



SYNDICAT CGT

du CONSEIL DÉPARTEMENTAL
11, rue François Chénieux CS 83112
87031 LIMOGES CEDEX 1

Permanence du mardi au vendredi
Tél : 05 44 00 11 95 Port. 06 18 08 13 93
Courriel : cgt@haute-vienne.fr Blog : cgt-cd87.fr

Compte rendu du Comité technique (CT) du 4 mai 2021

Ce Comité technique s'est déroulé en visio conférence.

Étaient présents pour la collectivité : M. LEBLOIS, Mme MORIZIO, Mme PLAZZI, M. PERRACHON, Mme DELAPIERRE, M. MEHADDI, M. BRUNET et Mme TERRIER.
Étaient présents pour le syndicat CGT : Sylvie ROUSSEAU (administrative), Thierry GAUTHIER (ingénieur DSI), Philippe LAVERGNE (technique) était excusé Jean-Luc CELERIER (Collège).

AVANT PROPOS:

Avant de chercher à rendre notre collectivité plus attractive battons nous déjà pour conserver nos agents et faire en sorte que leur quotidien soit propice à l'épanouissement professionnel. Quand ce sera le cas, le Conseil départemental sera de fait plus attractif.

Pour la CGT, tout ce qui peut améliorer votre quotidien est bon à prendre. Nous pensons en l'occurrence aux avancées que la CGT a obtenu : la prime de fin d'année issue du passage aux 1607 heures, l'agenda social qui acte dans le temps des avancées significatives diverses, l'assouplissement des RTT, les horaires décalés en cas de fortes chaleurs, l'augmentation de l'indemnité d'entretien et plus récemment la présomption d'innocence pour les ASSFAM ...

C'est parce que nous sommes attentifs à vos conditions de travail, que nous sommes soucieux d'être force de propositions plutôt que d'être dans l'opposition systématique, que nous avons pu rétablir le dialogue social.

C'est pour ces raisons que la CGT a demandé à l'administration un audit au sujet de la démarche Qualité de Vie au Travail (QVT). C'est une forme d'organisation du travail construite autour de l'autonomie, la confiance, avec une rémunération basée sur le collectif. Là où cette notion a été mise en place, il a été constaté un enrichissement des tâches et des missions, une amélioration des conditions de travail qui ont contribué au renforcement de la qualité du service rendu, mais également à celui du climat social. (à lire au chapitre N°6).

Ordre du jour du Comité technique :

Sujets présentés par l'administration:

- 1/ adoption du procès verbal du CT du 19 janvier 2021 (page 2);
- 2/ évolution de l'organisation de différents services (page 2) :
 - a) direction des systèmes d'information (PAGT) ;
 - b) renfort MDD sociale (PAGT) ;
 - c) pôle collègue et patrimoine ;
 - d) logistique centrale (pôle ressources) ;
- 3/ adaptation du tableau des emplois (page 2) ;
- 4/ actions de convivialité (page 2) ;
- 5/ évolution des horaires décalés en cas de fortes chaleurs (page 3).

Sujets présentés par la CGT uniquement :

- 6/ Demande d'un audit externe sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) (page 3);
- 7/ élargissement de la prime sur les 1607 heures en fonction du temps de présence dans l'année (pages 3

&4);

- 8/ accélération de l'agenda social (page 4);
- 9/ amélioration de la communication à destination des agents (page 4);
- 10/ clarification des procédures d'astreinte en cas d'alerte météo (page 4).

**Le bien être au travail
ça se construit**



Sujets présentés par l'administration :

1/ adoption du procès verbal.

Le PV du CT du 19 janvier 2021 a été adopté à l'unanimité.

2/ évolution de l'organisation de différents services :

A) Direction des systèmes d'information (DSI) :

Face à une augmentation de son activité et les enjeux de sécurité des systèmes d'information une nouvelle évolution de l'organisation de la DSI a été proposée. Elle répond à deux objectifs :

- renforcer le service application, projets, ingénierie (API) ;
- renforcer la sécurité informatique.

B) Renfort dans les MDD sociales :

L'équipe mobile de renfort pour les MDD sociales a été créée en septembre 2016 à la demande des organisations syndicales. Au fil des ans, elle a été renforcée. Ces agents assurent des missions de courtes durées (1 à 3 mois). Cette configuration rend difficile le recrutement de ces professionnels qui font face à des besoins ponctuels.

Pour y remédier, la collectivité nous propose la création d'un poste de puéricultrice et d'un poste d'éducateur.

C) Pôle collègue et patrimoine :

Pour une meilleure coordination afin de faire face à de nouveaux enjeux (énergie, qualité de l'air, radon ...), pour prendre en compte les nouvelles orientations de la collectivité (développement durable, restauration en collège 100% locale ...) il est proposé :

- un nouvel organigramme ;
- une évolution des moyens humains au sein de la direction des collègues dont :
 - la création de 2 postes d'agents d'entretien volants pour effectuer des remplacements ;
 - mutualisation de certains postes d'agents ;
 - la création d'un poste de diététicien(ne) et d'un(e) chef(fe) de cuisine référent.
 - rattachement des cuisiniers remplaçants à la Direction des collègues.

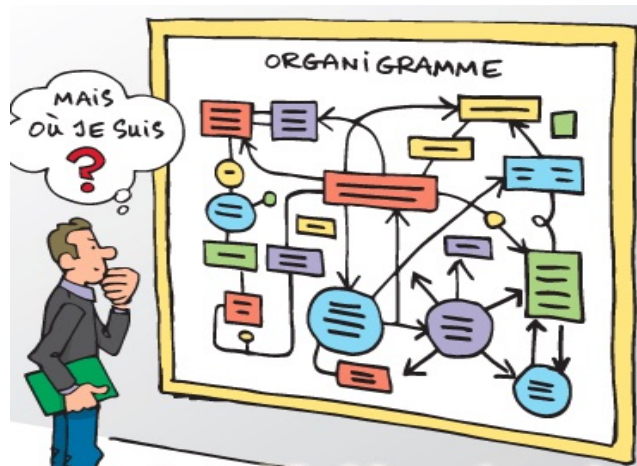
AVIS de la CGT : Enfin ! Nous sommes entendus. C'est un premier pas vers une vraie politique de remplacement dans les collèges. Que ce soit la création du poste de chef(fe) de cuisine référent ou de l'équipe volante nous ne pouvons que nous en réjouir. Cela avait été planifié dans le cadre de l'agenda social (obtenu par la CGT) pour 2021 . C'est un début, nous continuerons inlassablement à militer pour un renforcement de ces initiatives.

D) Service de la logistique centrale :

Les missions de la logistique centrale sont très diverses mais interdépendantes. Afin de fluidifier l'encadrement il est proposé un nouvel organigramme.

Tous les nouveaux organigrammes sont visibles sur notre blog (cgt-cd87.fr), il vous suffira de cliquer sur « compte rendu CT du 4 mai 2021 ».

Toutes ces propositions ont fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité.



3/ adaptation du tableau des emplois.

Les éléments de l'adaptation du tableau des emplois sont consultables sur notre blog (cgt-cd87.fr). Il vous suffira de cliquer sur « compte rendu CT du 4 mai 2021 ».

(ce projet de tableau sera proposé à la séance plénière du Conseil départemental du 13 juillet 2021). Cette adaptation a fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité.

4/ actions de convivialité

Afin d'anticiper le risque d'accroissement des RPS et de favoriser le lien social entre les agents, le Département souhaite d'une part faciliter l'organisation des actions de convivialité déjà existantes et d'autre part proposer exceptionnellement des « journées-découverte ».

→ Un coup de pouce est proposé aux journées de convivialité. Elles pourront se tenir sur une journée, il sera possible d'utiliser les véhicules de service et en plus de la participation financière de 6,5 euros le département prendra en charge les activités payantes effectuées sur le site du Lac de St Pardoux.

→ Une proposition exceptionnelle de « journée découverte » en plus de la journée de convivialité.

L'objectif est de permettre à chaque agent de pouvoir échanger avec des collègues provenant de milieux professionnels différents, tout en partageant des activités orientées autour de savoir-faire locaux et/ou de la découverte de sites haut-viennois peu connus.

Les inscriptions seront ouvertes sur l'intranet. Il est à noter que le calendrier prévisionnel et le programme des « journées-découverte » sont susceptibles de connaître des changements du fait des consignes sanitaires.

AVIS de la CGT : voilà une proposition dont nous pouvons tous nous réjouir. Nous avons demandé que les journées découverte soient maintenues même au delà de la crise sanitaire et que le coup de pouce aux journées de convivialité soit pérennisé. Dans un monde de plus en plus individualiste il est indispensable de consacrer des moments de partage entre agents.

5/ évolution des horaires décalés en cas de fortes chaleurs pour les agents des routes.

Suite à notre demande, la collectivité souhaite faire évoluer le dispositif des horaires décalés pour fortes chaleurs. Elle propose de passer en horaires décalés « fortes chaleurs » sur une période continue de plusieurs semaines, du 28 juin au 13 août 2021. Les bornes horaires iraient de 6 heures à 13 heures 15 avec une pause de 20 minutes. Cette disposition s'appliquerait pour tous les agents des routes hormis ceux concernés par les chantiers de travaux en co-activité avec l'antenne d'exploitation.

Par contre ces derniers pourraient bénéficier des horaires fortes chaleurs adaptés en fonction des pics de températures prévus dans la semaine. En parallèle, une permanence des antennes en horaire normal de service est mise en place (maintien des relations avec les entreprises et les occupants du domaine public, continuité de l'accueil,...)

AVIS de la CGT : Les journées forte chaleur sont de plus en plus fréquentes. En 2020, des agents des routes ont encore été amenés à travailler en horaire normal alors que les températures étaient supérieures à 30°.

Pour rappel, L'INRS qui est une référence en la matière, estime qu'à partir du seuil de 28°C pour le travail nécessitant des efforts physiques et de 30°C pour des activités sédentaires, la chaleur constitue un risque sérieux pour la santé.

C'est pourquoi, après avoir interrogé les agents concernés qui plébiscitent pour une large majorité cette solution, la CGT a demandé sa mise en place.

Cette proposition a fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité des membres du CT.

Sujets proposés par la cgt uniquement

6/ Demande d'un audit externe de la Qualité de Vie au Travail (QVT). CGT

L'avancée en âge, combinée à la pénibilité des métiers exercés dans un contexte de restrictions budgétaires où la variable d'ajustement est souvent la masse salariale, génèrent des absences au travail souvent longues. Le maintien dans l'emploi doit être un enjeu majeur pour les collectivités.

Mais au-delà des conditions de travail, les agents aspirent à davantage de considération, à travailler en mode collaboratif et à être entendus et soutenus.

Des mesurètes ponctuelles sur la QVT ne suffisent pas.

Mener un audit sur la Qualité de Vie au Travail permet de mesurer l'état d'esprit des agents et d'enclencher des actions permettant d'améliorer la manière de servir.

Cependant une démarche QVT ne doit pas être considérée comme une fin en soi mais plutôt être intégrée dans la culture de la collectivité.

Elle devient d'autant plus essentielle que la crise sanitaire est passée par là. Elle nous a demandé de repenser notre fonctionnement et a fait émerger de nouveaux besoins liés à un mode de travail plus collaboratif.

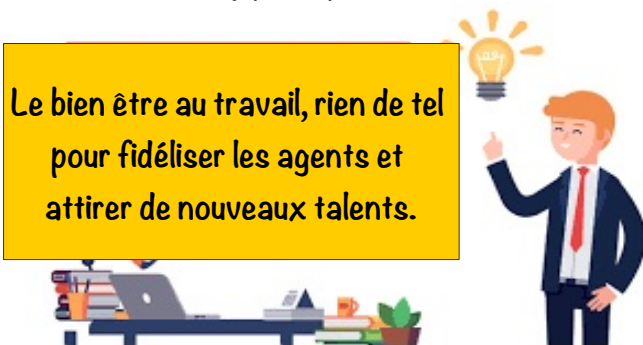
DEMANDE de la CGT : dans un souci d'amélioration des conditions de travail, nous avons demandé de façon formelle un audit externe afin de mesurer la Qualité de Vie au Travail dans notre collectivité et de trouver des pistes d'amélioration.

REPONSE de l'administration : Le Président nous a répondu « OUI pour un accompagnement extérieur

dans ce domaine pour envisager l'amélioration de la qualité de vie au travail. C'est quelque chose qui peut être mis en place pour répondre à ce sujet ».

La CGT a remercié le Président pour cette prise de position. Accepter cette démarche c'est aussi avoir conscience de la nécessité d'améliorer notre quotidien au travail.

C'est un vaste chantier, nous invitons toutes les bonnes volontés à y participer.



7/ Elargissement de la prime sur les 1607 heures en fonction du temps de présence dans l'année. CGT

Par délibération adoptée le 15 octobre 2019, le temps de travail des agents départementaux est passé à 1607 h à compter du 1er janvier 2020. En contrepartie a été prévu le versement d'une gratification annuelle brute de 332 € pour les agents de catégorie C, de 277 € pour les agents de catégorie B et de 222 € pour les agents de catégorie A.

Le versement de cette prime est soumis aux conditions cumulatives suivantes : être en position d'activité ou dans une position assimilée à l'activité au

31 décembre de l'année (congrés annuels et autorisations d'absence, congé de maladie ordinaire, AT, maladie professionnelle, maternité, formation) et avoir été présent 12 mois consécutifs au 31 décembre de l'année.

DEMANDE de la CGT : nous souhaitons que cette prime soit proratisée au temps de présence de l'agent pendant l'année en cours.

REPONSE de l'administration : En séance, le Président a accepté d'étendre le nombre de bénéficiaires en versant également cette prime aux agents intégrant les services départementaux avant le 30 juin (de façon proratisée) et donc présents depuis au moins 6 mois.

Nous vous rappelons que cette prime est annuelle, elle a donc vocation à être versée tous les ans. N'en déplaise à ceux qui depuis le début font courir le bruit que l'on ne la touchera pas ou juste une fois.

8/ agenda social. CGT

DEMANDE de la CGT : Dans le cadre de l'agenda social la CGT souhaite que certains sujets qui nous paraissent importants soient traités avant le renouvellement de l'assemblée.

En l'occurrence :

→ la remise à plat du régime indemnitaire, sujet très attendu par les agents.

→ l'ajustement des critères de promotion et d'avancements de grade que nous aurions souhaités avant « l'instance de discussion » qui remplace les CAP.

→ l'élaboration du protocole de rupture conventionnelle. Il est expérimental depuis le 1er janvier 2020 sur une période de 5 ans, il faut une délibération pour qu'il puisse s'appliquer dans notre collectivité ; donc désormais pas avant le prochain CT en octobre 2021. Que de temps perdu !

REPONSE de l'administration : cette dernière nous fait la liste des engagements tenus.

Vous pouvez la consulter sur notre blog « cgt-cd87 » en cliquant sur « compte rendu CT 4 mai 2021 »

9/ Amélioration de la communication à destination des agents. CGT

Dans le tohu-bohu de la crise sanitaire, certaines consignes ont été interprétées de façon différentes. Nous pouvons citer en exemple :

→ le sujet du télétravail, il était question de 2,5 jours, puis pas plus d'1 jour, puis sans limitation de jours ;

→ le sujet de l'embauche à 14h00 afin de permettre aux agents de se restaurer sur place en toute sécurité ou de disposer de suffisamment de temps pour rentrer manger chez soi. Des agents ont découvert la consigne en échangeant avec des collègues d'un autre site.

DEMANDE de la CGT : pour une question d'équité de traitement, il est nécessaire de veiller à la bonne circulation de l'information à destination des agents.

REPONSE de l'administration : S'il y a ponctuellement des problèmes d'interprétation des consignes, il ne faut pas que nous hésitions à faire remonter ces situations avec un maximum de précision. Cela nous permettra d'intervenir avec bienveillance et améliorer les choses.

10/clarification des procédures d'astreinte en cas d'alerte météo. CGT

• **Astreintes en cas d'alerte météo**

Des phénomènes climatiques les 3 et 4 octobre derniers avaient été annoncés et non anticipés. En conséquence de quoi, de nombreux agents ont effectué des opérations de tronçonnage sur des arbres en travers de la chaussée. Ils étaient isolés sans avoir la possibilité de rejoindre leur binôme.

DEMANDE de la CGT : un rappel des règles en cas d'alerte météo.

REPONSE de l'administration : l'agent qui se déplace seul et constate que l'intervention s'avère trop lourde pour lui doit le signaler à son cadre, qui devra faire appel soit à son binôme soit à d'autres renforts.

Le Président a également indiqué ne pas être opposé à la mise en astreinte d'équipes complémentaires en cas de prévisions alarmistes et confirmées.

Récapitulatif des points demandés et obtenus par la CGT lors de ce Comité technique.

Les horaires décalés en cas de fortes chaleurs du 28 juin au 13 août 2021;

OUI pour un accompagnement extérieur au sujet de la Qualité de Vie au Travail ;

OUI à la proratisation de la prime liée aux 1607 heures pour les agents dans la collectivité depuis plus de 6 mois.

Vous pourrez trouver toutes les informations complémentaires des sujets sur notre blog « cgt-cd87.fr » il vous suffira de cliquer sur « compte rendu CT du mai 2021 ».