



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 – Tél : 06 18 08 13 93

Email : cgt@haute-vienne.fr BLOG: cgt-cd87.fr

Compte rendu du Comité technique du 21 janvier 2020 Nous allons essentiellement traiter du sujet principal :

L'AGENDA SOCIAL

Etaient présents pour la CGT : Sylvie ROUSSEAU, Philippe LAVERGNE en tant que titulaires, Thierry GAUTHIER et Jean-Luc CELERIER en tant que suppléants.

Ordre du jour du Comité technique

Sujets présentés par l'administration :

- 1/ adoption du PV de la séance du CT du 1^{er} octobre 2020 ;
- 2/ agenda social ;
- 3/ évolution de l'organisation de la direction de la commande publique et de la mission informatisation des politiques sociales au PAGT ;
- 4/ rapport égalité femmes/hommes ;
- 5/ règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) : Procédures ;
- 6/ informations diverses :
 - mises à disposition ;
 - contrat de prévoyance ;
 - fonds mutualisé des dons de congés.

Sujets présentés par la CGT :

- 7/ chèques déjeuner pour les agents des collègues ;
- 8/ augmentation de la participation de l'employeur pour la mutuelle et le relèvement du plafond de ressources,
- 9/ augmentation de la participation de l'employeur pour « complémentaire » et le relèvement du plafond de ressources,
- 10/ comme nous l'avons proposé lors des négociations sur les 1607 heures, nous souhaitons un assouplissement des règles d'utilisation des RTT.

Les sujets présentés à l'ordre du jour du Comité technique par la CGT non pas été retenus étant donné qu'ils figuraient déjà dans les propositions faites par l'administration dans le cadre de l'agenda social.

Nous vous les présentons en pages 5 et 6.

La CGT a ouvert les débats du Comité technique par une intervention liminaire adressée au Président :

Monsieur le Président,

Nous prenons acte de votre volonté d'améliorer les conditions de travail des agents du Conseil Départemental. C'est important car il y a urgence.

Cependant des sujets importants que la CGT a proposés ne seront traités qu'à l'horizon 2021 2022 :

- les déroulements de carrières ;
- les régimes indemnitaires ;
- le recrutement d'un(e) psychologue ;
- la rupture conventionnelle ;
- la formation ;
- le temps partiel des agents en fin de carrière.

Ou tout simplement des sujets qui ne seront pas pris en compte :

- les remplacements ;
- les situations conflictuelles ;
- le reclassement ;
- un meilleur accompagnement des ressources humaines et managérial.

L'agenda social s'étale sur 3 ans. La CGT estime que c'est une période trop longue avec des sujets très importants à traiter. D'autant plus que les sujets principaux seraient discutés après une échéance électorale à l'issue incertaine.

Petit flash-back

CT de Janvier 2019 : la CGT fait un bilan sur le fonctionnement de la collectivité et demande un grenelle social. *Pas de réponse.*

CT de Juin 2019 : la CGT maintient la pression et redemande un grenelle social. *Le Président reconnaît que tout n'est pas parfait et nous invite à proposer des pistes d'améliorations.*

Juillet 2019 : nous faisons nos propositions pour l'agenda au président et nous en profitons pour lui demander de revenir sur son positionnement à propos des 1607 heures pour ne pas perdre le bénéfice des 500 000 euros annuels.

Septembre 2019 : dans un courrier adressé individuellement à tous les agents le Président nous fait part de son intention de mettre en œuvre un agenda social dans les prochaines années à partir

de 2020 et nous fait une proposition d'accord sur les 1607 heures.

Double victoire de la CGT pour les agents.

Octobre 2019 : l'accord sur les 1607 heures est signé.

Décembre 2019 : réunion avec la Direction générale pour nous présenter les propositions de sujets à travailler dans le cadre de l'agenda social ainsi que le calendrier (voir tableau ci-dessous).

CT de janvier 2020 : vote à l'unanimité des membres du Comité technique pour l'agenda social.

Ceci dit nous ne sommes pas satisfaits du calendrier ainsi que de l'absence d'un sujet éminemment important. Sujet à l'origine de beaucoup de tensions dans les services et de la baisse de la qualité du service public : **il s'agit des remplacements.**

Ci-dessous, le calendrier de l'agenda social proposé par l'administration sous la forme d'un tableau :

	Année 2020	Année 2021	Année 2022
Carrières et rémunérations	Attribution d'une prime annuelle compensatoire au passage des 1607 heures	Objectif <i>Promotions individuelles > 100</i>	Objectif <i>Promotions individuelles > 120</i>
	Examen des conditions de CDIisation des agents horaires chargés de l'entretien des locaux	Ajustement des critères de promotion	
	Assouplissement de l'utilisation des RTT Prise en compte du CET au titre du RAFP	Régime indemnitaire : ouverture de discussions pour une redéfinition des groupes de fonctions, une harmonisation et d'éventuelles revalorisations	Revalorisation des indemnités d'entretien des assistants familiaux
	Définition d'une nouvelle organisation associant les représentants du personnel à l'examen des avancements et promotions dans le cadre de la réforme de la fonction publique qui impact les compétences des CAP à compter de 2021	Elaboration d'un protocole de rupture conventionnelle	
Formations	Formation : management des chefs de cuisine, numérique et bureautique, travail social à l'épreuve de la violence	Augmentation du budget formation de 5%	Augmentation du budget formation de 5%
	Examen des modalités de mise en œuvre du CPF		
GPEC mobilité	Accroissement de l'attention portée aux demandes de mobilité interne	Renforcement des équipes de TR et élargissement à de nouveaux métiers	Maintien du dispositif de compensation des temps partiels + temps partiel des agents en fin de carrière
Qualité de vie au travail	Mise à jour du document unique	Réévaluation du Document unique RPS	Recrutement d'un psychologue ergonomiste
	Mise en œuvre de la semaine santé-sécurité		
	Sensibilisation au maintien dans l'emploi et accompagnement à la reprise	Amélioration des équipements pour l'accès intranet en collèges	Revalorisation de la participation aux journées « convivialité »
	Lancement d'un groupe de travail sur le télétravail		
Rédaction d'un document d'info sur les maladies professionnelles			
Action sociale	Augmentation du taux de remboursement des frais d'abonnement aux transports en commun	Augmentation du forfait de titres restaurant dans les collèges (année scolaire 2020/2021)	Augmentation du forfait de titres restaurant dans les collèges
	Renforcement du congé de paternité	Revalorisation de la participation financière pour les adhérents de contrats labellisés + prévoyance collective	Revalorisation des chèques déjeuner

Pour vous permettre une meilleure lecture, nous avons représenté **en gras et en italique** les propositions faites par la CGT qui ont été retenues.

2/ L'AGENDA SOCIAL

L'origine des sujets : Les différents sujets retenus sont issus des propositions faites par les syndicats, mais aussi des questions des syndicats posées lors des Comités techniques (exemple : la revalorisation de l'indemnité d'entretien pour les ASSFAM déjà demandée et obtenue par la CGT). Ou tout simplement des propositions émanant uniquement de l'administration (exemple : la proposition d'une nouvelle organisation pour l'examen des avancements et promotions pour les CAP à l'horizon 2021).

Les propositions de la CGT tournent autour de 3 thèmes principaux :

- Etre attentif aux agents, à la qualité de vie au travail et à l'innovation (les remplacements, le temps partiel, la mobilité interne, la pointeuse, le télétravail ...).
- Des parcours professionnels plus riches et plus diversifiés (promotions et avancements de grade, la formation, la GPEC, les régimes indemnitaires ...).
- Une collectivité avec un meilleur accompagnement « managérial » et des ressources humaines (Ressources humaines éloignées ou mal identifiées dans leur rôle, plus de communication et d'accompagnement, étoffer l'équipe de prévention...).



Nous nous sommes efforcés de proposer des pistes d'amélioration qui concernent l'ensemble des agents de la collectivité.

Eviter des sujets clivants qui ne concernent qu'une catégorie particulière ; exemple : l'augmentation de la valeur faciale du chèque déjeuner. Tous les agents n'en bénéficient pas et le chèque déjeuner va être dématérialisé dans les années à venir. Beaucoup d'entre nous en utiliserons moins.

Si nous voulons obtenir des avancées il faut de la cohésion. Que nous soyons des administratifs, des travailleurs sociaux, des agents des routes ou des collègues, des cadres ou autres, nous sommes tous des agents du Département. Nous rencontrons des problématiques identiques qui ont les mêmes origines et les mêmes effets.

Vous pouvez consulter le courrier adressé au Président sur lequel figurent toutes les pistes d'améliorations proposées par la CGT ; sur notre blog : cgt-cd87.fr



Ce que la CGT souhaite discuter :

Au cours du Comité technique nous avons fait des remarques avec des propositions pour amender cet agenda social :

- Nous avons demandé que le **reclassement des agents** soit rattaché à la réflexion sur le maintien dans l'emploi et l'accompagnement à la reprise du travail. Ce sujet devrait être traité en 2020 ;
 - En ce qui concerne le **renforcement des équipes de TR** (Titulaire Remplaçant) et des autres métiers, il faudrait avancer les discussions à 2020 afin de pouvoir en bénéficier au plus tôt. Ce sujet présente réellement un caractère d'urgence.
 - **La rupture conventionnelle** est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Elle est expérimentale sur 5 ans. Il est donc nécessaire d'en discuter cette année, sinon nous allons perdre 1 an.
 - **Le RIFSEEP** (nouveau régime indemnitaire) à été mis en place en 2017. Il est prévu dans les textes qu'un agent dont les fonctions et le régime indemnitaire n'ont pas évolué, puisse renégocier ce dernier au bout de 4 ans. Pour cela, il faut que le CIA soit en place. Ce sujet figure dans nos propositions.
- Il est donc nécessaire d'avancer le sujet des régimes indemnitaires en 2020.
- **Le recrutement d'un psychologue du travail** est prévu en 2022. Aujourd'hui il faut plus d'un mois pour prendre rendez-vous avec Mme ESPITALIER. Nous avons une médecine du travail pratiquement inexistante (20% de temps de travail). Il serait raisonnable d'avancer ce recrutement en 2020. Au moins pour un 50%.
 - Nous avons également proposé en Comité technique **que l'augmentation du nombre de titres restaurant** dans les collèges (aujourd'hui au nombre de 5) et la revalorisation de la participation financière pour les adhérents de mutuelles labellisées et du nouveau contrat de complément de salaire soient avancées en 2020. Ceci, en lieu et place du remboursement des frais d'abonnement aux transports en commun et du renforcement du congé de paternité qui serait repoussé en 2021

Réponse de l'administration :

Le Président nous fait remarquer qu'il n'a pas signé le pacte de confiance avec le gouvernement qui nous oblige à limiter l'augmentation de nos dépenses de fonctionnement à hauteur de 1.2%. Ce pacte devait courir jusqu'en 2020. Sans aucune garantie, nous pouvons donc supposer que c'est la dernière année.

C'est aussi parce que nous comptons sur la suppression de cette contrainte que l'agenda comporte un étalement dans le temps.

L'administration nous explique que chaque point de l'agenda sera discuté et que son étalement sur 3 ans doit permettre aux services concernés d'être en capacité de répondre efficacement aux différents sujets compte tenu de son caractère très complet.

De plus, certaines questions comme celles des régimes indemnitaires ouvriront d'autres portes, comme la question du CIA qui est obligatoire, sujet rappelé dans les propositions de la CGT.

Au sujet de l'élaboration d'un protocole de la rupture conventionnelle le Département n'est pas opposé à engager une réflexion en 2020 pour une application en 2021.

En ce qui concerne le renforcement des équipes des titulaires remplaçants (TR), l'administration nous informe que des d'actions sont en cours. Dans le contexte de l'agenda social cette dernière souhaite pour ce sujet avoir une réflexion beaucoup plus profonde, afin de proposer une approche de type métier plus globale.

Analyse de la CGT

Si nous arrivons au terme des trois ans, 2020,2021 et 2022, **Si** l'exécutif actuel est encore là, **Si** les sujets abordés débouchent sur de vraies avancées, **Si** le pacte de confiance n'est pas reconduit ; ce serait parfait. Mais, ça fait beaucoup de **Si** !

En faisant abstraction des **Si**, l'agenda proposé par le Président est somme toute assez complet et ambitieux.

Pour la CGT, il manque un engagement fort sur la question des remplacements.

C'est LE SUJET URGENT. De l'avis de la grande majorité des agents que nous rencontrons, il est à l'origine de l'essentiel des tensions dans les services, de la dégradation des conditions de travail et de la dégradation du service public rendu à l'utilisateur. Ils génèrent des risques psychosociaux importants.

C'est pour cette raison que la CGT va aller à votre rencontre afin de réfléchir à des propositions pour améliorer ces conditions de travail dégradées liées aux non remplacements. Le cas échéant décider d'une action.

Nous vous invitons à nous contacter si dans vos services des situations de ce type existent. Malgré toutes les interrogations au sujet de cet agenda **la CGT a voté POUR**. Il nous semble que nous sommes dans une démarche positive, de plus c'est la CGT seule qui a obtenu ce nouvel espace de dialogue social.

1/ Adoption du PV de la séance du mois d'octobre 2019.

Le procès-verbal de la séance du Comité technique du 1^{er} octobre 2019 a été **adopté à l'unanimité**.

3/ Evolution de l'organisation de la direction de la commande publique et de la mission informatisation des politiques sociales au PAGT.

Un poste de coordonnateur SEM de catégorie B à été créé, un emploi administratif également de catégorie B à été redéployé afin de permettre cette évolution d'organisation et cette mission d'informatisation des politiques sociales.

Vote POUR unanime.

4/ Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle femmes/hommes prévoit la présentation d'un rapport à l'assemblée départementale. Ce dernier fait état des données statistiques de l'année 2018 sur les recrutements, la formation, le temps de travail, la promotion, les conditions de travail et la rémunération dans notre collectivité et nous présente un bilan des actions conduites depuis 2015.

Vote POUR unanime.



5/ règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) : Procédures.

La réglementation européenne sur la RGPD responsabilise les acteurs qui traitent de données personnelles.

Afin d'aider les acteurs et de garantir la protection des données personnelles, la collectivité propose la mise en place de procédures internes.

Une déléguée à la RGPD a également pour rôle de sensibiliser et conseiller les différents services du département.

Vote POUR unanime.

6/ informations diverses : mises à disposition, contrat de prévoyance, fonds mutualisé des dons de congés.

Mises à disposition :

19 agents du Département sont mis à disposition. Ces mises à dispositions ne sont pas imposées, elles concernent des agents à temps plein ou à temps partiel auprès de structures comme le CHU, la MDPH ou l'EPIC de Saint-Pardoux.

Contrat de Prévoyance :

Le nouveau contrat de prévoyance se dénomme **VYV**. Ce contrat est conclu pour une période de 6 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

Ce nouveau contrat garantit le traitement des agents, régime indemnitaire compris, à hauteur de 100% (contre 95% avec l'ancien contrat) en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La campagne de sensibilisation effectuée par la collectivité a d'ores et déjà permis 918 adhésions. Grâce à de meilleures conditions de prix, 426 agents ont choisi l'option invalidité (contre 58 avec l'ancien contrat).

D'autres campagnes de sensibilisation sont prévues cette année dont une pendant la période de résiliation en fin d'année, afin de permettre aux agents assurés ailleurs de changer de couverture prévoyance et d'adhérer à **VYV**.



Précédemment, la CGT a été interpellée par plusieurs agents en arrêt pour raison de santé qui tombaient à demi traitement au bout de 3 mois.

Quand viennent se greffer à la maladie ou à l'accident des soucis d'ordre pécuniaire, les situations deviennent souvent très difficiles.

C'est pour cette raison que nous ne pouvons que vous encourager à adhérer à ce type de couverture.

Fonds mutualisé des dons de congés :

Le protocole fixant les modalités de don de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade a été étendu en 2019 aux agents proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Ces dons proviennent essentiellement de jours de congés annuels.

Jusqu'à présent, deux agents ont sollicité le fond mutualisé de dons de congés.

Fin 2019, il restait un total de dons de jours de congé de 108.5 jours.

SUJETS PRESENTES PAR LA CGT EN COMITE TECHNIQUE ;

Comme nous vous l'indiquions en première page, ces sujets n'ont pas été traités au Comité technique car ils figuraient dans les propositions de l'administration dans le cadre de l'agenda social.

7/ chèques déjeuner pour les agents des collèges. Question CGT.

C'est la CGT qui au Comité technique du 3 octobre 2017 obtenait 5 chèques déjeuner pour les agents des collèges lors des permanences. Cette petite victoire a ouvert le champ à la discussion avec l'administration.

En janvier 2019, suite à l'augmentation du prix du repas à la cantine des collègues, la CGT a demandé une fois de plus les chèques déjeuner pour nos collègues. La récurrence de nos demandes a contribué à l'inscription de l'augmentation des titres restaurant pour les agents des collèges. La collectivité propose de la faire en deux étapes : une première en 2021 et une deuxième en 2022.

Nous sommes intervenus pour demander que cette décision soit avancée en 2020.

8 et 9/ augmentation de la participation de l'employeur pour la mutuelle et le nouveau contrat VYV ainsi que le relèvement du plafond de ressources. Question CGT.

La récurrence de nos demandes à ce sujet a certainement amené l'administration à inscrire cette question à l'agenda social. Nous en faisons encore récemment la demande au Comité technique du mois de juin 2019.

Cependant, comme pour le sujet des chèques dej. ci-dessus, nous avons demandé qu'il soit traité non pas en 2021 mais en 2020 en lieu et place de l'augmentation du taux de remboursement des frais d'abonnement aux transports en commun (sujet qui concerne bien moins d'agents).



10/ assouplissement des règles d'utilisation des RTT.

En février 2019, dans le cadre des discussions sur les 1607 heures, nous avons été les premiers à proposer un assouplissement des règles d'utilisation des RTT.

Ce sujet avait été abandonné au fil des négociations pour ne pas compromettre un accord final sur les 1607 heures.

C'est pour cette raison que nous avons à nouveau mis à l'ordre du jour du Comité technique la question de l'assouplissement de l'utilisation des RTT. Cette question a été retenue dans l'agenda social et devrait être traitée au cours de cette année.

Nomenclature des abréviations

PV :	Procès-Verbal
CT :	Comité Technique
PAGT :	Pôle Administration Générale Territoriale
RTT :	Réduction du Temps de Travail
CET :	Compte Epargne Temps
RAFP :	Le Régime de Retraite additionnelle de la Fonction publique
CPF :	Compte Personnel de Formation
CAP :	Commission Administrative Paritaire
RPS :	Risque Psycho-Sociaux
GEPC :	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
TR :	Titulaire Remplaçant
RIFSEEP :	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
CIA :	Complément Indemnitare Annuel
SEM :	Suivi Etendu des Marchés
RGPD :	Règlement Général sur la Protection des données
MDPH :	Maison Départementale des Personnes Handicapées
EPIC :	Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial
VYV :	Nom du nouveau contrat complément de salaire
CGT :	Confédération Générale du Travail



BULLETIN DE CONTACT ET DE SYNDICALISATION

Nom : Prénom.....

Adresse :

Code Postal : Ville :

Garde : Echelon :

Service :

Tél : Email :

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

Secrétariat: 05 44 00 11 95

port : 06 18 08 13 93

Email: cgt@haute-vienne.fr

Vous pouvez également remplir le bulletin de contact sur notre blog :

cgt-cd87.f

Pour un agent qui gagne 1800 € brut le coût mensuel de l'adhésion est d'environ 5 euros après déduction fiscale. Si vous n'êtes pas imposable vous bénéficierez d'un crédit d'impôt remboursable.