



SYNDICAT cgt

du Conseil Départemental
11 rue François Chénieux CS
87031 LIMOGES CEDEX 1

Permanence chaque jeudi toute la journée

Tél : 05.44.00.11.95 – Fax : 05.44.00.14.55

cgt@haute-vienne.fr Blog : cgt-cd87

COMPTE-RENDU : DU COMITÉ TECHNIQUE DU 13 JUIN 2017 DE LA COMMISSION DE FORMATION du 15 juin 2017 (page 7) DE LA COMMISSION ACTION SOCIAL du 26 juin 2017 (page 7) DE LA COMMISSION DE TEMPS PARTIEL du 27 juin 2017 (page 7&8)

Vu les dates rapprochées des dernières commissions et du Comité technique par souci de préservation de la nature nous avons réuni les trois comptes-rendus en une seule parution. **Moins de consommation de papier égale moins d'arbres coupés.**

Étaient présents du syndicat CGT Marie-Claire Rosier et Philippe Lavergne.

La séance du comité technique a débuté par une intervention liminaire de la Direction Générale des Services qui a rappelé le cadre juridique relatif à l'expression syndicale.

Ordre du jour du Comité technique :

Sujets présentés par l'administration :

- x 1/ Adaptation du tableau des emplois (blog)
- x 2/ Évolutions de l'organisation de divers services au 1er juillet 2017 :
 - a) DGA / Ressources administration générale et territoriale (Page 1).
 - b) PAGT/ Direction système d'information (Page 1&2).
 - c) PCVAT / Direction culture sport et tourisme (Page 2).
 - d) PCVAT / Bibliothèque Départementale de Prêt (Page 2).
 - e) PDA / Transfert des services transports vers la Région Nouvelle-Aquitaine (Page 3).
- x 3/ Mise à jour du règlement du CHSCT (Page 3)
- x 4/ Bilan des Comptes Épargne Temps (Page 3)
- x 5/ Info sur le don de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade (Page 3)

Sujets présentés par le Syndicat CGT :

- x 6/ Impact PPCR sur les déroulements des carrières (Page 4).
- x 7/ discussion sur la logique qui régit la mobilité interne (Page 4).
- x 8/ Fonctionnement du Parc automobile et du Parc d'exploitation (Page 4&5).
- x 9/ Point sur la mise en œuvre du calendrier du RIFSEEP (page 5).
- x 10/ Ouverture de la piscine et point sur le fonctionnement du site de St-Pardoux (Page 5).
- x 11/ Journée de convivialité (page 6).

Tous les sujets proposés par la CGT ont été mis à l'ordre du jour par l'administration. C'est suffisamment rare pour être signalé. C'est un préalable au dialogue social.

1 /Adaptation du tableau des emplois

Elle est visible sur le blog de la CGT « cgt-cd87 »

2/Évolutions de l'organisation de divers services au 1er juillet 2017 :

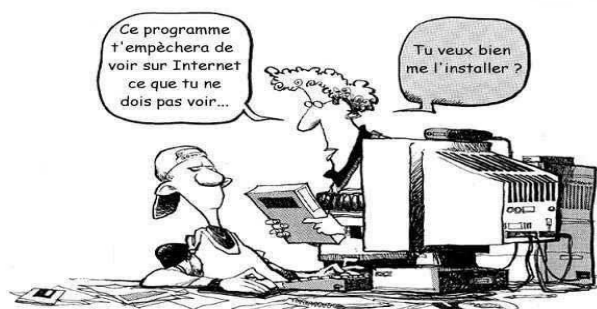
- a) DGA / Ressources administration générale et territoriale :

Le secrétariat des assemblées et de la communication interne sera dorénavant placé sous l'autorité de la Directrice générale adjointe Anne DELAPIERRE. Cela intervient suite au départ à la retraite de Bernard SIRIEIX. À ce jour, l'Administration nous indique qu'il n'est pas prévu de remplacer cet agent.

Intervention CGT : la CGT a voté POUR

- b) PAGT/ Direction système d'information :

La DSI a déjà fait l'objet d'une adaptation organisationnelle en septembre 2016. Il s'agissait du service Collèges, développement des usages et support ainsi que le service Systèmes, réseaux et Télécom.



Une nouvelle étape est mise en oeuvre, il s'agit de réorganiser le service Études et Développements. Il se dénommera « Service Applications, Projets, Ingénieries » et sera divisé en trois secteurs : 1 secteur Réalisation de nouvelles solutions, 1 secteur Maintenance corrective et évolutive et 1 secteur Management des données.

Les objectifs sont également d'amener les agents à plus de polyvalence afin de limiter la dépendance technique à un seul agent et de prendre en compte la transformation numérique du Département.

Le poste de responsable du secteur transverse sera rattaché auprès du Directeur. Le titulaire du poste intégrera les missions d'architecte urbaniste en Système d'information tout en impulsant l'action de la DSI autour de l'innovation numérique et en gérant les projets.

Enfin, il sera créé la fonction de responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI).

Intervention CGT : *En amont nous avons rencontré les agents de la DSI pour faire le point sur cette réorganisation. Elle paraît aller dans le bon sens. Cependant beaucoup de questions restent sans réponse essentiellement au sujet de l'affectation des postes et des responsabilités. Nous aurions souhaité que pour cette réorganisation l'ensemble des personnels soit consulté.*

La CGT a voté POUR

- c) PCVAT / Direction culture sport et tourisme :

La loi N°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale prévoit que « les compétences en matière de culture, de sport, de tourisme, de promotion des langues régionales et d'éducation populaire, soient partagées entre les communes, les départements les collectivités à statut particulier »

C'est pour cette raison qu'il est nécessaire d'adapter les missions du pôle culture-vie associative-tourisme à la nouvelle répartition de ces compétences.

La nouvelle organisation s'articulerait autour des deux points suivants:

- ➔ Créer une mission tourisme avec un cadre A chargé de mission, mis à disposition de Haute-Vienne Tourisme à hauteur de 40% de son temps de travail. Le site de Châluçet et son régisseur relèveraient de la mission tourisme. Il s'agit de développer une politique Départementale afin de maintenir la Haute-Vienne à un bon niveau d'attractivité touristique dans ce nouveau territoire qu'est la Nouvelle Aquitaine.
- ➔ Créer une direction culture – sport – vie associative organisée autour de 4 missions : la randonnée (qui deviendrait

une politique Départementale à part entière), la jeunesse et la vie associative, la culture et le sport.

Intervention CGT : *la CGT a voté POUR*



C'est de la culture alsacienne !

- d) PCVAT / Bibliothèque Départementale de Prêt :

La BDP adapte son organisation et ses interventions au nouveau redécoupage du schéma départemental.

La BDP doit structurer et optimiser ses activités tout en tenant compte des moyens humains existants.

Les évolutions proposées pour faire face à ces nouveaux enjeux sont une répartition des missions en 3 services placés sous l'autorité de la directrice:

- ➔ service conseil et appui technique au réseau
- ➔ service ressources en direction des publics
- ➔ service des moyens

Cette organisation prend en compte l'ensemble des missions de la BDP dans un contexte d'évolution de l'organisation territoriale et d'évolution des pratiques et des besoins des usagers.

Intervention CGT : *la CGT souhaite que des formations spécifiques soient mises en place pour les nouveaux publics spécifiques (personnes âgées ou atteintes d'un handicap). Cette demande a été prise en compte et validée quelques jours après à la commission formation. La CGT a demandé à la collectivité d'être attentive aux agents de la BDP qui assurent un service qui augmente son offre avec le même effectif. Nous aurions souhaité que pour cette réorganisation l'ensemble des personnels de la BDP soit consulté. La CGT a voté POUR.*

- e) PDA / Transfert des services transports vers la Région Nouvelle-Aquitaine :

Le 6 décembre 2016 une première convention a été signée entre la Région et le Département afin de maintenir le transport inter urbain jusqu'au 1er septembre 2017 sous la responsabilité du Conseil Départemental (son transfert à l'origine devait intervenir au 1er janvier 2017).

Lors de ce CT l'intervention de la CGT a permis d'obtenir de la collectivité que les deux agents affectés au transport des élèves atteints d'un handicap puissent selon leurs souhaits rejoindre la Région Nouvelle-Aquitaine (cette compétence reste au Département). De plus nous avons obtenu que les agents susceptibles de bénéficier d'une promotion soient promus avant le transfert à la Nouvelle Aquitaine.

Un projet de convention a été présenté au CT du 13 juin 2017 pour le transfert définitif du transport scolaire et interurbain à la nouvelle région soit 18,5 emplois équivalents temps plein et 16 agents au 1er septembre 2017.

Intervention de la CGT : malgré la volonté du département d'opérer ce transfert dans les meilleures conditions pour les agents, énormément de questions sont sans réponse ou les réponses restent très floues.

Nous avons abordé des questions sur le régime indemnitaire (l'application du CIA ou non), le contrat de prévoyance, le compte épargne temps, le maintien des avantages sociaux et bien d'autres questions.

La CGT a voté POUR.



Aux dernières nouvelles, le 30 juin 2017, l'ensemble des agents concernés ont signé la convention. La Région Nouvelle-Aquitaine n'a apporté qu'une partie des réponses aux questions et aux préoccupations des agents. Dans ce dossier la communication n'a pas été un modèle de réussite.

3/mise à jour du règlement du CHSCT

Dans le cadre de la prévention des risques psycho-sociaux, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit de renforcer le fonctionnement des CHSCT par application du décret 2016-1626 du 29 novembre 2016.

Cela se traduit par une augmentation du contingent annuel d'heures d'autorisation d'absence.

Intervention CGT : La CGT a voté POUR

4 /Bilan des Comptes Épargne Temps :

Le bilan de ce dispositif que nous présente l'administration nous informe que le nombre d'ouverture d'une année sur l'autre est stable. Par contre le nombre d'ouverture de CET due à la maladie augmente sensiblement. Cela proviendrait du fait que la DRH encourage les agents concernés à ouvrir un CET.

Intervention CGT : Nous avons fait remarquer à la collectivité l'augmentation significative de compte ouvert au titre du congé de longue maladie. Il ne faudrait pas que le compte épargne temps devienne le seul moyen pour récupérer les congés annuels non pris suite à un arrêt maladie du fait d'effectifs tendus dans les services.

40 ANS DE SOLIDARITÉ



5 / Info sur le don de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade :

Depuis avril 2016 il est possible de faire spontanément un don de jours de congé à un parent d'enfant gravement malade au titre d'un protocole. Vous pouvez trouver les modalités de ce dispositif sur le portail intranet. Tout le monde est touché par les marques de solidarité que suscite ce protocole.

Intervention CGT : Nous nous réjouissons du succès de ce dispositif. 7 agents ont spontanément fait don de 42 jours de congé. Cela a permis de satisfaire immédiatement à une première demande formulée début juin.



QUESTIONS PORTÉES À L'ORDRE DU JOUR DU COMITÉ TECHNIQUE PAR LE SYNDICAT CGT

6 / Impacts du PPCR sur les déroulements de carrières (question CGT).

Demande CGT : Nous avons demandé la réouverture des discussions du contrat social concernant les déroulements de carrière pour plusieurs raisons :

- Les dernières négociations de celui-ci pour toutes les catégories hiérarchiques datent de 2007, soit 10 ans, c'est beaucoup trop ! Il est nécessaire de revoir certains critères de classement sur les tableaux pour plus de cohérence.
- Les évolutions liées à l'entretien professionnel pour tous les agents.
- La mise en place du Parcours Professionnel des Carrières et des Rémunérations a provoqué dans les catégories C la fusion de deux grades intermédiaires. Cela a des conséquences significatives pour les agents de cette catégorie.

Réponse de l'administration : Elle nous invite à transmettre des propositions afin d'alimenter la réflexion sur le lien entre l'évaluation des agents et les critères de classement entre ces deux logiques.

Depuis la CGT a déposé auprès de l'administration une série de propositions qui ont pour but de faire évoluer les critères de classement en logique de carrière et d'emploi. Nous espérons l'ouverture d'un groupe de travail pour la rentrée prochaine.



7 / Discussion sur la logique qui régit la mobilité interne (question CGT) :

Demande CGT : La CGT souhaite savoir quelle est la méthodologie employée par la collectivité lors des recrutements en l'occurrence pour la mobilité interne.

Réponse de l'administration : Le Président réaffirme les deux principes qui le conduisent à favoriser la mobilité interne. Les compétences du candidat priment aux souhaits de mobilité interne exprimés par les agents et la collectivité rappelle qu'elle veille à ce que tous les candidats en internes puissent être entendu par le groupe d'entretien.



8 / Fonctionnement du parc automobile et du parc d'exploitation (question CGT).

Demande CGT : Des investissements conséquents ont été réalisés au parc automobile et au parc d'exploitation ces dernières années. Il semble que les moyens humains ne soient pas à la hauteur des investissements réalisés.

Il y a un manque récurrent de personnel pour la réalisation des missions amplifié par la lenteur des recrutements suite à des départs à la retraite d'un nombre important d'agents. Ces derniers sur le départ possèdent une expérience et un savoir faire spécifique que la collectivité risque de voir disparaître s'il n'y a pas d'anticipation sur ces départs. Cela se ressent aussi bien à l'atelier, à l'exploitation et au service administratif du site. Ce manque de personnel se traduit par la sous traitance de certaines tâches voir de leurs abandons, ainsi que par des retards importants dans le règlement des factures.

Ces éléments sont à l'origine de l'inquiétude légitime des agents quant à l'avenir de l'activité de leurs différents services. Les agents ont le sentiment d'être abandonnés et que leur outil de travail est voué à disparaître.

La CGT a rencontré les agents du parc qui en premier lieu souhaitent tous la visite des repré-

sentants de l'administration pour ouvrir une discussion sur leur avenir et sur les dysfonctionnements qui les mettent en difficulté.

La CGT a alerté la collectivité sur l'urgence de la situation. Les agents du parc auto et d'exploitation sont malgré tout motivés, ils veulent travailler intelligemment. Si rien ne bouge, c'est leur sentiment, tout cela ressemblera à un immense gâchis sur le plan humain et financier.

C'est pourquoi, la CGT souhaite qu'une rencontre avec l'administration et les agents du parc soit organisée.

Réponse de l'administration : Celle-ci a ajusté le personnel et adapté l'investissement en direction de deux missions prioritaires : le marquage au sol et les enduits superficiels en ce qui concerne l'exploitation, pour l'atelier départemental en raison de l'utilité majeure et de la technicité reconnue des personnels, l'activité de l'entretien des épaveuses et des saleuses est favorisée.

Le Président du Conseil Départemental a souhaité répondre favorablement à notre demande, il a proposé à la Direction générale des services de rencontrer les agents du parc accompagnée par les directeurs concernés afin de rappeler ce qu'est le projet d'avenir du Département pour cet outil de travail.

La CGT a une pensée particulière pour Jean-Christophe qui s'est donné la mort le 29 juin dernier. Il était agent d'exploitation au Parc d'exploitation depuis de nombreuses années. L'équipe est particulièrement affectée par cet événement dramatique qui ravive le souvenir de leur collègue Pierre qui nous a quitté dans les mêmes circonstances.



9 /Point sur le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP (question CGT):

Demande CGT : le calendrier de mise en œuvre du RIFSEEP qui s'étale du 1er juillet 2015 pour les administrateurs territoriaux au 31 décembre 2019 pour les agents des collèges au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires nous questionne.

Réponse de l'administration : C'est un sujet d'actualité, mais nous avons tous constaté que le gouvernement a changé. Aujourd'hui l'administration est incapable au vu de l'actualité politique de nous apporter une réponse quant à l'avenir de cette réforme qui dépend de la publication des décrets d'application au journal officiel dans les mois voire années à venir.

Pour la CGT, il reste un sujet important en suspens, celui de l'indexation du régime indemnitaire.



10 /Ouverture de la piscine de St Pardoux et point sur le fonctionnement du site et de son équipe (question CGT).

Demande CGT : Avec l'ouverture de la piscine, la saisonnalité de l'activité du site et les missions s'élargissent. De nouvelles tâches voient le jour : une circulation accrue, le nettoyage des abords de la piscine et du camping, des astreintes supplémentaires pour les mois de juin et septembre. Nous souhaitons que soit pris en compte l'ensemble des contraintes nouvelles et le cas échéant de renforcer l'équipe de Saint-Pardoux.

Il serait aussi équitable que la rémunération des agents qui travaillent le dimanche soit majorée. Effectivement, quelque soit l'argument pour justifier cette situation, il n'en demeure pas moins que ces agents travaillent le dimanche au taux d'un jour de semaine là où les autres agents de la collectivité voient leur traitement majoré.

Il est nécessaire de régulariser cette situation.

Réponse de l'administration : Il faut ce donner le temps pour faire le bilan de l'activité, de la fréquentation du site et du travail supplémentaire à effectuer générer par l'ouverture de la piscine. Demain, si cela est nécessaire l'administration calibrera au mieux les équipes. Pour la majoration des dimanches un point sera effectué au vu de ce bilan. La porte reste ouverte à la discussion .

11 /Journée de convivialité (question CGT) :



Demande de la CGT: Nous souhaitons qu'un rappel soit fait à l'ensemble des services du

Conseil Départemental sur la possibilité pour les agents d'organiser avec l'accord de la direction une journée de convivialité. Ce temps doit être dédié au renforcement des liens et de la cohésion entre les agents.

Réponse de l'administration : Elle rappelle qu'une telle journée n'est pas obligatoire, le Président souhaite également que celle-ci soit un moment de convivialité afin de renforcer la cohésion dans les équipes.

Une note du directeur Général des Services va rappeler le cadre de ce dispositif.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION FORMATION du 15 juin 2017

Le bilan des formations pour la période 2015/2016 nous a été présenté par l'administration.

- En 2015 il y a eu bien moins de formation en intra qu'en 2014. Ceci explique en partie la baisse globale des jours de formation.
- Il y a également une baisse de formations statutaires.
- Par contre on remarque une hausse des formations de perfectionnement et de préparation au concours.
- Qui dit baisse des formations dit baisse des dépenses. L'administration nous indique que le budget formation sera maintenu pour la période 2016/2017.
- 60% des agents ont bénéficié de formation

en 2016.

- Nous regrettons que les refus de formation ne soient plus comptabilisés comme par le passé. Lors des rencontres avec les agents, nous faisons le constat que beaucoup d'entre eux ne font plus de demande de formation car elles sont régulièrement refusées.

Un projet de plan de formation pluriannuel nous est soumis. Il sera présenté au prochain Comité technique du mois de septembre 2017.

Nous vous rappelons qu'il ne faut pas hésiter à faire des demandes de formation, même si elles vous ont déjà été refusées.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION ACTION SOCIALE du 26 juin 2017

Point sur les différents prestations :

La courbe des âges a pour conséquence l'augmentation des primes de départ à la retraite. Le nombre des titres restaurant ainsi que les allocations de gardes d'enfants augmentent. Le nombre des bénéficiaires de la charte handicap est stable ainsi que les primes de naissances.

Il y a du bon :

Un nombre important d'agents ont souscrit au contrat de prévoyance Complémenter. Pour les agents qui perçoivent moins de 2300 € de traitement mensuel bruts la collectivité participe de façon importante à son financement. C'est une garantie indispensable, elle permet le maintien du salaire au-delà de trois mois d'arrêt pour maladie ou accident. Nous ne pouvons qu'encourager les agents d'y souscrire. Vous pouvez également opter pour l'option invalidité.

Attention ! Les agents nouveaux entrant ont 1 an pour adhérer à Complémenter, au-delà un délai de carence d'un an sera appliqué.



Pour tout renseignement sur Complémenter vous pouvez nous contacter à la permanence syndicale de la CGT.

Il y a du moins bon :

Les demandes de prêts d'accès aux soins sont en fortes progressions pour le début de l'année 2017.

Inquiétude de la CGT :

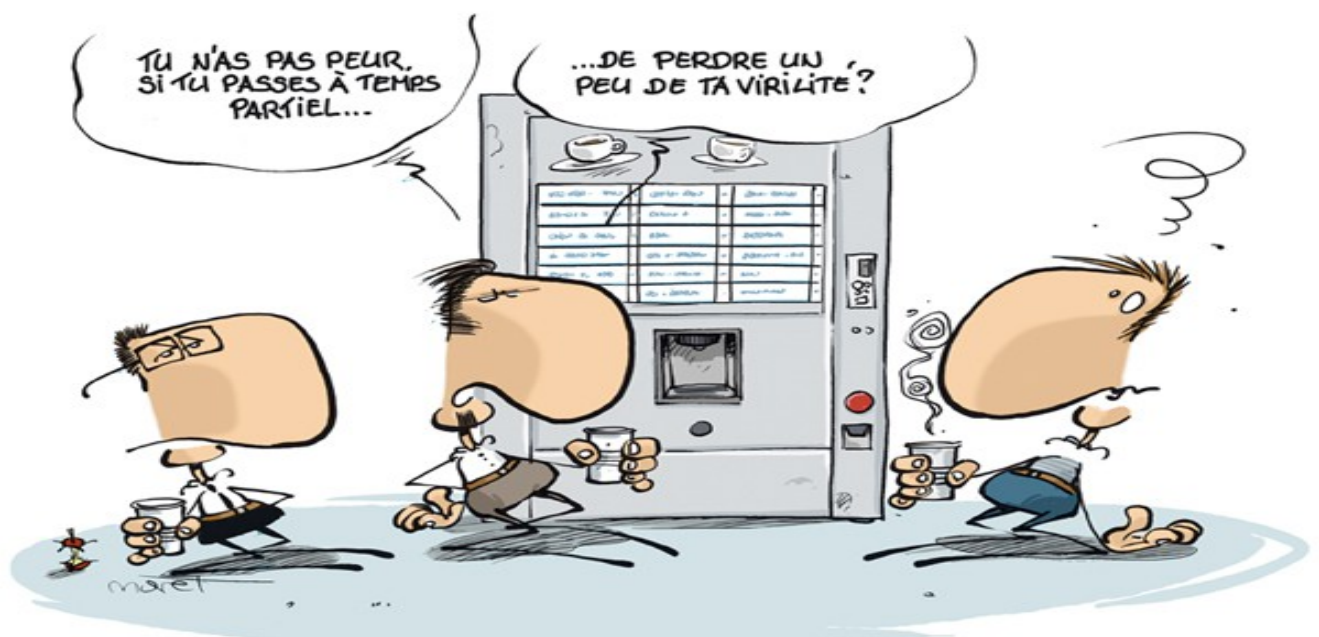
Cela fait 4 ans que le quotient familial n'a pas été indexé. Cela a pour conséquence pour de plus en plus d'agents de perdre le bénéfice des prestations sociales. C'est aussi pour cette raison que la CGT s'est abstenu quand la collecti-

vité a proposé de remplacer l'indice de traitement par le quotient familial pour l'attribution des allocations de garde d'enfants.

Les suggestions CGT:

Nous ne désespérons pas d'obtenir pour les agents des collèges les titres restaurant (pour les périodes de permanence où ils ne bénéficient pas de la cantine, cela représente 15 jours par an) ainsi qu'une revalorisation de la valeur faciale du titre restaurant.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION TEMPS PARTIEL du 27 juin 2017



* HAST DU KEINE ANGST, WEENN DU IN TEILZEITARBEIT WECHSELST, EIN WENIG VON DEINER MÄNNLICHKEIT ZU VERLIEREN? *
* SE DOVRESTI PASSARE A TEMPO PARZIALE NON TEMI DI PERDERE UN PO' DELLA TUA VIRILITÀ ? *

↑↑ Petite révision des langues étrangères avant de partir en vacances ! ↑↑

Un petit mieux :

Malgré le contexte budgétaire contraint, en 2017 l'administration a fait un petit effort par rapport à 2016.

En 2016 nous avons obtenu 16 postes pour 22 possibles, cette année nous en obtenons 17,5 pour 22,94 possible.

Bien entendu le compte n'y est pas.

Inquiétant :

Ce qui nous inquiète d'avantage ce sont les refus de temps partiel. Les motivations sont toutes différentes, mais pour l'essentiel il s'agit d'agents dont l'organisation de vie personnel et professionnel tourne autour de l'éducation des enfants au delà de trois ans, de problème de santé non reconnue et d'assistance à des parents ou proches en difficultés.

Nous avons attiré l'attention de l'administration sur le fait que l'on ne peut pas systématiquement invoquer la nécessité de service pour refuser les demandes de temps partiel. Ça ne doit pas devenir la variable d'ajustement.

Information : Nous rappelons que la commission n'est pas le lieu pour s'opposer à un refus de temps partiel. Il faut pour cela saisir la Commission Administrative Paritaire pour avis en adressant un courrier au Président de la CAP.

La CGT est à votre disposition pour cette démarche.

SERVICE	TEMPS DÉGAGÉ	COMPENSATION
DGA Ressources Administration générale et territoriale	0,1 ETP dégagé (ETP = équivalent temps plein)	0 compensation
Pôle ressources	1,7 ETP dégagés	1 administratif
DGA solidarités humaines	0,2 ETP dégagé	
Pôle administration générale & territoriale	1,1 ETP dégagés	½ administratif
Pôle personnes âgées et personnes handicapées (PAPH)	2,6 ETP dégagés	½ administratif 1 social
Pôle solidarité enfance (PSE)	1,3 ETP dégagés	½ administratif
Pôle emploi insertion	0,3 ETP dégagé	0 compensation
Pôle collège et Patrimoine Départemental	2,9 ETP dégagés	½ administratif - Direction bâtiment ½ adjoint tech. Collège du Dorat ½ adjoint tech. Collège d'Aixe/Vienne ½ adjoint tech. Collège St Léonard de Noblat
Pôle déplacement et aménagement	1,4 ETP dégagés	½ administratif – Développement local
Pôle culture, Vie associative et Tourisme	3,5 ETP dégagés	½ adjoint du patrimoine – Musée 1 adjoint du patrimoine – Archives
Laboratoire Départemental	0,5 ETP dégagé	0 compensation
MDD Techniques	0,5 ETP dégagé	0 compensation
MDD Nord Agglomération	5 ETP dégagés	2 Assistantes Sociales ½ Puéricultrice ½ Réf. Autonomie
MDD Sud Agglomération	5,8 ETP dégagés	½ Administratif 2 Assistantes sociales 1 AEMO
MDD Ouest Haute-Vienne	1,5 ETP dégagés	½ Administratif ½ Assistante sociale
MDD Sud Haute_Vienne	2,5 ETP dégagés	½ assistante sociale ½ AEMO
MDD Nord Haute-Vienne	2,3 ETP dégagés	½ Assistante Sociale ½ Puéricultrice ½ AEMO

BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Code Postal : Ville :

.....

Age : Fonction :

.....

Service :

.....

Bulletin à renvoyer à : **Syndicat CGT du Conseil Général de la Haute-Vienne**
11 rue François Chénieux CS 83122 87031 LIMOGES Cedex 1

Secrétariat : **05 44 00 11 95** Fax : **05 44 00 14 55** E-mail : cgt@haute-vienne.fr

Une adhésion représente un coût mensuel d'environ 5 euros après déduction fiscale, c'est peu de chose à côté de ce que l'on veut nous enlever !!