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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique (CT) du 26 novembre 2021

Présents : Véronique LESIOURD (permanente), Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DGP), Florence MORTEVEILLE (permanente), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Brigitte HUREAU (DS/DASP), Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA)
Excusé :
Collège de l'administration : 6 présents (2 conseillers départementaux, 4 directeurs CODIR)
Collège des représentants du personnel : 12 présents
Début 9h00 – fin 13h00

Point sur les suites données au Comité technique du 16 septembre 2021

Convention avec le centre de gestion de la Mayenne relative aux sélections professionnelles des BOETH : la dizaine d'agents concernés a reçu un courrier mi-novembre les informant individuellement de la procédure. La date limite de retour des dossiers est fixée au 26/11, en vue des entretiens de sélection professionnelle dans le cadre d'une commission d'évaluation de l'aptitude professionnelle organisés par le Centre de Gestion de la Mayenne courant décembre 2021.

Cfdt: *Commentaire : Lors de la présentation de ce dispositif, à aucun moment le calendrier n'a été évoqué. Certains agents concernés nous ont interpellés. Quel ne fut pas notre étonnement devant le calendrier avancé ? 10 jours pour préparer son dossier. A quoi bon être les précurseurs si le temps et la formation accordés ne sont pas en adéquation avec les besoins ?*
Si nous comparons avec le dispositif mis en place par la collectivité pour les bénéficiaires de la loi Sauvadet : réunion de présentation, formation à la préparation du dossier (réflexion sur son parcours et ses projets) formation à la préparation oral, …
L'expérimentation qui court jusqu'au 31 décembre 2026 offre largement le temps de préparer ce projet.
Nous avons à nouveau demandé un renouvellement de ce dispositif si d'autres agents BOETH pouvaient en bénéficier. L'administration a proposé que les agents qui ne seraient pas prêts pour cet examen en décembre ne présentent pas leur dossier maintenant. Ils n'auront le droit qu'à un seul examen. S'ils échouent en décembre, ils ne pourront pas se représenter si une autre session est organisée d'ici 2026.

Gestion des jours fériés des assistants familiaux : Une nouvelle réflexion va s'engager sur ce point au sein de la Direction de la Protection de l'enfance, en lien avec la Direction des affaires juridiques et en lien avec le travail réalisé au niveau national. Il sera donc revu lors d'un prochain comité technique.

Cfdt: *Commentaire : Nous avons demandé à participer à cette réflexion et à en connaître le calendrier.*

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@lamayenne.fr

- **Fin 2019-début 2020, 13 agents avaient été interviewés en vue de la formalisation d'un référentiel des réorganisations, document incluant des bonnes pratiques et les grandes étapes en vue de guider les managers pour poser les bases d'une réorganisation sereine et constructive.**

Avant de le communiquer aux managers et aux agents, il a été demandé qu'une rencontre avec les agents ayant participé à ce projet soit organisée en vue de le leur présenter en avant-première, et d'échanger avec eux. La rencontre est prévue le lundi 6 décembre matin.

Commentaire : La CFDT avait en effet proposé à l'administration d'organiser une rencontre avec les agents bénévoles pour leur présenter la finalité du projet. Encore faut-il maintenant que l'administration accepte de mettre en application ce référentiel.

Sujets proposés par la CFDT

- **Les renforts alloués dans les différentes ZAMS suite à la création du STI ont pris fin en septembre 2021. Pour autant un très gros chantier, la transformation numérique et la simplification des process, mobilise à minima une assistante sociale par zone et accroit la charge de travail des équipes. Une nouvelle fois, nous demandons un renfort par ZAMS durant cette période transitoire.**

Dans le cadre de la mise en place de la GED/Solis, 12 mois de renfort par référence au cadre d'emplois des assistants administratifs sont inscrits au projet de BP 2022 qui sera soumis au Conseil départemental lors de sa session de décembre. L'objectif de ce renfort est de soutenir à tour de rôle les assistantes d'accueil socio-administratives des territoires à hauteur de deux mois par ZAMS, afin de leur permettre de dégager du temps pour l'appropriation des procédures et venir en appui administratif des assistants de service social.

Toujours en lien avec la mise en place de la GED, et notamment les entrées « accompagnement social » sous Solis, il est également proposé 12 mois de renfort par référence au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs afin de décharger les assistants de service social dans le travail d'accompagnement pour qu'ils dégagent du temps pour s'approprier les nouvelles pratiques avec Solis, notamment dans le cadre de formations.

Par ailleurs, l'équipe de numérisation, rattachée à la Direction des moyens généraux, qui garantit la bonne formalisation des dossiers des usagers avant leur numérisation, bénéficiera des renforts nécessaires pour assurer cette mission. Une enveloppe de 2 ETP est ainsi identifiée, en plus de l'équipe permanente d'une part, et du travail effectué par les agents en contrats aidés recrutés dans le cadre des chantiers d'accompagnement vers l'emploi d'autre part.

Enfin, un contrat de projet de 3 ans est recruté à la Direction des archives pour renforcer l'équipe en charge des archives numériques pendant toute la période de déploiement de la GED.

Commentaire : Ces moyens ne sont pas suffisants : deux mois par ZAMS. L'administration affirme que le temps de présence du renfort est laissé à l'appréciation de la directrice et reste ouverte sur ce sujet. Nous avons alerté sur certains dossiers des BRSA transmis à la DIL. Les renforts DASP sont partis, mais les dossiers reviennent progressivement. L'administration a accepté de faire un point à la fin du premier semestre 2022.

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@lamayenne.fr

- **La CFDT souhaite connaître les indicateurs RH annuel depuis 2018 par direction et par catégorie, basés sur l'effectif total (titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents) : taux de rotation du personnel, taux de rotation des nouveaux collaborateurs, taux de rotation des collaborateurs présents depuis plus de 5 ans, nombre de postes non pourvus, arrêts de plus d'un mois, temps d'embauche moyen, …**

Le taux de « rotation » est un ratio qui indique le renouvellement du personnel dans la collectivité, en prenant en compte le nombre total d'arrivées et le nombre total de départs.

Un taux de rotation faible, aux alentours de 5%, peut être considéré comme un taux satisfaisant. Cependant, il peut aussi révéler un essoufflement, synonyme de routine et d'ennui, d'absence de créativité et d'innovation.

A l'inverse, un taux de rotation est considéré élevé au-dessus de 15%, taux qu'il faut également analyser en fonction des motifs de départ par exemple (nombre de départs en retraite important…). Source : INSEE

Le taux de rotation des agents sur postes permanents est de 8,20% en 2018, 8,26% en 2019 puis 8,01% en 2020.

Concernant l'absentéisme, celui-ci est faible en comparaison aux statistiques nationales : 5,64% en 2018, 6,32% en 2019 et 5,85% en 2020 (hors congés maternité, paternité et accueil d'un enfant), contre 9,2% en 2020 au niveau national.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous avions accordé du temps à l'administration pour élaborer ces statistiques. Nous allons prendre le temps de les étudier.*

Sujets proposés par l'administration

<u>Avis obligatoire</u> soumis à délibération :

- **Mise en place du vote électronique lors des prochaines élections professionnelles**

Tous les 4 ans, ont lieu les élections professionnelles. Celles-ci se dérouleront le 8 décembre 2022 en vue d'élire les représentants du personnel siégeant au comité social territorial (qui remplacera le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail), aux commissions administratives paritaires et à la commission consultative paritaire.

Pour le déroulement de ces élections, le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 prévoit la possibilité de recourir au vote électronique par internet pour tous ces scrutins.

Cette disposition a fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales représentées actuellement dans les instances représentatives du personnel, en la présence de la Vice-Présidente de la commission Administration, RH, finances, la Directrice générale adjointe chargée des ressources et de l'enseignement, et de la cheffe du service conditions de travail et relations sociales les 30 septembre, 22 octobre et 9 novembre dernier.

il convient de recueillir l'avis des membres du comité technique en vue d'une délibération en session du Conseil départemental validant le principe du vote électronique par internet pour les 5 scrutins des élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : 3 réunions de dialogue social et un échange en CT.*
Au préalable, nous argumentions pour un maintien des votes à l'urne et par correspondance. L'administration est restée sur sa volonté de vote électronique. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formulation d'un consensus.

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@lamayenne.fr

Nous avons donc argumenté pour un vote mixte, électronique ou correspondance, afin de laisser la possibilité de s'exprimer à tous les agents.
Mais depuis des mois, sur de nombreux sujets, nous ne sommes pas entendus. A quoi bon ces temps d'échange si l'administration reste figée ?
La pratique dominante du dialogue social reste encore trop souvent de mise.
***VOTE** : ABSTENTION de l'ensemble des représentants du personnel*

- **Ajustement de la charte du télétravail et du guide pratique, et bilan de la campagne annuelle 2021-2022**

Le télétravail expérimenté pour la première fois début 2017 au sein du Département de la Mayenne a été généralisé en septembre 2017. Depuis, le nombre de télétravailleurs ne cessent de croître : 65 télétravailleurs en 2017-2018 à 497 en 2021-2022.

Dans ce cadre, les règles relatives au télétravail ont été formalisées dans une charte et un guide du télétravail, avec le besoin d'ajustements et d'évolutions eu égard au contexte sanitaire, à la demande forte des agents et aux besoins des populations les plus fragiles nécessitant le maintien d'une proximité.

La signature d'un accord cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique le 13 juillet 2021 a permis d'apporter un socle commun aux trois versants de la fonction publique en vue de nouvelles négociations avec les représentants du personnel.

Pour cette nouvelle campagne annuelle 2021-2022, 509 agents ont effectué une demande de télétravail.

497 demandes ont été accordées, 9 ont été refusées.

487 agents télétravaillent à domicile et 10 dans un tiers lieu (centres départementaux de la solidarité, antennes solidarité, agences techniques départementales, ou espaces de coworking tiers).

407 agents télétravailleurs effectuent leurs missions à temps plein et 90 agents sont à temps partiel.

Des aménagements spécifiques pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont également mis en place.

Cfdt: *Commentaire : Nous souhaitons connaître le nombre d'agents qui auraient pu demander deux jours de télétravail mais qui n'ont pu obtenir qu'une seule journée.*
Nous avons demandé sans succès que le télétravailleur puisse bénéficier de l'indemnité offerte aux agents de la FPE (fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an).
Nous avons proposé un stock de jours volants plutôt qu'un jour fixe dans la semaine.
Mais surtout, nous rééditons notre demande de formation. Cette nouvelle organisation de travail (distanciel, présentiel, mixte, qui est nommé organisation hybride) doit être systématiquement accompagnée, pour tous (augmentation de l'autonomie, critère de confiance envers les équipes, charge de travail en présentiel et en distanciel, déconnexion, …). Nous ne voulons pas considérer le télétravail comme une rupture de lien social. Nous avons la chance d'être très bien équipés (Skype, visio conférence, …). Concernant les réunions de service, il s'agit également d'une question d'organisation en fixant par exemple une journée sans télétravail, pour se retrouver et échanger.
Que l'on soit directement concernés par le télétravail ou pas, il faut profiter de cette nouvelle organisation de travail pour prendre le temps de réfléchir ensemble à nos temps d'échange et d'écoute, se créer des nouveaux outils.
***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@lamayenne.fr

- **Convention de délégation de compétences de transports scolaires pour les élèves en situation de handicap**

La Région des Pays de la Loire et le Département de la Mayenne, suite à la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, ont souhaité et acté en 2017, la coordination entre les services en charge des transports scolaires et les services en charge du transport des enfants en situation de handicap.

En 2017, la Région et le Département avaient évalué la quotité d'ETP nécessaire à la mise en œuvre de la compétence transport adapté à 1,6 ETP. Toutefois, eu égard à l'augmentation du nombre d'enfants transportés et afin de permettre à l'équipe de faire face à la surcharge de travail à la rentrée, la nouvelle convention prévoit une réévaluation de 0,4 ETP.

Afin de répondre à ce nouveau besoin, et dans la mesure où une mise à disposition ne peut être organisée qu'avec un agent titulaire ou un agent en CDI, il est prévu la création d'un poste de gestionnaire administratif volant à la DRH. L'agent titulaire de ce poste sera, chaque année, mis à disposition de la Région pour une durée de 5 mois, soit d'avril à octobre.

VOTE : POUR

- **Transformation de la prime de performance versée aux assistants familiaux en un complément indemnitaire**

Les assistants familiaux touchaient jusqu'à présent la prime de performance collective, prime qui était également attribuée aux autres agents de la collectivité départementale avant la mise en place du RIFSEEP et l'instauration du complément indemnitaire annuel le 1er janvier 2019.

Conformément à la volonté de convergence de la gestion RH des assistants familiaux d'une part et des autres agents départementaux d'autre part, il est prévu que la prime de performance versée aux assistants familiaux évolue en un complément indemnitaire qui viendra saluer la performance exceptionnelle d'un assistant familial ou d'un collectif d'assistants familiaux, à l'aune de plusieurs catégories :

1. Un niveau d'engagement qui engendre une surcharge de travail exceptionnelle
2. Une expérience innovante dans le cadre d'un accueil
3. L'obtention d'un prix ou d'une distinction nationale
4. Un fait de bravoure ou un acte héroïque

Le CI fera l'objet d'un versement en une seule fraction, en décembre, d'un montant de 1000€ et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. La somme des CI versés au titre d'une année considérée devra respectée l'enveloppe allouée par l'Assemblée départementale au titre de cette même année.

Cfdt: *Commentaire :. Comme lors du rapport sur le CIA, nous sommes contre ce principe opaque qui ne valorise pas le travail de qualité au quotidien de l'ensemble des assistants familiaux. Nous demandons également que la totalité de la somme dédiée en 2021 à la prime de performance soit redistribuée à l'ensemble des assistants familiaux.*

VOTE : CONTRE 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@lamayenne.fr

- **Expérimentation à la Direction de la Protection de l'enfance - Placement éducatif à domicile (PEAD) et recrutement des assistants familiaux**

Le placement éducatif à domicile (PEAD) consiste à maintenir l'enfant au sein de sa famille tout en étant en capacité d'assurer un accueil en urgence en cas de difficultés le temps nécessaire à un retour possible au domicile.

Le Département de la Mayenne ne dispose pas pour l'instant d'un service de placement éducatif à domicile (PEAD) pouvant permettre le maintien d'un enfant dans sa famille sous réserve d'un accompagnement particulièrement renforcé (6 situations par référent éducatif) et d'un hébergement de repli en cas de danger pour l'enfant.

Afin d'expérimenter ce dispositif, il est proposé **la création de 2 postes non permanents de référents éducatifs**, par référence au cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs, pour le suivi de 12 situations au Service Accueils et Accompagnements Spécifiques (SAAS). Il est également nécessaire de prévoir l'intervention d'un psychologue. Actuellement, le SAAS dispose d'une **psychologue** vacataire à hauteur de 100 heures par mois. Il est proposé de porter le **volume mensuel de vacations à 147 heures**.

Par ailleurs, l'accueil familial constitue le mode de placement privilégié en Mayenne avec près de 70% des accueils réalisés (hors Mineurs Non Accompagnés). Le nombre d'assistants familiaux employés par le Département s'élève actuellement à 260. Les élus et services du Département sont convaincus du bien-fondé de cette modalité d'accueil et souhaitent la conforter. Pour répondre à cette ambition, il est proposé de créer **un poste non permanent de chargé de recrutement** par référence au grade d'attaché territorial pour un an d'expérimentation. Il sera en charge de la prospective et de l'animation de réseaux afin de développer le recrutement des assistants familiaux.

Cfdt: *Commentaire : Le poste de chargé de recrutement devrait pouvoir être rattaché directement à la DRH car le problème de recrutements concerne de nombreuses directions. Et nous pensons que le service est en sous-effectif pour mener ses missions.*
Ces 3 postes sont en expérimentation alors que le besoin est réel et pérenne. Et qu'il serait plus aisé de recruter sur des postes permanents.
D'autre part, nous avons rappelé les besoins en prévention, comme par exemple la création de maisons de la parentalité.
*VOTE : **ABSTENTION** de l'ensemble des représentants du personnel*

- **Création de 5 postes non permanents de Conseillers numériques France service (CNFS)**

Dans le cadre du plan de relance, l'État finance la formation et l'activité de 4000 conseillers numériques accueillis par des structures publiques et les acteurs privés associatifs ou relevant de l'économie sociale et solidaire, pour une durée de 2 ans.

Ces 5 CNFS seront positionnés au sein de la Mission Aménagement Numérique (MAN) de la Direction générale adjointe en charge de l'administration générale. Ils seront coordonnés par le Conseiller Technique au Développement des usages numériques, qui prend, ce faisant, la fonction de responsable de l'unité CNFS à mi-temps.

Ce dispositif fonctionnera en lien avec les directions dont les CNFS seront référents, à savoir, la Direction de la solidarité (2 postes), la Direction de l'autonomie (1 poste), et la Direction de la bibliothèque départementale (2 postes).

Ils seront recrutés au Département en CDD de 2 ans par référence au cadre d'emplois des animateurs territoriaux

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@lamayenne.fr

Cfdt: *Commentaire : Le poste de conseiller technique est actuellement vacant. Nous espérons qu'il sera pourvu avant l'arrivée des conseillers numériques, même si l'administration nous affirme qu'ils auront des référents dans la direction où ils seront actifs. Beaucoup de choses restent à organiser pour ces agents.*
VOTE : POUR

- **Création de 10 postes supplémentaires d'apprentis**

10 apprentis ont été accueillis en 2020 au sein de l'institution, contre 19 en 2019. En 2020, la Direction des infrastructures et la Direction de l'administration générale ont accueilli le plus d'apprentis avec 3 apprentis chacune. Les 4 autres apprentis étaient affectés au sein de la Direction des ressources humaines, de la Direction du développement durable et de la mobilité, de la Direction de l'animation des territoires et de la Direction de la solidarité.

Il est proposé de prolonger ces dispositifs et de les amplifier en accueillant 30 apprentis, contre 20 jusqu'à présent, et de dédier une enveloppe de 120 000 € à l'accueil de stagiaires. Comme les années précédentes, les postes seront ouverts à tous les diplômes. Une priorité sera donnée aux demandes de la Direction de la solidarité puis de la Direction de l'autonomie.

Cfdt: *Commentaire : La formation professionnelle par apprentissage est une voie vers de belles perspectives de carrière et d'emploi. Mais il faut garantir du temps de formation pour les maîtres d'apprentissage, alléger leur charge de travail pendant ce tutorat, nommer comme maître d'apprentissage l'agent qui est le plus en présentiel avec l'apprenti (NBI et référencement sur la convention), … pour un accompagnement de qualité valorisant l'investissement du maître d'apprentissage. Et, après réussite aux examens, favoriser le recrutement de ces apprentis sur des postes pérennes au CD53.*
VOTE : POUR

- **Créations, transformations de postes et modifications de la cartographie des métiers**

DRE-DRH : Création d'un poste de gestionnaire administratif volant

DA : Création de deux emplois permanents (pérennisation du poste en renfort d'instructeur des allocations individuelles de solidarité et création d'un poste de secrétaire médical pour un nouveau projet de service médical de proximité sur Loiron. Cet agent sera mis à disposition)

DS-DPE : Création d'un poste d'agent logistique (pérennisation) et rattachement d'un agent de la DMG au SESAME

DS-DASP : Transformation du poste à temps non complet (0,5 ETP) d'assistant d'accueil socio-administratif en poste à temps complet sur Craon. Transformation d'un poste de psychologue à temps non complet en poste à temps complet, soit la création de 0,2 ETP (intervention sur ZAMS Sud Mayenne et Laval Ouest : 5 lieux).

3DM : Création de deux contrats de projet de chargé de mission par référence au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux d'une durée de 3 ans (Service Eau et Service Déchets et Energie)

DAT-DAD : création d'un contrat de projet de 3 ans par référence au cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques au sein du service Conseil et collecte en charge du suivi des opérations de dématérialisation menées par des directions du CD53.

DCA : Transformation d'un poste de graphiste/webmestre en poste de chargé de communication graphisme/Web/UX design par référence au grade d'attaché territorial

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@lamayenne.fr

DRH : Transformation d'un poste de chargé de missions outils métier en poste de référent outils métier par référence au cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Modification de l'intitulé métier «chargé de mission outils métiers» en «administrateur fonctionnel»

Commentaire :.Création et pérennisation de postes mais également utilisation de l'option contrat de projet, précaire au sein de notre collectivité.
*VOTE : **ABSTENTION** de l'ensemble des représentants du personnel*

- **Adoption du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux (cadre d'emplois en voie d'extinction)**

Ce cadre d'emplois, de catégorie B, est en voie d'extinction, et n'avait donc pas été pris en compte au moment de la réforme du RIFSEEP. Pour autant, le recrutement d'agents titulaires d'un grade relevant de ce cadre d'emplois est envisagé.

Commentaire :. Les infirmiers territoriaux de catégorie B ont suivi les mêmes études que les infirmiers de catégorie A. La seule différence est que les premiers sont restés en catégorie active leur permettant de prétendre à la retraite plus rapidement vis-à-vis des catégories A. Pour autant l'expertise est la même. Nous demandions que leur IFSE soit la même pour tous les infirmiers.
*VOTE : **CONTRE** de l'ensemble des représentants du personnel*

Avis obligatoire non soumis à délibération :

- **Extension de la campagne d'évaluation professionnelle aux assistants familiaux**

A l'instar des autres agents de la collectivité, le Département entend élargir l'organisation de l'entretien professionnel pour les assistants familiaux sous un format d'abord expérimental (une quinzaine de professionnels concernés) à partir d'une trame d'entretien adaptée à l'exercice de leur métier.

En fonction des résultats de l'expérimentation conduite en 2022, des amendements pourront être opérés.

Dans le cadre d'une généralisation de l'entretien professionnel et compte tenu du nombre de professionnels (près de 260 agents contractuels), il est prévu une fréquence d'un entretien professionnel par assistant familial tous les trois ans.

Commentaire :. Nous avons pu échanger avec M COIGNARD en réunion de dialogue social. Cet entretien professionnel (EP) est attendu par les assistants familiaux afin d'avoir ce moment d'échange avec leur responsable hiérarchique. C'était aussi une demande de la CFDT. Le délai de 3 ans malheureusement ne permettra pas d'avoir la même valeur que pour les autres agents du CD. Il y a perte de sens par rapport au projet professionnel. Nous demandons des EP après un congé maternité, un congé maladie de plus de 3 mois, après une CCPD pour revoir avec l'agent ses besoins en formation ou en accompagnement, les changements qui ont eu lieu pendant son absence.
*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@lamayenne.fr

Ajustement de l'organisation de la Direction de l'administration générale

Il est proposé l'intégration de la direction du développement et de la coopération territoriale au sein de la direction de l'administration générale.

Commentaire : Il s'agit d'une nouvelle réorganisation non abordée en réunion de dialogue social.
Lors de notre première rencontre avec la nouvelle Présidente des instances, nous avions eu la possibilité d'annoncer nos points de vigilance. Concernant les réorganisations, nous avions affirmé qu'il fallait se poser à la suite de trop nombreux remaniements. Mais qu'en tout état de cause, cela nécessitait de la bienveillance et de la concertation avec les agents impactés, directement ou indirectement.
Dans ce cadre, nous avions élaboré un référentiel des réorganisations, en lien avec des agents volontaires, les services de la DQP et de la DRH. Il a été validé au CT de juin 2021.
CT de septembre : création d'un poste de DGA, chargée d'une nouvelle direction regroupant les ressources humaines, l'informatique et l'enseignement, sans concertation préalable des agents.
CT de novembre : encore une nouvelle organisation. Sera-t-elle pérenne en juin lors de l'annonce du PAD ? Pourquoi ne pas attendre la mise en place de ce PAD ? tout se fait en urgence.
Quelle est la cohérence managériale de ce rattachement à une DGA moyens généraux, contrôle de gestion, finances ? Quelle place pour une direction opérationnelle tournée vers des partenaires extérieurs ? Le rapport fait état de «partage» avec les équipes. Mais le rapport est en date du 18 Novembre et la réunion de présentation aux agents a eu lieu le 19 novembre ! Nous sommes sidérés devant ce manque de considération.
L'administration évoque une volonté forte du Président de valoriser le patrimoine départemental au niveau national.
Cette volonté n'a pas fait l'objet d'une présentation au CT. Quels en seront là aussi les changements ?
Nous assistons à un dé-tricottage des directions et des missions sans concertation ni explication. Les directions et les missions sont repositionnées à la va vite au gré de l'humeur du moment, des personnalités. Aucune stratégie à moyen et/ou long terme nous est présentée, pas de mesure des bénéfices, pas de feuille de route, ...
Cette ré-organisation est la conséquence logique de la dernière réorganisation (on a enlevé une direction à la DAG, le CT suivant on lui en redonne une). Quid pour le prochain CT ?
Il convient de respecter les engagements pris avec la validation du protocole d'organisation voté au CT de juin 2021.
Les agents ne sont pas des pions que l'on déplace d'un organigramme à un autre.
*VOTE : **CONTRE** de l'ensemble des représentants du personnel*

Fermetures des services en 2022

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 2022 aux dates suivantes :

- le vendredi 27 mai (Ascension) et le vendredi 15 juillet.

Les agents sont invités à poser une journée de RTT.

Commentaire :. nous avons proposé également le lundi 31 octobre. Cela a été validé par l'administration. Il y aura donc 3 ponts en 2022.
*VOTE : **POUR***

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@lamayenne.fr

- **Règlement intérieur des frais de mission : intégration du forfait mobilités durables**

L'utilisation du vélo ou du covoiturage pour effectuer le déplacement entre la résidence habituelle de l'agent et son lieu de travail peut faire l'objet d'une indemnisation dans le cadre du forfait « mobilités durables ».

Le versement de ce forfait est conditionné à un nombre de jours minimal d'utilisation fixé à 100 jours par année civile pour les agents travaillant à temps plein. Le montant du forfait s'élève à 200 € par an.

Ainsi, le règlement intérieur relatif aux frais de mission doit être modifié afin de prendre en compte ce nouveau dispositif. Quelques précisions ont également été apportées ainsi qu'une mise à jour des taux de remboursement pour les repas, nuitées et indemnités kilométriques.

VOTE : ***POUR***

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

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@lamayenne.fr