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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique (CT) du 11 février 2020

Présents : Véronique LESIOURD (3DM/LDA), Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DRR), Florence MORTEVEILLE (DAG/DSN), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Brigitte HUREAU (DS/DASP)
Excusée : Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA)
Collège de l'administration : 8 présents
Collège des représentants du personnel : 11 présents
Début 8h30 – fin 13h00

Sujets proposés par la CFDT

Bilan du projet Vis ma vie - Quels ont été les élus et les directions concernés et leurs retours ?

Les élus ont été conviés à indiquer les directions dans lesquelles ils souhaitaient bénéficier d'une immersion. Les directions ont été sollicitées pour connaître leurs disponibilités et organiser des temps d'échanges. La DI a reçu 5 élus, la DS 4 élus, la DA 2 élus, la 3DM 2 élus, la DE 1 élu.
De nouvelles journées « Vis ma vie » vont être organisées en 2020.
Les bilans des élus se font de façon informelle, c'est un moment d'échanges important entre élus et agents, qui permet de comprendre le quotidien des agents.
Ces journées seront organisées à l'avenir entre agents.

Cfdt: *Commentaire : Les représentants CFDT avait proposé cette démarche. Au-delà des bénéfices sur le climat social, cette action fait toucher du doigt les réalités du travail et peut conduire à leur amélioration. Cette mise en situation pourrait se développer en interne dans chaque direction, puis en externe quand un service est tributaire d'un autre service. Il est important que chaque agent puisse percevoir ce qui se passe en amont et en aval de sa fonction. De plus, la découverte d'un métier doit pouvoir permettre l'émergence d'idées d'évolution professionnelle. Le debriefing à froid, dix jours plus tard – recommandé par l'Anact -, permettrait de faire état de retours qui restent informels à ce jour.*

Point d'étape sur le projet e-inclusion mis en place à la DASP

Ce projet partenarial vise l'autonomie numérique des Mayennais les plus éloignés des nouvelles technologies. Il s'agit d'accompagner et d'orienter au mieux les publics dans leur usage du numérique, notamment pour l'accès aux démarches administratives en ligne. Afin de répondre aux besoins de formation des professionnels, plusieurs sessions de formation ont été mises en place. 15 agents de la DASP, ont été formés à « comprendre et diagnostiquer la précarité numérique » et « animer des ateliers numériques collectifs ». De nouvelles sessions auront lieu en 2020. Après une expérimentation sur le territoire ZAMS Nord-Ouest, le projet est en déploiement sur l'ensemble des ZAMS.

Cfdt: *Commentaire : En collaboration avec la Direction des affaires juridiques, il est annoncé la rédaction d'une charte d'accompagnement pour protéger les agents (champs d'application, utilisation des données personnelles des usagers, accès à des sites nécessitant un financement, …). L'utilisation des données des usagers accompagnés doit se faire en toute transparence avec eux mais il faut également que cette charte permette aux agents accompagnateurs de connaitre la limite de leur action dans ce domaine.*

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

En 2020, le CD53 aura la possibilité de créer des contrats de projet pour des agents de catégorie C, B ou A, sous forme d'un CDD d'une durée d'un à six ans. Quel est le point de vue du Président sur ce nouveau type de recrutement précaire ? Par ailleurs, au CT de juin 2019, les membres du CT se sont exprimés sur le rapport concernant le recours à une entreprise de travail temporaire. Quelles ont été les situations en 2019 qui ont nécessité un recours à des intérimaires ?

Les modalités d'application de ces dispositions doivent faire l'objet d'un décret en Conseil d'Etat, non publié à la date du CT. Une fois le décret publié, la direction des ressources humaines, en accord avec le président, mobilisera ce nouveau dispositif lorsque cela sera pertinent, toutes catégories confondues.

Par ailleurs, un appel d'offres a été lancée en décembre 2019. La commission d'appel d'offres se réunissait le jour du CT. La collectivité n'a donc pas eu recours à des intérimaires en 2019. L'accord-cadre sera normalement attribué à trois opérateurs qui seront sollicités successivement en fonction de leur capacité à répondre au besoin identifié.

Cfdt: *Commentaire : Concernant les contrats de projets, le contrat peut être rompu dès la fin de la première année, si l'agent ne convient plus, si le projet ou l'opération ne peut se réaliser, arrive à son terme ou se termine de façon anticipée. La loi le permettant, l'administration se laisse la possibilité de proposer ce genre de contrat aussi bien sur des postes de catégorie A, B ou C.*

Nous restons vigilants sur l'utilisation des contrats de projet et des contrats intérimaires.

Comme le président s'y était engagé en juin 2018, les représentants du personnel siégeant au CT ont reçu la liste des bénéficiaires du CIA 2019. Notre point de vue reste identique concernant ce dispositif inéquitable et opaque pour l'ensemble des agents. 86% d'entre eux n'ont plus la reconnaissance de leur engagement auprès des mayennais. Comment la collectivité peut-elle envisager le glissement de cette enveloppe budgétaire afin qu'elle puisse bénéficier à tous ?

Cfdt: *Commentaire : Comme nous pouvions le craindre, bon nombre d'agents a été oublié concernant l'investissement dans des missions permettant uniquement à certains de bénéficier du CIA. Notre point de vue reste identique concernant ce dispositif inéquitable et opaque pour l'ensemble des agents. La collectivité maintient ce dispositif. Elle doit alors assumer et expliquer ses choix en diffusant la liste des bénéficiaires et le motif.*

La mise en place de l'application WebAccueillant au sein de l'ASE au 01/01/2020 semble être imposée aux travailleurs sociaux sans prendre en compte leurs réserves (charge de travail, absence de sens par rapport à leurs missions, …) Qu'en est-il du positionnement de l'administration ? Quelles sont les solutions à trouver pour sortir de la crise actuelle au sein de cette direction ?

S'agissant spécifiquement de la charge de travail liée à la réalisation du calendrier de présence théorique des enfants au domicile des assistants familiaux (ASSFAM), l'objectif de la démarche est d'inviter le professionnel qui dispose de l'information en premier lieu à la saisir. Or, en l'espèce, il apparait que c'est le référent éducatif qui réalise concrètement les calendriers. Toutefois, au regard des réserves exprimées sur ce point, la réflexion sur l'organisation de la saisie des calendriers prévisionnels va se poursuivre. Au moment de la rédaction de ce rapport, un temps de travail est en cours de planification avec les différents professionnels de la direction.

Cfdt: *Commentaire : Nous ne remettons pas en cause la mise en place de ce logiciel. Simplement, les ASSFAM ont conscience de la charge de travail supplémentaire que cela va nécessiter pour les référents éducatifs. Ils s'inquiètent du peu de temps qui va leur rester pour le suivi des enfants. Un renfort administratif est annoncé pour 6 mois afin de poursuivre la réflexion sur l'organisation et ne pas pénaliser les ASSFAM sur le versement de salaire. Le versement de janvier a pris du retard. Tout comme les autres agents du CD53, leur salaire devrait pouvoir leur être versé en fin de période et non pas le mois suivant.*

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Détermination des montants de l'indemnité de rupture conventionnelle prévue par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

L'article 72 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 crée, pour la période 2020-2025, une procédure expérimentale de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires et les agents en contrats à durée indéterminée. Cette nouvelle disposition permet à l'administration et à un agent de convenir en commun d'une cessation définitive des fonctions. Pour les fonctionnaires, cette cessation définitive de fonctions entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Au sein du Département de la Mayenne, la rupture conventionnelle pourrait être mobilisée pour les agents dont la situation répondrait à l'un des critères suivants :

- le poste de l'agent bénéficiaire est supprimé ;
- le poste de l'agent bénéficiaire est transformé en un poste d'une catégorie inférieure ou en un poste adossé à un métier significativement différent ;
- le poste de l'agent bénéficiaire est maintenu à l'organigramme mais l'exercice effectif des missions est significativement et positivement impacté par le départ dudit agent.

Il est proposé de déterminer les montants en vigueur au sein du Département de la Mayenne par référence aux montants minimum prévus par la règlementation à la date de mise en œuvre de la rupture considérée.

Cfdt: *Commentaire : Le texte de loi prévoit une négociation. Nous ne pouvons pas fixer en comité technique (négociation collective) le montant versé au montant minimum ni fixer des règles sur les critères permettant à l'agent de demander une rupture conventionnelle. L'agent doit pouvoir négocier. La CFDT sera présente pour accompagner l'agent, s'il le souhaite, lors d'une négociation individuelle comme le prévoit la loi.*

VOTE : contre pour l'ensemble des représentants du personnel

Ajustement du règlement intérieur des frais de mission

Pour permettre un remboursement des frais de mission réels engagés par l'agent, hors déplacements domicile/travail, que l'agent aurait effectués indépendamment de la mission, le calcul de la distance à indemniser se fera sur la distance la plus courte entre le lieu de départ et d'arrivée de la mission. Concernant les trajets réalisés en début ou fin de journée, sera retenue la distance la plus courte entre la résidence administrative ou familiale de l'agent et la commune de la mission. Il est rappelé à cet égard que l'agent doit noter dans le logiciel RH ses horaires de début et de fin de mission. Cette disposition, sera effective après la prochaine session plénière, à compter du 1er avril, pour les frais engagés à compter de cette date.

Cfdt: *Commentaire : En réunion de dialogue social, la CFDT a plus d'une fois alertée la collectivité sur cette règle qui pénalisait financièrement bon nombre d'agents.*

VOTE : favorable pour l'ensemble des représentants du personnel

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

Convention relative au service de santé professionnelle des agents territoriaux

En 2010, dans un contexte de pénurie médicale, le Département de la Mayenne, le Centre de gestion de la Mayenne, la Ville de Laval et le Centre communal d'action sociale de Laval ont décidé de créer un service de médecine professionnelle commun : le SPAT. Il est proposé de réaffirmer ce partenariat pour la période 2020-2022 en intégrant Laval agglomération. A l'occasion de ce nouveau partenariat, le Département bénéficie d'une demi-journée de temps médecin et d'une journée de temps infirmière supplémentaires. Par ailleurs, le CD53 met à disposition, pour quelques heures par mois, l'assistant social du personnel et une gestionnaire administrative de la DRH.

Cfdt: *Commentaire : La situation de la mise à disposition des agents du CD53 va être éclaircie avec l'établissement d'une convention avec ration des heures.*

VOTE : favorable pour l'ensemble des représentants du personnel

Transformations d'emplois et cotations de postes

Sans impact sur la cotation et le RIFSEEP:

- DI-DRR-DGP : Transformation des postes de technicien études routières en conducteurs d'opération à le Direction des grands travaux
- DAG-DMG : transfert du poste d'agent de réception du Cabinet vers la Direction des moyens généraux
- DAG-DSN : suppression du métier de technicien poste de travail, modification de l'intitulé du métier de chef de projet études et développement informatique en chef de projet numérique
- DS et DA : identification de deux métiers, médecin DA et médecin DS
- DQP : transformation du poste de chargé d'accompagnement des transformations en poste de responsable de l'unité accompagnement des transformations

Cfdt: *Commentaire : Si cela n'a pas d'impact sur la cotation RIFSEEP et l'espace de carrière : quel intérêt ces changements de nom ? Quelle est la plus-value ?*

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel

Expérimentation au sein de deux ZAMS de la territorialisation de l'offre de services dans la mise en œuvre de la politique d'insertion

Lors du comité technique du 5 novembre 2019, a été présentée la démarche engagée à l'été 2019 tendant à faire un état des lieux du fonctionnement actuel et à expérimenter une territorialisation de l'offre de services de la politique d'insertion.

L'expérimentation portera sur la création d'un service territorial d'insertion (STI) au sein des ZAMS du Sud Mayenne et Laval Ouest, rattaché à la Direction de l'insertion et du logement (DIL) composé :

- d'un responsable territorial d'insertion
- de trois référents parcours insertion (glissement d'un poste DASP vers DIL, une création de poste, un prestataire (Envergure Ouest sur le Sud Mayenne et le PLIE sur Laval Ouest))
- d'un assistant insertion

266 bénéficiaires RSA sont mobilisables en insertion socio professionnelle sur le Sud Mayenne, 173 sur Laval Ouest.

La Direction de la Qualité et de la Performance interviendra en sa qualité d'experte sur la question d'évaluation. Le lancement de la réflexion pour la mise en place de cette expérimentation a donné lieu à la constitution d'un comité de pilotage. Un comité d'usagers sera également constitué.

Démarrage au 1er avril 2020 sur les 2 ZAMS choisies

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

<u>Commentaire</u> : L'expérimentation est basée sur les chiffres actuels, mais les conditions d'attribution des allocations chômage ont changé au 1er novembre 2019 (droit à allocation durée) et le 1er avril 2020 la hauteur des allocations sera également revue. Le terme expérimentation est employé, il faut un temps de recul pour juger une expérimentation avec un nouveau cycle d'expérimentation si nécessaire. Nous connaissons la pression du Président sur ce sujet. Mais elle ne doit pas mettre le public des BRSA et des agents en difficultés, qui font au mieux avec les moyens alloués. Et attention à l'impact collatéral. Si nous pouvons féliciter le travail effectué en peu de temps sur la mise en place du STI et la réorganisation de la DIL, la DASP est encore une fois touchée. Tout ne doit pas être axé sur la DIL. L'arrivée du STI sur site va impacter l'environnement de travail (accueil de 5 nouveaux agents). Le redécoupage des secteurs à la suite du glissement d'un poste reste à faire.

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel CFDT

A5bis Réorganisation de la Direction de l'insertion et du logement

La démarche participative initiée auprès de nombreux professionnels au cours de l'été 2019 s'est poursuivie sur le 2ème semestre en ayant comme objectif de définir une nouvelle organisation pour la Direction de l'insertion et du logement. Cette démarche a été complétée par des entretiens individuels conduits par la Directrice avec quelques agents afin de recueillir leurs attentes en matière organisationnelle. Un nouvel organigramme est proposé. Il conviendra de travailler ensemble à la définition des espaces de travail qui sera en cohérence avec cette nouvelle organisation.

S'agissant du poste de chargé d'orientation, il est souhaité la transformation d'un poste de gestionnaire administratif (agent parti à la retraite) en un poste de catégorie A pour effectuer cette mission d'orientation.

<u>Commentaire</u> : L'organigramme transmis nous semble obscur. Il semble que nous n'ayons pas reçu la dernière version. Nous aurons la possibilité d'aborder le sujet lors d'une prochaine réunion de dialogue social et lors du prochain CT le 11/03.

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel

Ajustement de l'organisation de la Direction de l'animation des territoires (DAT)

Service Europe : il est proposé d'une part, de transformer le service Europe et territoires en direction afin de lui offrir des conditions organisationnelles analogues aux autres directions rattachées à la DAT, et d'autre part, la consolidation de la chaîne managériale avec la création d'une fonction d'adjoint à la direction, chargé d'une mission d'encadrement support au sein de l'équipe.

Direction du Patrimoine (DP) : Pour prendre en compte les évolutions récentes et la réalité de l'organisation du travail de la DP il est proposé de créer un pôle administratif et financier rattaché à la direction et composé :

- d'une responsable de pôle (actuellement Chargée de mission ressources administrative et financière)
- d'une gestionnaire administrative (actuellement Assistante de direction).

Bibliothèque départementale (BDM) : Une étude sur la politique départementale de la lecture a été menée d'octobre 2018 à octobre 2019 et a ainsi questionné la mise en adéquation des moyens humains de la BDM avec les différentes missions tout en alertant sur la moyenne d'âge de l'équipe. Les préconisations en matière de ressources humaines se traduisent par la pérennisation du poste de chargé de mission dévolu au développement des publics et par la transformation d'un poste de magasinier en bibliothécaire pour renforcer la politique d'acquisition en direction des territoires. Le service de navette des documents livrés aux EPCI serait externalisé au SDIS.

<u>Commentaire</u> : Si nous approuvons la pérennisation et la transformation de postes à la BDM, concernant les 2 autres directions, nous constatons encore une fois que la valorisation individuelle permettant à des agents de progresser passe par une évolution sur un poste managérial. Le travail sur le RIFSEEP a valorisé les responsabilités managériales or les expertises pointues auraient mérité une meilleure valorisation.

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel CFDT

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

Avis obligatoire non soumis à délibération :

Ajustement de l'organisation de la Direction des services numériques

Service infrastructure et support (SIS) : pour que le maintien en condition opérationnelle et le support soient totalement maîtrisés il est proposé :

- le transfert d'un ingénieur support applicatif du service études et transformation (SET) vers le SIS.
- que le centre de support Auxilio, la gestion de tickets et les tâches de niveau 1 soient réparties sur plusieurs agents (4 postes). Un technicien support sera toujours référent des AU, des formations de mise à niveau pour assurer la polyvalence seront proposées (un plan de formation est en cours de rédaction).

SET : les chefs de projets numériques (mission assistance à maîtrise d'ouvrage et pilotage de projets) seront répartis par Commissions/ directions Métiers

Le poste d'ingénieur support applicatif sera requalifié en chef de projets numériques. (6 postes)

L'agent gestionnaire comptable et budgétaire a été rattaché au pool comptable de la Direction de l'administration générale.

En tant que besoin, en concertation avec les agents, une réimplantation des bureaux pourra se traduire par des suppressions de cloisons. Il n'y aura pas de passage en force.

Cfdt: *Commentaire : Il est précisé le constat d'une réorganisation réussie. Mais on continue à changer malgré un Audit organisationnel en 2016, des ateliers de cohésion avec un prestataire suivi d'un changement d'organigramme en 2018. Pour une organisation efficace ne faudrait-il pas arrêter de travailler un organigramme en glissant des postes d'un service à l'autre, en renommant les intitulés de postes, en faisant tomber des cloisons ?*

*Sur le support applicatif, le transfert **d'un** poste au SIS est-il suffisant ? Il est urgent de comptabiliser la charge de travail actuel de l'ingénieur support applicatif qui sera augmenter après le départ en retraite de son collègue, avant de lui transférer une partie du support effectué actuellement par les chefs de projets numériques. Sans compter la charge de travail supplémentaire à venir, puisque les agents du SET devront être plus disponibles pour les nouveaux projets.*

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel

Exploitation routière – Projet de réaffectation des effectifs du site de Villaines-la-Juhel

L'UER du nord-est qui dépend de l'ATDN est organisée autour de deux sites sis à Pré-en-Pail et à Villaines-la-Juhel, et intervient sur le secteur de la Communauté de communes du Mont des Avaloirs. Quant à l'UER d'Evron, qui dépend de l'ATDC, elle intervient sur le secteur de la Communauté de communes des Coëvrons à partir des sites d'Evron et Villaines-la-Juhel. Ainsi le site de Villaines-la-Juhel a la particularité de regrouper physiquement des collaborateurs des deux UER.

A l'occasion du départ prochain du chef d'équipe relevant de l'UER d'Evron, il est proposé de modifier l'affectation des collaborateurs de cette UER en résidence administrative à Villaines-la-Juhel comme suit :

- Ouverture du poste de chef d'équipe en résidence administrative à Evron
- Transfert des 5 agents d'exploitation relevant de l'UER d'Evron de Villaines-la-Juhel à Evron.

Les locaux sont suffisamment grands, il suffit de déplacer une cloison.

Cfdt: *Commentaire : Lors du passage de cette organisation en CT (2017), les représentants du personnel avaient unanimement alerté sur le fait que cela ne pourrait pas fonctionner. Il y a 2 mois encore cette organisation semblait convenir à l'administration. Et maintenant, machine arrière, les agents basés à Villaines sont de retour à Evron. Les représentants du personnel n'alertent pas en vain, mais pour des raisons réelles, provenant des agents sur le terrain.*

Le nouveau directeur a-t-il le recul nécessaire ? sans oublier que le chef de l'ATDC va changer en 2020. Nous alertons donc aujourd'hui sur l'inquiétude de certains agents de cette équipe basée à Villaines sur leur retour à Evron.

VOTE : abstention de l'ensemble des représentants du personnel

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

Orientations formation 2020-2021

Outre le maintien et le développement des compétences techniques propres à chaque direction, six grandes orientations formation sont identifiées répondant à un objectif d'accompagnement des transformations individuelles et collectives :

- Accompagner la transformation de l'Institution, notamment dans le champ du numérique ;
- Permettre le développement d'une culture managériale commune à l'ensemble des managers ;
- Favoriser la sécurisation de l'Institution, notamment dans le domaine juridique et financier ;
- Consolider et développer les partenariats en matière de formation, dans une optique d'enrichissement des échanges et de développement d'une culture territoriale commune ;
- Promouvoir les démarches d'innovation au sein de l'Institution ;
- Poursuivre et développer les formations permettant les évolutions de carrière et l'enrichissement des parcours professionnels.

Cfdt: *Commentaire : Les journées distancielles (formation CNFPT) sont à poser dans Horoquartz et le service formation accompagne pour la réservation de salle.*

VOTE : favorable pour l'ensemble des représentants du personnel

Pour information :

Bilan formation 2019

Quelques chiffres :

En 2019, 5 106 jours de formation ont été réalisés par les agents du Département.

1 327 agents ont suivi au moins une action de formation.

Les départs en formation concernent l'ensemble des catégories d'agents. Néanmoins, il est important de préciser que les agents de catégorie C ont bénéficié d'un taux de départ en formation plus important en 2019.

Les assistants familiaux bénéficient d'une formation obligatoire de 240 heures, ce qui représente pour 2019 près de 281 jours pour 27 personnes, et d'ateliers d'analyse de la pratique professionnelle équivalent à 216,5 jours de formation pour 154 personnes.

Les formations « intra » représentent 2 860 jours de formation en 2019, 1 256 jours pour les formations « inter ». Les formateurs « internes » comptabilisent, quant à eux, 990 jours de formation (contre 716 en 2018, soit une augmentation de 38%).

En matière de santé et sécurité au travail, près de 133 agents ont bénéficié d'une formation organisée en interne de sauveteur secouriste du travail (base et recyclage).

Cfdt: *Commentaire : Les agents chargés d'effectuer des formations auprès des EPCI ou en interne devraient bénéficier d'une formation de formateur ou d'animateur de formation.*

Est-ce que ces agents ont le temps d'effectuer ses missions sans non plus charger leurs collègues du fait de leur absence ? Est-ce que ces missions sont bien inscrites sur les fiches de poste ?

Compte personnel de formation (CPF) : point d'information

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a posé le principe de la portabilité des droits acquis entre le privé et le public. Les droits acquis pour les salariés du privé sont comptabilisés en euro, et en heures pour les agents publics.

Depuis le 1er janvier 2020, les agents cumulent 25 heures de droits par an dans la limite de 150h.

Ces droits servent principalement aux agents pour les préparations aux concours et examens professionnels, mais également sont sollicités pour bénéficier d'une prise en charge partielle dans le cadre de projet d'évolution professionnelle soumis à la commission formation, conformément à la délibération du Conseil départemental du 18 juin 2018.

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr

<u>Commentaire</u> : dans les entretiens professionnels de l'année 2020, la collectivité aura obligation d'informer sur l'ouverture et l'utilisation du CPF, elle n'a pas obligation d'indiquer le nombre d'heures obtenu comme nous l'avions indiqué dans notre Lettre de Février. Ces entretiens permettront une information sur comment activer son compte et une discussion sur le montant des droits acquis.

Dispositif de contrôle des consultations internet
Repoussé au prochain CT

Nous restons à votre écoute.

Si vous souhaitez une heure mensuelle d'information (HMI),
nous rencontrer au local ou en lieu neutre,
nous restons à votre disposition.

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

CFDT INTERCO 53 Section des départementaux - 39 rue de Mazagran CS1429 53014 Laval
Téléphone : 02 43 66 52 61 ou 07 69 20 32 01- eMail : CFDT@la mayenne.fr