Compte rendu du Comité Social Territorial (CST)
du 7 février 2023

Présents : Véronique LESIOURD (permanente), Éric MORIO (DI/DB), Nicolas HASLE (DI/DGP), Adeline VIVIEN (DI/DRR), Samuel PERRIN (DE/Collège J MONOD), Philippe SABOUREAU (DRE/DTI)
Excusé : Brigitte HUREAU (DS/DASP), Katy Paillard (DS/DPE)
Collège de l'administration : 9 présents (5 conseillers départementaux, 4 directeurs CODIR)
Collège des représentants du personnel : 9 présents
Début 14h00 – fin 17h00

Sujets proposés par la CFDT

- **La gestion des CET dans les collèges en cas de maladie n'est pas suffisamment connue des agents et des gestionnaires. Nous souhaitons qu'une procédure à l'intention des collèges soit écrite et diffusée dans les collèges.**

Les agents des collèges consultent peu l'intranet, ils n'ont pas accès à Horoquartz et ne maitrisent donc pas leurs congés. D'où notre demande d'un support plus facile d'accès pour eux et elles. Une réunion avec les gestionnaires devrait être organisée sous peu. Ce sujet sera abordé.

Cfdt: *Commentaire : temps annualisé ou pas, il serait intéressant qu'au moment de la reprise de travail, un entretien avec la RH permette à l'agent d'avoir une information sur ce point.*

- **Un point n'a pas été détaillé dans le dernier RI des ASSFAM, il s'agit de la procédure de refus d'accueil. Nous souhaitons en prendre connaissance.**

Nous avions cru comprendre que tous les refus ne feraient pas systématiquement l'objet d'une trace écrite. L'administration acceptant ou comprenant le refus, l'écrit n'était alors pas formalisé. Seules les divergences de jugement de refus feront l'objet d'un écrit dans ces conditions, il nous semblerait judicieux que tous les écrits concernant des refus d'accueil avec divergence entre AF et Administration soient visés et/ou signés par les AF. Un dialogue social sera organisé autour de cette thématique.

Cfdt: *Commentaire : cette mesure permettrait de formaliser les refus émanant des AF. Autrement comment sauront-ils ou elles le nombre de refus qui leur sont imputées comme de leur ressort.*

- **- Le Département est territoire pilote pour l'attribution du RSA sous condition d'activité. Quel sera l'impact sur le travail des travailleurs sociaux ? Quelle direction suivra l'activité les BRSA ?**

Il nous semble aberrant que le département ait accepté une expérimentation sans connaitre les demandes de suivis souhaitées par le gouvernement. Comment les équipes de la DASP et de la DIL déjà bien occupées avec le quotidien pourront-elles inclure dans leur travail au quotidien des suivis dont on ne connait ni les tenants ni les aboutissants ?

Cfdt: *Commentaire : que le département soit expérimentateur, ce n'est pas une nouveauté pour les équipes mais sans aucun indicateur de temps et charge de travail, cela nous semble très compliqué. Un(e) nouveau ou nouvelle directeur(trice) adjoint à la directrice de la DS devrait permettre la mise en œuvre de ce dossier. S'il y a besoin d'un directeur adjoint, nul doute qu'il faudra penser à recruter des agents pour mettre en place cette nouvelle politique sur le terrain. Ce sujet devrait être réabordé au prochain CST.*

Points sur les suites à donner

- **Prime de 210 € pour les assistants familiaux :** refus sous prétexte que les AF n'ont pas de métier itinérant.

Cfdt: *Commentaire : la méconnaissance du métier AF est flagrante lorsque l'on lit ces quelques lignes. Il n'y a pas plus itinérants que les AF, le nombre de kilomètres effectués par les AF en est la preuve flagrante.*

- **Recrutements des AESH :** 39 AESH ont été recruté(e)s par le département sur le temps méridien dans les collèges. Dans un premier temps, ils ou elles étaient payé(e)es à la vacation. Une convention sera présentée au CST d'avril ou juin pour des mises à disposition avec remboursement pour une application à la rentrée prochaine.

Sujets proposés par l'administration

Avis obligatoire soumis à délibération :

- **Ajustement du RIFSEEP**

A travers la réforme du régime indemnitaire (dite « RIFSEEP 2 ») l'Exécutif poursuit 3 grands objectifs :

− Redonner du pouvoir d'achat aux agents, dans un contexte inflationniste ;

− Soutenir l'attractivité du Département, dans un contexte de forte concurrence sur le marché de l'emploi ;

− Corriger, au moins en partie, les effets distorsifs liés à la mise en œuvre du CTI.

Pour atteindre chacun de ces objectifs, il est proposé :

− De revaloriser de 80€ bruts / mois (palier 1) l'ensemble des agents du Département sans responsabilités managériales (hors bénéficiaires du CTI) et ne relevant pas des catégories ci-après évoquées ;

− De revaloriser de 140€ bruts / mois (palier 2)

▪ d'une part, l'ensemble des managers de la collectivité ; Sont ainsi concernés tous les coordonnateurs, les chefs d'équipe, les chefs de cuisine et cuisine centrale, les seconds de cuisine, les responsables de gestion de la route et responsables de gestion de la route assistants, les responsables techniques et responsables techniques adjoints, tous les responsables d'unité, de mission et de pôle, tous les chefs de service et chefs de service adjoints, tous les directeurs et directeurs adjoints, tous les membres du CODIR.

▪ d'autre part, les agents occupant un métier social non éligibles au CTI soit de la filière sociale soit multi-filière dont la filière cible est la filière sociale.

Cfdt: *Commentaire : Notre demande était de 120 € /mois pour tous les agents et afin de maintenir une équité dans les équipes du social, une équivalence aux CTI pour tous les agents du social non bénéficiaires du CTI. L'administration n'a pas souhaité répondre favorablement à notre demande. Le compromis trouvé est plus favorable pour bon nombre d'agent par rapport aux revalorisations en l'ILLE et VILLAINES. L'enveloppe a été augmentée en cours de négociation.*

Vote : ABSTENTION car l'effort consenti n'est pas à la hauteur de nos attentes

- **Augmentation de la participation employeur aux frais de restauration**

Il est proposé de réévaluer le montant de cette participation employeur pour permettre aux agents de bénéficier d'une prise en charge à hauteur de 2,5€ de tous les repas pris en foyers de jeunes travailleurs, restaurants inter-administratifs et collèges pour tous les agents ayant moins de 638 points d'indice brut en revenu indiciaire.

Cfdt: *Commentaire : Une mesure attendue depuis fort fort longtemps. Le delta entre 1.92 et 2.50 € est modique mais il a le mérite d'exister. Un petit os à ronger avant la mise en place des titres restaurants pour 2025.*

Vote : POUR

Création, transformations de postes et modification d'espaces de carrières

CREATON

Création de 2 postes d'évaluateurs des besoins médico-sociaux et d'un chargé de mission de la DA : il s'agit de faire passer des postes du GIP qui viennent de se libérer à la suite de départs vers les effectifs du CD.

Création d'un poste de directeur, adjoint à la directrice de la solidarité : il existe déjà un adjoint au directeur de la DS (directeur de la DPE). Nul besoin de le créer donc. Ne serait-ce pas plutôt un poste de directeur adjoint qui est ainsi créé ? La création d'un poste de directeur sans direction à diriger nous semble aberrant.

Cfdt: *Commentaire : Après échange, le poste de directeur adjoint est plus logique. Nous avons bien retrouvé les 2 postes de psychologues sur le site de l'emploi territorial comme le prévoir le décret 2018-1351 art 4 mais pas celui du directeur adjoint. L'urgence est pourtant identique dans les 2 cas.*

TRANSFORMATION

Transfert d'un poste de le DPC à la 3DM : même si nous n'avons aucun doute sur la nécessité de renforcer les équipes de la 3DM, ce transfert nous pose souci. Aux vues des effectifs de la DCP, la mutualisation annoncée dans ce rapport ne nous semble pas jouable. Une concertation auprès de la gestionnaire administrative afin d'étudier sa charge de travail a-t-elle été envisagée avant la mise en application de cette solution ?

Cfdt: *Commentaire : Nous ne sommes pas pour ce transfert. Oui pour une création de poste à la 3DM mais pas un transfert au détriment de la DPC.*

Transformation de 2 postes de chefs de service adjoint en poste de coordonnateur pour l'un et en chargé de relations services à domicile pour l'autre : il s'agit de redonner plus d'amplitude d'action aux différents services concernés.

ESPACE DE CARRIERE

L'espace de carrière des AASA est élargie à l'ensemble des grilles de B.

Cfdt: *Commentaire : c'est un premier pas vers la reconnaissance de l'évolution des missions des AASA. Leur espace de carrière est maintenant identique aux gestionnaires. Nous formons de nos vœux que la pesée de leur métier évolue également.*

Vote : ABSTENTION

Renouvellement de la convention de mise à disposition pour Mayenne Très Haut Débit

Il s'agit simplement du renouvellement de la convention dans les mêmes termes.

Vote : POUR

Avis obligatoire non soumis à délibération :

Adoption du nouveau règlement intérieur du comité social territorial

Ce règlement édicte les règles pour la tenue de cette instance.

Vote : POUR

Fermeture des services départementaux en 2023

2 dates à retenir le vendredi 19 mai et le lundi 14 Août donc 2 RTT à poser pour un certain nombre de services.

Vote : POUR

Protocole en cas de coupures électriques

À la suite de l'alerte nationale cet automne sur des possibles coupures d'électricité, nous souhaitions qu'une réflexion en amont soit faite sur l'organisation du travail au cas où.

Cfdt: *Commentaire :.nous n'avons pas subi de telles coupures. Ce protocole cette année ne servira pas mais il aura le mérite d'exister. Nous n'aurons donc pas à subir des décisions précipitées comme cela fût le cas pendant la pandémie. Il s'agit d'une trame qui peut s'adapter en fonction des heures de coupures et de leurs intensités.*

Vote : POUR

Plan de formation 2023

Nous avons un plan de formation conséquent. Il regroupe les formations générales pour toutes les directions mais également les spécificités par directions. Vous pouvez le retrouver en suivant ce lien sous intranet :
https://cd53.sharepoint.com/sites/EspaceRH/SitePages/PlanFormation.aspx

Cfdt: *Commentaire :.n'hésitez pas à faire remonter vos demandes de formation au moment de votre entretien professionnel. Il permettra au service RH de mieux prendre en considération les attentes de chacun.*

VOTE : POUR

Pour information :

Point d'étape sur le Projet des agents départementaux

4 actions sur 22 seront mises en œuvre dès à présent
- Une sensibilisation à une utilisation raisonnée des mails.
- La mise en place d'un plan de communication « Le département proche de vous » pour la thématique dans l'accompagnement des usagers.
- Favoriser l'interconnaissance mutuelle entre agents du département
- La création d'un organigramme interactif

Cfdt: *Commentaire :.les agents ont déjà beaucoup de tâches à effectuer ! Attention à ce que la charge de travail ne soit pas reportée vers les agents non ambassadeurs du PAD*

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