



# SYNDICAT cgt

du Conseil Départemental

11 rue François Chénieux CS 83112

87031 LIMOGES CEDEX 1

Permanence du mardi au vendredi toute la journée

☎ 05 44 00 11 95 – Fax 05 44 00 14 55

Email : [cgt@haute-vienne.fr](mailto:cgt@haute-vienne.fr) BLOG: [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr)

## Compte rendu du Comité Technique du 4 juin 2019

Etaient présents pour la CGT : Sylvie ROUSSEAU, Philippe LAVERGNE et Thierry GAUTHIER

Ce fut un Comité Technique particulier pour tous les syndicats. Nous allions enfin connaître la position du Président au sujet de la mise en place des 1607 heures. Il souhaitait que ce soit les organisations syndicales qui en définissent intégralement les modalités dans un cadre défini par lui-même et surtout avec un accord faisant l'unanimité des représentants des personnels. Nous allons traiter de cette question dans ce document, mais elle a déjà fait l'objet d'un tract particulier intitulé « **1607 heures l'épilogue** ».

### Ordre du jour du Comité Technique :

#### Sujets présentés par l'administration :

- ✓ 1/ Adoption du PV de la séance du 24 janvier 2019 (page 2),
- ✓ 2/ Ajustement de l'organisation de la direction des bâtiments (page 2),
- ✓ 3/ Adaptation du tableau des emplois (page 2),
- ✓ 4/ règlement général des protections des données (RGPD) (page 3),
- ✓ 5/ Absentéisme des agents de la filière technique (page 3),
- ✓ 6/ Prévoyance collective : lancement d'une nouvelle consultation (page 3),
- ✓ 7/ Bilan du Compte Epargne Temps (page 3),
- ✓ 8/ Temps de travail (1607 h), point sur les discussions (page 1),

#### Sujets présentés par la CGT uniquement :

- ✓ 9/ Demande d'ouverture d'un grenelle social à destination des agents du Conseil Départemental (page 4),
- ✓ 10/ la contractualisation des emplois (page 5),
- ✓ 11/ modification des modalités de la participation de l'employeur au titre de la mutuelle et de la prévoyance (page 5).

#### Deux sujets présentés par la CGT au Comité Technique du 24 janvier, que nous n'avons pas traité dans un compte rendu :

- ✓ 12/ Le coût des repas dans les cantines (page 5),
- ✓ 13/ La rémunération des agents de maîtrise (page 5),

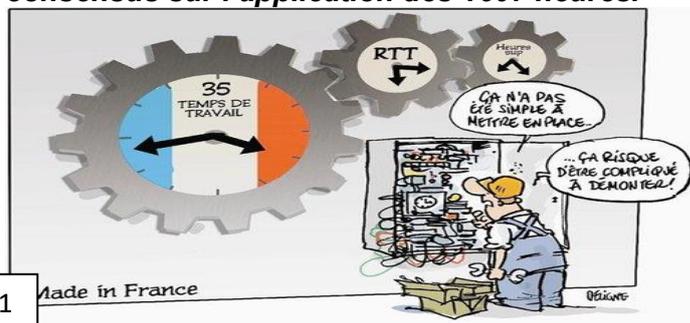
### 8/ Nous allons traiter en premier la question qui nous préoccupe tous : Le temps de travail et les 1607 heures

#### Tout d'abord rétablissons une vérité :

Dans son tract du Comité Technique du mois de janvier, la section syndicale FSU affirmait que le protocole d'application ARTT mis en place en 2001 par le Conseil Général de la Haute-Vienne, a été je cite « *signé à l'unanimité par les organisations syndicales et les élus présents en 2001. Nous confirmons aujourd'hui que c'est un accord dont nous sommes fiers et que nous voulons conserver* ».

La FSU essaye de nous faire croire que pour l'accord du protocole ARTT il y a eu unanimité et qu'elle a largement participé à cet accord. C'est faux, seul le syndicat FO a voté pour ce protocole. Tous les autres ont voté contre.

**Ceci afin de justifier en parti son refus de discuter les 25 heures à effectuer en plus. Discussion nécessaire pour arriver à un consensus sur l'application des 1607 heures.**



La CGT regrette d'être obligée de faire cette mise au point mais elle vous doit la vérité et elle est essentielle pour la compréhension de l'échec des négociations.

Nous n'allons pas vous refaire toute la genèse des discussions. Nous avons d'ailleurs sorti un tract à cet effet s'intitulant « **1607 heures l'épilogue** ».

Par contre nous allons vous redonner les points essentiels :

**Les Syndicats CGT et UNSA ont fait des propositions** dans le cadre défini par le Président. Vous avez eu la possibilité de prendre connaissance de ces propositions dans les tracts que nous vous avons adressé respectivement.

**La position de la section syndicale FSU** est qu'elle estime que l'essentiel des agents effectuent déjà les 1607 heures et qu'il n'est donc pas nécessaire de discuter de l'augmentation du temps de travail. Cette position hors du cadre défini par le Président, condamne de fait un possible accord comme le laisse entendre la conclusion de ce dernier.

#### **Conclusion du président :**

*Le Président regrette l'absence d'accord entre les syndicats. Il estime que le cadre même du mandat n'est pas respecté puisque l'objectif d'anticiper l'entrée en vigueur de la loi est remis en cause. Avec une réserve pour la CGT, si les conditions du protocole sont bonnes pour les agents afin de ne pas perdre le bénéfice de la compensation financière.*

*Pour le Président, c'est surtout le fait de remettre en question l'augmentation du temps de travail qui vide de tout son sens cet accord qui semblait être unanime lors du premier groupe de travail.*

*En conséquence, le Président estime que ces positions ne permettent pas de continuer sur la voie qui avait été ouverte. Les règles avaient été préalablement définies, les agents et les représentants du personnel les avaient comprises. Pour le Président, en décider autrement aujourd'hui ne serait ni cohérent de sa part, ni respectueux de sa parole donnée.*

#### **Conclusion de la CGT :**

Nous avons interpellé avec véhémence le Président du Conseil Départemental lors du Comité technique. Les termes « unanimité » « dans le cadre ou hors du cadre » défini par lui-même, derrière lesquels le Président se réfugie pour ne pas trancher (**après tout c'est lui le patron**), ne le dispense pas de sa part de responsabilité dans l'échec de l'accord.

**Pour la CGT, bien sûr que les torts sont partagés :**

Les syndicats dans leur ensemble sont aussi responsables. Nous n'avons pas été en capacité de nous entendre et surtout de respecter le résultat des dernières élections professionnelles.

**Torts partagés entre l'administration et les syndicats ? OUI.** Mais, si comme aiment à le dire les autres syndicats cette proposition est « une grande escroquerie » « une mascarade » « une prise en otage des syndicats » peut-être, mais il y a une chose qui est sûre :

Avec du bon sens, en restant dans le cadre défini par le Président, nous aurions pu prendre ce dernier à son propre jeu et obtenir les 500 000€ à nous partager tous les ans.

**La CGT n'accepte pas cet échec et va mettre tout en œuvre pour que vous puissiez bénéficier des 500.000 euros en échange des 1607 heures.**



#### **1/ Adoption du PV de la séance du 24 janvier 2019,**

Le procès-verbal du Comité technique du 24 janvier 2019 a été adopté à l'unanimité.

#### **2/ Ajustement de l'organisation de la direction des bâtiments,**

Un poste d'adjoint technique initialement positionné au sein de l'équipe régie, pourrait venir compléter un poste de technicien dans le service Génie Climatique. *Ce projet a été adopté à l'unanimité.*

#### **3/ Adaptation du tableau des emplois,**

Vous pouvez consulter le tableau des emplois sur notre blog : [cgt-cd87.fr](http://cgt-cd87.fr). Pour la première fois, cette année, lors de la CAP, 100% des agents lauréats d'un concours de catégorie C ont été nommés. La transformation de leur poste a été proposée en comité technique.

Nous nous réjouissons de cette décision. Cela fait partie de nos revendications encore exprimée au cours de ce Comité Technique. Il reste à obtenir la prise en compte des examens professionnels.

#### 4/ règlement général des protections des données (RGPD),

Tout d'abord **RGPD** ça veut dire quoi ? C'est le **Règlement Général** sur la **Protection des Données** entré en application en mai 2018. Il a pour but de renforcer les droits des citoyens et de responsabiliser tous les acteurs manipulant des données personnelles.

Dans ce cadre une fonction de responsable de la sécurité du système d'information à mi-temps est créée au sein de la DSI. Il est proposé de positionner cette fonction auprès du Directeur des systèmes d'informations.

Une nouvelle charte informatique définissant les conditions d'utilisation du système d'information va être diffusée auprès des agents de la collectivité.

*Ces propositions ont fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité.*

#### 5/ Absentéisme des agents de la filière technique,

L'administration nous a présenté un dossier détaillé sur l'absentéisme dans les filières techniques.

Nous avons indiqué que les renseignements liés à l'absentéisme auraient pu être transmis directement aux syndicats sans passer par le Comité technique. Surtout que, traditionnellement, chaque année un dossier complet et détaillé sur l'absentéisme de tous les services est passé au crible du CHSCT du mois de juin.

Nous nous sommes étonnés de cette démarche et avons exprimé que sans données sur les autres filières, cette information était stigmatisante pour les agents de la filière technique.

L'administration nous a indiqué que c'était une demande de la FSU et nous a invité à poursuivre le débat sur l'absentéisme au CHSCT du mois du juin.

#### 6/ Prévoyance collective : lancement d'une nouvelle consultation,

Le contrat « Complémenter » signé en 2014 pour une durée de 6 ans arrive à échéance. Il convient de réaliser une consultation afin de mettre en place une nouvelle convention de prévoyance pour le 1er janvier 2020.

Notre institution souhaite profiter de cette consultation pour améliorer l'offre du futur prestataire. Intégrer la couverture invalidité dans l'offre de base, obtenir un taux de remboursement de 100% sur le régime indemnitaire (actuellement il est de 95%) font partie des pistes envisagées par l'administration.

**La CGT a exprimé le souhait** que le transfert de la couverture « complémenter » au nouveau prestataire se fasse sans questionnaire médical et sans limite d'âge pour l'ensemble des agents déjà adhérents ou non. Nous nous réjouissons de l'intention de l'administration de

*proposer l'intégration des ASSFAM dans le dispositif en cas d'accident du travail étant donné que celles-ci ne sont couvertes statutairement que par des indemnités journalières à hauteur de 60%. La CGT a émis le souhait que la participation de l'employeur ainsi que le seuil de 2300 € brut soit augmenté.*

Rendez-vous nous est donné dans le cadre d'une réunion de travail pour nous présenter les avancées de ce dossier.

#### 7 / Bilan du compte épargne temps :

Au cours de l'année 2018, 79 agents ont ouvert un compte épargne temps. 164 agents déjà titulaire d'un CET l'on abondé et 31 agents l'on utilisé pour l'essentiel dans le cadre d'un départ à la retraite.

**Demande de la CGT** au comité technique du mois de janvier 2019, la CGT a demandé que l'institution élargisse la monétisation du compte épargne temps à la maladie ordinaire. Un agent dans l'incapacité de prendre son CET avant de partir à la retraite pour raison de maladie ordinaire en perdait le bénéfice. Cela nous paraissait particulièrement injuste.

L'administration nous a proposé de prendre en compte la maladie ordinaire au même titre que le congé de longue durée, ou le congé de longue maladie. Nous nous en réjouissons, c'est une très bonne nouvelle pour nous tous.



#### 9/ Demande d'un grenelle social à destination des agents de la collectivité. (Sujet uniquement CGT)

Au sujet de cette question nous avons commencé par interpellier le Président en lui adressant oralement le texte suivant pour la deuxième fois:

#### **Monsieur le Président,**

Notre pays traverse une crise sociale et politique sans précédent. Le mouvement des gilets jaunes, les différentes luttes engagées dans cette période, démontrent que les travailleurs du public, du privé, les retraités rejettent massivement la politique antisociale du gouvernement et sont disponibles pour la mobilisation collective.

Nous nous félicitons de ce contexte d'opposition et de ces revendications. Nous déplorons qu'il ait fallu

un tel déchainement de violence de part et d'autre pour que le gouvernement commence à entendre l'exigence de justice sociale que notre organisation syndicale porte de longue date.

Pour autant les réponses apportées à ce stade ne sont clairement pas à la hauteur des attentes.

Dans la fonction publique, le gouvernement a encore fait le choix le 21 décembre de ne pas répondre aux revendications relatives aux rémunérations et il persiste dans sa volonté de briser le statut des fonctionnaires et de réduire drastiquement le périmètre des missions de la Fonction publique que territoriale.

Alors que montent les exigences de justice sociale et de renforcement des services publics de proximité, le gouvernement prévoit en particulier :

- la généralisation du recrutement des contractuels,
- la généralisation de l'individualisation et du caractère aléatoire des rémunérations, facteur d'inégalité et de précarité pour les personnels,
- des économies drastiques sur le fonctionnement des 300 plus grandes collectivités,
- de faire de nous la variable d'ajustement de cette politique.

M. le Président, vous faite le choix de préserver votre capacité d'autofinancement, tout en augmentant l'investissement, vous appliquez le dictat du gouvernement actuel dans le cadre de la limitation à 1,2 % d'augmentation des coûts liés au fonctionnement. Cela en reportant en parti l'effort sur les agents de la collectivité.



Il nous semble que se sont bien les agents qui sont la variable d'ajustement de votre politique. Bien des sujets mériteraient d'être abordés dans le cadre d'une forme de grenelle social.

1/ Le manque de pertinence dans les remplacements ou les mauvaises conditions de travail des agents qui ont des effets notables sur leur état de santé et de fait provoque des arrêts maladie en cascade.

2/ Le régime indemnitaire mis en place en 2017 s'avère inéquitable et très flou dans son application.

3/ Le déroulement de carrière est en berne, cela a une influence notable sur les rémunérations, les retraites, la motivation et attractivité de la collectivité.

4/ La hiérarchie intermédiaire ne prend pas suffisamment en compte les difficultés et les souffrances de ceux et celles qui ne trouvent plus leur place au sein des services dans lesquels ils travaillent depuis plusieurs années. Cela nous questionne aussi sur les moyens de la RH.

5/ L'absence de référent GPEC (\* c'était le cas en janvier 2019 lors de la rédaction de cette intervention, voir dernière page), le manque de formations et la faible application de la mobilité interne grèvent le bon fonctionnement des services.

6/ La mobilité interne devient extrêmement difficile à obtenir. Sur des vacances de poste, il est demandé aux agents candidats de passer un examen professionnel qui a pour but de les mettre en concurrence avec des postulants extérieurs. Cela est très mal vécu et remet en cause leurs compétences.

7/ L'investissement dont fait preuve un agent pour réussir un concours ou un examen professionnel n'est pas récompensé.

8/ Mal considéré, mal payé, de plus en plus d'agents quittent la collectivité sur un constat d'échec. De votre propre aveu, il devient difficile de recruter dans certain domaine par manque d'attractivité.

9/ Les difficultés au travail liées à tous ces facteurs sont lourdes de conséquences sur la santé physique et psychique des agents. : Une médecine du travail à peine existante et un turne over important des techniciens de prévention sont des facteurs aggravants.

**Pour toutes ces raisons nous vous interpellons. Nous avons le sentiment que vous appliquez aux agents de la collectivité une politique antisociale.**

**Voilà le constat que nous partageons avec les agents de la collectivité. Nous souhaitons que vous répondiez positivement à notre requête qui est de mettre en place des réunions pour aborder tous ces sujets avec l'ensemble des représentants des personnels**

*Réponse de l'administration: Elle nous fait remarquer que nous nous adressons à une Collectivité qui n'a pas la liberté de gérer le Département comme elle le souhaite. Elle ne souhaite pas non plus que le Département ne soit qu'une CAF, le Département c'est aussi St Pardoux, le CDEF rue du Chinchauvaud, c'est la piste d'athlétisme de Kéops, l'investissement dans les collèges etc. Que s'il y a variable d'ajustement, c'est à cause du gouvernement qui nous impose une gestion, nous sommes soumis à un taux*

d'évolution de 1.2% de dépenses. Il faut aussi maintenir le service public dans beaucoup de domaines, les collèges, sur les routes etc. Il faut limiter la fiscalité. Il est donc nécessaire de trouver un équilibre à tout cela pour permettre le meilleur service public possible aux usagers.

L'administration reconnaît que tout ne va pas bien, et elle nous invite à faire des propositions pour améliorer les conditions de travail des agents sans coût supplémentaire.

**Réponse de la CGT :** On ne peut pas réduire au seul argument financier les conditions d'exercices des agents, nous sommes des êtres humains et non de la marchandise.

Nous prenons acte de cette réponse, nous allons rechercher des pistes d'améliorations avec la participation des agents qui le souhaitent et nous verrons bien !

## 10/ point sur la contractualisation des emplois (sujet uniquement CGT),



Question : la CGT souhaite qu'un point soit fait sur la contractualisation des emplois au Conseil Départemental.

Réponse de l'administration : la contractualisation des emplois est motivée essentiellement par le remplacement de fonctionnaires absents pour raison de santé, disponibilité, congés parental, temps partiel, renfort dans les services ou suractivité dans le secteur du social entre autre.

Au 15 mai 2019, hors ASSFAM et CDEF, il y a 266 agents contractuels au CD. Seul 25 de contractuels sont positionnés sur des emplois permanents, ceci au regard de la spécificité de certains postes où il est difficile de recruter et également pour les agents en attente de réussite aux concours.

Dans le cadre du projet de réforme de l'état sur la contractualisation des emplois des fonctionnaires, le Conseil Départemental ne souhaite pas changer pour l'instant de position et reste très attaché au recours à des fonctionnaires plutôt qu'à des contractuels.

**Conclusion de la CGT :** nous prenons acte de cette réponse et se réjouit de cette prise de position, cependant nous resterons très vigilant sur ce sujet.

## 11/ modification des modalités de la participation de l'employeur au titre de la mutuelle et de la prévoyance (sujet uniquement CGT),

La participation financière de la collectivité au titre du complément de salaire et de la mutuelle est soumise à une condition de revenu. La rémunération doit être inférieure à 2300 euros brut.

Ce seuil est malheureusement théorique. Un agent qui perçoit plus de 2300 euros brut par mois à temps plein, s'il devait travailler à temps partiel et de ce fait passer sous le seuil des 2300 euros brut serait exclus du dispositif étant donné que l'administration teint compte du salaire théorique plutôt que du salaire réellement perçu.

**Demande de la CGT :** nous souhaitons que le salaire de référence à appliquer pour bénéficier de la participation de l'employeur soit le salaire réellement perçu.

Réponse de l'administration : la collectivité est d'accord sur le fond, moins sur la forme. D'après eux la difficulté serait de gérer l'ouverture de ce droit en fonction de la fluctuation de la rémunération réelle de l'agent. Cependant elle s'engage à étudier la question sur la forme et d'en estimer l'impact budgétaire afin de savoir s'il est possible de l'accorder.

La réponse à la prochaine Commission d'Action Sociale (CAS).

## 12/ perte de pouvoir d'achat des agents des collèges liée à l'augmentation du tarif des cantines (sujet uniquement CGT présenté au CT du mois de Janvier 2019)

Le coût du repas dans les cantines des collèges a augmenté de 40 cts d'euro pour les agents. Cela représente une augmentation de 72 euros par agent sur l'année. Dans un contexte difficile, avec l'obligation de manger à la cantine pour la prise en charge du repas, avec la déclaration de celle-ci en avantage en nature, il serait temps d'envisager une solution. Pour compenser cette augmentation nous proposons que les agents des collèges puissent bénéficier des chèques déjeuners sur l'ensemble des 15 jours de permanences. Cela permettrait d'atténuer en partie l'augmentation du prix de la cantine.

Réponse de l'administration : elle estime que 3,10 euros n'est pas un tarif élevé pour un repas à la cantine où l'on mange bien, comparé aux 6.5 euros du chèque déjeuner qui ne permet pas de se restaurer. Ceci dit, elle est prête à envisager l'augmentation du volume des chèques déjeuner. L'administration va faire un point sur leurs utilisations chez les agents des collèges et se prononcera.

En mai 2019 la question a de nouveau été abordée par la CGT dans le cadre de la Commission d'Action Sociale (CAS). L'administration refuse toujours de passer à 15 chèques déjeuner par année mais elle s'engage à réétudier cette possibilité au courant de l'année 2020.

La CGT ne manquera pas de leur rappeler leur engagement.



**13/ La rémunération des agents de maîtrise fonctionnel, opérationnel et prime de salissure (sujet uniquement CGT présenté au CT du mois de Janvier 2019),**

Aujourd'hui un agent d'exploitation qui est promu agent de maitrise bénéficie d'une augmentation très faible de son traitement. Avec le jeu des primes il est même possible que la rémunération baisse.

Exemple : un agent d'exploitation qui travaille sur le domaine routier qui passe agent de maitrise fonctionnel perd sa prime de salissure (33 euros) et ne bénéficie pas de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Du fait de sa promotion, cet agent a de forte chance de voir son pouvoir d'achat diminuer.

Que l'on soit agent de maitrise fonctionnel ou opérationnel la CGT souhaite que la prime de salissure soit maintenue. Ces agents sont souvent amenés à effectuer des tâches salissantes : pose de radar pédagogique, de compteur routier, effectuer des relevés d'aqueducs, des visites d'ouvrages d'art (pont, murs de soutènement), visite de chantier avant remblaiement etc. Il y a également des agents de maitrise qui participe directement aux différents chantiers (élagage, purge, revêtement etc ).

De plus l'agent de maîtrise fonctionnel est amené régulièrement (au moins sur 11 semaines) à remplacer l'encadrant sans la moindre compensation financière.

Réponse de l'administration : Il y a 7 agents de maîtrise fonctionnelle au Département. Ces derniers n'étant pas encadrant ne bénéficient pas de la NBI et ne peuvent plus prétendre à la prime de salissure étant qu'ils ne sont plus soumis aux mêmes contraintes quotidiennes de salissure que les agents d'exploitation.

L'administration nous rappelle que les agents de maitrise ont un déroulement de carrière plus avantageux et que cela est déjà beaucoup. Que ces derniers peuvent s'estimer heureux de leurs promotions vu le nombre de candidats à cette promotion.

**L'analyse de la CGT: cette réponse est choquante sur plusieurs points :**

- Qui peut imaginer qu'une promotion provoque une baisse de traitement ? C'est une gageure. La promotion est la récompense que peut espérer un agent considéré comme compétant, qui a fait la preuve de son investissement par son travail et souvent par l'effort de passer un concours ou un examen.
- Passer agent de maitrise signifie plus de responsabilité. Nous ne savions pas que la prise de responsabilité pouvait ne pas être valorisée sur le plan de la rémunération.
- Heureusement que les agents de maitrise ont un déroulement de carrière plus avantageux que les adjoints technique. D'ailleurs, il n'est pas choquant que ce soit le cas pour les techniciens, les rédacteurs, les attachés, les ingénieurs ou même les directeurs. Nous ne sommes pas certains que ces derniers accepteraient de bonne grâce de gagner moins dans le cadre d'une promotion au prétexte que dorénavant leurs déroulements de carrière seraient plus avantageux.

La prime de salissure n'est peut-être pas la bonne proposition mais il est possible d'intervenir sur les régimes indemnitaires. Cependant, il est nécessaire de redonner un sens à l'ascenseur social dans notre collectivité et pas uniquement pour les promotions d'agents maîtrise.

**Nous continuerons à nous battre pour faire cesser ces aberrations.**

Le représentant du Syndicat CGT a vertement été interpellé par la Direction des Ressources Humaines pour avoir publié son intervention adressé au Président du Comité technique du mois de Janvier 2019, dans un tract paru en juin de cette année où nous faisons allusion à « L'absence de référent GPEC ». Il nous a été reproché de diffuser des informations erronées. Ceci dit, la rédaction de cette intervention a été faite au courant du mois de janvier et à ce moment-là, le poste de sous Directrice GPEC n'était pas pourvu. Aujourd'hui c'est le cas.

La sous-direction GPEC et prospective est assuré depuis le mois de février par Mme Charlotte MORGAUD, elle est assistée dans ses fonctions par Mme Annette PEYNAUD et Mme Nathalie NICOLAUD à 50%.

