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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique (CT) du 5 novembre 2019

Présents : Véronique LESIOURD (3DM/LDA), Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DRR), Florence MORTEVEILLE (DAG/DSN), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Brigitte HUREAU (DS/DASP),
Excusés : Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA)
Collège de l'administration : 7 présents, 5 excusés
Collège des représentants du personnel: 10 présents, 2 excusés
Début 8h30 – fin 13h10

La CFDT est intervenue en début de séance pour affirmer qu'encore une fois, la densité des rapports de ce CT impliquerait une durée de réunion supérieure à 4h, les membres de cette instance, administration et représentants du personnel, ne peuvent maintenir une attention et une implication identiques sur chaque dossier. Certes, certains dossiers sont abordés en amont lors de réunions de dialogue sociale, mais deux représentants par organisation syndicale peuvent y assister.
La CFDT a donc émis le souhait d'avoir des CT plus courts dans l'année et donc plus nombreux. Cela permettrait d'ailleurs à l'administration de traiter systématiquement des sujets qui doivent être débattus en CT avant présentation en session départementale, comme cela peut encore arriver.

Le nombre de pages de ce compte-rendu est à l'image des autres CR des CT antérieurs.

Sujets proposés par la CFDT

- **Plan d'amélioration de l'accessibilité des services publics : quelles sont les avancées du schéma élaboré en 2017 ?**

Conformément à l'article 98 de la loi NOTRe, la Préfecture et le Département de la Mayenne ont élaboré conjointement le schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public (SDAASAP) arrêté par le préfet le 20 décembre 2017.
Le premier comité de pilotage s'est réuni le 29 mars 2019 et a permis une présentation d'actions déjà engagées par les Communes et EPCI, l'Etat, la CAF dans les domaines de la mobilité, des contrats locaux de santé, de l'accompagnement des séniors et publics fragiles, de l'accompagnement des jeunes du territoire et de la requalification des centres bourgs.

Cfdt: *Commentaire :. Le diagnostic a été confié à un Cabinet de juin 2016 à mi 2017. Il fait émerger les problématiques pour améliorer le service public là où cela s'avère nécessaire. Dans le cadre de ce CT, nous souhaitions savoir si cela impliquait des aménagements qui pourraient à court ou moyen terme impacter les agents du CD53 dans le cadre de leur mission de service public (mutualisation, regroupement de service, …). L'administration nous a répondu qu'il n'y avait pas de réflexion particulière en cours actuellement.*
Nous avons demandé la présentation lors d'un futur CT d'un point d'étape sur le plan d'accessibilité des bâtiments du CD53 recevant du public.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Le nombre de puéricultrices volantes est passé de 3 à 1.5 ETP. Sur l'organigramme de la PMI, il est maintenant indiqué la mention puéricultrice partagée et non plus volante. Comment sont arbitrés les besoins de remplacements ? Comment expliquez-vous cette réduction d'effectif ?

Jusqu'au 1er décembre 2018, la DPMI comptait effectivement trois postes. L'un de ces postes a été transformé en poste de chargé de mission au sein de la direction. S'agissant des besoins de remplacements, ils sont analysée chaque mois par la responsable territoriale de la ZAMS des Coëvrons et du Mont des Avaloirs. La priorisation se fait en fonction notamment des arrêts maladie et des besoins de renforts.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : L'organigramme a été rectifié. L'administration explique que ce pool de deux agents est priorisé pour les petits arrêts de travail, le recrutement pour des arrêts plus longs reste une autre solution. Pour nous, le nombre d'ETP de ce pool est actuellement très insuffisant (un agent étant actuellement à mi-temps sur la CRIP de l'ASE) pour permettre une réactivité et un service public de qualité.*

Malgré les spécificités de leur métier, les assistants familiaux sont actuellement les seuls contractuels sans indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) au sein du CD53. Comment envisagez-vous de supprimer cette inégalité ?

Le statut des assistants familiaux ouvre droit à des dispositions salariales et fiscales bien différentes de celles des autres agents de la collectivité :

- rémunérations établies à partir du SMIC horaire revalorisé chaque année
- net fiscal, servant de donnée de référence pour l'attribution d'un certain nombre de prestations légales et extra-légales bénéficiant à l'assistant familial et à sa famille (impact sur le quotient familial)
- maintien du versement de la prime de performance (dispositif maintenu pour 2020) à tous les assistants familiaux (160 € correspondant à l'ancienne prime de performance collective du Conseil départemental) ;
- possibilité de verser une majoration de salaire pour un accueil immédiat (100 € bruts)
- indemnité de sujétion exceptionnelle variant selon les contraintes posées par l'accueil

Le dispositif extra-légal « week-end pour souffler », que le Département a souhaité maintenir en vue de reconnaitre les particularités du métier d'assistant familial, conduit à l'attribution d'au moins 14 jours de repos supplémentaires

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous entendons bien les arguments financiers mais nous parlons d'une reconnaissance de leur expertise. L'accueil d'un enfant est inférieur au SMIC bien que ces accueils soient de plus en plus difficiles : enfants avec des problématiques psychologiques ou en situation de handicap, de risques de radicalisation, ... L'attribution de sujétions particulières, d'indemnité compensatrice sont des dispositions réglementaires. L'attribution du weekend pour souffler ne concerne qu'un quart des AF (ceux dont les enfants ne retournent jamais chez leurs parents). Nous maintenons que les AF au même titre que les autres agents ont droit à une reconnaissance de leur expertise professionnelle via le versement une prime du titre IFSE. Le sujet pourra être abordé en 2020 en réunion de dialogue social.*

Lors du CT du 3 juin 2019, vous avez annoncé la possibilité pour les télétravailleurs de bénéficier de bureau dans un espace appartenant au Département distinct de leur lieu de travail habituel ou dans un espace de co-working public. Quelle est la procédure à suivre pour en bénéficier ?

Les agents désireux de télétravailler dans un tiers-lieu avaient la possibilité de formaliser cette demande sur le formulaire et d'en échanger avec leurs responsables hiérarchiques. 5 agents se sont ainsi organisés en ce sens pour cette nouvelle période courant du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : La liste des tiers-lieux et leur process est en cours d'élaboration, elle devrait bientôt être disponible et régulièrement mise à jour sur Intranet.*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

- **PDRH - Dans le cadre de l'accompagnement à la mobilité des agents**
- **Mobilité choisie : Comment l'agent peut-il identifier son portefeuille de compétences et les aires de mobilité qui s'offrent à lui? De plus, envisagez-vous, à l'instar de certaines collectivités, une bourse de mobilité par métiers ?**

Le référentiel métier en cours d'élaboration permettra d'identifier les missions et les activités de chacun de ces métiers et d'y associer les compétences attendues.
Une fois les référentiels finalisés, les agents, accompagnés pour ce faire, pourront identifier les compétences qu'ils doivent détenir sur leur poste et les comparer avec les compétences à détenir pour exercer le métier visé.
L'évaluation des compétences, réalisée par le supérieur hiérarchique direct à l'occasion de l'entretien professionnel permettra à l'agent de connaître précisément son degré de maîtrise des compétences attendues.
Des campagnes de mobilité ont été organisées au sein de la Direction des infrastructures et de la Direction de l'enseignement. Le service recrutement et accompagnement a effectivement pour projet d'organiser une grande campagne de mobilité à l'attention des autres agents ; pour autant, la mise en œuvre de ce projet sera conditionnée au plan de charge global de l'équipe.

- **Mobilité subie : quel est le bilan des demandes de reclassement ?**

S'agissant des demandes de reclassement, liées à une inaptitude définitive aux fonctions exercées, 11 agents sont reçus régulièrement en entretien individuel par la cheffe de service conditions de travail et relations sociales et la chargée de mission handicap, en vue de planifier des formations et/ou des immersions.
A ce jour, 2 agents sont en cours d'immersion et 2 agents sont en formation STEP (santé au travail et évolution professionnelle) en vue de définir un nouveau projet professionnel.
Au cours de l'année 2019, 2 agents ont été reclassés après avis favorable du comité médical et de la commission administrative paritaire.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous ne doutons pas de la charge de travail élevée des agents de la DRH et des collègues volontaires pour travailler sur leur fiche métier. Ce travail de longue haleine sera un énorme plus pour les agents envisageant une mobilité afin de se projeter sur un métier différent avec des compétences semi-équivalentes à leur métier actuel. Certaines collectivités ont mis en place un logiciel facilitant cette démarche.*

- **Un camping-car Rapido aux couleurs de la Mayenne sillonne les routes du département. Quel est le statut et le rôle de de l'agent en charge de ce véhicule ? A quelle direction est-il rattaché ? (Gestion du temps de travail, de récupération, …)**

Un agent a effectivement été recruté entre le 6 mai et le 5 novembre 2019 pour conduire le camping-car et assister les chargés de communication dans la mise en œuvre des actions de communication proposées sur le territoire.
Cet agent, rattaché à la direction de la communication et de l'attractivité, a pu être amené à travailler le week-end. Dans cette hypothèse, il a récupéré ses heures pendant la semaine.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : la DRH n'a pas les moyens humains de contrôler l'ensemble des plannings des agents susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires.*
Le directeur a été informé et sera vigilant à l'avenir sur la règle des 44h maximum par semaine, repos de 11h entre 2 jours de travail, .36h de repos consécutif hebdomadaire.

- **Peut-on avoir le bilan des concertations avec les agents des différentes directions impactées par la création de la DAFHOT et l'avancement de cette dernière ?**

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : voir CR sujet administration – point étape*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Où en sont les formulaires pour proposer des agents au CIA ?

Les directeurs membres du Comité de direction ont été destinataires le 3 septembre dernier d'une note les invitant à identifier les agents qui justifient, depuis le mois de septembre 2018, d'une performance telle qu'elle justifie le versement d'un complément indemnitaire annuel au titre de l'année 2019. Une fiche à retourner à la Direction des ressources humaines avant le 18 octobre était à leur disposition

Cfdt: *Commentaire : En réunion de dialogue social, il nous avait été annoncé que les managers de proximité seraient destinataires de ce formulaire afin de pouvoir proposer des agents, que ce formulaire allait ensuite transiter par la voie hiérarchique pour un arbitrage définitif en CODIR. Il s'avère que nous avons approché beaucoup de managers de proximité ces derniers temps, et qu'aucun ne semble avoir reçu ce formulaire. Certains ont pu émettre des propositions lors de réunions de service. Nous espérons que cela a été le cas dans toutes les directions. Les managers de proximité sont plus légitimes à connaître les agents de terrain. La liste des bénéficiaires devait être communiquée aux membres du CT.*

Demande de modification de l'article 15 du règlement intérieur afin que les représentants du personnel puissent utiliser des voitures de service dans le cadre de la préparation, et de leur présence aux instances.

L'article 15 du règlement intérieur du comité technique prévoit que « Les participants titulaires et suppléants pourront se voir rembourser les frais de déplacement engagés pour préparer la séance du comité, ainsi que ceux engagés pour assister à la séance, soit deux allers-retours en prenant pour référence leur adresse administrative ».

Les véhicules de service étant mis prioritairement à disposition des agents dans le cadre de leurs missions de service public, il n'est pas donné une suite favorable à cette demande.

Cfdt: *Commentaire : Après dialogue lors de ce CT, nous allons pouvoir en discuter lors de nos rencontres de dialogue social. En effet, il s'agit bien de limiter les frais de déplacement, de faire du covoiturage et de ne pas bloquer des voitures pour gêner le service public.*

Des agents souhaiteraient bénéficier d'un temps partiel sur autorisation afin de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Cette possibilité est proposée dans d'autres collectivités territoriales et entreprises privées limitrophes. Faciliter et accepter ces demandes de temps partiel sur autorisation tout au long de la carrière nous semble un élément attractif pour la marque Employeur. Nous souhaitons que ce sujet soit revu pour les agents du conseil départemental en poste actuellement ainsi que pour les nouveaux arrivants, tout en étant accompagnée dans le cadre du travail sur l'égalité homme-femme.

En 2018, 166 agents, soit 13,2% des effectifs, ont bénéficié d'un temps partiel (tp). 91,5% d'entre eux sont des femmes. 69,5% bénéficient d'un tp sur autorisation.

Ce tp est validé en prenant en compte plusieurs éléments : les besoins du service, la situation personnelle de l'agent, la possibilité offerte à tous les agents de bénéficier d'un temps partiel.

L'autorisation de temps partiel est ainsi accordée individuellement mais en prenant en compte des contraintes collectives et les nécessités du service public.

Cfdt: *Commentaire : Certaines périodes de la vie exigent plus de disponibilités que d'autres : activités en dehors de la collectivité (élus, aidants, …), stress lié au travail (social), … Il existe des dispositifs permettant de mieux organiser le temps sur certaines périodes (congé parental, congé pour motifs familiaux, …), mais parfois il est nécessaire de pouvoir prendre une journée ou une demi-journée pour souffler, pour revenir plus efficacement au travail. Ce choix qui doit être accompagné pour analyser les incidences financières dans le cadre du plan égalité homme-femme, permettrait d'avoir des retombées positives sur le travail. En 2009, 20% des agents bénéficiaient d'un tp, 13.2% en 2018.*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Point sur les suites données aux CT de Juin

Télétravail au 1er octobre 2019

187 demandeurs, 181 ont été retenus (37 hommes, 144 femmes)

Sur les 5 refus : 3 avis défavorables pour des puéricultrices (90% des puéricultrices sont à temps partiels)

176 agents travaillent à domicile, 3 travaillent ponctuellement dans un tiers lieu (CDS, Mayenne Tourisme, Laval Mayenne Technopole, Codémarrage), 2 exercent régulièrement en tiers lieu (CDS, UE)

Cfdt: *Commentaire : Concernant le télétravail ponctuel, cela nécessite la rédaction d'un arrêté individuel. Nous avons à nouveau demandé la possibilité d'effectuer du télétravail une journée tous les 15 jours. Cela pourra être à nouveau discuté pour la prochaine campagne 2020/21.*

Nous ne connaissons toujours pas les règles spécifiques au sein de la DS. Le service public doit être assuré mais les agents ont des obligations de rédaction, ces moments dédiés peuvent tout à fait rentrer dans le cadre du télétravail.

Ajustement règlement intérieur :

Passage en session plénière les 12 et 13 décembre.

Cfdt: *Commentaire : Et pourtant le règlement est déjà appliqué à la DE depuis septembre 2018.*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Départementalisation du musée Robert TATIN

La départementalisation du musée Tatin prévoit d'intégrer les personnels en charge de la valorisation, de l'animation et de la gestion du musée.

Dans ce cadre, il est proposé de créer 7 postes rattachés au service des Musées de la Direction du patrimoine, Direction de l'animation des territoires : un poste de responsable d'unité (responsable du musée Tatin), quatre postes de médiateurs du patrimoine, un poste d'assistant technique, un poste d'agent d'entretien.

La perspective d'intégration a conduit à un travail de concertation depuis janvier 2018.

L'objectif a été de favoriser l'intégration de ces agents au sein du service des Musées, en visant un équilibre général entre les trois sites de visite départementaux (Musée archéologique départemental de Jublains, Château de Sainte-Suzanne, Musée Robert Tatin) en tenant compte toutefois des spécificités de chacun.

Le responsable d'unité est le seul agent dont il est prévu que la fiche de poste soit modifiée afin de réduire la mission de médiation (600 h annuelles effectuées en 2018) au profit des missions de conservation, de valorisation et d'encadrement d'équipe.

Le responsable d'unité, l'assistant technique et l'agent d'entretien, jusqu'à présent soumis à un temps de travail annualisé, seront soumis au régime standard du temps de travail (39 heures/semaine).

Les horaires d'ouverture seront modifiés.

En raison du maintien de l'ouverture au public du musée Robert Tatin au mois de décembre, à l'exception du 24 et du 25 décembre, il est proposé que les 25 jours de congés annuels des médiateurs (ainsi que les 2 jours supplémentaires liés au fractionnement des congés) soient soumis à des règles différentes de celles du musée de Jublains et du château de Sainte-Suzanne, soit :

- congés de décembre restreints au 24 décembre, soit 1 jour
- respect du jour férié le 25 décembre (fermeture au public, jour non travaillé)
- plafond de 3 semaines consécutives de congés entre le 1er juillet et le 31 août.

Cfdt: *Commentaire : Nous sommes ravis d'accueillir un nouveau service au sein du CD53. Nous avions rencontré les agents concernés avant la réunion de dialogue sociale dédiée à ce sujet durant laquelle nous avons pu faire remonter certaines de leurs questions.*

Lors de ce CT, il a été confirmé qu'une voiture de service sera à disposition sur le site de Cossé, que les agents de Cossé auront une NBI au titre des fonctions d'accueil et visite d'un monument historique sans conservateur à demeure. Certaines interrogations des agents restent encore à clarifier. Ils pourront s'exprimer lors d'un rendez-vous individuel. Il aurait été souhaitable qu'un planning leur soit transmis : bascule informatique, envoi lettre de motivation, transmission fiche de poste, rendez-vous individuel …

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

RIFSEEP – suppression du dispositif de convergence

La réforme du régime indemnitaire et l'adoption du régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel par le Conseil départemental, le 1er octobre 2018, se sont accompagnées de la mise en place d'un dispositif de convergence des régimes indemnitaires visant à réduire, à métiers identiques, les écarts de rémunération.

Ce dispositif peut donc conduire à une baisse du régime indemnitaire égale à l'augmentation du traitement, donc, à un maintien de la rémunération globale.

Toutefois, ce maintien concerne la rémunération brute, et non le net perçu par l'agent. Or, avec l'augmentation significative des cotisations sociales (+ 5,83 %), il a pu conduire à une diminution du net pour l'agent, donc à une perte de pouvoir d'achat.

Il est donc proposé de mettre fin à ce dispositif de convergence et de réaliser un versement exceptionnel de régime indemnitaire brut à ces mêmes agents, à due concurrence de la perte totale subie, en une seule fois.

Cfdt: *Commentaire :. C'est un soulagement de savoir que ce dispositif de convergence est supprimé et que la perte de pouvoir d'achat va être nulle avec un remboursement de cette perte mensuelle à la date de l'avancement d'échelon.*

Ajustement du régime indemnitaire du directeur des routes et de la rivière.

Pour permettre le pourvoi du poste de directeur routes et rivière, il est proposé d'autoriser la modulation du montant de la prime de service et de rendement du titulaire de ce poste jusqu'au montant individuel maximal prévu par la règlementation.

Cfdt: *Commentaire :. En session plénière le 17 juin dernier, les élus ont déjà décidé d'autoriser la modulation du montant de la prime de service et de rendement du titulaire du poste de directeur en charge de la gestion des routes et de la rivière jusqu'au montant individuel maximal prévu par la règlementation. Il s'agit d'un p**assage en force sans avis obligatoire du CT**. Quand bien même cette augmentation serait « minime » (sic : 100€ par mois) et « anticipé sur un futur avancement d'échelon dans les années à venir », pourquoi cette faveur serait accordée à un directeur ? Comment l'administration peut-elle même le proposer sans penser aux conséquences que cela va amener ? On parle de QVT et de charte des valeurs de l'institution dont une des valeurs est l'équité ! Sauf erreur, le problème de recrutement n'est pas unique à la tête de la direction de la route. Nous pouvons citer d'autres exemples autant préoccupants dans d'autres directions, dans toutes les catégories. En considérant que lors de mobilité choisie, et encore faudrait-il s'entendre sur le mot choisi, un agent accepte de se voir attribué la prime correspond à son nouveau poste, dans ce cas précis il s'agit d'une mobilité choisie, donc pas d'ajustement de la prime. Nous avons travaillé longuement sur le RIFSEEP, pour effacer les éventuelles incohérences historiques individuelles. Ce détricotage individuel est incompréhensible.*

Cfdt: ***Vote contre***

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Adoption du tableau des emplois

Une grande démarche de recensement des métiers a été lancée en 2016 permettant d'identifier 174 métiers répartis en 7 grandes familles professionnelles; elles-mêmes divisées en sous-familles. Chaque métier a vocation à être exercé par des agents titulaires d'un ou de plusieurs cadre(s) d'emplois, voire de grades spécifiques au sein de ce ou ces cadre(s) d'emplois.

C'est pourquoi la Direction des ressources humaines a défini, en concertation avec l'ensemble des directions d'une part, et les partenaires sociaux d'autre part, pour chaque métier une fourchette de grades (identification d'un « grade plancher » indicatif et d'un « grade plafond » contraignant).

Cette cotation, dite « espace de carrière », est déterminante pour les politiques de recrutement, de promotion ou de mobilité : elle encadre les nominations des lauréats de concours, les propositions d'avancement de grade et de promotion interne et le champ d'évolution professionnelle des agents.

Ex : un agent dont le métier est côté jusqu'à *attaché* ne pourra bénéficier d'une promotion comme *attaché principal*.

Période préparatoire au reclassement : maintien du régime indemnitaire

L'avis d'inaptitude est prononcé par le comité médical à la suite d'un arrêt maladie de longue durée ou par la commission de réforme lorsque l'arrêt de travail est consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

L'agent peut alors prétendre à une période de préparation au reclassement (PPR) qui sera formalisée par une convention, pour une durée maximale d'un an, prévoyant les actions qui seront mises en œuvre en vue d'aboutir à une reconversion professionnelle de l'agent.

Pendant cette période, l'agent est en position d'activité. Bien que loi ne prévoit que le maintien du traitement, il est proposé de maintenir le régime indemnitaire aux agents bénéficiant d'une PPR.

Cfdt: *Commentaire* :. *Cela nous paraît une excellente nouvelle : en effet, l'agent bénéficiant d'un PPR étant déclaré en exercice. La présentation du modèle de convention sera faite en CHSCT. Concernant l'accompagnement des agents suivis par la chargée de mission handicap, la charge de travail de cet agent va accroître avec la mise en place des PPR et des CITIS.*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

- **Transformations d'emplois**

Direction des infrastructures :

- création d'un poste de technicien études routières et d'un poste de projeteur routier au sein du service études routières.
- transformation d'un poste de projeteur routier en poste de technicien études routières
- transformation d'un poste de projeteur routier en technicien d'études routières au sein du bureau d'études de l'agence technique départementale nord
- transformation d'un poste de gestionnaire administratif au sein du service Etudes routières en poste de chargé de mission
- transformation d'un poste de responsable de gestion de la rivière en poste de responsable d'unité
- identification d'une mission SIG et d'une mission habitat au sein de la DAFHOT
- transformation de poste des assistants administratifs en poste dans les agences techniques départementales au sein de la direction des routes et des rivières en poste de gestionnaires administratifs

Direction de l'autonomie

- pérennisation d'un poste de psychologue à temps plein
- transformation d'un poste d'assistant de direction codir en poste de gestionnaire administratif
- rattachement des agents en charge du transport adapté, service enfants en situation de handicap

Cabinet du président :

- transformation d'un poste de gestionnaire comptable et budgétaire en poste d'assistant de direction codir

Direction général des services :

- création d'un poste de conseiller technique

Direction de la solidarité :

- pérennisation d'un poste d'assistant administratif, au service dédié au projet pour l'enfant à l'ASE
- création de deux postes de référents éducatifs volants à l'ASE
- pérennisation d'un poste de gestionnaire petite enfance à la DPMI
- modification de l'intitulé de la direction de l'insertion et de l'habitat qui devient direction de l'insertion et du logement (DIL)

Direction de la qualité et de la performance

- création d'un poste de chargé de mission de la gestion électronique des documents

- **Modification des cotations de postes :**

Direction des infrastructures :

- agents spécialisés chauffagistes : (C) jusqu'à B1

Direction de l'administration générale :

- reprographe : (C) jusqu'à B1

Cfdt: *<u>Commentaire</u> :. Nous sommes ravis de voir que des postes qui avaient été décotés reviennent à leur juste valeur (ex : responsable de mission SIG, chargé de mission au service Etudes routières, gestionnaire administratif dans les ATD). Les agents avaient alors été très touchés par cette dévalorisation. Il n'y aura pas de rétroactivité.*

Egalement ravis de voir des postes être pérennisés, d'autres créés.

Cependant des modifications et des créations de poste nous conduisent à nous abstenir au moment du vote (répartition de la charge de travail du pôle comptable de la mission 1 suite à la transformation de poste au cabinet du président, création d'un poste permanent de conseiller technique au sein de la DGS et missions lui seront affectées, transformation de poste au sein de l'UVVTS)

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Mise en place d'un contrôle allégé en partenariat sur la paie

Le contrôle allégé en partenariat (CAP), relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, doit permettre la mise en place de procédures plus fluides de la dépense. Actuellement, plusieurs centaines de pièces justificatives de la paie (arrêtés d'avancement d'échelon, de grade, arrêté de passage à demi-traitement, contrats de recrutement…) sont transmises par voie dématérialisée. Avec ce CAP, ce transfert n'aura plus lieu. Cette mise en œuvre nécessite un audit, puis l'adoption d'une convention.

Un CAP est déjà en place concernant les frais de mission.

Cfdt: *Commentaire :. Le contrôle allégé déjà en place pour le remboursement des frais de mission représente une charge supplémentaire pour les agents. C'est un autre fonctionnement nécessitant un rodage Le contrôle interne est assez dense. La DRH nous dit être attentive à cette période indispensable de changement de méthode.*

Avis obligatoire non soumis à délibération :

« DAFHOT »: point d'étape sur l'organisation

Ajustement d'organigramme visant à positionner la mission SIG sous l'autorité de la directrice avec à sa tête un responsable de mission. Dans l'attente d'une installation définitive, les agents actuellement sur des sites éclatés seront regroupés au Pressoir Salé début novembre dans des modulaires. Seuls les agents du Service urbanisme et foncier (SUF) resteront dans leurs bureaux actuels. Il reste à pourvoir les postes de responsable de mission SIG, de chargé aménagement foncier et d'assistant de direction.

Cfdt: *Commentaire :. La mise en place de cette nouvelle direction nous a été présentée en CT de juin. Nous nous attendions alors à un point d'étape au vue de l'avancement du travail en commun avec les agents concernés et ceux impactés. Le 19 septembre, une présentation a eu lieu lors de réunion de dialogue sociale en présence des deux directrices concernées. Nous avons pu faire remonter certains points importants : pas de communication, pas de cohésion, pas d'implication de tous les agents, inquiétude par rapport à l'avenir du SIG, …*

Nous lisons dans le rapport : « Des rencontres régulières, conviviales et de travail ont lieu ». Dans les faits, une réunion en avril avec tous les agents en présence de la directrice CODIR, un rendez-vous convivial et une réunion de direction présentant les missions de l'Habitat. De là à dire que ces 3 réunions depuis avril 2019 « peuvent créer des liens, permettre la construction d'une culture commune au sein de cette nouvelle équipe pour élaborer un projet de direction collaboratif ».

Nul doute que le regroupement de l'ensemble des agents sur un même site cette semaine pourra accroître la cohésion. Tous les agents doivent être impliqués dans cette réorganisation et pas uniquement les managers.

Nous sommes ravis d'apprendre que la mission SIG est dorénavant pleinement reconnue dans cette nouvelle organisation avec le repositionnement d'une responsable de mission, tel que cela était avant le départ de l'ancienne responsable de mission. Nul doute que le recrutement d'un nouveau responsable de mission sera un soulagement pour tous.

Le recrutement d'un chargé de mission aménagement foncier sera un grand soulagement également. Il devra permettre à la gestionnaire foncier et immobilier de réduire à moyen terme sa charge de travail sur le foncier pour s'investir plus facilement sur son deuxième poste.

Nous nous sommes étonnés du maintien d'un chef de service manageant 1.5 poste ETP (chargé de mission ?). L'administration affirme que la délégation d'aide à la pierre est récente et devrait monter en puissance (nouveaux recrutements ?).

Le poste de responsable d'unité au SUF pourrait être identifié comme chargé de mission, afin d'équilibrer les services et missions. Il s'avère que tous les postes n'ont pas été recalibrés. Cette réorganisation avec les mêmes titres donne un organigramme incohérent.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Service Europe et territoires – précision sur l'organigramme

Certains collaborateurs directement rattachés à la Direction de l'animation des territoires (DAT) remplissent des fonctions pour le compte du service Europe et territoires (SET) : la gestionnaire comptable et budgétaire de la DAT contribue ainsi à la gestion administrative des fonds européens, et l'assistante de direction de la DAT est également l'assistante de direction du service Europe et territoire et la gestionnaire de l'action Souabe-Mayenne.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> :. L'organigramme n'est pas clair, un chef de service ne peut pas avoir une assistante de direction (quand bien même l'agent reste sur le métier d'assistante de direction sur sa mission principale auprès du directeur de la DAT), les multiples missions des agents ne sont pas clairement identifiées. Nous nous abstenons.*

Expérimentation de la territorialisation de l'offre de services dans la mise en œuvre de la politique d'insertion

Le transfert de la politique de l'habitat vers la direction des infrastructures (DI), les orientations en matière d'insertion de la stratégie nationale de Prévention et de Lutte contre la Pauvreté, la demande du Président du CD53 de faire évoluer la prise en charge, les moyens de communication et les modalités d'accompagnement à des bénéficiaires du RSA (BRSA) sont les trois principaux éléments qui ont conduit la Directrice de la Solidarité à lancer une démarche participative auprès de l'ensemble des équipes de la direction de l'insertion et de l'habitat et de la direction de l'action sociale de proximité. L'objectif de cette démarche est d'identifier des pistes des progrès afin d'assurer une meilleure qualité de service auprès des usagers.

Il a été décidé de conduire une expérimentation sur un territoire urbain et un territoire rural et le choix s'est porté sur les zones de Laval ouest et du sud Mayenne, qui débutera au cours du 1er trimestre 2020 pour une généralisation au 1er janvier 2021 Deux groupes de travail ont été mis en place. Les réunions se dérouleront entre le 30 septembre et le 15 novembre. Un comité de pilotage est également mis en place pour suivre l'état d'avancement des travaux.

Des rencontres seront organisées sur chaque ZAMS avant le 15 décembre pour présenter les conclusions et les livrables. Les retours qui seront émis par les équipes permettront d'identifier les freins et d'émettre des propositions pour les lever.

Réorganisation de la Direction de l'insertion et du logement

Il est proposé de maintenir l'organisation, qui a été présentée lors du CT de juin, jusqu'au démarrage de l'expérimentation. Le volet habitat ayant rejoint la DI, après concertation des agents, il est proposé de renommer la direction en direction de l'habitat et du logement (DIL)

Cfdt: *<u>Commentaire</u> :. Au vue du bilan d'activité 2018 du RSA sur le site insertion53, on peut noter que seules 27 communes sur 242 n'ont pas de BRSA, que 83.4% des BRSA sont des bénéficiaires isolés, qu'un tiers représentent des familles monoparentales et que ¼ ont plus de 50 ans. Tous ces bénéficiaires ne peuvent pas rapidement être dirigés vers le monde du travail sans un accompagnement social. Il est également précisé que la Mayenne, avec un taux d'orientation et de contractualisation pour les BRSA très supérieur à ceux rencontrés au niveau national, est plutôt favorable.*

Malgré tout, il va falloir aller vers la commande politique.

Un espace collaboratif a été mis en place à disposition des agents des deux zones qui vont expérimenter le projet en 2020.

Il reste à appréhender l'impact sur les nouvelles règles pour les droits aux allocations chômage mises en place par le gouvernement au 1er novembre : la baisse de droits va toucher 1,3 million de personnes, soit un chômeur indemnisé sur deux. Cela ne pourra qu'accroître la précarité et le nombre de demandeurs RSA.

Un point d'étape sera fait au prochain CT de février, avant le lancement de l'expérimentation.

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Mutualisation de la restauration scolaire du collège Jean-Louis Bernard à Bais avec les communes de Vimarcé, Saint-Pierre-sur-Orthe et Saint-Martin-de-Connée

Le collège de Bais produit les repas des élèves de Saint Martin de Connée, (avant la décentralisation), Trans et Izé (depuis 2013), à hauteur de 45 repas par jour.

Les communes de Vimarcé, Saint-Pierre-sur-Orthe et Saint-Martin-de-Connée ont sollicité le Département pour la confection des repas par le collège pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques soit 78 repas par jour, à compter du 1er septembre 2019.

Il a ainsi été demandé à la commune de mettre à disposition du personnel communal à hauteur de 140 heures par an, pour la participation à la préparation des repas au sein du collège.

Les communes ont mis à disposition du matériel.

Dans l'attente de l'autorisation de la DDCSPP, le collège fabrique les repas dans la limite de 35% de sa production hebdomadaire.

Un conseiller départemental a tenu à préciser que le CD53 devait rester un partenaire et non pas devenir un prestataire.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : La rédaction de ce dossier pour un passage en cuisine centrale a représenté un gros investissement de la part du chef de cuisine qui cumule des heures supplémentaires et déroge ainsi aux 44h/semaine maximum (déjà à 43.5h/semaine). A effectif constant au niveau des agents du CD53, la mise à disposition d'un agent communal à hauteur de 140h/ an, soit 1h/ jour, paraît très insuffisant. Le chef de cuisine passera donc prochainement sur le métier de chef de cuisine centrale.*

Expérimentation du métier d'agent polyvalent d'entretien, de restauration et d'accueil (APERA) au sein des collèges

Dans le cadre du départ d'un agent d'accueil au collège Pierre Dubois, il a été proposé à l'équipe de direction du collège ainsi qu'à l'équipe d'agents polyvalents d'entretien et de restauration (APER), une expérimentation sur le partage des missions d'accueil par l'équipe d'APER.

Cette réflexion vise à réduire la pénibilité et lutter contre les TMS (troubles musculo-squelettiques) mais également à proposer une évolution des missions des APER, avec un positionnement renforcé dans la vie de l'établissement. Il s'agit d'assurer, par roulement, la mission d'accueil en collège. L'équipe d'APER a souhaité que le roulement s'effectue à raison d'1 jour/semaine

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Le principe de proposer une réflexion pour réduire la pénibilité et lutter contre les TMS est excellente, puisque l'effectif est constant (pas de suppression de poste).*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Plan de développement des ressources humaines : point d'étape et nouveaux projets

D'un point de vue statistique, 73% des projets (43) et dossiers identifiés dans le PDRH sont finalisés, 24% (14) sont en cours de mise en œuvre et 3% (2) ne sont pas engagés

Quatre nouveaux projets vont être lancés dans les prochaines semaines ou mois :

- La mise en place d'un contrôle allégé en partenariat sur la paie ;
- La mise en œuvre d'une évaluation à 180° ou 360° ;
- L'élaboration d'un guide des réorganisations ;
- L'élaboration d'un plan de formation à destination des représentants du personnel.

Cfdt: *Commentaire : Parmi les nouveaux projets, nous sommes ravis de voir des projets qui nous tiennent particulièrement à cœur : l'élaboration d'un guide des réorganisations (sur un planning plus étendu) et l'élaboration d'un plan de formation des représentants du personnel permettant la valorisation des parcours des représentants du personnel.*

Le travail en cours sur le référentiel ré-organisation ainsi que sur la fiche métier Conseiller en organisation montrent la volonté commune d'en limiter les RPS.

A notre sens, il manque un projet important qui aurait pour objectif de faciliter les relations professionnelles et hiérarchiques entre plusieurs générations qui n'appréhendent pas les nouvelles technologies de la même façon, qui ont des modes de pensée différents, qui ont un vécu différent au sein de la collectivité. Il s'agit également d'apporter des réponses différenciées aux agents selon les temps de leur carrière dans le cadre d'une véritable gestion des âges en posant la question du rythme des parcours professionnels et celle de la seconde partie de carrière.

Plan d'actions pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

Présentation du plan d'actions qui sera à disposition sur Intranet.

Cfdt: *Commentaire : L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est important. Il faut pouvoir garder la possibilité d'accepter les demandes de temps partiel sur autorisation, de télétravail, d'autant plus avec l'allongement des carrières.*

Modification du règlement intérieur relatif au temps de travail : ajout du CITIS, impact sur les RTT et HCP en cas de congé maternité, paternité ou d'accueil d'un enfant et d'adoption

- Le décret du 10 avril 2019 précise les modalités de mise en place du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) en remplacement du congé pour accident de service et du congé pour maladie professionnelle.

Le fonctionnaire en activité a droit à un CITIS lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Les démarches à accomplir dans les délais sont ajoutés au règlement intérieur disponible sur Intranet (page 22 et 23).

- Les congé maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant et d'adoption ne peuvent pas générer de jours de RTT. Le règlement intérieur est modifié en ce sens page 13.

Cfdt: *Commentaire : Nous avons demandé que le mode de calcul pour le retrait de jours de RTT soit mis à disposition sur Intranet et que le calcul concernant les agents des routes en arrêt maladie soit revu en réunion de dialogue social.*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Plan de formation des représentants du personnel

Afin de partager une culture commune, il est proposé de permettre aux représentants du personnel de bénéficier d'un parcours de formation sur des thématiques diverses, adaptées au regard de leur mandat dans les différentes instances représentatives du personnel.

Cfdt: *Commentaire : Nous sommes ravis de la mise en place de ce plan de formation. Il ne pourra que conforter les agents à se positionner sur nos listes de représentants du personnel (RP) pour tenter l'expérience lors des futures élections de RP en 2023. La CFDT milite depuis des années pour une reconnaissance de cet investissement personnel et sa valorisation dans une carrière.*
Afin de partager une culture commune avec les élus et membres de l'administration, nous proposons que ces formations soient proposées à tous les membres du CT. La présidente et une autre conseillère départementale approuvent notre proposition.

Expérimentation de la dématérialisation des demandes de formation

Après la gestion des frais de mission (ordre de mission et remboursement des frais de déplacements) et la campagne 2019 d'entretiens professionnels annuels, il est envisagé d'expérimenter la dématérialisation des demandes de formation individuelles.

Civil Net RH, permet de dématérialiser ces demandes de formation, via l'espace personnel de chaque agent.

Quatre directions vont l'expérimenter : la direction des ressources humaines, la direction de la protection maternelle et infantile, la direction de l'autonomie et la direction de l'animation des territoires.

Cfdt: *Commentaire : L'expérimentation débutera au 1er trimestre 2020*

Fermetures des services en 2020

Il est proposé que les services départementaux, à l'exception du Laboratoire départemental d'analyses, du musée de Jublains, du musée Robert Tatin, du château de Sainte-Suzanne et des Maisons d'accueil, soient fermés en 2020 aux dates suivantes :

- le vendredi 22 mai (Ascension)
- le lundi 13 juillet.

Les agents sont invités à poser une RTT.

Pour information :

Démarche métiers – point d'étape

Le Département a souhaité se doter d'un référentiel des métiers et des compétences offrant une description précise et adaptée à la collectivité de chaque métier qui y est exercé. Les fiches métiers incluent la finalité, les missions et les activités du métier ainsi que les compétences mobilisées dans l'exercice du métier. Ces fiches mentionnent également les conditions d'exercice, les relations fonctionnelles, les éventuels permis, habilitations et certifications nécessaires à l'exercice du métier, ainsi que les facteurs d'évolution du métier.

Ce sont près de 280 agents représentant 93 métiers différents qui ont pris part à cette démarche lors d'une quarantaine de groupes métiers et une vingtaine d'entretiens individuels.

Les fiches métiers élaborées depuis juin 2018 ont été validées par les managers ou gestionnaires des collèges le cas échéant et sont en cours de présentation aux représentants du personnel en réunion partenariale.

Cfdt: *Commentaire : Les fiches métier seront accessibles à tous après validation en CT en 2020*

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr

Bilan de la campagne d'évaluation 2019

La campagne 2019 d'entretiens professionnels (EP) annuels s'est déroulée du 17 juin au 16 septembre, avec une période de prolongation jusqu'au 11 octobre. Les EP ont été dématérialisés et accessibles aux évaluateurs (hors gestionnaires des collèges) sur le logiciel RH, comme pour la gestion des frais de déplacements et demandes d'ordre de mission. Les retours des managers ont été pris en compte afin d'envisager des perspectives d'amélioration pour la prochaine campagne.

L'application devrait permettre aux agents évalués de préparer leur EP.

1006 entretiens ont été clôturés sur 1143, soit un taux de finalisation de 88%

Nous restons à votre écoute.

Si vous souhaitez une heure d'info syndicale,
nous rencontrer au local,
nous restons à votre disposition.

N'hésitez pas à nous rejoindre
Adhérez pour votre avenir !

CFDT INTERCO 53 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- email : CFDT@lamayenne.fr