

Comité Technique



Plan de formation

Le plan de formation nous a été présenté avec comme **mesure emblématique** « la création d'une école du management » afin de développer la culture commune et avoir des outils à disposition des managers à travers des modules de formation obligatoires.

Quelle plus-value pour nous agents?

Des bilans ont-ils été réalisés ?

Quel sera le coût de cette nouvelle école à destination des managers?

L'institution pourra-t-elle impulser une culture managériale commune permettant une homogénéisation de la gestion des agents sur l'ensemble du territoire départemental?

Les principes de base du manager sont-ils acquis par tous ?

Le mal être de certaines équipes est toujours d'actualité au conseil départemental. L'animation des équipes, l'organisation des services, l'accompagnement des agents, la gestion des conflits sont les missions quotidiennes des managers attendues par les agents.

La **CGT** demande qu'un bilan soit présenté au CT du mois d'octobre 2021.

L'accompagnement aux nouveaux usages numériques nous a été présenté avec l'ambition d'une appropriation de tous les agents.

Depuis la crise du covid 19 les outils numériques ont pris de l'ampleur dans le quotidien de chacun:

Visioconférence, tchat, courriel, drive partagé, formulaire en ligne.

Cet accroissement ne doit pas laisser des agents sur le bord de la route comme les agents des collèges, des routes, les assistants familiaux qui n'ont pas toujours le même rapport à ces outils.

De même, les groupes de travail prévus ne devraient pas être constitués

uniquement d'agents déjà proches du numérique. Afin de mesurer réellement les besoins il est nécessaire d'associer les professionnels les plus en difficulté.



PLAN EGALITE FEMME-HOMME

Consacrée en novembre 2017 "grande cause nationale" le plan égalité femme-homme est la 1ere étape pour lutter contre les discriminations. Nous attendons la création de la procédure interne d'alerte et de signalement des actes de violence, de harcèlements ou de discriminations. (qui sera le premier acte.)

Elle devra être conjuguée à une campagne de communication et de formation pour sensibiliser les agents et les élus.

Un comité de suivi va être mis en place conjointement entre les OS et l'administration.

Mobilité durable dans la fonction publique. Mise en œuvre du décret 2020-1547 du 9 décembre 2020.



- La CGT questionne sur la mise en œuvre de ce décret qui permet aux agents utilisant plus de 100 jours dans l'année un mode de transport durable comme le vélo, le covoiturage, ou par extension les trottinettes de bénéficier d'une indemnité annuelle de 200 € maximum au prorata de la quotité de travail.
- Le contrôle par l'employeur est défini par une attestation sur l'honneur pour le covoiturage, les cycles et trottinettes et pour les 2 derniers modes de déplacement par des factures d'entretiens, d'assurances ou de preuves d'achats.



L'administration botte en touche : pour une application, "il faut une délibération de l'assemblée départementale, et sera revu lors de la mise en place de l'agenda 2030"

L'application du décret n'est **pas obligatoire**. Une étude de la faisabilité et une estimation des coûts annuels et des moyens de vérifications doit être réalisée.

Participation des Assistants familiaux à la constitution du dossier de l'enfant.

La CGT milite pour que des éléments de vie (photos, lettres, dessins, anecdotes) des enfants confiés apparaissent dans le dossier de l'enfant en plus des documents administratifs. Ceci permettrait aux enfants devenus adultes, et en demande de consultation de leur dossier, de pouvoir retrouver des éléments de leur quotidien et de leur histoire.



Un accord de principe a été donné par Mr Cadoret DGAS et doit être étudié dans le cadre des projets de service à la DEF



Direction des routes.

La CGT a adressé un courrier au DGA P. FELDNER pour demander le remplacement des agents en longue maladie. Il a été répondu que la politique annuelle du remplacement des agents absents oscille entre 2 et 3 ETP (Équivalent Temps Plein) et en privilégiant les petits centres. Le niveau de service s'adapte aux nombres d'agents nécessaires pour les missions tout en veillant à garantir les astreintes hivernales.

Le service public et les missions qui en découlent n'ont pas vocation à être la variable d'ajustement budgétaire.

Recensement des agents grévistes.

La loi sur la transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige certains fonctionnaires à se déclarer en grève 48h avant. **Seuls les agents des collèges** qui travaillent dans la restauration sont assujettis à cette règle. Si vous recevez une injonction des référents grève de vous déclarer en grève par anticipation vous n'êtes pas tenu de le faire. Il est illégal de vous positionner comme gréviste en votre absence. Vous devez simplement à votre retour vous signalez en grève et signer la feuille d'émargement. Ces messages qui accompagnent le droit de grève sont au mieux ignorants voire malveillants et pourraient être assimilés à une remise en cause du droit de grève.





Démarche évaluation et de régulation de la charge d'activité (DERCA) à la DGAS.

Initialement, **la CGT** a refusé de s'associer à cette démarche qui appartient à l'institution et ne siège pas au comité de suivi. **Nous restons vigilants quant à l'adaptation des ressources et des moyens aux enjeux annoncés dans la lettre de la DGAS en Mars 2020.**

On nous dit que cette démarche a pour objectif d'optimiser, de redéployer les ressources et d'objectiver la notion de charges de travail. Ceci à effectifs constant voir même à la baisse car rappelez-vous, nos élus ont voté en décembre 2020 un budget avec une augmentation des charges de personnels à 0%.

Mais quels seront les impacts sur le terrain et dans notre quotidien ?

Le calendrier prévu initialement à la DIAST était le suivant :

- ✓ Mars 2021: Finaliser les grilles d'équipes
- ✓ Avril : Evaluation individuelle et collective
- ✓ Mai et juin : Analyse et Propositions d'action et de régularisation organisationnelle
- ✓ Fin juin - début juillet : Arbitrage par la DIAST pour les MDCS
- ✓ Septembre : Arbitrage finaux

Hors ce calendrier est déjà obsolète, la directrice de la DIAST avait annoncé la suspension de la démarche pendant le 3ème confinement, elle a maintenant repris.

La phase de déploiement paraît inadaptée en termes de période et au vu du contexte sanitaire. De nombreux agents travaillent en mode dégradé ou sont en télétravail, leurs activités sont perturbées. Certains managers de terrain sont en difficultés pour expliquer la démarche et accompagner les agents dans la compréhension et la complétude des grilles.