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

Section départementaux

Compte rendu du Comité Technique (CT) du 31 Mars 2022

Collège des représentants du personnel :
Présents : Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DGP), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Brigitte HUREAU (DS/DASP) en visio, Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA), Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Katy Paillard (DPE/ASSFAM)
Excusés : Véronique LESIOURD (permanente).

Collège de l'administration :
Présents : Mme DE VALICOURT, Mme MAHIER, conseillères départementales, directeurs CODIR :M GREGOIRE, Mme COLLIN, M MAREAU, M LECALLONEC.
Excusés : M RICHEFOU, Mme BOUILLON, M TARLEVÉ, M BALANDRAUD,
Début 8h30 – fin 12h00

Sujets proposés par la CFDT

L'internat du collège de Craon ouvrirait en septembre prochain, les conditions de travail de ce collège vont donc évoluer. Quelles dispositions sont prévues pour accompagner les équipes sur place ? :

Les besoins RH pour la restauration et l'entretien ont fait l'objet d'une étude spécifique au regard des besoins induits par l'ouverture de l'internat du collège Volney à Craon (pour mémoire, l'internat comptera 18 places, 9 places filles et 9 places garçons). Un 1er échange est intervenu sur cette base entre les agents et la référente entretien des locaux. L'équipe des agents polyvalents d'entretien et de restauration appréhende bien l'ouverture de l'internat. Pour la restauration, un travail va être prochainement engagé avec le collège et l'équipe de cuisine pour réfléchir à une organisation adaptée aux nécessités du service (diner et préparation du petit déjeuner). Une rencontre en présence du chef du service Restauration, entretien et accueil de la Direction de l'enseignement est programmée avec l'équipe de direction du collège et les agents, le 6 avril prochain, pour échanger sur les propositions d'organisation en entretien et en cuisine. En tout état de cause, afin de permettre la mise en œuvre de la nouvelle organisation dans les meilleures conditions, un accompagnement renforcé sera mis en place par les référents restauration et entretien de septembre à décembre 2022. Une fois validée par le collège, cette organisation sera présentée en comité technique.

Cfdt: *Commentaire : Des réunions de concertation avec le personnel sont en cours de manière à définir la future organisation.*

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

Section départementaux

Nous souhaitons une fois de plus connaitre le montant de l'enveloppe allouée pour le CIA ainsi que sa répartition par direction et par service avec les critères permettant leur attribution pour 2021.

Répartition du CIA.

Catégorie	Nombre d'agents	Effectifs	% agents CIA	% effectif global
A	46	426	32,86	34,66
B	30	236	21,43	19,20
C	64	567	45,71	46,14
Total général	**140**	1229	100,00	100,00

Direction	Nombre d'agents	Effectifs	% agents CIA	% effectif global
3DM	9	73	6,43	5,92
CAB	2	5	1,43	0,41
DA	6	74	4,29	6,00
DAG	7	62	5,00	5,02
DAT	9	79	6,43	6,40
DCA	3	8	2,14	0,65
DI	34	318	24,29	25,77
DRE	24	221	17,14	17,91
DS	43	384	30,71	31,12
DAJ	3	10	2,14	0,81
Total général	**140**	1234	100,00	100,00

Sexe	Nombre d'agents	Effectifs	% agents CIA	% effectif global
Féminin	90	750	64,29	61,03
Masculin	50	479	35,71	38,97
Total général	**140**	1229	100	100,00

Pour rappel les critères d'attribution sont :

1. L'engagement et/ou le courage managérial
2. La conduite d'un projet complexe
3. La conception d'une politique publique
4. La réussite d'une expérimentation innovante Le Conseil départemental souhaite encourager
5. L'optimisation de l'organisation ou du fonctionnement interne d'une direction, d'un service
6. La recherche de l'efficience budgétaire (dépenses/recettes)
7. Une surcharge de travail
8. La qualité de mise œuvre opérationnelle d'une mission
9. L'obtention d'un prix ou d'une distinction
10. Un fait de bravoure ou un acte héroïque

Ainsi la CFDT s'étonne d'une répartition en fonction des effectifs de chaque direction, ainsi qu'une répartition par genre

Cfdt:

***Commentaire** : La CFDT s'étonne d'une répartition en fonction des effectifs de chaque direction, ainsi qu'une répartition par genre. La CFDT demande la transparence et la diffusion de la liste des bénéficiaires avec les critères d'attribution.*

Section départementaux

A noter que les agents du département assurent les élus et les mayennais d'une mise en en œuvre opérationnelle de qualité de leurs missions et de leur engagement auprès de ces derniers. C'est pourquoi nous sommes toujours dans l'attente d'une répartition plus équitable du CIA.

En décembre, le département a voté son second budget vert. La loi AGEC entrée en vigueur au 1er janvier 2021 prévoit que les acheteurs des collectivités territoriales doivent désormais acquérir des biens fixés entre 20 et 100 % selon le type de produit (fournitures de bureau, articles textiles, appareils électroniques, etc). Quelle est la démarche du CD sur ce point ?

Dans le cadre du budget vert du BP 2022, 136 800 € ont été inscrits en dépenses favorables sur l'action « gestion des moyens mobiliers » du programme « gestion mobilière et immobilière » pour des dépenses d'acquisition :

- de papier recyclé,
- de vêtements de travail éco-labellisés,
- de produits d'entretiens respectueux de l'environnement,
- des gourdes et des gobelets individuels.

La Collectivité s'efforce de répondre aux exigences environnementales dans le cadre de la passation des marchés publics.

Cfdt: *Commentaire : Il convient de communiquer sur ces actions afin de leur donner un sens auprès des personnels.*

Achat local dans les collèges : l'obligation de passer par M@yon'court amène certaines aberrations. En effet, certains producteurs locaux livraient directement dans les collèges, ils doivent maintenant faire transiter la marchandise sur Laval pour qu'elle revienne dans le collège de leur secteur. De plus, la prestation d'un intermédiaire supplémentaire augmente soit le coût d'achat pour les collèges ou favorise une moins-value pour le producteur. Comment modifier ce process qui va à l'encontre de l'amélioration de l'empreinte carbone, d'une logique de circuit court et d'une maitrise de budget ?

La directrice de la DRE, précise qu'il n'y a pas d'obligation de commander les produits locaux via M@yon' Court. Toutefois les commandes inférieures à 60 euros posent toujours quelques soucis, idem pour le conditionnement des commandes (commandes en conditionnement de 5 litres, livraison en conditionnement de 10 litres).
Le passage par M@yon' court entraine soit une augmentation des tarifs pour le département soit la nécessité pour le producteur de rogner sa marge.
L'administration reconnait que la plateforme M@yon' court, suite au départ d'un technicien, a connu quelques difficultés mais cela devrait rentrer dans l'ordre.

Cfdt: *Commentaire : nous sommes ravis pour les chefs de cuisine que le passage de commande par* M@yon' court *ne soit pas une obligation. Nous ne remettons pas en cause le système, il convient*

toutefois de pouvoir disposer de plusieurs plateformes de ce type mais également de pouvoir améliorer le système.

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

Section départementaux

Nous souhaiterions connaitre le nombre de contractuel(le)s qui enchainent régulièrement des contrats depuis plus de 10 ans, sur quelles missions sont-ils (ou elles) embauché(e)s ? Pourquoi n'ont-ils (ou elles) pas été passé(e)s en CDI ?

Voici les critères qui permettent une CDIsation.

- L'agent devra justifier auprès du même employeur de six années de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique (A, B ou C).
- Les services accomplis auprès de la même collectivité doivent l'avoir été pour les motifs suivants : besoin temporaire, remplacement d'agents, vacance temporaire d'emploi, emploi permanent, à l'exception du contrat de projet.
- Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois (à l'exclusion de la période de l'état d'urgence sanitaire).

Actuellement, 8 agents contractuels sont entrés dans la collectivité depuis plus de 6 ans :
- 4 à la Direction de la protection de l'enfance (référents éducatifs) ;
- 1 à la Direction de l'action sociale de proximité (assistants de service social) ;
- 2 à la Direction du patrimoine (archéologue et chercheur à l'inventaire)

-1 agent ne remplit pas les conditions de continuité de contrats et a eu des interruptions de plus de 4 mois durant les 6 dernières années sur un poste permanent.
-1 agent était employé par le GIP-MDPH avant d'être recrutée en contrat à durée déterminée par le Conseil départemental et donc ne remplit pas la condition de six ans de services auprès du même employeur.
-4 agents ne remplissent pas les conditions de six ans de continuité de contrats et ont eu des interruptions de plus de 4 mois durant les 6 dernières années.
-2 vont recevoir une proposition d'avenant dans leur contrat en cours en CDI.

Cfdt: *Commentaire : il est à souligner que le fait de ne pas être sur un poste permanent n'est pas un critère bloquant pour une CDIsation. En effet, si le Conseil départemental a besoin de ce contractuel(le) depuis tout ce temps c'est que le poste est donc nécessaire au service.*

La CFDT en mettant ce sujet au CT permet aux agents d'avoir l'ensemble des critères de CDIsation, et une meilleure compréhension de leur situation personnelle.

Lors des recrutements, les N+1 sont-ils associés au jury de recrutement ?

Les jurys de recrutement sont en principe composés du N+1 et souvent du N+2, d'un membre de la DRH, d'un élu de la Commission 1 le cas échéant, excepter à la DI les chefs d'équipe ne sont pas associés aux jurys de recrutement. Idem pour la direction de l'enseignement ou les chefs de cuisine ne sont associés que ponctuellement aux jurys de recrutement sur les postes de second ou cuisinier.
Pour renforcer leur position de cadre intermédiaire, il nous apparait nécessaire d'associer les chefs d'équipe de la DI ainsi que les chefs cuisinier au jury de recrutement et a minima au comité de sélection.

Section départementaux

Mme la Vice-présidente admet que cela semble logique qu'ils soient présents, soit au comité de sélection, soit au jury. La RH prend en compte la demande et se rapproche des directeurs concernés.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous sommes ravis de cette prise en considération de managers de 1er niveau.*

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

Section départementaux

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Créations, transformations de postes et modifications de la cartographie des métiers / (CT du 31/03/2022) et (CT extraordinaire du 08 avril 2022, présent pour la CFDT Mme LESIOURD**) ;**

Le poste de chargé de mission maitrise d'ouvrage – procédures/adjoint au chef de service est transformé en conseillers technique. Ce poste est rattaché directement au directeur des grands projets décharge le chargé de mission du management des équipes et de la fonction adjoint au chef de service. Les missions restent identiques bien que leurs évidences, et leurs complexités ont fortement évolué, Dans ce cadre, il nous semblait nécessaire de positionner les deux chargés de missions maitrise d'ouvrage – procédures au même niveau.
La fonction d'adjoint au chef de service SER disparaissant, qui fera le management du service en l'absence de la cheffe de service ?
Cette demi réorganisation a quelques mois du départ à la retraite de la cheffe de service SER nous semble réalisée précipitamment.

Cfdt: *Commentaire : La modification notable de cette réorganisation est le changement de la cotation de poste. En effet, le poste de chargé de mission évolue de B2 a A1 alors que le poste de conseiller technique évolue de A1 à A2. À suivre lors de la prochaine instance AGPI. Devons-nous nous attendre à un nouvel organigramme dans quelques mois ?*

➢ ***Transformation d'un poste à la Direction de l'autonomie :***
Maintien du poste de gestionnaire administratif de l'unité logistique et moyens à 50 % et affectation à 50 % sur la gestion de la PCH au sein de l'unité budget et ressources.

➢ ***Transformation d'un poste au laboratoire départemental.***
Un poste d'agent logistique est transformé en poste de préleveur au sein du Laboratoire départemental.

Cfdt: *Commentaire : Mise en adéquation du poste et de la fonction n'appelle pas de commentaire*

➢ ***Transformation d'un poste de la DE vers un poste a la DTI.***
Un poste de référent entretien et restauration du service est transformé en poste de technicien support au sein du pôle Support aux usages numériques de la Direction de la transformation et de l'innovation affecté au support informatique des collèges.

Cfdt: *Commentaire après CT : Nous avons validé en février 2021 la création du poste de référents entretien indispensable à vos yeux. Aujourd'hui ce poste n'est plus nécessaire. Il serait utile d'affiner les besoins réels de manière à voir un peu de constance sur vos choix de création de postes. Depuis 2015, 8 postes temps plein ont disparu au niveau des collèges soit 12 856 heures. On peut donc revenir sur l'attribution de ce poste mais il semble plus compliqué de réattribuer des postes à l'entretien des collèges.*

➢ ***Modification de la cotation RIFSSEP du poste de directeur de la solidarité au regard de la complexité de ce poste***

Il est proposé de réévaluer la cotation RIFSEEP de ce poste de directeur codir à directeur général adjoint, sans que cette fonction soit effective.

Cfdt: *Commentaire : Là aussi la complexité du poste n'a pas évolué en quelques semaines. Cette réévaluation qui intervient lors de la période de recrutement laisse penser à une négociation individuelle. Chose confirmée par l'administration pour rendre le poste plus attractif.*
La CFDT demande la réévaluation de l'ensemble des RIFSEEP.

VOTE : CONTRE pour l'ensemble des représentants du personnel le 31 mars et seul la CFDT maintient sa position CONTRE lors du CT exceptionnel du 08 avril 2022.

Ajustement du règlement intérieur relatif au temps de travail

➢ Laboratoire départemental d'analyses (LDA)
Il s'agit là d'inscrire au règlement intérieur les interventions des techniciens de laboratoire et/ou des cadres les weekends et jours fériés en vue d'assurer la continuité des analyses et d'officialiser ainsi les modalités de récupération.
Or, cette mention relative au temps de travail n'est pas inscrite à ce jour dans le règlement intérieur. Elle serait donc ajoutée au sein de l'annexe 3.

➢ Agents affectés au chantier départemental d'accompagnement dans l'emploi
La modification porte sur la répartition du temps de travail des agents du chantier départemental dans l'emploi.

Cfdt: *Commentaire :*
Ces agents ayant des contrats de 9 mois sont considérés comme des contractuels, ils doivent donc faire parti des listes des électeurs. L'administration vérifiera que ces effectifs sont bien pris en compte dans le nombre d'agents pour le CST et CCP.

➢ Expérimentation d'un nouveau cycle de travail pour un animateur en maison d'accueil
Cette expérimentation concerne actuellement un seul animateur volontaire. Les modifications proposées sont très significatives en termes d'horaire de travail et d'amplitude pour des animateurs des maisons d'accueil.

Cfdt: *Commentaire :*

Contrairement à l'argumentaire de l'administration, des enfants sont encore déscolarisés et ce, dans les deux maisons d'accueils. Les animateurs assurent bien des missions d'animateur, le temps de travail a déjà fait l'objet récemment d'une modification des amplitudes horaires.
Le parallèle avec le métier d'éducateur entretient la confusion sur deux métiers toutefois différents. De plus, on ne comprend pas si cette expérimentation est faite pour un agent volontaire voulant monter en compétence vers le métier d'éducateur et/ou s'il s'agit d'une modification vouée à l'ensemble des animateurs ?
La DRH confirme que l'orientation va vers une évolution pour l'ensemble des animateurs, le cœur du métier étant la proximité avec le plus d'enfants possible.

Section départementaux

La CFDT soumet l'idée de réaliser des animations auprès des enfants placés chez les Assistantes familiales en journée. L'administration indique que cela n'est pas possible.

VOTE *:* ***ABSTENTION***

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

Section départementaux

Avis obligatoire non soumis à délibération

Règlement intérieur des instances AG/PI

Il est proposé de modifier l'article 7 du règlement intérieur : les représentants du personnel seraient désormais destinataires des informations figurant sur la dernière page de l'entretien professionnel de l'année N-1 pour les agents promouvables via l'espace dédié aux CAP.

Cfdt: *Commentaire : Nous sommes ravis de pouvoir de nouveau bénéficier de ces éléments majeurs pour émettre nos avis. À l'issue de cette instance, la CFDT demande à pouvoir communiquer auprès des agents en même temps que les directions. Cela fera l'objet d'une concertation en dialogue sociale*

Prochaine instance AGPI le 22 mai 2022.

VOTE : POUR

Plan de formation 2022

Il est précisé que les ASSFAM bénéficient des formations CNFPT, et interne (recueil de la parole de l'enfant etc.) au même titre que l'ensemble des personnels du département.
La CFDT demande de mixer les formations avec les autres professionnelles (référents éducatifs, …) de manière à renforcer la cohésion des équipes pluridisciplinaire de la DPE, ainsi que l'appartenance à la collectivité départementale.
La formation des 60 heures sera renforcée et proposée également en recyclage. La formation des 240 sera proposée comme a l'habitude, voir le dernier Mayen ASSFAM, pour toute demande les ASAFM peuvent contacter directement le service formation.
Lors des formations à l'hôtel du département, les difficultés de stationnement sont, réelles, est-il possible d'indiquer sur les convocations les possibilités de stationnement sur les autres sites du département (Jean Monet…etc), ceci est déjà le cas.

Cfdt: *Commentaire : La CFDT aurait souhaité que les managers puissent bénéficier d'une formation sur le management à distance (télétravail, animation de réunions à distance, gestion du temps, communication positive etc.) car même si ces derniers n'en ressentent pas le besoin, ce n'est pas toujours le cas de leurs équipes.*

VOTE : POUR

Entretien professionnel à la Direction de l'enseignement

La campagne d'entretien professionnel à destination des agents des collèges débutera le lundi 16 mai et se déroulera jusqu'au vendredi 18 juillet 2022.

Cfdt: *Commentaire : Seule la période est différente. Encore faut-il avoir du matériel performant et un accès réseau satisfaisant pour pouvoir les mener à bien.*

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

Section départementaux

***VOTE* : POUR**

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

Section départementaux

Entretien professionnel à 360°

L'évaluation à 360° est une évaluation du manager par l'ensemble de son entourage professionnel (n+2, pairs, collaborateurs, partenaires externes le cas échéant).
Ce nouveau dispositif pourrait être mis en place à titre expérimental en 2022 à destination de quinze à vingt managers volontaires de niveau chef de service à DGA et encadrant au moins 5 agents en direct (pour garantir une confidentialité). Afin de garantir l'objectivité de la démarche, il sera fait appel à un prestataire qui réceptionnera les différentes évaluations et proposera une synthèse aux agents concernés. Sur cette base, un plan d'accompagnement pourra être élaboré.

Cfdt: *Commentaire : Sur demande de la CFDT aucune pièce sera conservée dans le dossier des managers volontaires.*
VOTE : POUR

Appel à projets « prévention des risques en lien avec l'exposition aux violences externes »

Dans le plan d'actions relatif à la démarche qualité de vie au travail, avait été identifié un axe de travail sur la prévention du risque agression pour accompagner les agents face aux tensions émanant des usagers et bénéficiaires.
Sont concernés les agents de la Direction de la solidarité (DS), de la Direction de l'autonomie (DA), de la Direction des routes et rivière (DRR) et plus récemment de la Direction du patrimoine (DP).
A ce stade, les groupes de travail ont déterminé la procédure (sous forme de logigramme) et le formulaire de déclaration. Reste à élaborer un plan d'action et à le mettre en œuvre.
Cet appel à projet a fait l'objet d'une demande auprès du fonds National de Prévention et a ainsi bénéficié d'un accompagnement financier pour la mise en œuvre des plans d'actions.
Il convient de ne pas oublier les ASFAM dans le cadre de cette démarche. A qui doivent elles envoyer les fiches ouvertes (DPE ou DRH ?). L'administration précise que ces derniers seront à envoyer aux deux directions.

Cfdt: *Commentaire : Un suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action sera nécessaire*

VOTE : POUR

Fermeture des services départementaux 2022

Lors du comité technique du 26 novembre 2021, il a été acté la fermeture des services départementaux, - le vendredi 27 mai (Ascension) - le vendredi 15 juillet - le lundi 31 octobre.
Excepté pour la Laboratoire départemental d'analyses, le musée de Jublains, le musée Robert Tatin, le château de Sainte-Suzanne et les Maisons d'accueil aux dates suivantes : le vendredi 27 mai (Ascension) - le vendredi 15 juillet - le lundi 31 octobre. Les agents sont invités à poser une RTT pour ces 3 journées. Aux exceptions citées ci-dessus, il convient d'y ajouter les agents en astreinte ce jour-là, qui devront être présents à leur poste.

Cfdt: *Commentaire : sans commentaire*

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

Section départementaux

***VOTE* : POUR**

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

Section départementaux

Pour information

Point du Projet d'administration départementale

Le PAD s'articule sur 4 phases :
- une phase de concertation avec l'ensemble des agents (jusqu'en avril)
- une phase de synthèse des idées (en mai),
- une phase de priorisation, structuration et approfondissement des projets (en juin),
- une phase de validation et rédaction finale du projet d'administration départementale (de juin à septembre).

Actuellement nous sommes à la 1re phase avec la réalisation :
- d'un questionnaire en ligne (Ce dernier a fait l'objet de 525 réponses, un taux de réponse très satisfaisant),
- des ateliers à destination des cadres de proximité et intermédiaires,
- 6 immersions sur le terrain sur 6 demi-journée.

Il reste à réaliser sur cette 1er phase 6 demi-journées de concertation territoriale qui sont prévues le lundi 25 avril à Château-Gontier-sur-Mayenne, (salle des fêtes, Promenade de la résistance), le mardi 26 avril à Parigné-sur-Braye (agence technique départementale Nord, La Lande), le jeudi 28 avril à Laval (Espace Mayenne, 2 rue Joséphine Baker).
L'administration s'engage à nous communiquer les résultats du questionnaire en ligne.

Cfdt: *Commentaire : C'est l'occasion pour les agents de participer activement, de dessiner les contours du projet du PAD, de faire remonter également leurs besoins en renfort, de voir les transformations attendues, la relation aux usagers etc…*
Néanmoins nous sommes conscients de la différence entre écouter et entendre…

Bilan formation 2021

En 2021, 6 048,5 jours de formation ont été suivis par les agents du Département, contre 5 106 en 2019 (comparaison avec une année sans confinement), soit une hausse de 22,5 %.
Ceci ne compensant pas l'ensemble des formations non réalisées en 2020, année de confinement.

En moyenne sur 2021, chaque agent a bénéficié de 3,6 jours de formation. La répartition par direction est très hétérogène. La répartition par catégorie et par genre suit la courbe des effectifs.

Cfdt: *Commentaire : Coût des formations en 2021 :443 903 €, soit environ 270 € par agent**
**effectifs total pris en compte : 1 641 agents.*

Bilan du dispositif expérimental des sélections professionnelles des BOETH

Au regard des conditions dans lesquelles le dispositif a été réalisé, la CFDT souhaite que ce dernier soit reconduit avec la possibilité que les agents de la première session puissent de nouveau se présenter.

Section départementaux

La directrice de la DRE indique qu'une nouvelle session pourrait être envisagée, toutefois sans deuxième chance.
La CFDT demande à la RH si cet aspect est réglementaire, Dans le cas contraire, nous insistons fortement pour une reconduite pour l'ensemble des agents concernés. L'administration revient vers la CFDT lors des réunions de dialogue social sur cet aspect.

Cfdt: *Commentaire : La CFDT souhaite également une meilleure qualité dans l'accompagnement des agents candidats ainsi que des professionnels de la DRH*

Bilan des mises à disposition d'agents départementaux

Direction/service concerné :

- *ATD EAU : 11 agents de 35 à 100%*
- *Mayenne ingénierie : 3 agents de 10 à 50%*
- *Syndicat mixte Mayenne THD : 4 agent à 90 % à chaque fois*
- *Mayenne culture :2 agents à 100 %.*
- *Région Pays-de-la Loire (délégation du transport adapté), 2 agents à 100%*
- *Direction départementale de la sécurité publique/Groupement de gendarmerie : 3 agents à 100 %.*
- *Centre Henri Dunant (service médical de proximité) : 1 agent à de 100 %..*
- *l'Établissement public foncier local : 2 agents de 20 % et 100%.*
- *Préfecture de la Mayenne pour exercer des fonctions de chargé de mission « Deux roues motorisées » pour une quotité égale à une journée par mois.*

Cfdt: *Commentaire : Les agent de la DI qui réalisent des missions pour Mayenne ingénierie ne mériteraient-ils pas d'avoir une quotité de mise à disposition comme pour les autres directions ?*

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

AUJOURD'HUI, J'ADHÈRE !