



SYNDICAT CGT
du CONSEIL DEPARTEMENTAL
11 rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES CEDEX1
Permanence tous les mardis après midi
et tous les jeudis toute la journée
☎ 05.44.00.11.95 – Fax 05.44.00.14.55
cgt@haute-vienne.fr

Compte rendu du Comité Technique du 7 juin 2016

Les représentants de la collectivité et de l'administration étaient : M. LEBLOIS, Mme MORIZIO, Mme ROTZLER, M. LAFAYE, M. DELAUTRETTE, M. DESTRUAUT, M. PERRACHON, Mme DELAPIERRE, Mme LAMARGUE, M. MEHADDI, Mme COUCKE.
Du syndicat CGT étaient présents : Laure AUDVARD, Marie Claire ROSIER et Philippe LAVERGNE.

Ordre du jour :

Sujets présentés par l'administration :

- Adoption du PV du CT du 26 janvier 2016 (adopté à l'unanimité).
- Adaptation du tableau des emplois permanents. Page 2
- Plan de formation. Page 2
- Bilan social. Page 3
- Bilan compte épargne temps Page 3
- Astreintes au Laboratoire d'analyse du Département. Page 3
- Evolution des Archives du Départ. Page 3

Sujets retenus présentés par la CGT :

- Entretien professionnel dans le cadre de la réorganisation des MDD sociales. Page 3
- Emploi d'avenir dans les MDD sociales. Page 4
- Droit syndical. Page 4
- Bilan annuel du CHSCT. Page 4
- Demande pour une demi-journée d'autorisation d'absence pour un bilan de santé complet. Page 4
- Réorganisation dans les maisons du département du technique. Page 4

Sujets non retenus présentés par la CGT :

- Remplacement des postes de secrétariat en MDD social.
- Relogement des services médicaux sociaux de la Bastide.
- Chèque déjeuner pour les agents des collègues pendant les jours de permanence.
- Utilisation du tachygraphe.
- Règle d'intervention en dehors des heures de travail pour le Technique.
- Règle de calcul des dotations en personnel en MDD technique.
- Lisibilité des emplois non pourvus, motif, durée, dispositions prises....
- Augmentation des badges d'accès à l'HDD pour les MDD.

Avant le commencement des débats la CGT a souhaité faire une intervention liminaire dont voici le détail. Nous avons demandé que celle-ci soit jointe au procès verbal de la séance.

Intervention liminaire :

Conformément au Règlement Intérieur du Comité Technique, notre syndicat a transmis par écrit et dans les délais impartis les questions que nous souhaitons aborder ce jour.

Certaines n'ont pas été retenues au motif de « sujets déjà évoqués lors de précédents Comités Techniques et Commissions Action Sociale ». Nous contestons cette analyse.

En effet, la question concernant les remplacements des postes de secrétariat en MDD Sociales ne figure ni à l'ordre du jour, ni au compte rendu du Comité Technique du 26/01/2016 comme nous aurons l'occasion de le vérifier dans l'adoption du procès verbal de la séance précédente.

De même, la question portant sur les chèques déjeuner pour les agents des collègues en périodes de permanence, si elle a été abordée lors de la Commission Action Sociale en 2009, soit il y a 7 ans ; n'a absolument pas été évoquée lors de la Commission Action Sociale de 2016, ceci est facilement vérifiable dans le compte rendu.

Par ailleurs, de nombreuses autres questions n'ont pas été reprises.

Certes le règlement intérieur du Comité Technique prévoit que Monsieur le Président détermine l'ordre du jour. **Néanmoins qu'en est-il du dialogue social si nombre de questions sont éliminées, d'autant plus avec des motifs inexacts, mais surtout restent sans réponse.**

Réponse de la collectivité :

Ces questions n'ont pas été retenues du fait de leur formulation qui manque de précisions et du nombre élevé des questions à traiter. Il nous est proposé de reformuler ces questions lors d'un prochain Comité Technique afin qu'elles soient abordées, ou d'adresser un courrier à l'administration. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

Tableau des emplois :

Transformation et redéploiement :

- **PSE / Direction santé parentalité petite enfance :** transformation d'un emploi de médecin en emploi de puéricultrice ; proposition faite suite à des difficultés de recrutement.

- **Pôle collège et patrimoine**

- collège de Pierre-Buffière : redéploiement d'un emploi de technicien en emploi de chef de cuisine.

- **collège de Saint-Léonard de Noblat :** redéploiement d'un emploi vacant d'agent d'entretien de Bellac en emploi affecté au service de restauration.

- **collège de Calmette :** redéploiement d'un emploi vacant d'agent d'entretien de F. Roz en emploi d'agent d'entretien polyvalent.

- **collège de Firmin Roz :** redéploiement d'un demi-poste vacant d'agent d'entretien de St Junien en poste d'agent d'entretien.

- **collège de St Germain les Belles :** redéploiement d'un emploi vacant d'agent d'entretien de Ronsard en emploi d'agent d'entretien polyvalent.

- **DGA / Solidarités Territoriales :** redéploiement d'un emploi de technicien vacant au Pôle Administration Générale Territoriale en emploi de technicien ou agent de maîtrise (piscine de Saint Pardoux). **Vote CGT : pour**

Transformation suite à inscription sur liste :

- **Pôle personnes âgées personnes handicapées / sous direction établissements/ service aides personnes handicapées :** transformation d'un emploi d'attaché en emploi de rédacteur.

Vote CGT : abstention car cela représente une déqualification du poste.

- **Pôle personnes âgées personnes handicapées / sous direction gestion administrative et financière/ classoθήque :** transformation d'un emploi d'adjoint en emploi de rédacteur.

- **Pôle personnes âgées personnes handicapées / direction de l'autonomie / service évaluation médico-sociale :** transformation d'un emploi d'attaché en emploi de conseiller socio-éducatif.

- **Pôle administration générale et territoriale / MDD Services sociaux : MDD Nord Haute-Vienne :** transformation d'un emploi de conseiller socio-éducatif en emploi d'assistant socio-éducatif ; **MDD Sud Haute-Vienne :** transformation d'un emploi d'adjoint administratif en emploi de rédacteur.

- **Pôle culture, vie associative, tourisme / archives départementales :** transformation d'un emploi d'assistant territorial en emploi d'attaché.

- **DGA / Solidarités Territoriales / laboratoire départemental :** transformation d'un emploi de technicien paramédical en emploi d'adjoint territorial.

Vote CGT : pour

Mise à disposition de l'ATEC :

- Suite à une procédure de recrutement en catégorie A et B, le candidat retenu est titulaire dans le cadre d'emploi des techniciens territoriaux, il convient de transformer cet emploi dans ce sens.

- Mise à disposition d'un emploi des attachés territoriaux. **Vote CGT : pour**

Emplois d'avenir :

- Ouverture au recrutement de 2 emplois d'avenir
- MDD Limoges René Coty / services sociaux
- Collège de Pierre-Buffière **Vote CGT : pour**

Plan de formation :

L'administration nous a communiqué le plan de formation 2016-2019. Celui-ci doit répondre aux besoins et aux évolutions auxquels la collectivité est confrontée et permettre aux agents de développer et d'adapter leurs compétences. Ce plan s'articule autour de 4 orientations ; - accompagner les mutations des pratiques professionnelles

- développer et partager une culture commune à l'institution

- améliorer les techniques administratives et professionnelles

- renforcer la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité pour mieux appréhender la prévention des risques.

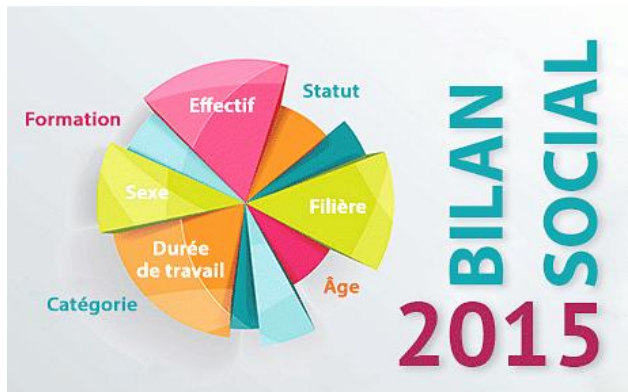
Malheureusement nous constatons que, pour les catégories C, la moyenne de jours de formation par agent est passée de 2,8 jours pour 2013 à 1,9 jours pour 2015 ; soit une baisse de 30 % alors que dans les catégories A et B cette moyenne est constante (2,4 jours par agent et par an). Il est essentiel que la collectivité facilite l'accès à la formation individuelle des agents notamment de catégorie C.

Nous rajoutons que la formation est un élément essentiel pour l'application du nouveau régime indemnitaire qui sera mis en œuvre à partir du 1er janvier 2017. Nous avons évoqué la difficulté d'accès à la formation pour les agents car leurs demandes de formation sont refusées de façon récurrente. Cela produit du découragement et pour certains une auto censure aux demandes de formation. Par ailleurs, de plus en plus de formation du CNFPT sont annulées faute de candidats. L'administration s'est engagée à présenter un bilan des motivations de refus lors de la prochaine commission de formation qui aura lieu avant la fin de cette année ; il sera également fait état du D.I.F. (Droit Individuel à la Formation).



Rapport sur l'état de la collectivité :

Le bilan a été présenté. Il comprend l'état des lieux du personnel de la collectivité pour l'année 2015. Une synthèse de ce bilan vous sera communiquée à la rentrée de septembre (il sera également consultable sur notre BLOG).



Bilan du compte épargne temps :

Ce dispositif est de plus en plus utilisé. Cela permet d'épargner des congés annuels non utilisés.

Si vous souhaitez plus de renseignements pour sa mise en œuvre, n'hésitez pas à nous contacter.

Astreintes au laboratoire départemental :

L'article 6 du décret N°2015-1902 du 30 décembre 2015 relatif aux conditions d'exécution des missions de service public, dont sont chargés les laboratoires départementaux d'analyse, instaure une obligation d'astreinte. Celle-ci sera confiée au directeur et directeur adjoint de l'établissement ; pour le personnel le fonctionnement actuel reste inchangé.

Nous avons demandé à ce que les agents aient la possibilité, comme le prévoit le décret, de récupérer en repos compensateur ou en rémunération. Nous restons attentifs aux suites de ce dossier.

Evolution de l'organisation des archives départementales :

L'organisation actuelle repose sur une équipe polyvalente. Actuellement dans un contexte de rénovation et d'extension des bâtiments, face à l'adaptation indispensable à la dématérialisation des archives et pour le nouveau site Internet des archives, un nouvel organigramme est proposé.

- un service valorisation numérique et conservation
- un service gestion et collecte des archives publiques
- un service accueil du public et des moyens généraux.

Chacun de ces services sera dirigé par un cadre de catégorie A.

Nous sommes en accord avec cette démarche mais restons attentifs à ce dossier.

Bilan d'étape de la réorganisation des MDD sociales :

L'administration explique que les délais prévus sont respectés et que la réorganisation sera effective au 1/07/2016. Un travail est engagé entre les directeurs, directeurs adjoints pour finaliser et

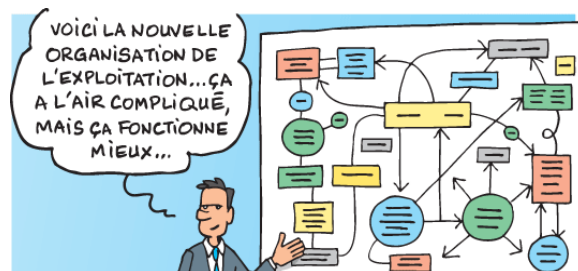
formaliser les procédures, répartir précisément les missions, déclinier la fiche de poste de la cellule administrative. De plus, l'organisation des commissions, des délégations de signature et de la communication avec les partenaires extérieurs est en cours.

Nous avons exprimé que nous restions porteurs des réserves évoquées lors du précédent CT. Nous avons demandé des précisions quant à l'impact de la nouvelle organisation pour les professionnels concernés, notamment spécialisés ; seront-ils amenés à fonctionner en équipe sur le « grand territoire » ?

L'administration indique que cette question est en cours de réflexion avec notamment les Directeurs et qu'elle souhaite se laisser du temps.

Nous regrettons à nouveau de ne pas avoir été associés en amont et que les questions qui se posent n'aient pas été envisagées préalablement à la réorganisation.

Nous avons demandé s'il était probable que la réorganisation se poursuive pour les périmètres ruraux. Le Président a répondu que ce n'était pas envisagé dans l'immédiat.



Entretien professionnel

Compte tenu de la nouvelle organisation des MDD services sociaux, nous souhaitons avoir des précisions sur la désignation des évaluateurs qui conduiront les entretiens professionnels des agents placés sous leur autorité : directeur, directeur adjoint, responsable thématique ?

L'entretien sera effectué par le supérieur hiérarchique direct N+1, en lien avec les directeurs qui avaient procédé aux entretiens en 2015.

En plus une formation en intra est prévue fin juin. Il nous a été indiqué qu'un guide à l'usage des nouveaux évaluateurs et un guide destiné aux agents à évaluer seront diffusés pour faciliter la bonne compréhension par tous de cette démarche.

Concernant les MDD Techniques, nous ne sommes toujours pas favorables à ce que ce soient les agents de maîtrise qui fassent l'entretien, à défaut nous souhaitons que le responsable d'antenne soit présent.



Bilan du groupe de travail sur les assistants familiaux (question FSU):

Suite à la demande des organisations syndicales, un groupe de travail, auquel nous participons, a été mis en place. Depuis le 22/09/2015, trois réunions ont déjà eu lieu. Le bilan présenté reprend synthétiquement les décisions qui ont été validées ; celles-ci donneront lieu à des amendements au guide technique de l'assistant familial.

Ce groupe de travail continuera à se réunir une fois par an.

Il est positif que ce groupe de travail existe, cependant bien des points restent insatisfaisants et nous avons exprimé notre regret concernant, notamment, la non-revalorisation de l'indemnité d'entretien.

Recrutement d'agents de médiation en contrat d'avenir sur les MDD sociales :

L'administration nous informe que, comme elle s'y est engagé lors du précédent Comité Technique, les 3 emplois d'avenir actuellement vacants, sont en cours de recrutement via la Mission Locale.

Droit syndical :

L'administration a indiqué que pour la diffusion des informations les panneaux d'affichages sont disponibles pour les organisations syndicales qui en assurent la gestion avec les collègues adhérents.

Nous avons demandé à ce que les tracts transmis par fax ou courrier soient simplement mis à disposition des agents de façon à ce que les intéressés puissent y avoir accès. Cette question ainsi que les autorisations d'absence et l'utilisation des nouvelles technologies fera l'objet d'un groupe de travail.

Bilan annuel du CHSCT :

En tant qu'organisation syndicale représentée au comité technique, qui défend les intérêts des agents individuellement et collectivement, nous avons

demandé à l'administration le bilan du CHSCT.

Il devrait nous être transmis rapidement comme le prévoit le règlement du CT.

Autorisation d'absence pour bilan de santé :

Tous les 5 ans, les agents de la collectivité ont la possibilité de bénéficier gratuitement d'un bilan de santé organisé par la CPAM. Il se déroule sur une demi-journée.

Nous avons donc demandé à la collectivité que celle-ci vous soit accordée en congé exceptionnel.

La santé étant l'élément essentiel à la réalisation d'un service public de qualité.

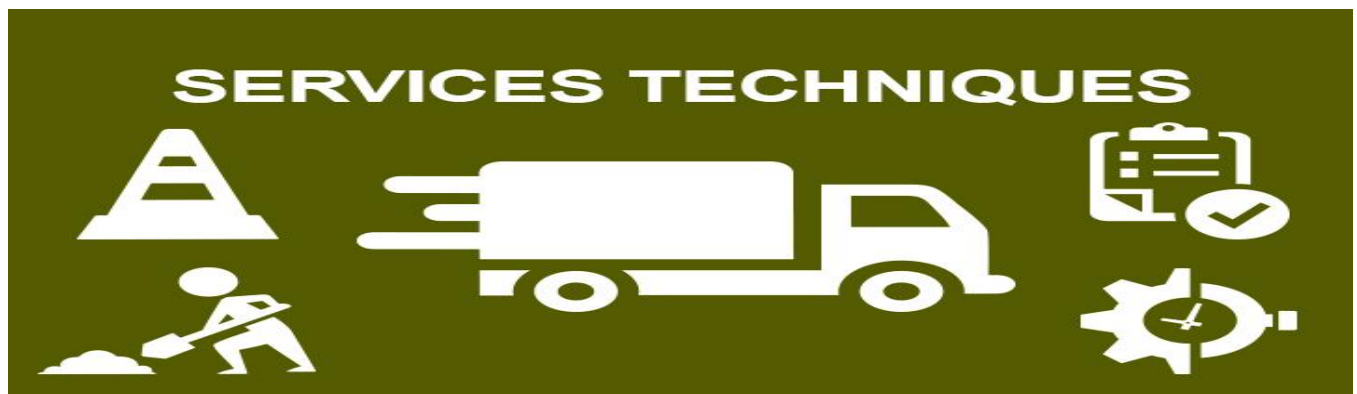
L'administration indique, qu'outre le fait que ce bilan paraît intéressant et très pratique, les agents disposent d'un régime de RTT et de congé annuel suffisant pour se rendre à cette visite médicale.

Réorganisation des MDD Techniques :

A plusieurs reprises, nous avons été interpellés par des collègues sur d'éventuels transferts d'antennes ou de centres vers d'autres M.D.D. où des modifications qui interviendraient au regard de la future définition du schéma de coopération intercommunale.

La collectivité nous fait savoir qu'il y a lieu de rester très prudent dans le contexte actuel vu le caractère très fluctuant des périmètres des communautés de communes. **M. PERRACHON précise qu'il y a des champs de compétences qui peuvent être importants de gérer en lien avec les communautés de communes ; d'autant plus si à terme la voirie devenait communautaire, ce qui à son avis, est tout à fait envisageable à moyen terme.**

Pour l'instant, il n'y a pas d'obligation à se caler sur ces nouveaux périmètres d'autant plus que nous avons un maillage et une organisation des MDD sociales et techniques qui favorisent la proximité. Cependant, rien n'est définitif ni dans un sens ni dans l'autre !



Sujets non retenus par l'administration présentés par la CGT :

Comme cela vous a été indiqué en première page, un grand nombre de questions liées aux préoccupations des agents de la collectivité n'a pas été retenu. Nous allons donc interpellier par courrier la Direction Générale des Services afin d'obtenir soit une audience qui permettra d'échanger sur ces sujets importants soit d'avoir l'assurance de pouvoir les présenter au prochain CT avec la garantie qu'ils soient traités.

- **Remplacement des postes de secrétariat dans les maisons du Département des services sociaux :**

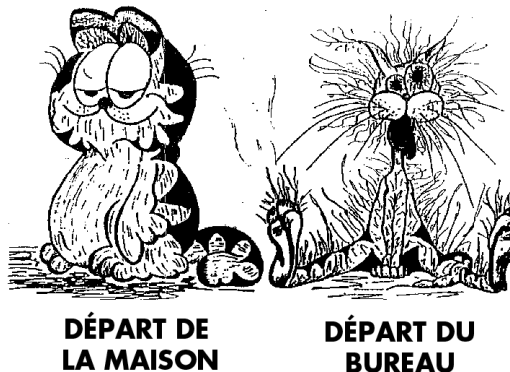
Nous constatons que des postes de secrétariat en MDD Sociale et notamment avec des départs prévisibles (retraite), ou mobilité interne... sont non pourvus pendant des périodes très importantes, parfois plus d'un an. Les temps de latence, durant lesquels les postes sont découverts, impactent fortement sur l'équipe des secrétariats, épuisent les professionnels qui pallient à l'absence de leurs collègues, se répercutent sur les procédures (demandent d'aides financières, traitement RSA...qui prennent du retard) et sur l'accueil du public qui est particulièrement sensible et complexe. Cette situation n'est pas acceptable, il nous paraît indispensable d'analyser ces difficultés mais surtout de trouver les moyens d'y remédier.

Autre conséquence, pour les équipes où ce problème se pose, les données statistiques d'activité des secrétariats diminuent de fait (puisque ne sont comptabilisés que l'accueil physique et téléphonique du public qui sont forcément moins couverts en cas d'absence), cela ne signifie pas que l'activité diminue mais qu'elle n'est plus assurée et cela ne doit pas permettre de justifier le maintien de la situation en l'état au regard "de la faible activité".

Réponse de l'administration :

Sujet déjà évoqué au Comité Technique du 1/10/2015.

Cette question n'a pas fait l'objet d'un point précis et ne figure pas au compte rendu du CT.



- **Relogement des services médicaux sociaux de la Bastide :**

Il s'agissait de faire un point précis sur le projet de relogement, les locaux retenus posant de nombreux problèmes dont la question de l'accessibilité du public, la sécurité du personnel, et d'avoir des précisions sur la continuité du service avec un déménagement prévu pendant les vacances d'été...

Cette question n'a pas été retenue par la collectivité.

- **Chèque déjeuner pour les agents des collègues pendant les jours de permanences :**

Les agents de la collectivité bénéficient tous d'un chèque déjeuner par jour travaillé sauf dans les collèges où les agents effectuent en moyenne 15 jours de permanences sans avoir la possibilité de se restaurer à la cantine. Nous souhaiterions que la collectivité indemnise le repas des agents des collègues pendant les permanences, soit sous la forme d'un chèque déjeuner par jour ou le paiement d'un panier repas. Ceci dans le cadre de l'égalité de traitement entre les agents de la collectivité.

Réponse de l'administration :

La possibilité de bénéficier des chèques déjeuners pour les agents des collègues a été abordée lors du C.A.S. en 2009 et en 2016.

C'est inexact, en 2009 il était question des chèques déjeuners pour l'ensemble de l'année et non uniquement sur les permanences, de plus c'est une décision qui a 7 ans ! Au court du comité d'action sociale de 2016 le sujet n'a pas été évoqué.

- **Utilisation du chrono tachygraphe dans le technique :**

Les adjoints techniques territoriaux qui sont amenés à conduire des véhicules de plus de 3,5 tonnes s'interrogent sur la légalité de circuler avec ces véhicules sans utiliser le chrono tachygraphe. Nous souhaitons qu'une note de service claire puisse rassurer ces agents inquiets.

Cette question n'a pas été retenue par la collectivité.

- **Règles d'interventions en dehors des heures de travail toujours pour le technique :**

Lors d'intervention en dehors des heures d'ouverture des maisons du Département des services techniques, le cadre de permanence est sensé monter une équipe d'agents disponibles pour se rendre sur le lieu de l'incident. Il arrive qu'un agent soit obligé d'intervenir seul, de nuit, dans des zones difficiles sur le plan de la sécurité. Ces aspects ne sont pas identifiables par le cadre qui dans la majorité des cas ne connaît pas le secteur. Il est aussi confié au premier agent contacté par le cadre de permanence de constituer le binôme.

Sur ce sujet, les agents des routes souhaitent des consignes claires de la collectivité de manière à appréhender ces missions sereinement et en toute sécurité.

Cette question n'a pas été évoquée par la collectivité.

- **Règle de calcul des dotations en personnel en MDD techniques :**

Dans les MDD des services techniques de plus en plus de départs à la retraite ne sont pas remplacés. Pour certains, ces emplois sont redéployés vers d'autres centres ou antennes, voir vers d'autres services comme cela a été le cas récemment (deux postes adjoints techniques des routes vers un collège et un autre poste vers l'hôtel du département).

Nous souhaitons avoir plus de lisibilité sur la règle d'attribution des dotations en personnel dans les maisons du département des services techniques.

Bien que la question n'ait pas été retenue mais suite à notre insistance, l'administration nous a répondu :

Le nombre d'agents au km n'est plus d'actualité, les besoins en effectif sont calqués en fonction des viabilités hivernales avec des équipes types pour monter les astreintes et répondre à celles-ci.

- **Lisibilité des emplois non pourvus, motif, durée, dispositions prises ...**

Cette question a été posée pour avoir une meilleure lisibilité et obtenir des précisions concernant les emplois non pourvus : le motif pour lequel le poste est non pourvu, la date depuis laquelle le poste n'est pas pourvu et surtout les dispositions prises (date de parution des recrutements, date d'entretien). Nous avons de plus en plus de questionnement des agents face aux délais important entre « les départs prévisibles » type congé maternité, retraite et le temps de remplacement, voir le non remplacement.

Cela nous interroge d'autant qu'un service est dédié à ces missions de prospection. Nous souhaitons comprendre quelles sont les difficultés, à quel niveau elles se posent et ce qui est mis en œuvre. Notre vision est peut être partielle et inexacte, mais il nous semble d'autant plus important d'en débattre avec des éléments clairs et concrets, cette question est portée par de nombreux agents et mérite d'avoir une réponse.

- **Augmentation du nombre de badges d'accès à l'Hôtel du Département pour les MDD des services sociaux.**

Pour les MDD rurales, il serait souhaitable que chaque site et porte d'entrée dispose d'un badge pour l'accès à HDD. Cela éviterait de multiples pertes de temps, des kilomètres supplémentaires...lorsque les agents doivent s'y rendre, notamment pour récupérer du matériel ou des dossiers volumineux (APA, PMI...)...

Si vous souhaitez rejoindre notre syndicat **CGT**,
il vous suffira de remplir et de nous retourner le

BULLETIN DE DEMANDE DE SYNDICALISATION

Nom :Prénom :

Adresse:.....

Code Postal :Ville :Tél :

Service :Grade :

Adresse du lieu de travail :

Bulletin à retourner au **Syndicat du CGT du Conseil Départemental**

11 rue François Chénieux CS 83122 87031 LIMOGES Cedex 1

Permanence tous les jeudis de 8h00 à12h00 et de 13h30 à 17h30

Tél : 05 44 00 11 95 Courriel cgt@haute-vienne.fr

Une adhésion représente un coût mensuel d'environ 5 euros après déduction fiscale