



Syndicat cgt

du Conseil Départemental
11, rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES cedex
Permanence chaque jeudi
Tél : 05 44 00 11 95 – Port : 06 18 08 13 93
Email : cgt@haute-vienne.fr
Blog : cgt-cd87

Compte rendu du Comité Technique du 23 janvier 2018

Étaient présents de la CGT : Laure Audvard, Marie-Claire Rosier et Philippe Lavergne

Sans vergogne !

Comme pour le compte rendu du 3 octobre 2017, les débats et l'essentiel de nos remarques initiées par les questions que nous avons porté à l'ordre du jour du Comité technique ont encore une fois été traités dans le compte rendu d'un autre syndicat.

Nous tenons à rappeler que la qualité, la pertinence des questions, sont en général liées à l'intérêt porté par le syndicat qui les propose aux agents de la collectivité. Nous pourrions être flattés de l'intérêt qu'elles suscitent, mais elles sont le résultat d'un travail important, d'investigations, de situations individuelles ou collectives portées par vous à notre connaissance. C'est pourquoi, des interventions inopinées, des analyses à l'emporte-pièces, sans avoir ni les tenants ni les aboutissants, peuvent mettre en danger le travail de fond déjà engagé.

Exemple : Les régimes indemnitaires (sujet n°13 de la CGT), nous avons interpellé la collectivité sur des situations qui nous paraissent anormales. Nous avons porté ce sujet au Comité technique afin d'avoir une réponse conforme à celle obtenue lors de discussions déjà engagées avec la collectivité. Il nous est parvenu plus d'une soixantaine de situations liées à ce sujet. Un gros travail est en cours depuis plusieurs mois.

Vous comprendrez, que ces ingérences ne nous amusent pas. Enfin, plus anecdotique, mais vous avez tous connu cette situation : vous travaillez et hop ! Au dernier moment votre collègue s'empare de vos sujets pour en tirer tous les bénéfices ... Pas vraiment fair-play !

Tant que cette situation perdurera, nous ferons un rappel en préambule de chacun de nos comptes rendus de Comité technique.



Ordre du jour du Comité technique

Sujets présentés par l'administration :

- 1 / Adaptation des critères d'appréciation des promotions et des avancements de grades en logique d'emploi et de carrière.
- 2 / Nouvelle organisation des activités de fauchage sur les routes Départementales.
- 3 / Évolution du dispositif d'astreinte.
- 4 / Mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA*).
- 5 / Adoption du PV du Comité Technique du 3 octobre 2017.
- 6 / Adaptation du tableau des emplois.
- 7 / Création de nouvelles fonctions.
- 8 / Elections professionnelles 2018.

Sujets présentés uniquement par la CGT :

- 9 / Quel protocole pour les agents en difficulté avec une médecine de prévention réduite à peau de chagrin.
- 10 / Reclassement et aménagement de poste pour les agents en difficulté.
- 11 / Mise en place de la journée de carence.
- 12 / Bilan d'étape sur la réorganisation des MDD* techniques.
- 13 / L'impact du PPCR* et du RIFSEEP* sur les montants individuels des régimes indemnitaires de certains grades.
- 14 / Transfert du service assistance technique à l'assainissement vers L'ATEC 87.
- 15 / Impact de la dématérialisation sur le travail social et la relation aux usagers. *Question reportée au prochain CT par manque de temps.*

Le Président Jean-Claude LEBLOIS a ouvert les débats du Comité Technique par une allocution sur deux points essentiels.



Ces deux points sont :

- ✓ Ce que nous impose la loi de programmation des finances publiques de 2018-2020 sur le budget Départemental et ses conséquences en matière de dépenses de personnel au Conseil Départemental.
- ✓ L'aide sociale à l'enfance des jeunes majeurs âgés de moins de 21 ans.

Vous trouverez cette allocution ainsi que nos commentaires sur ces deux sujets sur notre blog « cgt-cd87 » .

1/ Adaptation des critères d'appréciation des promotions et avancements de grade en logique d'emploi et de carrière, (sujet administration).

Courant 2017, la CGT a demandé et obtenu un groupe de travail afin de dépoussiérer les critères d'appréciation pour le classement des agents sur les tableaux annuels de classement pour l'avancement de grade et la promotion.

Les modifications que nous souhaitons apporter nous ont en partie été soumises par des agents que nous avons rencontré pendant les heures mensuelles d'informations au cours desquelles la CGT présentait le déroulement de carrière et le fonctionnement des CAP.

Il existe deux logiques :

a) La logique de carrière : qui s'applique pour les changements de grades à l'intérieur d'un cadre d'emploi, si ce dernier n'est pas subordonné à un examen professionnel.

Les critères de logique de carrière sont liés à l'ancienneté dans l'administration, dans le grade et à l'âge de l'agent.

La CGT a demandé et obtenu : le déplaçonnement de l'ancienneté dans l'administration. Cela a pour conséquence pour les agents promouvables de ne plus être dépassés par des agents qui étaient moins bien classés sur le tableau annuel de classement de l'année précédente.

Nous avons également proposé et obtenu : que des points de bonification liés à l'âge soient avancés à 52 ans plutôt que 55 ans. Cela permettra aux agents les plus âgés de bénéficier plus rapidement d'un avancement de grade avant le départ à la retraite.

b) La logique d'emploi : qui s'applique lors d'un changement de cadre d'emploi (promotions) ou de grade à l'intérieur d'un cadre d'emploi si ce dernier est subordonné à l'obtention d'un examen professionnel.

La CGT a proposé et obtenu : un meilleur équilibre entre l'objectivité et la subjectivité des critères de classement . Précédemment il y avait 8 points objectifs contre 12 points subjectifs sur un total de 20 points, alors que maintenant il y aura 11 points objectifs contre 12 points subjectifs sur un total de 23 points.

Pour les agents des collèges, la CGT a demandé et obtenu que l'accès au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement se fasse en logique de carrière (comme cela est le cas pour tous les autres cadres d'emplois des catégories C depuis 2007) et non en logique d'emploi. Cela aura comme conséquence pour tous les agents des collèges de pouvoir accéder au grade d'adjoint technique principal de 1ère classe qui était essentiellement réservé au second et chef de cuisine.

La CGT ne peut que se féliciter de la prise en compte d'une grande partie de ses propositions sur lesquelles nous on rejoint pour nous soutenir le syndicat UNSA lors de ce groupe de travail.

La CGT a bien entendu voté POUR et a été rejoint par l'UNSA.

INFO : Les prochaines CAP auront lieu en mai 2018. Les tableaux annuels de classement seront transmis aux représentants des personnels élus en CAP 15 jours avant la date de ces dernières.



Avant d'aborder les deux sujets suivants la CGT a souhaité faire une intervention liminaire en s'adressant au Président du Comité technique :

Monsieur Le Président,

Aujourd'hui je m'adresse à vous à l'occasion de ce Comité Technique pour vous faire part de la position très claire de la CGT.

Quelque soit le sujet ou le motif de modification, d'évolution dans l'organisation du travail et quelques soient les agents concernés, agents des routes, des collèges, administratifs, travailleurs sociaux, cadres, que ce soit sur les territoires ou à l'HDD, il y a un point sur lequel la CGT ne transigera pas ; c'est la sécurité des agents.

Au courant du mois de novembre 2017, à l'occasion d'heures mensuelles d'information que la CGT réalisait dans les MDD techniques au sujet du statut de la FPT, nous avons appris qu'un projet de modification des astreintes d'exploitation était en cours d'élaboration avec des essais à la MDD Nord. Tout portait à croire que l'on allait nous imposer des astreintes à l'année en plus des astreintes hivernales. La formule que nous redoutions était « à budget constant ». **Cela pouvait impliquer une dérive en terme de sécurité (comme par exemple la fin du binôme d'astreinte).**

Les questions portées à l'ordre du jour du Comité technique du 23 janvier 2018 ont confirmé nos soupçons sur les modifications apportées à l'application des astreintes d'exploitation.

C'est pourquoi, nous ne sommes satisfaits ni sur la forme, ni sur le fond.

Sur la forme, il est certain que les représentants des personnels auraient souhaités être consultés pour des sujets de cette importance.

Sur le fond, la question que nous nous posons est « qui parmi les cadres qui ont participé à l'élaboration de ces nouvelles modalités d'astreinte a, ne serait-ce qu'une seule fois conduit un chasse neige lors d'une alerte météo ou débité un arbre de nuit avec des bourrasques de vent et de fortes averses ».

Depuis deux ans, la CGT du Conseil Départemental anime un collectif route. Cela nous permet d'avoir des retours d'expériences des agents des routes des autres Conseils Départementaux avec qui nous sommes régulièrement en contact où des tentatives d'astreintes à l'année ont déjà été réalisées avec plus ou moins de succès. (Ce sont nos collègues du Cantal, de l'Allier, de la Dordogne, de l'Indre et Loire, de la Creuse, de la Charente, de l'Aveyron ...) Fort de ce travail, nous avons, en partageant les retours d'expériences des autres départements, rencontré nos collègues des MDD techniques pour définir ensemble une ligne rouge à ne pas dépasser. 89% des agents rencontrés les 11,12 et 15 janvier 2018 ce sont positionnés pour cette ligne rouge. C'est pour cette raison, qu'aujourd'hui nous ne

pouvons accepter votre proposition dans l'état.

La CGT souhaite rediscuter certains points qui, de l'avis de l'ensemble des agents que nous avons rencontré constituent un risque grave pour leur sécurité, sont inacceptables.



2 / Nouvelle organisation de la passe de sécurité dans le cadre des activités de fauchage (sujet administration).

Au printemps, au courant du mois de mai, la campagne de fauchage des dépendances vertes (accotements) commence par la passe de sécurité. Cela consiste à faucher l'accotement sur une largeur de 1m20 (voir photo ci-dessus), d'effectuer les dégagements de visibilité des intersections et des virages si cela s'avère nécessaire.

La collectivité veut uniformiser les pratiques actuelles tant du point de vue du niveau de service que des délais de réalisation (de 15 jours à plus d'un mois en fonction des secteurs). Cela peut avoir des conséquences pour la sécurité des usagers. C'est pourquoi, elle souhaite qu'une nouvelle organisation de la pratique de fauchage permette la réalisation de cette passe dite de sécurité en 15 jours au maximum. Le top départ de la campagne sera simultané pour l'ensemble des équipes de fauchage en fonction des remontées d'informations du terrain (hauteur de végétation ...).

Pour réaliser l'ensemble du réseau en 15 jours, il est proposé de faire tourner les 24 unités de fauchage (roto) qui mobilisent simultanément 96 agents. En fonction de l'importance des centres il est proposé 3 formules.

1ère proposition de l'administration : faire travailler deux équipes par poste. Une équipe du matin de 6h00 à 13h45 et une autre de 13h30 à 21h15. Soit 7h45 par jour avec une pause de 20 minutes à prendre sur le temps de travail pendant les 6 premières heures. Cela représente un total de 38h45 par semaine.

La CGT a obtenu de l'administration que le temps de travail passe à 37h30 payé 38h45 au titre du dédommagement pour le travail en poste. Soit une équipe du matin de 6h00 à 13h30 et l'après midi de 13h15 à 20h45.

Cela permet à l'équipe du soir de débaucher à 20h45 à la place de 21h15.

2ème proposition de l'administration : mettre en place une équipe du matin qui travaillerait de 6h00 du matin à 13h45 (maintenant 13h30 grâce à notre intervention) et une équipe de journée qui prendrait le relais de la roto de 13h30 à 17h30.

3ème proposition de l'administration : dans le seul cas où le travail en horaire décalé serait véritablement impossible. Il est proposé de faire travailler une seule équipe en augmentant l'amplitude de la journée et en réduisant la pause méridienne à 45 minutes.

La CGT a obtenu que pour la réalisation des 9h30 de travail effectif à effectuer dans la journée, il sera possible de s'organiser en travaillant sur une amplitude qui ira de 6h30 à 19h00. La pause méridienne ne serait plus de 45 minutes mais irait en fonction du souhait des agents de 1heure à 1heure30. Les deux seules contraintes sont, réaliser au moins 9h30 de travail effectif et pas de demi-journée de travail supérieure à 5h30.

Nous avons également obtenu le remboursement du panier repas sans justificatif si ce dernier est pris sur place.

Intervention CGT : nous avons animé le débat, cela nous a permis d'obtenir des améliorations importantes. La CGT n'a pas perdu de vue que cela ne concernait que la passe de sécurité. Soit une période estimée à 15 jours dans l'année. Il aurait été déraisonnable de s'y opposer de surcroît avec les efforts consentis par l'administration.

La CGT a donc voté POUR.

3 / Évolution du dispositif d'astreintes (sujet administration)

Le dispositif d'astreinte permet de sécuriser et d'améliorer la mise à disposition permanente de certains personnels, pour le bénéfice des usagers et de tous les partenaires institutionnels du département. Il a donc été proposé par la collectivité de compléter ce dispositif. Les évolutions sont :

a) astreinte de Direction générale : permettre la relation permanente entre les services et les élus appelés à intervenir en cas de problème grave. Cette astreinte sera doublée d'une astreinte de Direction, elle permet déjà d'assurer la liaison avec les services extérieurs (Préfecture, SDIS*, Gendarmerie, ...).



b) 3 astreintes sectorielles :

- L'astreinte de l'ASE* (qui reste inchangée),
- L'astreinte bâtiments qui est maintenant organisée autour de la Direction des bâtiments et des gardiens de l'HDD*,
- L'astreinte route pour laquelle l'adaptation a été la plus importante.

L'astreinte des routes départementales proposée par l'administration.

Dans le cadre de ses missions d'entretien et de surveillance du domaine public routier, le Conseil Départemental souhaite mettre en place un dispositif d'astreinte qui permettra de faire face à tout événement affectant le réseau routier tout au long de l'année.

En effet, il est constaté que les phénomènes météorologiques et autres événements susceptibles de perturber le réseau routier se produisent toute l'année.

Dans le but de mieux adapter le niveau de service public aux besoins, il est proposé un nouveau dispositif d'astreintes.

Ces adaptations porteront sur :

- l'organisation des astreintes hivernales,
- la création d'astreintes d'exploitation le reste de l'année sur l'ensemble du territoire,

Organisation des astreintes hivernales :

- Il est prévu de se doter d'un outil de prévision météorologique dont le rôle serait une aide à la décision pour le pilotage des interventions sur le terrain en cas d'alerte météo. Cet outil pourrait être pertinent tout au long de l'année (en cas de coup vents ...).

- La décision de sortir ou non en fin de nuit pour effectuer les patrouilles serait prise par l'encadrement de la MDD et ne serait plus liée à l'appréciation du patrouilleur. Le déclenchement se ferait en lien avec la direction du pôle déplacement.

- Pour étendre les astreintes à toute l'année il est proposé que les équipes d'intervention qui sont composées de deux agents pour la conduite des saleuses passeraient à un agent. Cela s'accompagnerait de tout un cortège de dispositifs et de mesures pour assurer la sécurité de l'agent isolé (géolocalisation, téléphone ...).

La période d'intervention de VH s'étalerait toujours sur 13 semaines, avec une période complémentaire pour les équipes en charge de la RD 941 ouest et de la RD 951.

Position de la CGT, conformément à notre intervention nous ne pouvons pas accepter la fin du binôme pour la conduite des engins de salage.

En effet, conduire une saleuse tout en gérant la lame pour racler la neige, les réglages de l'épandage du sel, les communications téléphoniques dans des environnements

anxiogènes (nuit, intempérie, faible visibilité, isolement) en solo mettrait en danger les agents.

La CGT a obtenu après de longues tractations que pour la conduite des saleuses le binôme (un chauffeur et un copilote) soit maintenu.

Il a été convenu que pendant la période hivernale une unité (saleuse) d'intervention sur deux serait d'astreinte avec par unité un binôme. En cas d'alerte météo l'ensemble des unités seraient mises en astreinte avec les équipes correspondantes.



Organisation des astreintes hors période hivernale :

Il est proposé de mettre en place une astreinte par MDD sur la période du 1er mars au 1er décembre soit 39 semaines.

Le secteur Centre bénéficiait déjà d'un dispositif d'astreinte toute l'année du fait de la présence d'un tronçon de route en 2X2 voies (RD 941 Ouest), ce dispositif est confirmé.

Ne seraient concernés que les secteurs Ouest, Nord et Est du département.

Les interventions seraient déclenchées par un cadre B de permanence qui s'assurerait auprès de la gendarmerie ou des pompiers de la réalité et de l'importance des faits. Un cadre A technique qui assure la veille sur le réseau routier serait intégré au dispositif. Il interviendrait notamment en situation de crise.

Il y aurait deux agents en astreinte en permanence sur chaque secteur.

En cas de déclenchement, l'agent d'astreinte résident le plus prêt du lieu d'intervention serait sollicité. En fonction de l'importance du sinistre, en relation avec le cadre B de permanence, il serait fait appel au deuxième agent d'astreinte sur le territoire de la MDD concernée.

Position de la CGT, nous aurions souhaité que les effectifs en astreintes soient plus importants, deux agents par antenne. Cela permettait en cas de nécessité d'intervenir à deux, avec un délai d'intervention plus rapide.

La collectivité nous a opposé que cette réorganisation devait s'effectuer à budget constant.

Cette contrainte n'était pas compatible avec notre demande.

Dans ce cas, il nous paraissait essentiel que la décision de faire appel au deuxième agent appartienne uniquement à l'agent déjà sur place et non au cadre B de permanence.

La CGT a obtenu que l'appréciation du danger de l'intervention et la pertinence de la nécessité d'une tierce personne soit estimé par l'agent déjà sur le terrain.

Les efforts consentis par l'administration ont permis de rester en-deçà de la ligne rouge que nous avons défini avec les agents des routes.

Pour cette raison la CGT a voté POUR

À méditer :

Dans toute négociation, mieux vaut être la solution que le problème.



4 / Mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) (sujet administration).

Le Complément Indemnitaire Annuel, c'est quoi ?

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) s'applique dorénavant à l'ensemble des agents de la collectivité hormis les agents des collègues pour lesquels il faudra attendre le 31/12/2019 .

Le RIFSEEP est composé de deux régimes indemnitaires distincts **l'IFSE** et le **CIA**.

L'IFSE est obligatoire et versée mensuellement. Elle reprend le montant exact de votre ancien régime indemnitaire au moment de son application.

Le CIA est facultatif, il est versé en une ou deux fois dans l'année, il est variable.

En 2016, au Conseil Départemental il avait été décidé de ne pas l'appliquer. Cependant, la parution d'une circulaire ministérielle le 3 avril 2017, oblige dorénavant toutes les collectivités à délibérer sur le CIA.

Proposition de la collectivité :

Elle souhaite instaurer le CIA en le liant à la disponibilité et/ou à la présence des agents en dehors des horaires normaux de travail pour un certain nombre de fonctions ou de métiers (astreintes, travail le samedi, le week-end, horaire d'embauche avant 7 heures du matin ...). Le montant du point de CIA sera valorisé en point de CIA, sa valeur est de 4,68 €.

Ce dispositif sera mis en œuvre selon un calendrier s'échelonnant jusqu'en 2020.

Vous pouvez consulter le tableau de mise en œuvre du CIA sur notre blog « cgt-cd87 ».

Position de la CGT, bien entendu, nous regrettons que son échelonnement aille jusqu'au 1er janvier 2020. Nous regrettons également de ne pas avoir été associés à son élaboration. En revanche, nous ne pouvons pas nous opposer à ce dispositif qui permet une rémunération supplémentaire pour de nombreux agents mobilisés de façon particulière qui ne bénéficiaient d'aucune compensation financière. Le système n'est pas parfait, c'est un premier pas en direction d'une catégorie d'agents. Charge aux représentants des personnels de le faire évoluer.

LA CGT ne pouvait que voter POUR

5/ Adoption du PV du Comité Technique du 3 octobre 2017 (sujet administration).

Le procès verbal du Comité Technique a été voté à l'unanimité.

6 / Adaptation du tableau des emplois (sujet administration).

Le tableau est consultable sur notre blog « cgt-cd87 ».

La CGT a voté POUR

7 / Création de trois nouvelles fonctions (sujet administration).



Ces trois nouvelles fonctions sont créées afin de se conformer aux nouvelles réglementations.

a) Référent déontologie, laïcité et lanceur d'alerte :

Le référent déontologie exerce un rôle de conseil indépendant sur les questions de déontologie (respect d'obligation de neutralité, laïcité ...) et projets professionnels des agents publics. Tous les

agents pourront saisir le référent sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du supérieur hiérarchique.

b) Personne Responsable De l'Accès au Documents Administratifs (PRADA) :

Elle sera chargée :

- de réceptionner les demandes d'accès aux documents administratifs,
- d'assurer la liaison entre le CD et la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA),
- conseiller les services sur la communicabilité des documents administratifs produits par la collectivité.

c) Le Délégué à la Protection des Données (DPD)

Il développera une culture « informatique et libertés » Il veillera au cadre légal relatif à la protection des données personnelles et il devra interagir avec l'autorité de contrôle (la CNIL).

La CGT a voté POUR

8 / Elections professionnelles 2018 (sujet administration).

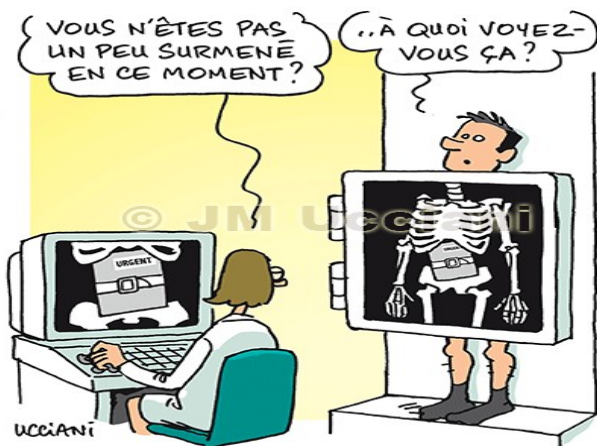
Le mandat des représentants aux CAP* et au CT* d'une durée de 4 ans s'achève fin 2018. Sous réserve de la publication de l'arrêté ministériel correspondant, le scrutin des élections professionnelles devrait se dérouler le 6 décembre de cette année.

Deux modifications réglementaires majeures sont applicables à ce scrutin :

- La parité hommes/femmes pour les listes de candidats,
- la mise en place de commissions consultatives paritaires (CCP) pour les contractuels.

9 / Quel protocole pour les agents en difficulté avec une médecine de prévention réduite à peau de chagrin, (sujet CGT uniquement)

Le médecin du travail qui exerçait à 80% a quitté le Conseil Départemental en novembre 2017. De plus nous n'avons plus de psychologue du travail et prochainement il va nous manquer un technicien de prévention. Quelle solution pourrait être envisagée par la collectivité pour pallier à cette situation ? Est-ce qu'il y a un protocole particulier pour les agents en difficultés ? A qui s'adresser en cas de souffrance au travail, tant sur le plan physique que sur le plan psychologique et aussi en cas d'autres difficultés rencontrées dans les différents services (condition de travail, ergonomie, TMS ...)



Réponse de l'administration: Elle nous répond qu'il existe un protocole :

Le Docteur LE YONCOURT est présent le vendredi, ses missions ont été recentrées sur les visites d'embauches et sur les visites médicales destinées aux métiers de l'exploitation, du Laboratoire Départemental, de la restauration en collèges et le suivi des ASSFAM.

Pour vos « bobos du quotidien » vous pouvez faire appel à des médecins agréés que l'on sollicite pour des consultations mais aussi pour des expertises et des avis. Pour plus de pertinence il leur est fourni la fiche de poste et des lettres de missions des agents concernés.

La MNT peut aussi être sollicitée. Elle peut vous apporter une assistance téléphonique psychologique et vous accompagner sur des problèmes d'ergonomie.

Les cadres, les chefs de services ainsi que les représentants des personnels peuvent être sollicités en tant que lanceur d'alerte.

Le recrutement du Psychologue est sur le point d'aboutir, en ce qui concerne le médecin du travail, faute de candidat cela peut durer très longtemps.

Position de la CGT : Nous retenons que les représentants des personnels peuvent être des lanceurs d'alertes. Nous vous invitons donc, en cas de difficultés de prise en compte de vos situations de ne pas hésiter à nous contacter.

10 / Reclassement et aménagement de poste pour les agents en difficultés (sujet CGT uniquement)

La situation de nombreux agents nécessite un reclassement ou un poste aménagé dans la collectivité. Les possibilités sont limitées.

Fréquemment nous sommes interpellés par des agents en souffrance (psychologique, physique), pour lesquels il serait urgent de trouver une nouvelle affectation. Nous souhaitons qu'une réflexion soit engagée, notamment pour trouver des solutions pérennes le plus tôt possible avant que les situations ne dégèrent trop.

Cela pourrait se traduire par la priorisation de ces agents sur des postes vacants plus adaptés à leur situation.

La réponse de l'administration se fait sous la forme d'un bilan chiffré de ces situations. La DRH insiste sur le suivi régulier de ces agents et nous assure que tout est mis en œuvre pour trouver des solutions rapides.

Position de la CGT : c'est parce que le reclassement est une obligation de l'employeur pour les fonctionnaires et les contractuels, que l'urgence est un maître mot pour ces situations qui généralement dégèrent au fil du temps. Nous continuerons à militer pour qu'une réflexion soit ouverte sur ce sujet.

ARRÊTS MALADIE

UN JOUR DE CARENCE POUR LES FONCTIONNAIRES ?



11 / Mise en place de la journée de carence (sujet CGT uniquement).

Le rétablissement de la journée de carence est motivé par un mensonge. Le gouvernement fonde notamment sa décision sur la volonté de corriger une supposée inégalité public-privé. Or, pour une large majorité des salariés du privé, les trois jours de carence sont actuellement couverts par les employeurs. Le gel de point d'indice vient encore renforcer l'impact négatif sur notre pouvoir d'achat.

Nous pouvons vous proposer des pistes :

- Examiner l'intégration dans un contrat de groupe la garantie de prise en charge de la journée de carence avec une participation financière ou non de la collectivité.
- Mettre en place une franchise d'une journée par agent sur l'année. En fonction des missions les agents ne sont pas à égalités pour faire face à un problème de santé qui pourrait entraîner un arrêt court.

Réponse de l'administration : ce n'est pas à nous de prendre en charge les effets négatifs de la politique de l'état.

Position de la CGT : nous regrettons que rien ne soit fait. L'assurance aurait été une bonne option.

12 / Bilan d'étape sur la réorganisation des MDD techniques (question CGT)

uniquement).

Initiée en juillet 2017, les agents des routes ont du mal à voir les effets sur le terrain de cette réorganisation.

Réponse de l'administration : les recrutements des agents de maîtrise et agents de maîtrise fonctionnels sont en cours. Les recrutements d'agents, pour rééquilibrer les effectifs dans les centres (7 pour les petits centres et de 9 à 12 pour les centres plus importants) sont en cours également.

La fonction d'agent référent (que nous souhaitons au grade d'agent de maîtrise) initialement envisagée, n'est toujours pas en place à ce jour. Ce serait les chefs de centre ou les directeurs de MDD qui n'y seraient pas trop favorable. Le projet n'est cependant pas enterré.

Désormais, la nouvelle organisation doit trouver son équilibre et produire ses effets « au fil de l'eau ».

Position de la CGT : nous continuerons à suivre ce dossier avec intérêt.

13 / L'impact du P.P.C.R.* et du R.I.F.S.E.E.P.* sur les montants individuels des régimes indemnitaires de certains grades (sujet CGT uniquement).

Aujourd'hui le RIFSEEP s'applique pratiquement à l'ensemble du personnel du Conseil Départemental. Il n'y a que les agents des collègues qui devraient intégrer le RIFSEEP au 31 décembre 2019.

En 2016 lors des groupes de travail, il avait été convenu que ce régime indemnitaire qui se substitue progressivement à celui que nous avons jusqu'à présent devait se faire sans manque à gagner. Il devait être la photographie de l'ancien régime au moment de son application.

Cela a bien été le cas. Mais ce que les représentants du personnel tous syndicats confondus n'avaient pas appréhendé, c'est qu'en attendant son application les régimes indemnitaires de l'essentiel des cadres d'emplois resteraient figés et ceci depuis 2016.

Exemple : un adjoint administratif de 1ère classe qui a bénéficié de la fusion des grades initiée par le PPCR est passé au grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe au 1er janvier 2017 sans que son régime indemnitaire initial qui était lié au

grade n'évolue. Ses collègues qui étaient adjoints administratifs principales de 2ème avant janvier 2017 bénéficient d'un régime revalorisé qui avait évolué avec leur grade. Par conséquent plus avantageux. Cette situation a l'effet suivant : dans le technique et l'administratif, il existe des agents avec des grades identiques, qui exercent des fonctions identiques avec des régimes indemnitaires différents.

Réponse de l'administration : La problématique a été de mettre en œuvre le PPCR* et le RIFSEEP* avec des échéances différentes. Les administratifs en janvier 2017 et les techniques au 1 décembre 2017. La collectivité, par soucis d'équité entre les agents de la catégorie C a fait le choix de reconduire les montants antérieurement perçu. Il a été décidé d'uniformiser le système aux deux cadres d'emplois. Si cela s'avère nécessaire, il est possible d'ouvrir le dossier pour aller vers une meilleure harmonisation. Cependant celle-ci pourrait se faire par le bas.

Position de la CGT : il faudra de toute façon attendre que l'ensemble des agents soient entrés dans le dispositif du RIFSEEP. Mais à un moment donné, il faudra en rediscuter. On ne peut pas accepter que des agents du même grade, avec des fonctions et des missions identiques aient des régimes indemnitaires différents.

14 / Transfert du Service Assistance Technique à l'Assainissement (SATA) vers L'ATEC 87(sujet CGT uniquement).

Nous savons qu'un projet de transfert du SATA vers l'ATEC est en cours de réalisation. Nous souhaitons en savoir plus sur l'avenir des agents qui seraient concernés par ce transfert.

Réponse de l'administration : soit à terme la collectivité ne fera plus d'assainissement ou il faudra qu'elle redéploie cette offre de service au travers de l'ATEC.

Pour les personnels, les missions restent les mêmes, le fait qu'elles soient exercées par le biais de l'ATEC n'amène pas de changement.

À propos du statut des agents, l'intégration peut être proposé mais n'a jamais été forcée. Ce sera la mise à disposition qui sera privilégiée avec un lien conservé avec la collectivité d'origine.

Leurs missions semblent confortées.

Position de la CGT : nous continuerons à suivre ce dossier pour lequel nous avons déjà été interpellés.

PPCR : Parcours professionnel des carrières et des rémunérations

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Si vous souhaitez adhérer, je vous invite à nous téléphoner au 06 18 08 13 93.

Par manque de place, rajouter un bulletin d'adhésion sur ce tract imposera une feuille supplémentaire. Étant tiré à 1900 exemplaires, cela évitera l'utilisation de ces 1900 feuilles.

Attachés à notre environnement, nous vous remercions de votre compréhension.

