Compte rendu du Comité Technique (CT)
du 13 septembre 2022

Présents : Nicolas HASLE (DI/DGP), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Brigitte HUREAU (DS/DASP), Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA), Katy PAILLARD (DS/DPE), Éric MORIO (DI/DB)
Excusé : Véronique LESIOURD (permanente),
Collège de l'administration :
Collège des représentants du personnel : 8 présents
Début 9h00 – fin 11h00

Points sur les suites données aux CT des 7 juin et 5 juillet 2022 :

- **Référentiel métiers et compétences :** une nouvelle fiche pour le métier de graphiste désigner sera réalisée.
- **Dispositif de signalement et de traitement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexiste**s, le dispositif sera relancé courant octobre 2022.
- **Agents en situation de handicap et à temps partiel de droit** : : Cela représente 14 personnes qui doivent trouver un équilibre entre une rémunération qui doivent leur permettre de vivre et un temps de travail qui doit leur permettre de maintenir un état de santé acceptable.
- **Recrutement d'AESH** : (accompagnant d'élève en situation de handicap) : mise en place progressive à partir de la rentrée 2022. Un point sera réalisé lors du prochain CT.
- **Bilan sur la campagne de recrutement 2022 d'apprentis :** 29 postes dont 27 de pourvus et 2 en cours de recrutement.
- **Positionnement géographique des conseiller numérique :** les 3 conseillers numériques viennent de terminer leur formation, le déploiement et l'organisation se met en place. Conseillers numériques : les dispositions matérielles et géographiques (bureau dédié ou pas, site du CD concerné) de leur organisation de travail sont-elles fixées ?

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Signature d'un second avenant à la convention de participation en prévoyance

L'assureur CNP propose, soit la résiliation du contrat de prévoyance, soit de revoir les conditions de ce dernier de la manière suivante :
- augmentation de 65 %
- augmentation des cotisations de 15 % avec 15 % de baisse du taux de couverture

Commentaire : Devant ces propositions très tardives et sans réel moyen de relancer une consultation dans un délai ne laissant aucun agent sans couverture, la CFDT a pris acte de la proposition de l'administration optant pour une augmentation des cotisations avec une baisse du taux de couverture. LA CFDT demande une pise en charge de l'augmentation par l'administration comme lors de l'augmentation de l'année passée, soit 15 %. L'administration nous a accordé une augmentation du même montant, soit 1,50 euros/mois/agent (sous réserve de la délibération de l'assemblée départementale le 26 septembre 2022).
La CFDT regrette que le taux de couverture à 100% en maintien de salaire n'est pu être reconduit, sachant que seul l'invalidité plombe le contrat.
Qu'elles sont les orientations pour 2023 en matière de prévoyance ??
Vote : ABSTENTION

Signature d'une nouvelle convention avec le Centre de Gestion de la Mayenne relative à l'adhésion au socle commun

Il s'agit du renouvellement d'une convention avec le CDG 53 portant sur :
1° Le secrétariat des conseils médicaux ;
2° Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 ;
3° Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;
4° Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;
5° La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article L. 124-3. La collectivité ou l'établissement concerné ne peut exclure une ou plusieurs de ces missions.
Vote : POUR

Ajustement du règlement intérieur des frais de missions

Cet ajustement prévoit de prendre en charge les déplacements par voie aérienne pour les professionnels de la Direction de la protection de l'enfance lors d'accompagnement d'un jeune.

Cfdt: *Commentaire : Il s'agit là, de régulariser une situation anormale qui amenait les professionnels de la DPE à avancer les frais de déplacement. La CFDT demande si l'ensemble du temps d'accompagnement de l'agent est bien comptabilisé en temps de travail. Réponse par l'affirmatif de l'administration*
Vote : POUR

- **Transformations de postes, ajustements des cotations RIFSEEP**

Direction de l'enseignement : transformation du poste de chef du service Gestion et coordination des dispositifs d'enseignement en poste de chef de service Gestion et coordination des dispositifs d'enseignement, et adjoint à la directrice.

Vote : POUR

Avis obligatoire non soumis à délibération :

- **Modification de l'organisation pour l'entretien des locaux et la restauration dans le cadre de l'ouverture de l'internat du collège Volney à Craon**

Pour la partie entretien des locaux : l'augmentation du temps de travail, suite à l'arrivée d'un nouveau personnel à temps plein en remplacement d'un agent à temps partiel, permet à l'équipe de disposer de temps de travail suffisant pour entretenir les locaux. Ceci représente l'équivalent de 0,20 ETP.

Pour la partie restauration : Le cuisinier et le second de cuisine travaillerons en horaires décalés. De plus un cuisinier volant interviendra 5 jours toutes les deux semaines, c'est-à-dire 2 jours la première semaine et 3 jours la suivante. Le soutien en cuisine représente l'équivalent 0,48 ETP.

Cfdt: *Commentaire : Pourquoi une augmentation de 0,48 ETP pour la restauration et seulement 0,20 ETP pour l'entretien des locaux ? Le temps supplémentaire dédié à l'entretien des locaux nous apparait trop faible eu égard aux surfaces supplémentaires. Cela donne le sentiment qu'une réelle évaluation n'a pas été faite et que l'on a considéré que le seul fait de récupérer un temps plein au lieu du 80 % précédent suffisait à pallier cette surcharge de travail. Il est à noter que du côté éducatif 1 Equivalent Temps Plein a été ajouté à l'équipe éducative pour accompagner les internes.*

La CFDT demande un suivi lors des prochains CT sur le sujet.

Pour information

- **Mise en place d'un hackathon sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Précision : le hackathon est une démarche destinée à faire émerger des solutions innovantes dont l'objectif est de répondre à une problématique donnée. Ce projet a été retenu par le comité de sélection issu du ministère de la transformation et de la fonction publique dans le cadre d'un appel à projets sur l'égalité professionnelle et sera subventionné à hauteur de 9 000 euros pour un coût total de 21 000 euros.

Cfdt: *Commentaire : sans objet :*

Question CFDT :

- **La nouvelle valeur du point d'indice est maintenant connue ainsi que la loi de finance rectificative pour 2022. Nous souhaitons que la mise en place de la loi SEGUR soit travaillée pour l'ensemble des agents du social. Nous souhaitons également pour les agents dont les métiers ne sont pas cités dans le décret mais qui travaillent à la DS, une augmentation du régime indemnitaire équivalent à 49 points**

La loi de finances rectificative du 16 août 2022 prévoit une extension législative du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) et de la liste des bénéficiaires et institue les modalités rétroactives de versement du CTI. Les bénéficiaires de ce Complément de Traitement Indiciaire sont les professionnels du secteur social et sanitaire et social. Conformément à la loi, sont concernés d'une part, les professionnels de la PMI, de la protection de l'enfance et, d'autre part, ceux de l'action sociale assurant des fonctions « d'accompagnement socio-éducatif » et travaillant dans les services départementaux d'action sociale ou à l'ASE. Pour ces derniers, il est mentionné un exercice en contact avec les usagers (par opposition à des missions d'instruction par exemple), pour une quotité supérieure à 50 % du temps de travail. Enfin, seuls les cadres d'emplois précisés par décret seront concernés. Un décret d'application est attendu pour préciser les modalités de mise en œuvre de la loi. Le CTI sera mis en place en 2022 avec effet rétroactif au 1er avril 2022

Cfdt: *Commentaire : Les agents du département ne comprennent pas pourquoi le département tarde à mettre cette mesure en place. Les contacts qu'ils entretiennent avec leurs confrères d'autres départements déjà bénéficiaires du SEGUR les interrogent. Pour la CFDT il est inentendable que les AASA (Assistante d'accueil socio-administrative) ne puissent obtenir cette reconnaissance du fait de leur absence du décret. Ces agents fortement impliqués dans l'accompagnement des usagers et en contact direct avec eux (elles avaient même une obligation vaccinale pendant la crise COVID) méritent au même type que leur collègue des filières médico-social une valorisation de leur régime indemnitaire.*

- **Un des travaux de fond du CD est le bien-être au travail pour tous. Comment dans ces conditions qualifier le fait que l'administration refuse de mettre en place des autorisations d'absence pour les agents dont les conjoints ont perdu un proche ? Le secteur privé serait-il plus bienveillant vis-à-vis de ses salariés que la collectivité vis-à-vis de ses agents ? Nous souhaitons que soit rétabli l'autorisation d'absence de 3 jours pour les agents dont le conjoint vient de perdre un de ses parents.**

L'administration, au moment de la refonte du règlement intérieur en 2018, a acté l'application stricte des textes relatifs à la fonction publique territoriale.

Cfdt: *Commentaire : il y a la loi et il y a le facteur humain. On peut entendre que l'on applique la loi mais dans ces conditions, la stricte application des textes est-elle bienveillante ?*

- **Une expérimentation du PEAD (Placement Éducatif A Domicile) est en cours depuis fin 2021. Le dispositif est-il porteur ? L'organisation de travail demande-t-elle à être ajustée ? Combien de dossiers et d'enfants a en charge chaque référent éducatif ? Le dispositif va-t-il être étendu ? En cas de nécessité, quelle solution de repli est mise en place auprès des référents éducatifs si la mesure de PEAD n'est pas porteuse ?**

Le dispositif est porteur. Actuellement 24 enfants ont intégré le PEAD. Les mesures de placements éducatifs à domicile doivent être davantage envisagées, développées afin d'éviter des ruptures brutales au sein des familles lorsque celles-ci ont la capacité de se mettre au travail. Cette expérimentation au sein du SAAS va donc se poursuivre en vue de démontrer qu'une mesure de placement classique peut être évitée lorsque nous ne sommes pas dans une situation de danger.

<u>Commentaire</u> : Nous avons découvert dans le relevé de décision du 5 septembre 2022 que le département va lancer un appel à projet de 60 places en PEAD. L'expérimentation va-t-elle servir à externaliser l'ensemble du dispositif ? Pourquoi les équipes ayant participé à la première expérience ne sont-elles pas renforcées pour pérenniser le dispositif en interne ?

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