



COMPTE-RENDU CGT

Comité Technique du 04.06.2020

Ce compte-rendu est partiel car il ne comporte que les interventions des représentants CGT. Il sera donc complémentaire du PV de CT à venir qui précisera les interventions institutionnelles et celles des autres membres du Comité Technique.

Secrétaire adjoint de séance Tristan Fournet

Propos liminaires CGT :

Nous déplorons un ordre du jour pléthorique qui ne facilite pas le dialogue social.

Nous dénonçons la mise en œuvre de réorganisations sans moyens supplémentaires.

Nous déplorons de nombreuses réorganisations sans aucun rapport avec la crise sanitaire que nous traversons. Le fait pour certaines qu'elles soient déjà prévues depuis plusieurs mois ne peut pas être en soi une justification de leur mise en œuvre dans cette période si complexe.

Nous considérons inutile de déstabiliser les professionnels sur cette période en exigeant d'eux de nouvelles adaptations alors qu'ils ont déjà dû en faire preuve dans le contexte difficile que nous connaissons.

C'est pourquoi, pour la CGT nous estimons que de nombreux sujets auraient dû être différés et que ce Comité Technique aurait dû être consacré à des actes forts et significatifs pour un renforcement des moyens dévolus aux missions et par une véritable reconnaissance des professionnels : amélioration concrète des ratios d'avancement de grade, abondement du CIA, prime exceptionnelle de 1 000 €, plan de titularisation et de précarisation du personnel, consolidation et extension des possibilités d'aménagement du temps de travail... et non à cet ordre du jour surchargé sur une seule et même instance, qui plus est pour des réorganisations déconnectées du contexte sanitaire...

Ces propos liminaires CGT éclaireront pour partie nos positionnements et votes sur les dossiers soumis lors de cette séance, et écourteront certaines de nos interventions à venir.

1. Adoption du procès-verbal de la séance du 28 novembre 2019

OK

2. DGA-Aménagement et Développement - Réorganisation des services :

2-1 Evolution de l'organisation de la DQVDD

Nous avons pu prendre le temps d'un échange sur le fond de ce dossier lors de notre réunion de concertation du 12 mars et obtenus des réponses sur la quasi-totalité des questions que nous vous avons alors posées notamment sur les créations de postes et redéploiements.

Cette réorganisation fait suite à de nombreuses, il serait temps de se poser pour l'efficacité des missions et le cadre de travail du personnel.

Nous sommes satisfaits que le département réinvestisse les missions du Musée Départemental avec une réouverture annoncée pour début 2021.

Nous avons pu demander lors de la réunion de concertation que soit proposé au personnel vacataire du Musée qui intervenait auparavant qu'ils soient recontactés pour d'éventuels postes. Vous y aviez répondu favorablement. Qu'en est-il aujourd'hui ?

A noter en éléments de réponse institutionnel :

→ *C'est toujours notre intention, le retard est lié à la période de confinement.*

Vote CGT POUR

2-2 Evolution de l'organisation de la DD (création de la DADH) :

➤ *Point retiré de l'ordre du jour*

3. DGA-DBu78/92 - Direction des Bâtiments Unifiée – Evolution de l'organisation de la Direction des Bâtiments Unifiée

La réorganisation qui nous est présentée se situe dans le prolongement d'axes politiques engagés à l'échelle interdépartementale et impact directement plus d'une centaine d'agents.

L'enjeu est donc d'importance.

Or, la question de la temporalité de cette réorganisation avec un niveau de concertation du personnel qui nous apparaît faible nous interpelle. De plus, une mise en œuvre projetée au 1^{er} septembre implique des mouvements de personnel sur les périodes estivales, nous n'y sommes pas favorables.

Par contre, nous exprimons notre satisfaction sur un point de cette réorganisation :

- Le Département souhaite élaborer et mettre en œuvre une stratégie ambitieuse pour la transition énergétique. Nous sommes particulièrement sensibles à cette ambition que nous encourageons.

Nous émettons des réserves fortes sur la création du poste en charge de piloter la communauté ATC en lien et en complémentarité avec la régie. Un projet assez ambitieux comme vous l'avez dit, mais justement, au vu de la lettre de mission transmise, les attendus du poste nous paraissent surdimensionnés, la charge trop lourde pour le bon exercice des missions. D'autre part sur le fond nous pensons préférable de déconnecter les missions relevant de l'animation du réseau et celles relevant du lien hiérarchique.

Au final, concernant ce dossier nous avons 3 demandes :

- Compte tenu de l'avis défavorable sur CHSCT sur les caméras thermiques nous proposons de réaffecter dès à présent leur utilisation au projet de transition énergétique notamment pour étudier les déperditions de chaleur et améliorer la performance énergétique des bâtiments.
- Nous demandons la création d'un poste d'adjoint au Référent communauté technique ATC
- Nous souhaitons le report de cette réorganisation d'ampleur.

Vote CGT CONTRE

A noter en éléments de réponse institutionnel :

→ *Accord pour doubler le poste de référent ATC*

4. DGA-Ressources - Réorganisation des services - Intégration du centre de service numérique (DSI) au sein de la DAD et intégration du service courrier (DSI) au sein de la DMG

La présentation effectuée en réunion de concertation n'évoquait pas d'impact pour le personnel, mais plutôt un changement de rattachement hiérarchique sans effet sur le terrain.

Nous précisons que pour la CGT ce changement de rattachement nous paraît cohérent pour le rattachement à la DAD pour un circuit complet des documents dans le respect des procédures.

Par ailleurs, nous sommes favorables à la ré-internalisation de certaines tournées tel que présenté et souhaitons que soit facilité l'accès à l'emploi des agents en contrat PEC.

Cependant il ne s'agit pas d'un simple rattachement car le document préparatoire montre des inflexions dans les méthodes de travail et cela a donc d'autres impact. Cela implique de fait un accompagnement des équipes et une temporalité dans la mise en œuvre adaptée, ce qui ne peut pas être le cas actuellement car une mise en place au 1^{er} juillet en pleine crise sanitaire avec des éléments demandé en termes d'adaptabilité, ne nous apparaît pas propice. Enfin, nous insistons sur l'importance de faciliter l'accès à l'emploi des agents en contrat PEC et que cela soit bien regardé.

Vote CGT POUR

A noter en éléments de réponse institutionnel :

- Réponse apportée sur la question de la temporalité.
- Confirme le regard au cas par cas pour les PEC et précise les modalités de tutorat.

5. DGA-Solidarités - Réorganisation des services - Mission Relation Usagers :

5-1 : Création des Pôles accueil au sein de chaque TAD

Deux petits préalables sur les documents transmis :

- Le service assistante maternelle n'apparaît pas sur l'organigramme un oubli qui nous inquiète sur la juste considération à l'égard de cette mission et de ces professionnels.
- Un problème d'accueil spécifique se pose sur Montfort, il n'est toujours pas résolu.

Concernant le projet présenté, de nombreuses interrogations subsistent tel que l'ouverture annoncé de droit simple par les chargés d'accueil physiques, la coordination avec les TS des différentes missions tel que projeté dans le projet présenté au point suivant, la montée en compétence effective des CAP... Actuellement, notamment au regard de la période traversée, nous sommes inquiets sur les incidences qu'auraient la délégation à l'accueil de déterminer la bonne orientation de l'utilisateur, surtout en les déconnectant des autres Pôles. Effectivement, l'importance du premier accueil est partagé par tous, on n'en doute pas. Il convient notamment d'être en mesure d'évaluer la demande implicite sans s'engouffrer dans la demande explicite des familles. La mission d'accueil ne peut pas être cloisonnée, elle doit faire partie intégrante du parcours d'accompagnement social. Seule l'intégration des équipes d'accueil aux pôles sociaux et donc, de fait, le travail de coordination du 1^{er} accueil du public et de l'accompagnement social permettrait d'évaluer l'orientation adéquate des familles. La réorganisation engagée nous fait perdre en compétence globale de l'action sociale. La période récente a d'ailleurs démontré que c'était en dehors des clivages de services que les missions avaient pu être menées avec efficacité. En effet, le cloisonnement des missions d'accueil n'a pas permis aux CAP de venir renforcer les équipes et du 11 mai au 2 juin, les horaires d'ouverture des services étaient différents des horaires des CAP.

Par ailleurs, nous soulignons qu'il n'y aura aucune création de poste mais que des redéploiements, ce qui n'est pas entendable pour la CGT.

Globalement nous avons pu l'exprimer à de nombreuses reprises nous considérons nécessaire de ne pas cliver l'accueil des autres missions. Nous considérons que les agents d'accueil doivent être pleinement intégrés aux différents Pôles pour être efficaces.

Nous déplorons aussi le fait que les CAP ne pourraient pas bénéficier des modalités RTT prévues pour tous les agents du département, puisqu'ils doivent être obligatoirement sur la modalité 5 jours.

- Nous demandons que le projet de création de pôles accueil soit suspendu, il n'y a pas urgence à la mise en œuvre de ce projet, nous demandons qu'un bilan soit mis en œuvre sur la réorganisation de l'action sociale. Que ce bilan soit mené en concertation avec les professionnels et les représentants du personnel et que sur cette base partagée soit définies ensuite les éventuelles orientations à venir...il était prévu un tour de site ainsi qu'une grande réunion au vélodrome par M. Fernandez pour présenter toutes ces réorganisations. Du fait de la crise sanitaire cela n'a pas pu être fait, prenons le temps d'aller à la rencontre des agents et d'agir en concertation.

Vote CGT CONTRE

5-2 : Intégration du centre d'appel de la Maison Départementale de l'Autonomie au centre de contact du Département

L'ambition affichée pour cette réorganisation est d'améliorer le traitement des appels et des courriels à la Maison Départementale de l'Autonomie.

Nous ne pouvons qu'être d'accord avec cet objectif.

Le document préparatoire montre que les difficultés actuelles sont principalement liées au sous-effectif.

Nous sommes donc également d'accord avec les 2 créations de postes prévues qui permettront notamment d'étendre les périodes d'accueil téléphonique et de raccourcir les délais de réponses.

En revanche, nous ne voyons pas de plus-value à faire intégrer cette équipe à la plateforme située à Mantes la Jolie, au contraire. Augmenter le nombre de télétravailleur sur la plateforme va augmenter les inconvénients liés à la promiscuité, notamment les questions relevant de la gestion sonore.

A moins que ce déménagement raccourcisse les délais de transports et les trajets de tous le personnel concerné, nous ne voyons pas d'effet positif à ce déménagement.

De plus, ce dossier fait écho avec le précédent et comme nous l'avons évoqué nous considérons que la scission de l'accueil avec les missions concernées engendre une déperdition et que les risques induits par un tel clivage sont néfastes.

Vote CGT CONTRE

6. DGA-Solidarités - Réorganisation des services Direction Insertion et Accompagnement Social :

6-1 : Evolution de l'organisation des Pôles sociaux des TAD

Avec le projet tel qu'il nous est présenté, c'est la fin de la polyvalence qui est annoncée... Quid des personnes qui ne rentrent pas dans les cases comme les problématiques santé ou les violences conjugales ?

Nous vous interpellons plus particulièrement sur la question de la contractualisation.

D'une part, l'utilisateur est appréhendé comme responsable de sa situation.

D'autre part, un des fondements d'un contrat est d'être basé sur une relation équitable. Or, la relation en travail social n'est pas équitable car l'utilisateur est en demande d'aide. De plus, il n'est pas possible de rendre acteur toutes les personnes fragilisées, les rendre responsables de leur parcours de vie chaotique. Cette analyse de la contractualisation est partagée dans de nombreux écrits et correspond également à l'analyse de l'expérience et de pratiques professionnelles.

Nous nous opposons à la contractualisation systématique et uniformisée de l'accompagnement social qui risque d'exclure de l'accompagnement social les usagers qui ne parviennent pas à atteindre les objectifs définis.

La contractualisation systématique est une mesure de contrôle de la population car il n'y a pas de posture d'équité entre l'utilisateur et le travailleur social.

Dans ce dispositif, le travailleur social doit lui-même être contrôlé et justifier de son travail.

S'il n'y a pas de conséquence en cas de non atteinte des objectifs du contrat, pourquoi le mettre en place ?

Par ailleurs, nous soulignons le besoin induit de renforcer les directions de proximité des pôles sociaux pour faire face à la contractualisation des accompagnements sociaux qui va représenter une charge supplémentaire importante.

Ce projet soulève certaines questions :

- Que se passera-t-il pour les usagers qui ne respecteront pas le contrat ?
- Des formations Masp 1 et 2 sont-elles prévues ?
- On a parlé d'ouverture de droits simples dans le précédent dossier, à présent on évoque la notion de droits complexes : Quelles sont les ouvertures de droits complexes à charge des TS ?

Par ailleurs, nous soulevons la difficulté liée au redéploiement de 33 ETP au détriment de l'exercice des autres missions.

Enfin, il n'y a pas d'urgence à passer ce dossier aujourd'hui. Nous en demandons le report pour les mêmes motifs qu'évoquer précédemment pour se donner le temps de rencontrer les équipes et de réajuster le projet en fonction des retours de professionnels. Il devait d'ailleurs y avoir des temps de rencontre avec le personnel pour présenter ce projet. Ces grandes réunions ont été annulées compte tenu du contexte sanitaire ce qui est bien légitime, mais le temps de l'échange avec le personnel doit être respecté.

Après débat, les représentants CGT énoncent que pour toutes les raisons invoquées, pour les nombreux points qui n'ont pas fait l'objet de réponse, au regard du redéploiement de 33 ETP et de la volonté de contractualisation systématique, la CGT émet un avis défavorable.

Vote CGT CONTRE

7. DGA-Solidarités - Réorganisation des services - Direction Enfance Jeunesse :

7-1 : Création d'équipes dédiées à l'évaluation de la situation des mineurs à partir d'une information préoccupante

Cette création d'équipe dédiée nous y sommes évidemment favorable car cela correspond à une demande portée par la CGT, depuis une année.

Pour rappel, nous avons créé un groupe de travail et de réflexion syndical sur le fonctionnement des services de prévention et de protection de l'enfance. Dans ce cadre nous avons mené une étude sur les réalités de terrains des PEJ. Nous avons également pu vous rencontrer, notamment Mme Ervera.

Cette étude globale, chiffrée et qualitative, a mis en lumière plusieurs problématiques :

- L'augmentation des urgences.
- L'augmentation du nombre de mesures.
- L'augmentation des EIP.
- Le nombre de mesures en attente qui ne peuvent être prises en charge (à la fois en termes de prévention et de protection)

Ce que nous voulons rajouter c'est le contexte qui était marqué par l'épuisement professionnel et on ne peut pas l'évacuer.

C'est pourquoi nous sommes favorables à cette création, mais elle ne peut se concevoir sans création de postes. L'objectif étant d'améliorer l'ensemble des missions de prévention et de protection de l'enfance. Sur le principe nous sommes donc bien évidemment favorable à la création d'une telle équipe.

Mais sans création de poste et uniquement en redéploiement, une telle décision ne permettra pas de répondre à l'un des objectifs institutionnels que nous partageons à la CGT, à savoir : Développer massivement la prévention.

- Nous demandons que cette équipe dédiée corresponde à des créations de postes et non à des redéploiements.

Au cours des échanges nous avons complété avec certains propos :

Par ailleurs, pendant la période de confinement, les TS n'ont eu aucune nouvelle information de demande d'EIP ce qui nous a préoccupé. Pour le TAD Seine Aval une nouvelle cellule s'est mise en place sur la base du volontariat. Les professionnels volontaires sont partis avec leur poste en laissant la charge de travail aux équipes qui restent.

Cela nous interroge à un double niveau :

- ➔ Sur le blocage des EIP dans la période en termes d'incidence pour la population
- ➔ Sur les effets du redéploiement pour le personnel

En conclusion, les représentants CGT regrettent très clairement le refus de création de postes et de ne pas avoir été entendu sur ce point d'autant plus que ce dossier avait été travaillé avec les équipes de terrain. Cela aurait permis d'aplanir des difficultés, or à l'inverse cela va en créer d'autres.

Nous restons convaincus qu'il y a besoin de renforcer les équipes plutôt que d'affaiblir les moyens des autres missions qui sont également en lien avec la prévention et l'évaluation enfance. Cela ne répond pas aux problématiques. Cela fait des années que l'on nous dit que l'on réfléchit au cadre de nos missions pour les améliorer, et on n'en voit toujours pas les résultats.

Pourtant, nous savons que le nombre d'EIP au sortir du déconfinement va être démultiplier, il aurait été possible pour la collectivité de l'anticiper et de créer des postes. Nous pensions que le DGSD était sensible à ce point là et sommes étonné qu'il n'y ait pas de renforcement de moyen.

Vote CGT ABSTENTION

7-2 : Evolution de l'organisation pour la mise en œuvre du dispositif parcours santé des mineurs et jeunes majeurs sous ASE

Il s'agit d'une mission réglementaire qui n'était pas mise en œuvre faute de moyens... et l'institution prévoit sa mise en œuvre mais sans les moyens nécessaires.

En ayant recours à 9 redéploiements, à des postes d'infirmières au lieu de postes de médecin et à des vacations de psychologues et de médecins...

Une infirmière puéricultrice ne peut remplacer la fonction du médecin. Il s'agit clairement d'un palliatif face à la difficulté de recrutement de médecins. Il conviendrait donc de revoir l'attractivité et la fidélisation de ce personnel à la hausse.

- Nous demandons donc des mesures d'attractivité pour les postes de médecins, tels que l'application du plafond de l'IFSE, un déroulement de carrière favoriser avec un ratio d'avancement de grade à 100 %, des mesures pour soulager leur rôle consacré au management, aux temps de réunions...
- Nous demandons également des postes pérennes et sous statut public plutôt que le recours à la vacation car il s'agit ici de besoins permanents.

Vote CGT CONTRE

A noter en élément de réponse institutionnel :

- ➔ *La DRH prend note des idées émises par la CGT pour les médecins*

8. DGA-Solidarités - Réorganisation des services de l'Institut de Formation des Yvelines l'IFSY :

8-1 : Déménagement de l'activité de formation de l'IFSY sur le site du campus SPL des Mureaux avec changement de résidence administrative au 17, rue Albert Thomas 78 130 Les Mureaux

Nous avons des retours positifs concernant les locaux du site des Mureaux, le problème se pose donc plutôt pour le site sur Versailles.

Il est notamment prévu de libérer le 1^{er} étage de l'IFSY pour y installer un Centre de prise en charge du psycho-traumatisme chez l'enfant mais cette création de service ne nous est pas présentée à ce Comité Technique. Cela montre une nouvelle fois que ces réunions sont plus des réunions d'informations de décisions prises et de recueil d'avis obligatoire du personnel mais sans volonté de prendre en compte notre avis.

C'est en miroir avec la façon dont le personnel est « associé » au changement, ils sont informés mais non concertés, et c'est particulièrement le cas pour cette réorganisation de l'IFSY avec changement de sites en plusieurs étapes et un allongement de trajet induit.

Nous vous faisons part de notre étonnement face à ce projet qui réduit significativement le nombre et la surface des salles de cours alors que le nombre d'étudiants accueillis va augmenter en passant de 90 à 108 pour l'année 2020-2021 ! Cela va soulever de nombreuses contraintes techniques liés à la promiscuité, particulièrement au regard de certains espaces tels que la bibliothèque, la salle de restauration (capacité d'accueil de 55), le nombre de sanitaire restreint, des partages de bureau entre personnel administratif et pédagogique de façon non adaptés. Ces difficultés seraient amplifiées s'il fallait appliquer des mesures de distanciation physique.

Cette réorganisation soulève de nombreuses interrogations techniques et présente des impacts majeurs pour l'ensemble du personnel et pour les étudiants. C'est pourquoi :

- Nous demandons que le personnel soit réellement associé à la réflexion et que son avis soit pris en compte sur l'ensemble des étapes à venir.
- Nous demandons également que les étudiants soient informés des changements à venir à court et à long terme.
- Nous demandons que dans le cadre d'un accompagnement DRH des agents qui le souhaitent soit étudié toutes solutions permettant de limiter l'impact en trajet, que ce soit par la possibilité de maintenir leur résidence administrative à Versailles, la possibilité du remisage large du véhicule y compris le WE, ou par un parcours professionnel étudié à la demande de l'agent...
- Nous demandons que des solutions soient apportées face à la réduction du nombre de place de places de stationnement à Versailles et à la disponibilité insuffisante à venir des véhicules de services, en particulier sur la période de visite de stages.
- Nous demandons également la possibilité de remisage de véhicule de façon souple pour gagner en bienveillance et en efficacité tout particulièrement pour le personnel amené à se déplacer sur le 92 et le 78.
- Enfin, nous insistons sur la nécessité d'associer le personnel à la réflexion pour la 2^{ème} étape qui est en perspective à savoir l'installation de la formation d'assistant de service social et son équipe sur un nouveau site « Sud Yvelines ». Nous soulignons d'ores et déjà que la question de l'accessibilité de ce futur nouveau site sera prépondérante.

Dans les débats sera précisé : Vous avez pu répondre sur une partie des interrogations mais pas sur les aspects matériels tels que le remisage des véhicules et l'accompagnement RH du projet de chacun.

Vote : CONTRE

A noter en élément de réponse institutionnel :

- ➔ *Un accompagnement RH est en place*
- ➔ *Concernant les questions relevant des déplacements, le souhait est également de développer le télétravail.*

9. DGA-Ressources-DRH - les modalités d'accueil des contrats d'apprentissage

La dimension « pédagogique » et « insertion professionnelle » est clairement valorisée dans le document qui nous est présenté. La dimension « budgétaire » est bien moins mise en avant par la collectivité, mais nous ne sommes pas dupes sur l'intérêt également pour la collectivité de recruter du personnel à potentiel élevé et à moindre coût, d'autant plus que la Loi de transformation de la fonction Publique permet d'une part de diminuer la rémunération des apprentis de 20 points et que d'autre part il y a un report du coût de formation important sur le CNFPT qui pourrait grever selon certaines projection 1/3 de son budget ! Nous avons lutté contre cette loi, notamment contre sa fragilisation induite des droits du personnel, du service public et du CNFPT.

Cela étant, nous sommes favorables à l'augmentation et à l'amélioration des conditions d'accueil des apprentis dans notre collectivité. Nous sommes d'ailleurs satisfaits de voir que l'un des objectifs annoncés par la collectivité est « d'anticiper nos besoins de recrutement en attirant et en fidélisant de futurs collaborateurs avant leur entrée sur le marché du travail ». Cela correspond à l'une de nos demandes qu'aux termes du contrat d'apprentissage un poste puisse être proposé à l'apprenti.

- Cependant, il nous paraît indispensable que la volonté d'augmenter le nombre d'apprenti dans notre collectivité aille de pair avec une amélioration de leur intégration dans les services. Il nous paraît important également que le niveau d'exigence soit adapté à leur cursus et à leur disponibilité.
- Nous souhaitons également qu'un temps spécifique soit consacré dans les services à la préparation et la conception d'une bonne qualité d'accueil et de suivi des futurs apprentis, y compris si l'organisation en télétravail était amenée à perdurer au vu du contexte sanitaire.
- Enfin, nous demandons que le tutorat face l'objet d'une valorisation avec une indemnité spécifique pour les maîtres d'apprentissage.

Vote CGT POUR

10. DGA-Ressources-DRH - Prise en charge de l'inscription ordinale des professions réglementées par le Département des Yvelines (pour information – Commission Départementale le 17 avril 2020)

Nous sommes bien entendu favorables à ce dispositif qui correspond d'ailleurs à nos attentes énoncées en propos liminaire à ce CT et au besoin d'axer ce CT sur des mesures de reconnaissance du personnel. Il est bien entendu positif de recourir à divers moyens permettant d'améliorer la reconnaissance du personnel, et c'est particulièrement le cas pour ce dispositif qui en plus concerne des professionnels éprouvés par la période de crise sanitaire que nous avons traversée.

Si nous avons dû voter, nous aurions voté Pour.

11. DGA-Ressources-DRH - Actualisation de « la liste des cadres d'emplois et fonctions bénéficiaires de l'IFSE et du CIA » (pour information – Commission Départementale le 17 avril 2020)

En premier lieu, nous réexprimons notre avis défavorable sur la nomenclature RIFSEEP qui ne réajuste toujours pas les points de désaccords dont nous vous avons fait part au CT de novembre sur le positionnement de certaines fonctions telles qu'assistant administratif de TAD, gestionnaire ASE et maître de maison.

Nous souhaitons plus particulièrement insister sur un point.

Il est annoncé dans le document préparatoire transmis, je cite « *Il avait été alors convenu d'attendre la parution des Arrêtés d'Application concernant les cadres d'emplois devant intégrer le RIFSEEP avant de prendre une délibération. Or, au vu des publications tardives des Arrêtés d'Application, nous avons soumis à la délibération de la Commission Permanente du 17 avril 2020 la nomenclature présentée en novembre 2019 afin de pouvoir en tenir compte dans la campagne de promotion 2020* ».

Cela est incompréhensible et injuste !

Nous vous rappelons que nous avons fait un mail à la DRH dès le 4 mars en vous interpellant suite à la publication du décret du 27 février 2020 qui permettait d'intégrer dans le dispositif RIFSEEP l'ensemble des catégories d'emploi et cela revêtait une importance toute particulière pour les agents de la filière médico-sociale qui sont lourdement pénalisés en cas d'arrêt maladie. En effet, la loi prévoit que la prime de service est retenue dès le premier jour d'arrêt et à hauteur d'1/140 du montant annuel. Autrement, la retenue s'opère immédiatement et pour plus du double de son montant quotidien.

Cela les pénalise et est inéquitable en comparant aux autres agents qui ont une retenue proportionnelle et applicable au 31^{ème} jour d'absence.

Nous vous avons donc interpellé précisément sur ce point par mail, l'application du RIFSEEP permettant de lever cette injustice.

Vous nous aviez alors répondu vous en occuper, or 1 mois ½ après notre mail, la Commission Permanente adopte une délibération qui ne prends pas en compte ce décret balai.

En agissant ainsi, vous ne tenez pas compte de notre mail syndical, mais surtout vous ne tenez pas compte des professionnels médico-sociaux.

Après plusieurs relances, nous apprenons par mail le 28 mai qu'un projet d'annexe est en cours d'étude pour les intégrer, c'est-à-dire peu ou prou la même réponse que nous avons déjà eue il y a 3 mois. C'est incompréhensible.

- Aussi, nous vous demandons par conséquent de ne plus appliquer aucune retenue sur prime de service en cas d'arrêt maladie en attendant une nouvelle délibération de l'assemblée les intégrant.

A noter en élément de réponse institutionnel :

- ➔ *Le retard est dû à la période de crise sanitaire qui a amené à prioriser certaines missions en DRH, la situation va être traitée.*

12. DGA-Ressources-DRH - Prolongation de la dérogation temporaire portant sur l'application de la notion de résidence administrative dans le cadre des frais de déplacement jusqu'au 31/12/2020

Nous sommes favorables à cette prolongation qui correspond d'ailleurs à nos attentes énoncées en propos liminaire à ce CT et pour partie à l'un des points abordés dans notre courrier au Président du conseil Départemental. Nous souhaitons des précisions sur certaines de nos demandes :

- Le remboursement de frais de déplacements sur commune limitrophe continue-t-il ?
- Les remboursements de frais de déplacement pour l'utilisation de son véhicule personnel sont-ils toujours garantis, même si des véhicules de service sont disponibles ?
- Pour les mêmes raisons, nous demandons également que les responsables de service puissent disposer de véhicule de service attribué (hors congés et urgence) et que la flotte automobile soit dimensionnée en conséquence pour que nul n'en soit pénalisé.

Vote CGT POUR

A noter en élément de réponse institutionnel :

- ➔ *Les deux premiers points sont confirmés, par contre l'attribution de véhicule de service aux chefs de service ne serait pas réglementaire, car un avantage en nature.*

13. Questions diverses :

Prime exceptionnelle en lien avec la crise sanitaire

Nous tenons à exprimer notre déception de ne pas en savoir plus à ce jour. Il s'agit d'une demande portée par plusieurs organisations syndicales. Pour la CGT nous avons interpellé par courrier le président du conseil départemental notamment sur ce sujet et nous n'avons eu aucune réponse écrite, sauf l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour de ce comité technique en « question diverse ».

C'est pourquoi nous attendons ce jour des réponses. L'attente est également importante pour le personnel. Puisque le positionnement institutionnel n'est pas arrêté, nous précisons notre position syndicale et notre demande pour la CGT.

- Nous demandons l'attribution d'une prime exceptionnelle de 1 000 € à tous les agents qui ont été mobilisés dans des conditions souvent difficiles sur cette période de confinement. Nous le sollicitons pour l'ensemble du personnel ayant été en activité en présentiel et/ou en télétravail. Nous ne souhaitons pas aller dans le détail des situations et entraîner des différences de traitement pour ne pas générer de sentiment de frustration ou d'injustice. C'est pourquoi nous souhaitons l'attribution d'une somme forfaitaire pour tout le personnel en activité.

Dans les débats les représentants CGT ont également précisé certains aspects :

- La demande porte sur l'ensemble du personnel en activité sur la période or une catégorie du personnel a souvent été oubliée, les assistants familiaux, aussi nous sommes attentifs à ce qu'ils soient également pris en compte pour que cette prime soit bien pour tous.
- Il est important de ne pas focaliser sur l'activité présentiel car le télétravail a également été marqué par des contraintes fortes et une adaptabilité du personnel forte (risques psycho-sociaux, conditions techniques détériorées, charge de travail augmentée etc.). Une étude démontre d'ailleurs ces aspects. Il est donc important de valoriser et récompenser tous ces agents.
- La reconnaissance du personnel ne passe pas que par la prime, mais aussi par la prise en compte de la parole des agents sur les réorganisations, par une bienveillance en termes de management, par le fait de laisser des marges de manœuvre à chacun dans l'exercice de ses missions, par des rapports de confiance... et par d'autres propositions contenues dans le courrier adressé à M. Bédier et dont nous attendons des réponses.

A noter en élément de réponse institutionnel :

- ➔ *Tout le personnel ne peut pas en bénéficier en droit, seulement ceux de droit public (donc pas les agents PEC et agents maintenance de droit privé).*
- ➔ *Prend bien note de la question des assistantes familiales.*
- ➔ *Plutôt favorable à l'extension du télétravail.*
- ➔ *Etudie la question de l'attribution de la prime exceptionnelle et nous informera des suites réservées mais soulève d'ores et déjà les contraintes budgétaires de gestion des deniers publics qui ne devraient pas permettre d'accéder à la demande CGT de versement de prime pour tout le personnel ayant été en activité sur la période.*