas aux équipes de mener de front toutes les tâches entamées

Commentaire CFDT : Des noms de services ont changé (ex : DSI devenu DSN). Beaucoup de mobilités interne et d'arrivées de nouveaux agents font qu'à l'heure actuelle il est compliqué de trouver de bonnes informations concernant telle ou telle Direction. La cotation des postes, ainsi que leur positionnement sur les grilles RIFSEEP sont autant de données que les agents souhaitent avoir à disposition. Cela serait peut-être un bon sujet de stage au sein de la DRH afin de trouver un système souple et rapide.

B4- Une réorganisation au niveau du personnel des écluses est en cours d'application. Certains agents concernés seront-ils encore hébergés pour nécessité de service ? Si ce n'est pas le cas, il en découlera une perte financière. Une CAP pour mutation interne sera-t-elle mise en place ? Comment pourrait être compensée cette perte financière ?

Les agents concernés ont été reçus individuellement par le chef de l'ATDC, la Cheffe du service recrutement et accompagnement et l'adjointe à la DRH (à l'exception d'un agent en arrêt de travail). Les entretiens se sont bien déroulés même si beaucoup l'ont abordé avec fatalisme. Des questions relatives à la nouvelle fiche de poste et à la maison éclusière ont été soulevées. À ce jour, 4 agents occupent une maison sans nécessité absolue de service. La majorité de ces agents envisagent de quitter les lieux. Chaque agent recevra un courrier en octobre. L'organigramme sera modifié et les arrêtés seront formalisés courant décembre.

Commentaire CFDT : Les agents d'entretien des écluses vont quitter leur logement de fonction donc changement de résidence administrative, d'où la nécessité de la tenue de CAP. Le rapport nous indique le maintien d'un agent qui passerait éclusier. Au vu des retours que nous avons eus auprès des agents d'entretien, 3 agents pourraient prétendre au maintien sur les écluses pour des problématiques de santé.

Les agents d'entretien des écluses, ayant un sens du service public poussé, s'interrogent également sur la gestion des équipements de sécurité au niveau des écluses (barque, bouée, …). Des questions également sur la vétusté de l'écluse du Pendu. Il n'empêche qu'il y a toujours un fort mal être du côté des agents. Beaucoup de gâchis au niveau humain, pour une énième réorganisation.

B5- Quel est le planning des réunions pour l'élaboration des fiches métiers ?

Un planning sur les métiers par grandes thématiques nous a été fourni s'étalant de novembre 2018 à novembre 2019.

Commentaire CFDT : Nous avons effectivement abordé le sujet en réunion de travail mais les fiches métiers ne nous ont pas été présentées car non validées par les managers. Lors de la réunion, nous avons aussi informé que le métier d'assistant familial n'avait pas été évoqué et au vu du sujet A6 le métier d'assistant familial ressource pourrait également être ajouté. Nous souhaitons que le lancement des demandes de volontariat se fasse directement sur les boites mail des agents afin que la consultation soit la plus large possible.

Section départementaux

B6- En juillet 2017, une réunion a clôturé le travail en commun avec les Assistants familiaux. Quel est le planning de rédaction de la Charte ?

Le travail de recherche par rapport aux chartes existantes a été fait. L'écriture de ladite charte est en cours. Le service espère une finalisation pour la fin de l'année. Une consultation auprès des ASSFAM se fera via les rencontres avec l'association des ASSFAM.

Commentaire CFDT : Nous avons demandé à faire partie de ces groupes de travail. Les Assistants familiaux attendent depuis de nombreuses années cette charte qui devra par ailleurs être validée en CT.

Elle permettra de fluidifier les rapports entre les professionnels que sont les agents de l'ASE, assistants familiaux compris.

B7- Combien de jours élaboration repas de "secours" ont eu lieu durant l'année scolaire 2017-2018 dans l'ensemble des collèges mayennais ?

Les repas de secours sont élaborés lors d'une absence non programmée, n'ayant pas pu donner lieu à un remplacement. Ces situations sont marginales. Le service collège ne dispose pas d'indicateurs quant à l'utilisation de cette procédure.

Commentaire CFDT : Les repas de secours sont programmés lors de l'absence d'un membre de l'équipe. Ce suivi permettra de mettre en évidence les équipes en souffrance. Le but premier de notre question n'était en aucun lien avec le Plan de Maitrise Sanitaire mais plus du domaine des Risques Psycho Sociaux (RPS)

B8- L'appel à candidature des télétravailleurs est terminé. Combien d'agents ont souhaité renouveler leur demande ? Combien de nouveaux agents ont été volontaires ? Combien de refus et les motifs ?

99 agents se sont portés volontaires : 52 renouvellements, 47 nouveaux agents. 94 agents avec un avis favorable, 1 agent a annulé sa demande suite à changement de poste, 1 agent a démissionné, 2 agents ont reçu un avis défavorable (prise de poste récente, missions non clairement définies), 1 agent n'avait pas le débit nécessaire à domicile).

Commentaire CFDT : 4 agents ayant des temps partiels de 80 % sont passés à 90 % afin de concilier au mieux le télétravail et le travail en équipe.

B9- Afin de permettre à tous les agents de bénéficier d'un week-end prolongé au moment de Noël, les représentants du personnel CFDT souhaiteraient que soit accordée la fermeture des services du CD53 le lundi 24 décembre 2018 (pose d'une journée de RTT).

Le CT du 5 décembre 2017 avait validé les jours de fermeture du CD53. Il n'est pas possible d'accorder la fermeture des services le 24 décembre, certains agents ayant déposé tous leurs jours de repos. Il est proposé l'annulation de l'obligation de présence de 50% des agents dans les services, sauf nécessités de service particulières les lundis 24 et 31 décembre 2018. Un départ plus tôt à 16h pour les agents présents pour ces deux dates sera accordé.

Commentaire CFDT : Vu l'ampleur du dossier du CT de décembre 2017 nous n'avions pas particulièrement regardé le calendrier 2018. Les services ne recevant pas du public pourront donc fermer plus tôt ou prendre un jour de congé. Une note de service permettra à chacun de se positionner pour ces 2 ponts.

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

Section départementaux

Points des suites à donner du CT du 25 Juin

PSC Prévoyance

Le planning des réunions vient de sortir. Nous avons appris que les RDV individuels n'étaient pas prévus. Pourtant, nous persistons à dire qu'ils sont nécessaires pour les agents le souhaitant. Il y a beaucoup de cas particuliers. Nous faisons remonter toutes les problématiques au fur et à mesure de vos demandes afin que des réponses vous soient fournies au moment des réunions des 6, 7, 8 et 9 novembre prochain. Une Foire Aux Questions sera mise en ligne pour répondre au plus vite à vos questions également.

Nous avons fait remonter le cas d'agents ayant actuellement une prévoyance avec une date anniversaire autre que le 1er janvier. Le prestataire a accepté de repousser à un an (au lieu de 6 mois) la possibilité d'adhérer sans questionnaire de santé afin d'entrer dans la convention de groupe.

Modalités de remplacement dans les collèges

Nous avons demandé à ce que les règles de calcul du temps de travail pour le pool des remplacements dans les collèges (cuisiniers et agents d'entretien) soient les mêmes que ceux des pools de remplacement déjà en place. À savoir, que le trajet entre la résidence administrative ou familiale si elle est plus près du lieu d'embauche soit considérée comme du temps de travail.

La nouvelle organisation de travail au collège Jules RENARD

Nous avons appris que 100 repas de plus étaient distribués au collège Jules RENARD avec un tout nouveau chef de cuisine centrale, précédemment second de cuisine centrale. L'administration nous a informé qu'un soutien supplémentaire a été fourni pour une période pouvant aller jusqu'à la fin de l'année voire plus si nécessaire.

Nous nous sommes étonnés que l'administration n'ait pas trouvé un cuisinier parmi les effectifs actuels même si ne doutons pas que cet agent saura relever ce challenge.

La gestion du courrier à l'Hôtel du département

La mutualisation des agents se passent bien.

A : Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

A1 Adoption du RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois des médecins territoriaux et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux (Anne COLLIN)

Les décrets sortant au fur et à mesure le RIFSEEP gagne peu à peu l'ensemble les cadres d'emploi.

Section départementaux

A2- Ajustement des régimes indemnitaires des cadres d'emplois pour lesquels un arrêté de transposition du régime indemnitaire en RIFSEEP est attendu (Anne COLLIN)

Il s'agit des cadres d'emploi dont on sait que les décrets ne devraient pas tarder. Cette gymnastique permet de passer l'ensemble des agents au même moment par divers procédés sous le RIFSEEP. Il s'agit ici des cadres d'ingénieurs en chef, ingénieurs, éducateurs territoriaux, et des techniciens. Beaucoup de ces agents auront un arrêté de maintien de régime indemnitaire. Nous n'avons pas réussi à valoriser leur travail via le biais du RIFSEEP (ou augmenter le régime indemnitaire pour l'ensemble des autres agents à leur niveau)

Commentaire CFDT : Les cadres d'ingénieurs chef, ingénieurs et techniciens sont les grands perdants du nouveau régime indemnitaire. Malgré tout, le maintien du régime indemnitaire est une bonne chose. Mais il y aura de toute façon perte de pouvoir d'achat pour un certain nombre d'agents.

A3- Ajustement des régimes indemnitaires des cadres d'emplois non concernés par le passage en RIFSEEP (Anne COLLIN)

Nous retrouvons ici tous les cadres d'emploi qui ne devraient pas sortir avant fin 2019 au niveau du RIFSEEP. Ce sont les cadres de santé paramédicaux, les sages-femmes, les puéricultrices, les infirmiers en soins généraux, les techniciens paramédicaux, les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, des moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux et des adjoints techniques des établissements d'enseignements.

Commentaire CFDT : Les techniciens paramédicaux seront alignés sur le cadre d'emploi des techniciens en toute logique. Les sages-femmes, puéricultrices, infirmiers bénéficieront d'une prime spécifique de 90 euros qui n'a pas été mise en place pour les infirmiers de soins généraux et les cadres de santé. Les seuls agents de la collectivité qui voient leur régime indemnitaire baisser alors qu'il passe de catégorie B en A sont les cadres de santé du LDA53.
Il reste des cas marginaux qui n'ont pas été encore abordé en CT, ils seront abordés au premier CT de 2019.

A4- Règlement intérieur du temps de travail : ajustements (Rachel THOMAS-PLASSAIS)

Le décret pour le don pour proches aidant venant juste de sortir, il sera intégré dans le nouveau règlement intérieur. Il est dommage que l'ensemble des agents ayant leur temps de travail annualisé ne puisse donner des jours de congés ou de RTT.
Une réflexion va également être étudiée pour le cas de déménagement pour changement de résidence administrative. La journée serait peut-être prise en compte.
L'autorisation d'absence pour le décès d'un frère ou d'une sœur a été réintégrée dans le règlement à hauteur de 2 jours.
L'autorisation d'absence pour la rentrée scolaire pour un enfant handicapé a été également ajoutée, elle est ½ journée au lieu d'une heure.
Commentaire CFDT : Les dispositions pour la pose d'heure d'info syndicale dans les collèges doivent également être revues. Ces agents ne pouvant pas utiliser HOROQUARTZ.

Section départementaux

A5- Ajustement du règlement intérieur des frais de mission (Estelle RAGOT)

Les modifications demandées par les représentants du personnel CFDT ont été prises en compte. Ainsi le remboursement des frais de repas pour les formations autres que CNFPT sont remises à 15,25 € au lieu de 11 €

Commentaire CFDT : Au nom de l'équité, tous les frais de repas en mission avaient été mis à 11 € sur le support du CT de septembre. Le décret ne permet malheureusement pas de remettre tous les frais de repas à 15,25 € d'où le tarif de 11 € pour les formations CNFPT.

Nous avons demandé à ce que soit ajouté au niveau de la FAQ les règles à suivre en cas d'utilisation d'un véhicule de courtoisie ou de second véhicule personnel.

A6- Réorganisation de la Direction de l'Aide Sociale à l'Enfance (Claire GARNIER)

Un énorme travail a été entrepris depuis décembre 2017 au sein de l'ASE pour répondre au plus près des directives du projet de l'enfant. Ce travail de longue haleine a été mené de concert avec les équipes au sein de l'ASE.

Bien que la migration de 5 postes de la DASP (Direction Action Sociale de Proximité) vers l'ASE pour « professionnaliser » le recueil des situations préoccupantes les plus complexes semble nécessaire, les équipes dans les Centres Départementaux de Solidarité vivent mal cette nouvelle organisation.

Commentaire CFDT : Nous avons alerté l'administration sur le mal-être des agents des AS et CDS suite à cette nouvelle réorganisation. L'administration ne semble pas comprendre notre argumentaire nous indiquant le soulagement de certaines équipes sur site à ne plus faire de telles évaluations. Nous avons souligné qu'un agent en moins dans les CDS et Antenne Solidarité augmenterait le nombre de dossier par assistant social et que ce dispositif de ce fait rallongera les délais de prise en charge. Les assistants sociaux sont face à des personnes angoissées par leur situation et qui sont en droit d'attendre une réponse réactive dans le cadre des missions de service public. Le CD a certes augmenté le nombre d'agents au niveau de l'ASE, mais il doit en faire de même pour la DASP qui fait un travail de prévention qui permet d'éviter un engorgement de l'ASE.

Les représentants du personnel CFDT ont signifié la nécessité de dégager 0,5 ETP de psychologue supplémentaire pour l'ASE, qui serait affecté au Service Accueil-Accueil Spécifique. L'administration répond qu'une augmentation de moyen a déjà été affectée à l'ASE et que ces efforts consentis sont déjà conséquents.

Pour la CFDT, l'augmentation continue du nombre d'enfants confiés à l'ASE justifie une augmentation de moyens pour les accueillir et les prendre en charge, en toute cohérence.

A7- Rattachement des agents de maintenance à la Direction des bâtiments : nouvelle organisation, modification du cycle de travail, ajustement de l'astreinte bâtiments et intégration des agents dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (Stéphane GALLIENNE)

Une équipe de 20 agents va ainsi être créée pour l'entretien courant des établissements du CD. Cela représente 253 000 m^2 (collèges, batiments administratifs et technique et batiments du SDIS). Certains agents de maintenance des collèges ont choisi de ne pas rentrer dans ce dispositif, d'autres considèrent qu'ils vont mieux exercer leur métier. Une CAP aura lieu pour les intégrer dans la filière technique.

Commentaire CFDT : Beaucoup de chose reste encore à peaufiner tel que le matériel mis à disposition des agents dans leurs « ateliers de maintenance », les habilitations avec à la clef des formations si nécessaire, la mise en place d'un logiciel ou appli métier permettant la gestion des différentes maintenances programmées (qui pourrait être basée sur le système Auxilio de la DSN).
Nous avons par la même occasion redemandé les superficies des différents collèges. Nous avons également rappelé que cette nouvelle organisation ne devait pas mettre en souffrance les autres agents des collèges
L'administration nous a également rapidement annoncé qu'un travail est en cours concernant le rythme et la nature des astreintes.

A8- Transformations de postes et ajustements de la cartographie des métiers (Ghislaine LEPEC & Sandra GRASSIN)
De nombreuses transformations, transferts et ajustements de la cartographie métiers nous ont été présentés.

Commentaire CFDT : Nous avons demandé des précisions concernant un poste à la DS passant d'assistant administratif ((C) à B1) à agent d'accueil (C). Poste bien ciblé selon l'administration. L'intitulé des agents polyvalents d'entretien en agent polyvalent d'entretien et de restauration : il faut entendre par restauration la plonge et non pas une manipulation en cuisine au niveau des entrées et ou desserts.
La scission du métier de reporteur d'image et journaliste en 2 métiers distincts journaliste (cotation jusqu'à A1) groupe 3 au niveau du RIFSEEP. Et le métier de reporteur d'image (Cotation jusqu'à B3) groupe de fonction 2 des techniciens

Avis obligatoire non soumis à délibération :

A9- Généralisation de la démarche métiers (Sandra GRASSIN)
Voir point B5

A10- Parcours modulaire de formation des managers (Sandra GRASSIN)
Le parcours s'adresse aux managers intermédiaires ou de proximité (environ 180 agents). Ils pourront moduler leur choix selon leur connaissance première. Le parcours pourra durer 2 ans.

Commentaire CFDT : Peut-être que le module sur le statut de la fonction publique pourrait être ouvert au niveau directeur afin qu'ils appréhendent mieux les CAP et pouvoir ainsi répondre aux questions que leur posent leurs agents.

A11 -Réorganisation du laboratoire départemental d'analyses, Direction du développement durable et de la mobilité (Aurèle VALOGNES)
Le nouvel organigramme présenté permet la création d'un service logistique qui doit permettre de mieux répondre aux demandes clients de plus en plus nombreux et exigeants. Cette dernière se fait à moyen constant. Le(a) chef(fe) de service de ce nouveau Service sera détaché(e) de son service actuel. La création d'un poste de responsable métrologie apparait également.

Section départementaux

<u>Commentaire CFDT</u> : Nous nous sommes fait précisé la cotation du poste de responsable métrologie (Cotation jusqu'à A1). Nous souhaitons que son positionnement au niveau du RIFSEEP se fasse au niveau du groupe 2 (bleu) des cadres de santé.
Nous avons également signalé que le service de chimie d'où sera issu le(a) nouvel(le) chef(fe) de service du service logistique n'est pas à son plein effectif. 2 de ses agents sont en longue maladie et un agent à plein temps syndical. Il serait donc souhaitable qu'un renfort supplémentaire lui soit octroyé.

<u>Pour- information</u>

A12- Mise en place d'un contrôle allégé en partenariat (CAP) relatif à la gestion des frais de déplacement des agents départementaux (Estelle RAGOT)

Le service de gestion des déplacements a mis en place des procédures et fiche d'autocontrôle et de supervision. Cela a permis la mise en place d'un contrôle allégé avec la paierie départementale. Ce dernier permet de fluidifier le travail au sein de l'équipe du CD.
La paierie départementale pourra effectuer un contrôle annuellement afin de s'assurer que les procédures sont bien appliquées.

<u>Commentaire CFDT</u> : La dématérialisation prend de plus en plus de place dans les services de gestion. Il devrait s'étendre à d'autres sujets au cours des années à venir.

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