Compte rendu du Comité Technique (CT)
du 20 Octobre 2022

Présents : Véronique LESIOURD, Nicolas HASLE (DI/DGP), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Samuel PERRIN (DE/Collège M. Genevoix), Brigitte HUREAU (DS/DASP), Sandrine PAUTONNIER (3DM/LDA), Éric MORIO (DI/DB).
Excusé : Katy PAILLARD (DS/DPE).
Collège de l'administration : Dominique de VALICOURT, Claude TARLEVÉ, Anne COLLIN, Philippe HUET, Rachel THOMAS-PLASSAIS, Didier MARTEAU, Sophie BONNIERE, Paul Le GALLENEC
Collège des représentants du personnel : 9 présents
Début 14h15 – fin 16h00

Question CFDT :

- De nombreux postes sont vacants. Les équipes en place doivent pallier ce manque. Des moyens supplémentaires doivent être donnés au service RH afin de mieux anticiper les fins de contrats de CDD pour que les délais de prévenance soient respectés. Nous souhaitons également que les départs en retraite soient anticipés afin que les équipes ne se retrouvent pas en difficulté pendant la période de transition. (Philippe HUET)

Cfdt: ***Commentaire** : Nous n'avons nul doute sur l'engagement des agents de la RH sur la gestion des recrutements. Mais force est de constater que le nombre de contractuels augmente dans la collectivité et demande plus de moyens humains pour permettre que le remplacement des équipes puisse se faire dans les meilleures conditions autant pour le service RH que pour l'ensemble des autres services.*

- **Le RIFSEEP a été mis en place par 1/3 à partir du 1er janvier 2019. Aujourd'hui étant donné le contexte actuel, il est urgent de revaloriser ce dernier pour l'ensemble des agents. Certaines collectivités avant-gardistes ont compris la nécessité de le revaloriser ne serait-ce que pour pallier la perte de pouvoir d'achat dû à l'augmentation de l'essence.**

Pour rappel, le Conseil départemental, lors de sa session du 20 juin 2022, a validé l'attribution et le versement en juillet 2022 d'un complément indemnitaire annuel (CIA) exceptionnel à 911 agents départementaux qui ont assuré une qualité de mise en œuvre opérationnelle de leurs missions dans un contexte d'augmentation du coût de la vie. Ce CIA exceptionnel s'élevait à 200 € bruts par agent bénéficiaire**.**

Cfdt: ***Commentaire :** Avec ce CIA exceptionnel, l'administration considère avoir déjà fait un effort conséquent. Néanmoins, il s'agit là d'un one-shot. La CFDT demande un geste fort envers les agents du département et ainsi une augmentation du RIFSEEP de :*

- 3,5 % pour les agents de catégories A+
- 7 % pour les agents de catégories A
- 14 % pour les agents de catégories B
- 28 % pour les agents de catégories C

Ce qui représente une augmentation moyenne d'environ 120 euros brute/agent.

Plusieurs départements ont déjà mis en place la revalorisation du RIFSEEP parallèlement à la mise en place du SEGUR (voir département de L'Ille et Vilaine). A ce titre la CFDT demande d'anticiper les revalorisations du RIFSEEP sur le budget 2023.

- **Nous souhaitons que la liste des bénéficiaires de la Ségur (art2 loi 2022-728) nous soit communiquée**

Deux textes sont déjà sortis pour la mise en place de cette prime. Certains départements ont considéré que cela leur permettait de le mettre en place. Si nous comprenons bien votre argumentaire, il faut que nous soyons sûr de son attribution avec la sortie d'un énième décret.

Commentaire : les agents ont du mal à comprendre pourquoi certains départements ont déjà mis en place le SEGUR (ex L'Ille et Vilaine) ainsi que des administrations (Laval partiellement) et que le département tergiverse pour sa mise en œuvre. Monsieur le DGS précise que la liste des bénéficiaires sera validée par le Président en son âme et conscience et que la décision sera prise courant novembre 2022. Cette situation crée de l'impatience auprès des agents concernés.

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

Ajustement du règlement intérieur des assistants familiaux
Application de la loi Taquet, application rétroactivement au 1er septembre 2022

Les mesures phares sont les suivantes :

✓ La part correspondant au 1er accueil ne peut être inférieure au SMIC mensuel soit 151,67 heures de SMIC au lieu de 120 heures de SMIC. Aussi, la majoration qui était versée à partir du 3ème enfant est supprimée ;

✓ Le salaire pour l'accueil intermittent est porté à 5,06 heures de SMIC par jour de présence du ou des enfants au lieu de 4 heures de SMIC (demande que « du ou des » soit remplacé « par ») ;

✓ Le salaire pour l'accueil d'urgence est également porté à 5,06 heures de SMIC par jour de présence du ou des enfants au lieu de 5 heures de SMIC. Aussi, la majoration pour l'accueil d'urgence de +1 h de SMIC par rapport à l'accueil intermittent classique est supprimée (demande que « du ou des » soit remplacé par « par »);

✓ En cas de suspension de fonction consécutive à une suspension d'agrément, le salaire de l'assistant familial est maintenu, mettant fin au régime de versement d'une indemnité compensatrice ;

✓ En cas d'absence d'enfant, l'indemnité de disponibilité versée aux familles d'accueil d'urgence passe de 2,8 à 2,25 heures de SMIC par jour où aucun enfant n'est confié sans pouvoir être inférieure à 90 % de la rémunération prévue par le contrat ;

✓ Pour les familles d'accueil qui ne relèvent pas de l'accueil d'urgence, une indemnité pour les accueils non réalisés est versée lorsque le nombre d'enfants qui lui sont confiés est inférieur aux prévisions du contrat du fait de l'employeur. Celle-ci s'élève à 80 % de la rémunération prévue par le contrat.

En plus des mesures citées précédemment, d'autres ajustements notables sont opérés :

✓ Mention dans le contrat de travail du nombre d'enfants susceptibles d'être confiés de façon continue à l'assistant familial ;

✓ La poursuite d'activité au-delà de l'âge légal (67 ans) ;

✓ Une procédure pour formaliser les refus d'accueil. ;
✓ Le maintien du week-end de répit en l'état.

***Commentaire* : La CFDT demande la modification de plusieurs éléments du règlement intérieur et de quelques annexes devenues caduc. La loi TAQUET rétroactive à compter du 1er septembre 2022, sera régularisée sur les salaires de novembre 2022 à la suite de la session du 14 novembre.**

Vote CFDT : Au regard de l'ensemble des demandes de corrections la CFDT s'abstient : ABSTENTION

Convention de contrôle allégé en partenariat (CAP) sur la Paie

Le contrôle allégé en partenariat est prévu par la réglementation depuis 2012. Il dispense l'ordonnateur de la production de pièces justificatives et prévoit pour le comptable des contrôles à posteriori sur un échantillon réduit de dépenses. Il permet d'alléger la charge de travail des deux parties et surtout de concentrer les contrôles sur les dépenses à fort enjeux. Actuellement, le service gestion du personnel de la DRH transmet mensuellement à la paierie des centaines de pièces justificatives liées à la paie. La transmission se fait de façon dématérialisée. La mise en place du CAP a été précédée d'un travail d'audit de la chaîne de la dépense relative à la paie : ce travail a été porté par le DRH et la Direction de la qualité et de la performance d'une part et la Direction départementale des finances publiques d'autre part. Il est prévu de mettre en œuvre ce contrôle allégé à partir du 1er janvier 2023

***Commentaire :* En 2019, il y a eu la mise en place du contrôle allégé pour les frais de déplacements. Cette année, le contrôle allégé est mis en place sur la paie. Il s'agit de procédures entre l'Administration départementale et la Direction des finances publiques, qui n'a aucun impact pour l'agent. La mise en place de ce contrôle allégé révèle la fiabilité des procédures internes du département.**

Vote : POUR

Renouvellement de la convention de mise à disposition pour Mayenne Culture

Le Département de la Mayenne maintient son ambition et son engagement pour la culture. A travers sa politique culturelle, le Conseil départemental affirme que la culture participe au développement du territoire et à la construction de son identité mais également qu'elle favorise l'épanouissement et le développement individuel des habitants, le lien social et le mieux vivre ensemble. Espace de dialogue, Mayenne Culture joue un rôle-clef d'ingénierie culturelle en collaboration avec d'autres pôles d'expertise culturelle à l'échelle départementale. Depuis 2016, le Département met à disposition de Mayenne Culture des agents de la Direction du patrimoine et de la culture. Actuellement, 2 agents sont complètement mis à disposition auprès de Mayenne Culture : une gestionnaire administrative (0,9 ETP), et un chargé de mission des politiques culturelles (1 ETP). La convention 2020-2022 arrivant à son terme, il convient de la renouveler pour une nouvelle période de 3 ans.

***Commentaire* : Précision, Il s'agit dans les faits de deux ETP dont 1 temps partiel à 90 %.**

Vote : POUR

Renouvellement de la convention de mise à disposition pour Mayenne Ingénierie

Depuis sa création en 2017, Mayenne ingénierie, établissement public administratif proposant une offre d'ingénierie publique dans les domaines de la voirie et de l'aménagement, compte de plus en plus d'adhésions de communes et d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Mayenne ingénierie a pour objet d'apporter à ses adhérents une assistance d'ordre juridique, financier et technique, dans les domaines de l'ingénierie territoriale, de la voirie et des espaces publics, des ouvrages d'art, de la sécurité routière et des comptages routiers, des petits travaux d'investissement, des prestations de laboratoire routier départemental. Ses ressources sont constituées des cotisations versées par les adhérents et par la réalisation de prestations qui seront facturées suivant un barème validé par le Conseil d'administration. Actuellement, 3 agents sont mis à disposition partiellement auprès de Mayenne ingénierie, respectivement à hauteur de 0,5 ETP pour exercer les fonctions de directeur/directrice, 0,5 ETP pour exercer les fonctions d'assistant administratif/assistante administrative et 0,1 ETP pour exercer les fonctions de responsable du pôle administratif et financier. La convention initiale arrivant à son terme, il convient de la renouveler. Cette convention élaborée conjointement entre le Département et Mayenne ingénierie vous est soumise, pour avis, avant de pouvoir être présentée au vote de l'Assemblée départementale et du conseil d'administration de Mayenne ingénierie.

Cfdt: ***Commentaire :*** ***La CFDT demande à ce que soit pris en compte les mises à dispositions de l'ensemble des personnels tel que les techniciens et projeteurs …etc. y compris ceux de la DE (conseil en restauration). Mayenne ingénierie va mettre en place d'un suivi analytique, DI, DE de manière à valoriser l'ensemble de temps mis à disposition. Considérant les problématiques de recrutement et du plan de charge de la DDR, la CFDT demande s'il y a des refus de prestations et si celles-ci sont comptabilisées. Il n'y a pas de comptabilisation des refus de prestations de l'ensemble des collectivités ayant renouvelé leurs conventions. Cela apparait comme un élément de satisfaction.***

Vote : POUR

Annexion de la chartre informatique au règlement intérieure de la collectivité.

La charte d'utilisation du Système d'Information (SI) a pour objectif de fixer les règles d'utilisation des moyens informatiques et de communications électroniques mis à la disposition des utilisateurs dans le cadre de leur activité professionnelle. Le préambule de la charte rappelle que tout utilisateur est responsable de l'usage qu'il fait des moyens informatiques mis à sa disposition. Le respect des règles fixées dans la charte est essentiel pour assurer la sécurité, la performance, la confidentialité des données et le respect des dispositions légales et règlementaires qui s'imposent à nous. Toutefois, il faut préciser que la charte ne recense pas l'ensemble des règles que les utilisateurs doivent respecter dans le cadre de l'utilisation du SI. Elle fixe un cadre général et c'est dans l'esprit des règles édictées que chaque utilisateur devra utiliser les SI. La charte informatique est disponible sur l'intranet depuis plusieurs années dans la rubrique mes espaces de travail> outils de travail > informatique, téléphonie et numérique> sécurité du système d'information. Chaque agent peut donc y accéder aisément.

Depuis plusieurs mois, **dans le cadre de leur recrutement,** les agents sont en outre invités à signer un document attestant qu'ils ont pris connaissance de la charte. Il est plus que **jamais essentiel que les agents respectent et diffusent les règles portées par la charte** ainsi que les documents auxquels elle renvoie, et notamment la politique de sécurité du SI. Il est donc proposé d'annexer la charte informatique au règlement intérieur de la collectivité. Celle-ci s'imposera donc naturellement désormais à tous les agents. Ce rattachement au RI continuera à s'accompagner de la signature officielle de la charte par les nouveaux arrivants.

Cfdt: ***Commentaire :*** ***Il apparait essentiel de sensibiliser l'ensemble des agents (pas seulement les nouveaux arrivants). De nouvelle disposition sécuritaire vont prochainement être mise en place. Elle nécessitera la diffusion auprès de l'administration d'un numéro de téléphone. Pour les personnes qui n'en possèdent pas ou qui ne souhaitent pas diffuser leur numéro personnel, l'administration fournira un téléphone basique. Néanmoins dans le cadre de cette procédure, l'administration assure que le respect des données personnelles sera respecté.***

Vote : POUR

Création et transformations de postes

1) Créations de postes

➢ **Création d'un poste d'agent d'accueil spécialisé à la Direction de l'autonomie** Conformément à la validation d'un principe de transfert des postes vacants du GIP-MDPH vers le Département validé lors du vote du budget primitif 2021, il est proposé la création d'un poste d'agent d'accueil spécialisé suite à la mobilité de l'agent occupant ce poste par référence aux cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux et des rédacteurs territoriaux. Cette création de poste départemental sera accompagnée d'une diminution de la contribution du Département au fonctionnement du GIP-MDPH

➢ **Création d'un poste de chargé de mission à la Direction du patrimoine.** Il est proposé la création d'un poste permanent de chargé de coordination de projets par référence au grade d'attaché de conservation du patrimoine (référence métier : chargé de mission) pour le Pays d'art et d'histoire. L'État pourrait financer le poste (si catégorie A) les 3 premières années.

Cfdt: ***Commentaire :*** ***Création d'un poste de cat A, mais pourquoi ne pas pérenniser le poste de médiateur du château de Ste Suzanne ? Réponse : Le poste en vacation permet de garder de la souplesse. Pour notre part, à partir du moment où ce poste est récurant surtout sur une quotité de temps important(contractuel 8 mois, vacataire 4 mois), il nous semble nécessaire de le pérenniser ce poste.***

2) Transformations de postes

➢ **Transformation d'un poste de responsable de pôle en chef de service à la Direction de la transformation et de l'innovation**. Lors de la création de la nouvelle Direction de la transformation et de l'innovation, il avait été créé un pôle Support aux usages numériques. Après un an d'existence de cette direction, il apparaît qu'il n'existe aucune différence de fonctionnement entre les deux services et ce pôle. La responsable du pôle est d'ailleurs d'ores et déjà associée à l'ensemble des décisions relatives au fonctionnement de la direction comme les deux chefs de service. En outre, en termes d'effectifs, le pôle compte 6 agents, soit autant que beaucoup de services de l'institution. Il n'y a donc plus lieu de distinguer le pôle support et les deux autres services. Ainsi, il est proposé de transformer le pôle en service et le poste de responsable de pôle en poste de chef de service.

➢ **Transformation d'un poste de chef de cuisine en chef de cuisine centrale à la Direction de l'enseignement.**

La commune de Saint Denis d'Anjou a sollicité le Département pour la confection des repas des écoles primaires par le collège le Grand Champ de Grez en Bouère, sur temps scolaire, et à compter du 1er septembre 2021. Le collège le Grand Champ de Grez-en-Bouère fournit depuis 2015 les repas des élèves de primaire à la commune de Grez-en-Bouère.

Cfdt: ***Commentaire :*** ***La CFDT demande 0,5 ETP pour Bais et 0,5 ETP pour Château-Gontier car les équipes sont en souffrance. La DGA de la DRE va mobiliser ces cadres pour une analyse de terrain de ces situations. La CFDT précise qu'il est essentiel que les communes soient porteuses sur les moyens***

humains si le département gère les repas. Ces conventions ne doivent pas ajouter des surcharges de travail aux agents du département et il convient de calibrer les équipes.

➢ **Transformation d'un poste de gestionnaire administratif en gestionnaire enfance à la Direction de la protection de l'enfance.** Le service accueils et accompagnements spécifiques dispose d'un poste de gestionnaire administratif. Il est demandé la transformation du poste de gestionnaire administratif en poste de gestionnaire enfance. En effet, le gestionnaire administratif du SAAS assure une partie du traitement administratif et pré-comptable des dossiers des enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance et plus particulièrement sur les unités accueil d'urgence, accompagnement à l'autonomie et accompagnement éducatif renforcé. Il est chargé de réaliser les engagements notamment pour les transports, les loisirs, les séjours de vacances, la vêture, les sorties et l'ensemble de l'alimentation pour les deux maisons d'accueil. Il vérifie les factures et fait le lien avec les prestataires. Le gestionnaire administratif assure une relecture et une mise en forme des notes et rapports à destination des magistrats. Il reçoit, traite et transmet des informations en lien avec les enfants confiés. Il hiérarchise les demandes selon leur caractère d'urgence, d'importance ou de priorité. Il contribue ainsi à la mission de protection de l'enfance. Au regard des missions exercées dans le champ de la protection de l'enfance, la qualification du poste en gestionnaire enfance semble adaptée.

Vote : POUR

- **Autres sujets :**
- La CFDT demande un nombre de jour de télétravail volant (expérimentation de 10 jours) pour les personnels n'ayant pas de jour de télétravail hebdomadaire. L'administration consent d'évoquer ce sujet lors de futures réunions de dialogue social.

Commentaire : ***Cette demande permettrait d'accroitre l'attractivité du Conseil départemental et ouvrir des possibilités de télétravail à des quantités annualisées inférieures à 1 jour par semaine. Il nous semble également nécessaire de permettre aux nouveaux arrivants (après la période des 6 premiers mois dans la collectivité) de pouvoir bénéficier de jours de télétravail avant la campagne annuelle.***

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