



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

2 Comités Techniques pour le prix d'un : Le Comité Technique du 5 juin 2018, un Comité Technique exceptionnel le 4 juillet 2018.

Nous allons commencer par traiter du Comité technique du 4 juillet 2018.

Quand nous avons reçu notre convocation pour ce nouveau CT nous avons été très surpris à plusieurs titres :

- C'est le syndicat FSU qui est à l'origine de la demande du CT exceptionnel alors que le Comité technique du mois de juin venait juste d'avoir lieu,
- Ce syndicat aurait pu avertir l'UNSA et la CGT qui siègent au Comité Technique ne serait ce que pour faire consensus,
- Les questions proposées auraient très bien pu être portées à l'ordre du jour dans les délais réglementaire du CT précédent (nous allons voir cela plus loin),
- Un CT exceptionnel se demande habituellement pour un sujet urgent.

La cgt a donc répondu présent à la convocation de la collectivité.

Du syndicat CGT étaient présents Laure Audvard et Philippe Lavergne

Les questions portées à l'ordre du jour uniquement par la FSU au Comité technique du 4 juillet 2018 sont :

- Les conditions de remplacement sur le territoire de la MDD Nord Haute-Vienne
- La mise en place du planning annuel de travail pour les agents des collèges
- La modification du contrat social concernant la notion d'heure supplémentaire en MDD sociales.

Condition de remplacement de la MDD Nord Haute-Vienne :

Tous les syndicats ont été interpellés à ce sujet par courrier par les travailleurs sociaux de la MDD Nord le 12 mars 2018. La situation était extrêmement tendue et difficile pour les agents. La CGT a obtenu un rendez-vous avec la Direction Générale seulement 3 jours après avoir été sollicitée, soit le

15 mars 2018.

Plus tard, à l'initiative de la CGT, un nouveau point a été fait avec la Direction Générale. Nous avons également obtenu que Mme la Directrice Générale Adjointe se déplace sur cette même MDD.

Aujourd'hui la situation semble avoir évolué dans le bon sens. Raccourcissement du délai de carence pour les remplacements, anticipation des départs de personnels pour trouver les remplaçants et situation mise sous surveillance pour une meilleure réactivité.

C'est pour cette raison que nous avons été surpris que cette question soit posée au Comité Technique.

Ceci dit, la FSU elle même, indique dans son compte rendu « nous avons envoyé un courrier au Président du Conseil départemental le **14 mai 2018** pour évoquer cette situation » soit plus de 2 mois après le courrier d'alerte des travailleurs sociaux reçu le 12 mars 2018.

De plus cette question qui relevait des conditions de travail pouvant engendrer des risques psychosociaux était du ressort du CHSCT. Nous

vous rappelons que le CHSCT est représenté en majorité par le syndicat majoritaire qui en a aussi le secrétariat. Manifestement de ce côté-là, rien n'avait été fait.

Analyse CGT : *c'est pour toutes ces raisons et parce que cette situation avait déjà trouvé son épilogue, que la collectivité n'a sans doute pas retenu cette question.*

La mise en place d'un planning annuel pour les agents des collèges :

Le Syndicat FSU indique que dans les collèges les agents ne sont pas informés à l'avance des jours travaillés et ne disposent pas d'un calendrier prévisionnel. Cela pose le problème des horaires de travail et des heures supplémentaires.

La collectivité répond qu'une note précise a été envoyée aux principaux des collèges en septembre 2014 afin de leur rappeler les règles en vigueur tout en leur laissant une certaine autonomie de fonctionnement. Par exemple, la nécessaire souplesse offerte aux principaux quant à la récupération des jours fériés ou au temps de travail.

Analyse CGT : *Dans la plus grande majorité des collèges, il existe des plannings de travail précis. Le temps de travail étant annualisé, il ne devrait pas y avoir d'heures supplémentaires. Dans l'immense majorité des cas, en ce qui concerne les récupérations, les agents préfèrent des accords équilibrés avec les gestionnaires. Cela leur permet d'honorer des rendez-vous de la vie courante pendant les heures de travail (médecin,...). Effectivement, un agent des collèges ne peut pas poser un jour de congé car ils sont imposés par le calendrier scolaire et les RTT sont incluses dans la période de vacances scolaires.*

En cas de problème, comme le souligne la collectivité, il suffit de signaler à l'administration les dysfonctionnements. Le pôle collège sous la Direction de Mme Anne Roussely est disponible.

En conclusion : Les questions posées par la FSU au Comité Technique du 4 juillet 2018 auraient pu être portées dans les délais à l'ordre du jour du CT précédent (le 5 juin 2018). Les sujets ne revêtaient pas de caractère d'urgence et les situations étaient anciennes et connues. Les seules conséquences d'user du pouvoir des représentants du personnel de convoquer un Comité Technique exceptionnel, pour faire une démonstration de force, sont celles très clairement décrites dans le compte rendu de l'administration : **« La Présidence de la séance a souhaité alerter les représentants du personnel sur les conséquences éventuelles de revendications qui pourraient mettre le service public en danger alors même qu'un management souple basé sur la confiance semble en la matière préférable et plus efficient ».**inte

La cgt a réussi à entrouvrir la porte du dialogue social avec l'administration. Dialogue qui s'avère indispensable surtout dans les mois et années à venir. Il serait dommage que des gesticulations électoralistes aient pour seule conséquence un durcissement des relations avec les représentants du personnel comme lors des élections professionnelles de 2014.

La CGT arrive majoritairement à résoudre ces situations en s'adressant directement aux gestionnaires ou principaux de collège.

La modification du contrat social concernant la notion d'heure supplémentaire en MDD sociales :

Le contrat social prévoit actuellement que : *« pour les agents exerçant des fonctions essentiellement itinérantes disposant d'une relative autonomie d'organisation de leur activité journalière, seules les heures effectuées avec l'accord du supérieur hiérarchique entre 20 heures et 8 heures du matin ou hors des jours habituels de travail peuvent être considérées comme des heures supplémentaires. »*

Par contre les travailleurs sociaux qui travaillent au-delà des bornes horaires habituelles de travail entre 8h00 et 20h00 pouvaient récupérer les heures effectuées en plus, le lendemain, voire à d'autres moments. Cette disposition qui permet une vraie souplesse d'organisation n'a pas été remise en cause par l'administration.

Lors du CT la FSU avouait que l'organisation en place dans les MDD ne permettait pas aux adjoints des directeurs de MDD de savoir où se trouvaient les travailleurs sociaux sous leur responsabilité et encore moins de savoir s'ils effectuaient des dépassements d'horaires.

Analyse cgt : *les textes nous rappellent que les heures supplémentaires sont des heures réalisées à la demande du chef de service ou avec son assentiment. Pour cela il faut que le chef de service connaisse le planning et l'organisation du travail de l'agent concerné.*

Les travailleurs sociaux bénéficient d'une souplesse d'organisation qui heureusement ne sera pas remise en cause, mais suite à la question posé par la FSU, un contrôle et une vigilance accrue sera demandé au chef de service.



Le comité technique du 5 juin 2018.

Pour lequel étaient présents de la CGT : Laure Audvard, Marie-Claire Rosier et Philippe Lavergne

Ordre du jour du Comité technique

Sujets présentés par l'administration :

- 1 / Adoption du PV du CT du 23 01 2018 (page3).
- 2 / Modalités de transfert du Service d'Assistance Technique à l'Assainissement (SATA) à l'Agence Technique départemental (ATEC) (page 4).
- 3 / Adaptation du tableau des emplois (page 4).
- 4 / Évolutions de l'organisation de divers services :
 - Pôle solidarité enfance : direction prévention protection de l'enfance.
 - Pôle administration générale et territoriale : garage départemental.
 - DGA solidarités territoriales : Laboratoire départemental. (page 4 & 5)
- 5 / Implantation des MDD sur le territoire. (page 5 & 6).
- 6 / Regroupement des services territorialisés (sociaux et techniques) sur des sites communs : organisation et perspectives (page 6).
- 7 / Rapport sur l'état de la collectivité (Bilan social) (page 6).
- 8 / Bilan des comptes épargne temps (page 6).

Sujets présentés uniquement par la CGT :

- 9 / Critères pour l'attribution ou non du temps partiel et de sa compensation ainsi que pour les renforts et des remplacements (page 7).
- 10 / Fiche de vœux de mobilité au sein du Département (page 7).
- 11 / Promotion et avancement de grade pour les lauréats de l'examen professionnel (page 7 & 8).
- 12 / Travail par forte chaleur pour tous les agents de la collectivité et un rappel des consignes pour les MDD techniques (page 8).
- 13 / Création d'un espace dédié aux agents sur l'intranet (page 8).



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

- ✓ 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 » .

La CGT a fait une intervention liminaire adressée au Président du Conseil Départemental dont voici la teneur :

M. le Président

Lors du dernier Comité Technique, vous nous avez annoncé les efforts que vous allez demander de fournir aux agents de la collectivité :

- baisse de 20% pour les remplacements et les renforts,
- baisse de 25% sur les compensations de temps partiel
- baisse de 25% sur les avancements de grades et les promotions.

Les avancements de grades et les promotions, c'est effectif.

Nous mesurerons les conséquences pour les remplacements de temps partiel à la commission du 27 juin 2018.

En ce qui concerne les renforts nous en mesurons déjà les effets. Il suffit pour cela de regarder les chiffres au tableau des emplois, plus 12% d'emplois non pourvus par rapport au mois de janvier 2018.

Même si vous nous avez annoncé le contraire, aujourd'hui ce sont bien les agents qui deviennent la variable d'ajustement.

Contrairement à ce que l'on imagine, dans beaucoup de services, ce sont les agents qui portent à bout de bras leurs missions.

Le souci de pouvoir effectuer un service public de qualité arrive en tête de leurs préoccupations. Cela se fait souvent au prix de sacrifices.

« On fait avec, on prend sur nous, on va jusqu'à l'épuisement dans l'espoir que les conditions s'améliorent », et en fait rien ne se passe, au contraire on nous en demande encore plus.

Ne ressentez-vous pas là, le fatalisme, la perte de motivation, la sensation de manque de

considération dans les services ?

Avec les efforts entrepris et les efforts à venir, les agents aspirent à plus de considérations, d'échanges, de prises en compte de leurs difficultés, à plus de perspectives d'avenir.

Il y a des chantiers à initier pour mieux appréhender un avenir commun.

1 / Adoption du PV du CT du 23 janvier 2018 (Sujet administration)

Le procès verbal du comité technique du 23 janvier 2018 a été adopté à l'unanimité.

2 / Modalités de transfert du Service d'Assistance Technique à l'Assainissement (SATA) à l'Agence Technique départemental (ATEC). (Sujet administration)

Le Service d'Assistance Technique à l'Assainissement (SATA) est une compétence du Département. Son transfert vers des établissements de coopération intercommunale (EPCI) devrait être obligatoire à l'horizon 2026.

Il est possible d'intégrer cette mission réglementaire d'assistance technique à l'assainissement au sein de l'ATEC. Cette dernière assure déjà une assistance à la maîtrise d'ouvrage en matière d'assainissement.

Cette possibilité, permettrait dans un cadre juridique sécurisé de pérenniser les missions exercées par le SATESE, tout en offrant à toutes les collectivités qui seraient membres de l'ATEC, des prestations intégrées dites « in house » en dehors du champ concurrentiel.

Les missions qui seraient transférées sont :

- Le Service d'Assistance Technique à l'Assainissement (SATA) ;
- les actions d'animation de la politique de l'eau dans le département dans le cadre d'un partenariat avec l'Agence de l'eau Loire-Bretagne ;
- la gestion des ouvrages de collecte et de traitement des eaux usées du site de Saint-Pardoux.

Dans le cadre de ce transfert, la collectivité envisage la mise à disposition des agents concernés auprès de l'ATEC. Cela concernerait trois techniciens et un rédacteur.

Les moyens techniques dont dispose le SATESE seraient transférés dans leur globalité à l'ATEC.

Le transfert des missions du SATESE à l'ATEC serait effectif au cours du dernier trimestre de cette année.

L'intervention de la CGT : la CGT a rencontré les agents du SATESE concernés par ce transfert. Ils nous ont fait part de leurs interrogations. Nous avons profité de ce Comité technique pour tenter d'apporter des réponses aux inquiétudes de ces agents et de dissiper les zones d'ombres de ce

projet de transfert.

Il est clair qu'il paraît être la seule voix possible pour pérenniser ces missions dans un cadre juridique sécurisé. Il devrait intervenir le premier janvier 2019. La CGT a aussi obtenu l'engagement de la Direction Générale des Services de recevoir les agents rapidement.

(Cette rencontre a eu lieu début juillet, la CGT était présente à la demande des agents du SATESE.)

La CGT a voté POUR

Un tract spécifique sur le sujet de ce transfert sera édité par la CGT dans les semaines à venir.



3 / Adaptation du tableau des emplois. (Sujet administration)

Pour les agents qui le souhaitent, le tableau des emplois est visible sur notre Blog « [cgt-cd87](#) »

4/ Évolutions de l'organisation de divers services :

- **Pôle solidarité enfance : direction prévention protection de l'enfance.**
- **Pôle administration générale et territoriale : garage départemental.**
- **DGA solidarités territoriales : Laboratoire départemental.**

(Sujets administration)

- Pôle Solidarité Enfance (PSE): direction prévention protection de l'enfance.

La collectivité profite du départ à la retraite au 1er août de la cadre « chargée des dossiers jeunes majeurs – tutelles et dossiers spécifiques » pour proposer de nouvelles modalités d'organisation au sein de PSE.

Il est proposé de transformer ce poste en poste d'adjoint au directeur afin de seconder la directrice « prévention, protection de l'enfance ».

Ce cadre A de la filière médico-sociale verrait sa fiche de poste évoluer.

Il en résulterait :

- une réorganisation des missions du cadre, pour partie directement auprès de la chef du service « statut de l'enfant confié », pour la référence des mineurs non accompagnés.
- La prise en charge des tutelles aux biens par un agent dédié, sous la responsabilité du cadre socio-éducatif en charge de l'adoption et de l'accès à l'origine.
- La responsabilité de l'Instance départemental d'orientation serait transférée vers le nouveau poste d'adjoint au directeur.

ANALYSE de la CGT : Dans un monde parfait, cette nouvelle organisation nous paraîtrait pertinente. Mais nous ne sommes pas dans un monde parfait ! Une fois de plus, on crée un poste d'adjoint au Directeur dans le cadre d'un redéploiement. Quelles conséquences pour les agents qui assureront la charge de travail de l'emploi redéployé ?

PSE est un pôle en difficulté, avec des agents en difficultés, dont l'activité est en constante progression. Personne ne semble s'en soucier.

LA CGT a donc voté CONTRE



- pôle administration générale et territoriale : garage départemental.

Le garage départemental est aujourd'hui composé de :

- six mécaniciens,
- deux chaudronniers,
- un réceptionnaire,
- un contrôleur technique.

Il est proposé de mettre ces huit agents sous la responsabilité du réceptionnaire. Il deviendrait l'encadrent N+1.

Placé sous l'autorité du chef de garage départemental, le contrôleur technique serait appelé à suppléer le réceptionnaire.

Ces deux agents (réceptionnaire et contrôleur technique) pourraient toujours être amenés à intervenir pour les réparations très techniques et pour les astreintes hivernales.

Il est également proposé de poursuivre la mise en situation professionnelle d'élèves de lycées et de centres de formation professionnelle.

Un poste d'apprenti mécanicien devrait être créé.

La mise en œuvre de cette réorganisation sera effective au 1er septembre 2018.

ANALYSE de la CGT : cette modification clarifie la ligne d'encadrement. La CGT a exprimé le souhait que le réceptionnaire puisse bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), cela devrait être le cas.

La CGT a VOTÉ POUR

Information supplémentaire (non abordée au CT du 5 juin 2018):

Après avoir plusieurs fois alerté la collectivité sur la relève des départs d'agents à l'atelier et tout particulièrement en mécanique poids lourd et agricole, la CGT a le sentiment que la Direction des moyens des services territorialisés (dominante technique) ne prend pas toute la mesure de la situation. Nous pensons que la rentrée de septembre sera compliquée. Sans être très loin de la vérité, la révision des salleuses et l'entretien des Rotos risquent de prendre beaucoup de retard !

- DGA solidarités territoriales : Laboratoire départemental.

Afin de renforcer les fonctions de pilotage du service et de coordination des équipes, un poste de Directeur adjoint en charge des domaines de l'hygiène alimentaire et de la chimie sera créé.

Le recrutement d'un vétérinaire responsable de la santé animale est également en cours. A l'issue de son recrutement, un nouvel organigramme du Laboratoire sera soumis lors d'un prochain Comité technique.

Les laboratoires privés détournent de plus en plus de client qui sont à la recherche du meilleur rapport qualité prix. Ces ajustements devraient permettre d'assurer la pérennité du laboratoire et de développer une offre de service public concurrentiel au monde agricole dans un département d'élevage comme celui de la Haute-Vienne.

ANALYSE de la CGT : Le manque de personnel récurrent au Laboratoire qui ne permet pas d'assurer un service de qualité, oblitère les chances de survie de cet outil de travail. Nous pensons que les moyens dont dispose le laboratoire ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées par l'administration. Bien qu'insuffisant, l'ajustement proposé est encourageant.

LA CGT a voté POUR

5 / Implantation des MDD sur les territoires. (Sujet administration)

Suite à des modifications d'occupation de locaux par des agents des transports transférés à la Région Nouvelle-Aquitaine et pour sécuriser et améliorer les conditions de travail des agents, des ajustements sur trois sites de MDD seront opérés.

Ces sites sont :

La MDD de Rochechouart :

Une partie des locaux de cette MDD technique a été mise à disposition de la Région pour l'exercice de la mission de transport. L'agent du service de l'équipement d'aides aux communes qui était présent dans ces mêmes locaux, a rejoint son équipe à Nexon.

Désormais, 2 agents des services sociaux, route de la gare et 8 agents du centre technique à « *la Grosille* » assurent la présence du département à Rochechouart.

La CGT n'a pas fait d'observation.

La MDD de Saint Sulpice-les-Feuilles :

Le responsable et la secrétaire de l'antenne technique de Châteauponsac sont transférés à la MDD de Saint Sulpice-les-Feuilles. Le remplaçant de l'agent de maîtrise fonctionnel de Châteauponsac qui part à la retraite prendra ses fonctions directement à Saint Sulpice-les-Feuilles.

ANALYSE de la CGT : *Il était nécessaire de renforcer la présence du personnel à Saint Sulpice-les-Feuilles pour éviter une situation de travailleur isolé. Effectivement, plusieurs fois par semaine, sur ce site mutualisé, un travailleur social se retrouvait isolé dans les locaux de la MDD. La CGT avait d'ailleurs alerté l'administration à ce sujet.*

Par contre, nous avons fortement exprimé qu'il n'était pas pertinent de transférer le chef d'antenne et sa secrétaire. Pour deux raisons : c'est une mobilité imposée et on décentralise le responsable sur un secteur étendu. St Sulpice est à l'extrême nord du département.

Il aurait été plus judicieux de transférer uniquement le poste du chef d'équipe fonctionnel qui lors de son recrutement intégrera la MDD de Saint Sulpice.

Cette solution aurait maintenu un équilibre en terme de présence hiérarchique entre Châteauponsac et Saint Sulpice-les-Feuilles.

L'agrandissement de la MDD de Landouge :

La MDD de Landouge accueille depuis peu certaines des activités exercées auparavant sur la MDD de Joffre qui a été fermée du fait du nombre grandissant d'agressions. Cette MDD sera rebaptisée « MDD Laurence » à compter du 1er septembre 2018.

ANALYSE de la CGT : *Nous ne pouvons que nous réjouir de la prise en compte par l'administration des situations difficiles ; agressions, travailleur isolé avec un public difficile.*

POUR LE VOTE sur l'ensemble de ces trois sujets : la CGT s'est ABSTENU.

Nous ne pouvons pas voter POUR afin d'exprimer notre désapprobation sur la mobilité forcée et le manque de pertinence du projet de Saint Sulpice-les-Feuilles, et nous ne pouvons pas voter CONTRE comme la FSU car la collectivité prend en compte des situations difficiles de travail pour plusieurs agents.

6 / Regroupement des services territorialisés (sociaux et techniques) sur des sites communs : organisation et perspectives. (Sujet administration).

La collectivité va poursuivre le regroupement des services sociaux et des services techniques sur des sites communs. C'est déjà le cas pour 5 sites : les MDD de Saint Sulpice-les-Feuilles, Saint Mathieu, Saint Laurent-sur-Gorre, Saint Germain-les-Belles et Saint Léonard-de-Noblat. Cela concerne 74 agents techniques et 17 agents sociaux.

Les objectifs restent les mêmes :

- fournir un meilleur service sur l'ensemble du territoire ;
- mutualiser des moyens (secrétariat, outil informatique, véhicules, salle de réunion ...),
- enfin éviter des situations de travail isolé.

Les regroupements envisagés s'effectueront sur les sites de Nexon, Ambazac, Oradour-sur-Vayres et le Val d'Issoire.

ANALYSE de la CGT : *nous sommes favorables à ce regroupement. Il permet une implantation plus pertinente sur le territoire et une meilleure qualité de service. L'avenir des Départements ruraux passera obligatoirement par une proximité accrue avec les usagers que ne permettent pas d'autres collectivités en Haute-Vienne.*

La collectivité invite le CHSCT à jouer son rôle dans la démarche d'accompagnement de ces regroupements.

La CGT a VOTÉ POUR.

7 / Rapport sur l'état de la collectivité (Bilan social). (Sujet administration)

Tous les deux ans la collectivité nous présente son bilan social. Il reflète l'état de la collectivité au 31 décembre 2017.

Une mini synthèse est consultable sur notre blog « **cgt-cd87** ». Nous tenons la totalité du bilan à votre disposition au local syndical.

Intervention CGT : *Nous avons demandé que soient affinés certains chiffres afin de mieux identifier les catégories d'agents en difficulté. L'administration a répondu positivement.*

8 / Bilan des comptes épargne temps (CET). (Sujet administration)

580 comptes épargne temps ont été ouverts depuis sa mise en place en 2005.

En 2017, il y a 62 ouvertures (32 suites à des arrêts maladie) contre 43 clôtures.

Intervention CGT : *Nous avons alerté la collectivité sur la méconnaissance de ce dispositif chez les agents des collèges pour qui cette solution est pratiquement l'unique moyen de récupérer les congés annuels non pris pour des raisons de santé.*

9 / Critères pour l'attribution ou non du temps partiel ainsi que pour les renforts et les remplacements.

(Question CGT uniquement)



En pleine période de discussion autour du temps partiel nous ne pouvons pas passer à côté de ce sujet polémique au Comité technique. Il méritait que soit apporté une réponse contractuelle aux questions suivantes :

Sur quels critères se base la collectivité pour accorder un temps partiel ou non étant donné que l'accord du chef de service ne suffit pas. Il est soumis à l'approbation de l'administration.

Sur quels critères se base la collectivité pour accorder un remplacement ou un renfort.

La réponse de l'administration est laconique :

L'administration nous précise que compte tenu des efforts budgétaires imposés aux collectivités locales en matière de dépenses de fonctionnement, les demandes de renforts et de compensations de temps partiel font l'objet d'un examen minutieux au regard des métiers et de l'activité des services concernés.

Le coût en 2017 est de :

- x 665600 € pour les renforts,
- x 565000 € pour les compensations.

La CGT en prend acte : il va de soi que la réponse ne nous satisfait pas.

Ce sujet fait l'objet d'une réflexion à la CGT, il existe des solutions. Nous allons faire des propositions à l'administration dès l'année prochaine.

10 / Fiche de vœux de mobilité au sein du Département.

(Question CGT uniquement)

Proposition de la CGT : Nous souhaitons la mise en place d'une fiche de vœux de mobilité interne qui accompagnerait la fiche d'évaluation. Cet outil nous semble primordial et complémentaire au travail actuel de recensement des agents en attente de validation de concours et d'examen, mais également dans une démarche de GPEC* cohérente.

Réponse de la collectivité :

La question de la mobilité peut-être abordée dans le compte rendu de l'entretien professionnel, pour être ensuite exploitée par la sous-direction de la GPEC. La collectivité utilise ces informations lors des réorganisations des MDD sociales et techniques... .

Analyse de la CGT estime que cela n'est pas suffisant. La mobilité est souvent demandé en raison de difficultés rencontrées au sein d'un service, pour un rapprochement de son lieu d'habitation ou tout simplement parce que l'agent souhaite redonner une nouvelle impulsion ou orientation à sa carrière. Quoiqu'il en soit, la collectivité serait gagnante de prioriser la mobilité interne lors des recrutements.

La CGT continuera inlassablement de proposer la mobilité interne volontaire comme une des solutions à la souffrance au travail.



11 / Promotion et avancement de grade pour les lauréats de l'examen professionnel.

(Question CGT uniquement)

L'avancement de grade et la promotion sont des sujets essentiels.

Au courant de l'année 2017 la CGT a obtenu un groupe de travail au sujet des critères sur les tableaux annuels de classement. Ce groupe de travail a permis d'obtenir des avancées significatives dont entre autre la prise en compte du critère lié à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.

Avec l'ancien système il suffisait d'être admissible pour se voir attribuer le maximum de points de bonification. Il a été obtenu que les lauréats soient récompensés au même titre que les agents admissibles.

Au Comité technique de janvier 2018 la FSU a voté contre ces avancées en indiquant **très clairement qu'ils étaient satisfait du système en place depuis 2007. Cette position qui va à l'encontre de toute leurs déclarations nous a**

particulièrement surpris. Dont acte.

Proposition de la CGT : Après avoir obtenu la modification des critères, la CGT souhaite dorénavant et c'est le sens de la question:

- Dans le cadre de l'avancement de grade, que les lauréats de concours ou d'examens professionnels soient nommés en priorité.
- Dans le cadre de la promotion, il faut permettre à l'agent lauréat de l'examen pro qui le souhaite, d'être inscrit sur la liste d'aptitude dès la CAP suivante.

Réponse de la collectivité :

L'année 2018 a déjà été marquée par la mise en place de nouveaux critères en logique d'emploi et de carrière. Ce n'est qu'au terme de cette procédure qu'un bilan sera fait pour envisager une éventuelle réflexion sur la situation particulière des lauréats de concours et d'examen professionnel.

Analyse de la CGT : La porte n'est pas fermée et la cgt continuera à proposer ce sujet avec détermination.

12 / Travail par forte chaleur pour tous les agents et un rappel des consignes pour les MDD techniques.

(Question CGT uniquement)

Au cours du comité technique de septembre 2016, la CGT a alerté la collectivité sur la mise en œuvre différente d'une MDD à l'autre des horaires décalés. En juin 2017 la CGT a adressé un courrier à la DGA (Anne DELAPIERRE) suite au constat fait des disparités sur le terrain dans l'application des horaires d'été. Ceci malgré des consignes claires.

Nous avons profité de cette occasion pour faire des propositions (proposition de ne maintenir que la sécurité active en horaire normal, soit 2 agents par antenne, que les horaires décalés se fassent à la semaine complète).

Proposition de la CGT : La CGT a demandé que ces règles soient rappelées à l'ensemble des intervenants.

Nous avons également demandé que soit envisagé des solutions pour l'ensemble des agents de la collectivité, et sur tous les sites, comme par exemple : étendre les horaires décalés à tous les agents, de réfléchir à la mise en place du télétravail.

Réponse de la collectivité :

Elle indique qu'elle va poursuivre sur les dispositions mises en place et qu'elle s'adaptera en fonction des événements.

Analyse CGT : nous allons être vigilant et nous interviendrons si cela est nécessaire.



13 / Création d'un espace dédié aux agents sur l'intranet.

(Question CGT uniquement)

Proposition CGT : nous souhaitons qu'un espace intranet soit créé autour de l'échange ou de la mise en commun de moyens, exemple : le covoiturage, l'échange de livre, prêt d'outils, vente de matériel d'occasion etc.

Réponse de la collectivité : aujourd'hui la vocation de l'intranet est d'abord de diffuser des informations d'ordre professionnelle. En ce qui concerne le covoiturage la collectivité y songe. Cela fait l'objet d'une enquête sur la prévention des risques routiers. Le résultat de cette enquête permettra d'identifier l'attente des agents et en l'occurrence en matière de covoiturage.

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

en cas d'urgence vous pouvez appeler au 06 18 08 13 93

Blog: cgt-cd87 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 !!