Compte rendu du Comité Technique (CT)
du 7 juin 2022

Présents : Véronique LESIOURD (permanente), Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DGP), Katy PAILLARD (DS/ DPE), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Brigitte HUREAU (DS/DASP), Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA)
Excusé : Samuel PERRIN (DE/Collège J MONOD),
Collège de l'administration : 5 présents (2 conseillers départementaux, 3 directeurs CODIR)
Collège des représentants du personnel : 10 présents
Début 8h30 – fin 13h40

Sujets proposés par la CFDT

- **Les agents des collèges et plus particulièrement les agents de cuisine (chefs de cuisine, seconds de cuisine et cuisiniers) sont amenés régulièrement à effectuer des formations. Afin d'impacter le moins possible le travail au quotidien, elles ont lieu le mercredi. Pour autant, il leur est demandé de récupérer les heures effectuées. Nous demandons à ce qu'ils leur soient donnés la possibilité de transformer ces heures en jours et leur permettre de les déposer sur leur CET.**

Les agents des collèges ont leur temps de travail annualisé. Le seul moment où leur CET peut être crédité de jours est en cas d'arrêts maladie. La législation ne permet aucune autre marge de manœuvre.

Cfdt: *Commentaire : Nous comprenons le souci des équipes restreintes des collèges qui souhaitent impacter le moins possible le reste de l'équipe en cas de formation. Malheureusement, il n'y aucune possibilité légale sauf une augmentation en moyen humain le temps des formations. Nous avons néanmoins attiré l'attention de l'administration sur le nombre d'heures que cela génère en plus du temps hebdomadaire habituel. Les agents des collèges font entre 42 et 44 heures par semaine, il ne faudrait en aucun cas arriver à 48 heures.*

- **Le régime indemnitaire a été validé fin 2018. Nous souhaitons qu'une négociation soit mise en place pour réétudier des montants de l'IFSE. En ce qui concerne le CIA, nous souhaitons son application pour valoriser non pas un fait exceptionnel (il n'y a pas de E au CIA) mais pour valoriser l'engagement professionnel au quotidien de l'ensemble des agents. Le CIA n'est pas un complément indemnitaire pour fait exceptionnel mais pour une manière de servir au sens large du terme.**

Au cours des échanges que nous avons eus avec vous, il ressort que le CIA met mal à l'aise autant les agents que les managers. Le manque de transparence dans son application ne renforce aucunement l'équité et la cohésion des équipes. La proportion restreinte qu'il « récompense » est bien au deçà de l'engagement de l'ensemble des agents. Certains managers préfèrent ne pas nommer de futurs potentiels bénéficiaires afin de maintenir une cohésion d'équipe.

Cfdt: *Commentaire : A notre sens, le CIA présente plusieurs inconvénients. Les critères qui le définissent ne prennent pas suffisamment en compte l'aspect collectif et l'engagement des équipes. Son attribution du fait qu'une promotion n'ait pu être activée ou pour « gonfler » artificiellement l'IFSE n'est pas un bon signal. Nous le réaffirmons, le CIA crée plus de frustration auprès des équipes que de valorisation de l'engagement collectif. Nous souhaitons sa disparition au profit d'une prime d'intéressement à la performance collective des services (décret 2019-1261 et 1262).*

Lors du comité technique l'administration ouvre la porte aux organisations syndicales à la révision des modalités d'attribution du CIA, sans engagement sur les délais.

- **En Février, nous avons été avertis d'un possible flocage des véhicules de la DS. Nous avons alerté l'administration que cela ne pouvait pas se faire. Cet acte qui se veut d'attractivité peut mettre en danger les travailleurs sociaux. De plus, c'est mettre également à mal les usagers en situation de précarité en mal être. Ces derniers ne souhaitant pas que le quartier où ils résident connaissent leurs difficultés. Le fait ~~geste~~ de mettre quelques véhicules banalisés ne nous convient pas non plus, il ne permet pas une équité (valeur de notre institution) entre les agents ni envers les usagers. Nous souhaitons un retrait total de cette mesure sur l'ensemble des véhicules de la DS.**

Nous n'avons de cesse de faire remonter auprès des élus et de l'administration que le flocage des véhicules de la Direction de la Solidarité est aberrant voir dangereux pour les agents de cette direction. Vouloir promouvoir les métiers des agents du social et de les mettre en lumière est incompréhensible auprès des agents.

Les professionnels engagés qui composent cette direction souhaitent avant tout être « bienveillants » auprès des usagers. La mise en lumière de leurs métiers par ce biais n'est juste pas possible. Il existe probablement d'autres moyens « d'attractivité » des métiers du social sans passer par ce flocage.

Les autres départements des Pays de la Loire l'ont compris alors pourquoi le CD de la Mayenne s'entête-t-il dans cette décision ?

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous nous sommes assurés que ce blocage ne choquait pas que quelques agents. Nous avons donc fait un petit sondage auprès de 303 agents susceptibles d'utiliser ces véhicules (dans un souci de lisibilité auprès des managers et directeur, nous les avons inclus dans ces 303 agents). 35 agents ont renvoyé un message automatique d'absence. Restait alors un panel de 268 personnes susceptibles de donner leur avis. En 1 semaine, nous avons eu 153 réponses, soit une participation de 57 %.*

Sur les suffrages exprimés :

138 ont voté CONTRE, 8 POUR et 7 qui n'étaient pas concernés.

Nous avons donc 90 % des votants contre cette mesure de flocage. Nous, ainsi que les agents de la Direction de la Solidarité ne comprenons pas la position de l'administration sur ce sujet. Les valeurs de notre institution sont ainsi bafouées. Comment, dans ces conditions, demander aux agents de les respecter ?

- **Le décret 2022-728 permet aux collectivités territoriales de valoriser par une prime dit de SEGUR les métiers du social et médico-social. Il ne saurait y avoir de valorisation de ses métiers sans ceux qui œuvrent à leur côté (agents administratifs, veilleurs de nuit, etc…), nous souhaitons qu'une prime équivalente à 49 points soit attribuée à l'ensemble de ces agents**

Plusieurs chantiers sont en cours au niveau national. Le dégel du point d'indice, une clarification attendue sur la nature de la prime dite « SEGUR ». L'administration souhaite avoir plus de lisibilité sur ces différents paramètres afin de voir son impact budgétaire.

Cfdt: *<u>Commentaire</u> : Nous serons donc de nouveau patients et attentifs sur ce sujet. Même si son application est reportée et /ou actée, le décret prévoit une rétroactivité à partir d'avril 2022.*

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Adoption d'un complément indemnitaire annuel exceptionnel pour soutenir le pouvoir d'achat des agents

Tous les agents font toujours preuve d'un engagement sans faille dans leur mission. Pour autant, seule une partie se voit gratifier d'une reconnaissance par le biais de ce CIA déguisé.

Commentaire : Ce sera un petit plus pour les agents qui remplissent les mêmes conditions que la prime inflation ETAT. Mais nous l'avons dit et nous le redisons, nous ne souhaitons pas de CIA qui mette en avant un engagement individuel alors que l'ensemble des missions ne peut se faire sans l'engagement des uns et des autres. Le CIA ne valorise en aucune façon l'engagement constant des équipes. Nous souhaitons donc qu'il soit remplacé par la prime d'intéressement à la performance collective des services (décret 2019-1261 et 1262). Pour les assistants familiaux, les revenus pris en compte seront sans les indemnités journalières, de vêture et sans le remboursement kilométrique.

VOTE : ABSTENTION

Revalorisation du taux horaire pour travail de nuit des veilleurs de nuit

Après plusieurs réunions et vérification, les veilleurs de nuit obtiennent une indemnité brute par nuit de 8,56 € au lieu de 1,36 €. C'est une reconnaissance de la part de l'administration du travail qu'ils effectuent nuit après nuit.

Commentaire : Pour autant, leur travail et mission sont identiques depuis bien avant cette décision. Nous demandons donc à qu'il y ait un rattrapage sur les 4 années précédentes, soit depuis 2018. L'administration devrait revenir vers nous pour savoir la faisabilité de cette mesure.

VOTE : POUR

Ajustement du règlement intérieur des frais de mission

Pour les agents de la Direction des infrastructures travaillant en équipe, il sera alors possible de se faire rembourser des frais de repas sur l'agglomération Lavalloise afin de faciliter et d'optimiser le temps de travail des équipes.

Commentaire : Cette disposition va dans le bon sens. On sait bien que les directives financières vont parfois (souvent) à l'encontre du côté pratique de l'organisation de travail.

VOTE : POUR

Modalités d'organisation du vote électronique pour les élections professionnelles 2022

Ce sujet sera réévoqué au prochain CT de juin. Même si le rétroplanning avait été vu en dialogue social, il était absent dans la délibération.

Commentaire : Nous souhaitions que les lieux neutres de vote et le rétroplanning soient également indiqués dans cette délibération. Nous reverrons ce point au CT du 5 Juillet prochain.

Adoption d'une nouvelle convention de partenariat avec Cap emploi 53

Apparemment, ce partenariat est porteur puisque le CD accueille de plus en plus de personnes en situation de handicap. Pour autant, il ne suffit pas d'embaucher mais de réunir des conditions de travail afin de maintenir un emploi à 100%. Il ne revient pas aux collègues de ces agents d'assumer seuls cet accompagnement.

Commentaire : La fatigabilité de certains de ces agents nécessite un temps partiel. Cependant, cela peut engendrer une fragilité financière car aucune compensation financière de cette quotité de temps n'est possible dans la fonction publique. L'administration doit nous fournir le nombre des agents en situation de handicap et à temps partiels.

VOTE : POUR

Création de 5 nouveaux postes d'apprentis

Beaucoup de demandes, notamment dans le social, sont parvenues au CD. Des services souhaiteraient également conserver certains stagiaires prometteurs qui souhaitent se diriger vers l'apprentissage.

Commentaire : Nous souhaitons qu'une attention particulière soit porter sur les tuteurs d'apprentis (1 tuteur pour 1 apprenti) et que l'attribution de la NBI qui en découle soit attribuée à la personne qui s'occupe de l'apprenti et non au manager comme c'est le cas parfois

VOTE : POUR

Création d'emplois non permanents pour recruter des accompagnants d'élèves en situation de handicap

Ce sujet a été abordé en prévision d'une potentielle mise en place pour septembre prochain, mais il reste encore quelques éclaircissements à apporter de la part de l'État.

Commentaire : A défaut d'avoir tous les paramètres pour la mise en place de cette avancée cruciale pour l'inclusion des enfants en situation de handicap, nous avons alerté sur la charge de travail qu'elle nécessiterait auprès des agents de la Direction de l'Autonomie. Si son application est effective, ce sujet sera réabordé en septembre prochain.

VOTE : POUR

Création d'un pôle budgétaire et comptable de la Direction de la solidarité

La Direction de la Solidarité était la dernière direction à ne pas avoir mis en place un pôle comptable centralisé. L'évolution des dossiers à fort impacts budgétaires, la suppression des paieries, l'audit de la régie du SESAME ont nécessité une interrogation sur le fonctionnement comptable de cette direction. Elle a abouti à la création de ce pôle. Une concertation avec les agents a eu lieu.

Cfdt: *Commentaire :*

VOTE : POUR

Réorganisation du SESAME

Ce pôle accompagne à lui seul 1/5 des enfants accueillis. Le profil des Mineurs Non Accompagnés évoluant, le positionnement des référents éducatifs a été repensé pour leur permettre de répondre aux mieux à leurs besoins. Cette réorganisation est donc à moyen constant.

Cfdt: *Commentaire : Nous déplorons que le nombre d'enfants par référent éducatif reste équivalent aux autres référents éducatifs. Ils n'ont pas de « relais » en soirée pour accompagner ces jeunes après leurs heures de travail. La charge mentale est donc importante. Il serait nécessaire d'avoir moins de jeunes par référent éducatif pour un meilleur suivi. Nous demandons une quotité de 20 jeunes par référent éducatif. Les bureaux qui leurs sont octroyés à Murat ne sont pas suffisants. Un seul bureau de 19 m^2 pour 5 n'est pas acceptable. Il est connu et reconnu que les open-space ne permettent pas de bonnes conditions de travail. Les entretiens individuels avec les jeunes nécessiteraient également un bureau dédié. Nous demandons donc que leur soit attribué sur le site de Murat 2 bureaux supplémentaires. Ce service ne dispose plus que de 4 voitures dédiées à leur pôle. En cas d'urgence, ils doivent réserver un véhicule via le logiciel. Cela ajoute encore de la charge mentale à leur métier déjà bien stressant. Nous souhaitons que le pôle initial de 8 voitures leur soit attribué. Enfin, nous tenons à repréciser que les MNA sont des enfants accueillis comme les autres avec ou sans assistants familiaux pour les accompagner. Ils ont les mêmes droits. Ces enfants ont déjà subi de rudes épreuves, ils ont des droits, respectons-les.*

VOTE : ABSTENTION

Créations et transformations de postes

Création : - 2 conducteurs d'opération bâtiment–dont un plus destiné aux EHPAD. Un Thermicien-énergéticien, un économe de flux, 3 postes de conseillers numériques, un chauffagiste.

Transformation de poste : un poste de préleveur transformer en poste d'agent logistique.

Elargissement du pôle comptable central des directions de l'hôtel du département en lien avec la réflexion du sujet de la centralisation du pôle comptable à la DS. Il restait quelques tâches comptables de certains agents à la DE et à la DRH. Les mandatements seront dorénavant effectués par le pôle comptable centralisé

Cfdt: *Commentaire : Nous actons donc des créations de poste en lien avec le budget vert du département. L'accompagnement des usagers grâce aux conseillers numériques bénéficie d'un financement de la part de l'État. Actuellement, nous ne savons pas où ils seront positionnés. Nous avons émis l'idée de les positionner auprès des CDS et antenne de LAVAL qui ne disposent pas actuellement de Maison de France Service. Ce dernier point aurait mérité un rapport lui seul.*

VOTE : ABSTENTION

Avis obligatoire non soumis à délibération :

Rapport social unique 2021

Le rapport social unique remplace les bilans sociaux. Il est riche de nombreux indicateurs. Nous en avons relevé quelques-uns. Le taux de contractuels progresse, il passe à 13,81 % pour notre collectivité. Il atteint même 20 % pour la DS. La loi sur la transformation de la fonction publique de 2019 facilite leurs recrutements. Plus de contractuels signifie moins de titulaires. Les avancements de grades et promotions internes sont basés que le nombre de titulaires. Il y aura donc moins de possibilités de promotions surtout sur les grades à quota (rédacteur, technicien, ingénieur…).

Nous avions demandé à l'administration lors d'un CT les taux de turn-over par direction. Ils apparaissent dans ce rapport. On retrouve les taux les plus élevés à la Direction de la Solidarité et à la Direction de l'Autonomie. Il serait intéressant que les managers s'en emparent dans leurs services. Un turn-over élevé doit interroger sur les conditions d'accueil des nouveaux arrivants ou sur les conditions de travail en général.

Cfdt: *Commentaire : Le rapport social est mis en ligne sous l'intranet, nous vous engageons à le consulter, il est riche d'enseignement sur l'évolution de notre collectivité.*

VOTE : POUR

Référentiel métiers et compétences

Notre référentiel métier est une véritable bible. C'est un travail considérable pour l'avoir créé mais plus encore pour le tenir à jour.

Cfdt: *Commentaire : Nous souhaitons que l'administration investisse dans une solution facilitatrice de sa mise à jour mais également pour sa consultation pour l'ensemble des agents.*

VOTE : POUR

Campagne d'évaluation professionnelle 2022

La campagne d'entretien professionnel se déroulera du 20 juin au 16 septembre.

Cfdt: *Commentaire : Ce temps d'échange important doit permettre à l'agent de s'exprimer sans jugement de la part du manager.*

Plan de sauvegarde aux Archives départementales

Ce plan est uniquement à destination des agents des archives. La manipulation des archives nécessite une connaissance particulière que seuls les agents des archives connaissent.

Cfdt: *Commentaire : En espérant que ce plan ne soit jamais déclenché nous avons voté POUR*

Nous restons à votre écoute.

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

N'hésitez pas à nous rejoindre