



Compte rendu du Comité Technique du 15 Mars 2018

Nous allons tenter de résumer au mieux ce comité technique qui a duré plus de 3 heures...

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour, mais c'est la fusion de certaines structures au sein de la DSH qui a surtout monopolisé nos interventions.

De ce fait, ce compte rendu risque de vous paraître un peu lourd, voire indigeste pour certains, mais ces fusions, entraînant un changement de lieu de travail pour une centaine d'agents, et donc autant de bouleversements professionnels et familiaux, nous avons pensé qu'il était de notre devoir de leur rendre compte assez précisément des échanges que nous avons pu avoir avec l'administration.

De plus, un grand nombre d'entre eux nous ont aidés à éclairer nos positions et à bâtir notre argumentaire. Qu'ils en soient particulièrement remerciés, c'est ainsi que nous concevons la mission pour laquelle vous nous avez élus.

En préambule, et pour information (pas de vote), la DSH a présenté un bilan de la réforme de l'accueil en MSD, à laquelle nous nous étions opposés, notamment quant à la fermeture des MSD tous les après-midis, puisque cela n'était que la simple conséquence des suppressions de postes, et de fait entraînait une dégradation du service public.

Il était convenu qu'un bilan soit effectué, il nous a donc été présenté lors de ce CT.

S'il est établi que les agents puissent y avoir gagné en termes de gestion de leurs tâches et notamment les secrétaires, quel est l'impact sur le service public?

Le chiffre de personnes reçues reste stable soit 168.000.

En revanche, le nombre d'entretiens sociaux a nettement baissé, passant de 88.000 à 79.000, soit une baisse de plus de 10 %.

Celle-ci est présentée par l'administration comme un « léger fléchissement »

Comme quoi tout est une question d'appréciation

Nous laisserons donc à chacun sa liberté d'appréciation

En ce qui concerne la seconde étape de la réforme de l'accueil, qui démarrera au mois d'avril 2018, pour les secrétaires de MSD, elle sera axée sur *« l'enrichissement des compétences des secrétariats, sur l'accompagnement à la complétude d'accès aux droits sociaux, et la prise en compte des besoins des usagers à la fracture numérique... »*.

Il nous a semblé important, de pointer la nécessité d'augmenter, voire de doubler, le nombre de secrétaires en MSD, pour se donner réellement les moyens d'une telle évolution des fonctions du secrétariat, car rien que le volet « accompagnement à la fracture numérique » représente une masse énorme de travail qui va peser sur des secrétariats déjà bien chargés !

UNION SYNDICALE CGT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DES ALPES MARITIMES
CADAM Bât Audibergue bureaux 36, 42, 43 – B.P. 3007 tél : 04 97 18 72 20
06201 NICE CEDEX 3 fax : 04 97 18 60 62

MAIL: cgt@departemento6.fr SITE: <http://www.cgtdepartemento6.fr>

I- Redécoupage Territorial :

Il était proposé un redécoupage du Territoire 3 et de le répartir entre le Territoire 1 et 2.

Dans les faits, le territoire 3 est totalement absorbé par le Territoire 1.

Ce redécoupage administratif n'entraîne pas de conséquences pour les agents en postes et la proposition nous a semblé cohérente en termes de Territorialité, nous avons donc voté « pour ».

Nous précisons qu'il est important de distinguer le redécoupage Territorial et le regroupement des structures au cas où certains seraient tentés de jouer malhonnêtement sur la confusion.

Vote pour : 3 CGT : (3 voix), Vote contre 5 : (SIAT 4 voix /CFTC 1 voix) abstention 2 : FO 1 voix / CFDT 1 voix).

II- Regroupement de structures :

En préambule, il est étonnant de constater, que l'Administration poursuit dans sa volonté de bâtir des « usines à social »

Avec le recul, après avoir expérimenté les fusions de Lyautey et Cessole, l'expérience démontre que ces méga-structures sont lourdes à gérer et épuisent les personnels, tout autant que l'encadrement.

➤ Regroupement des structures Cannoises :

Pour le bassin Cannois, l'administration proposait la fusion des 3 MSD Cannoises en 2 MSD : Cannes Est et le Cannet.

La MSD de Cannes Ouest disparaît et les agents sont répartis sur le Cannet et Cannes Est.

L'argument présenté, est que la MSD de Cannes ouest était excentrée, mal identifiée, « vivotait » et n'avait pas un « rendement » sensible aux autres MSD.

Pour nous, l'argument se situe essentiellement en termes de rationalisation et de mutualisation des moyens et les chiffres, que nous avons pu avancer, le démontrent, puisque cette MSD, en termes d'activité, arrive avec Grasse Nord juste derrière les deux Méga-structures (Lyautey et Cessole) en nombre de mesures ASEF.

Concernant les prises en charges plus globales de la population (RSA, logement social, accompagnement budgétaire, accompagnement social, handicap et scolarité etc.) cette MSD avait les chiffres les plus élevés de son territoire avec 1650 prises en charge, 1550 au Cannet et 1340 à Cannes Est.

Il était donc difficile de lier sa suppression à son manque d'activités.

Nous regrettons ce choix qui n'apporte aucune plus value en termes de service public.

En effet, Cannes Est reste mal desservie par les transports en commun pour les habitants de l'Ouest de Cannes et les permanences prévues une demi-journée par semaine sur La Frayère, La Bocca et Ranguin, sont insuffisantes et ne permettront pas de gérer « le flux ».

De plus, les locaux comme les parkings semblent inadaptés pour accueillir autant d'agents, puisque apparaît le concept de bureau partagé. Les plans seront présentés en CHS et nous pourrons alors en faire une analyse plus fine.

➤ Regroupement des structures Grassoises :

Il s'agit là de créer une structure que nous appellerons du « Grand Grasse » qui devrait regrouper les MSD de Grasse Nord et une partie de ceux de Grasse SUD.

La MSD du « Grand Grasse » sera déplacée dans les locaux de l'ancienne gendarmerie de Grasse, tandis que 14 agents de Grasse Sud rejoindront la MSD de Vallauris, en intégrant le CMS de BIOT, en création.

Les agents avaient émis un certain nombre d'interrogations, concernant le CMS de Biot et la déclinaison par fonctions des agents qui y seront affectés.

La première réponse est que le CMS de Biot aura bien vocation à accueillir du public.

Concernant les postes, la DSH est en train d'étudier la déclinaison suivant l'activité : la première réflexion porterait vers un partage de 5/6 Assistants Sociaux et 1 Éducateur vers la MSD du « Grand Grasse » et 4/5 Assistants Sociaux et 2 Éducateurs vers le CMS de Biot.

Concernant la TISF et la CESF, les décisions ne sont pas encore arrêtées.

Nous n'avons pas eu de réponses concernant la déclinaison des personnels de PMI.

L'administration s'est voulue rassurante en indiquant qu'elle souhaitait que les choses se fassent tranquillement.

Vu la fusion des structures et le nombre conséquent d'agents à encadrer pour chacune des structures, nous avons interrogé l'Administration sur la nécessité d'ouvrir des postes d'adjoints au RMSD.

L'administration nous a informés qu'une réflexion plus globale au niveau du Département était en cours sur les postes d'adjoints, mais qu'il était évident que dans le cadre des fusions « importantes » ces postes seraient ouverts.

Vote contre : 9 : CGT / SIAT / CFTC / CFDT Abstention : 1 FO

Le syndicat FO s'étant abstenu, l'administration n'aura pas à représenter son projet lors d'un prochain CT !

III- Dispositif d'aménagement du temps de travail et des astreintes :

Ces mesures concernaient : le CEGIDD et le dispositif d'astreinte de la Grotte du Lazaret

Vote pour : 8 voix (CGT 3 voix / SIAT 2 voix / CFTC 1 voix / CFDT 1 voix / FO 1 voix)

Abstention : 2 voix (SIAT)

IV- Suppression de l'indemnité de régisseur de recette :

La mise en place du RIFSEEP a entraîné la suppression de certaines primes, dont l'indemnité de régisseur de recette. Les régisseurs étant souvent contraints de contracter une assurance à leurs frais, la proposition était d'abonder la prime IFSE pour compenser cette perte. Le montant sera variable suivant le montant de la régie.

Vote pour 10 voix (CGT 3 voix / SIAT 4 voix / CFTC 1 voix / CFDT 1 voix / FO 1 voix)

V- Organisation des élections professionnelles :

Le 6 décembre auront lieu les prochaines élections professionnelles : la proposition est de mettre en place le vote électronique.

Les réunions préalables avec le prestataire ont pu nous rassurer sur la « fiabilité et la confidentialité du vote » avec un avantage intéressant qui est de pouvoir voter pendant une durée de 8 jours à partir de n'importe quel accès internet, y compris un Smartphone.

Néanmoins, notre réticence réside dans le fait que l'expérience du vote électronique faite par la collectivité à l'occasion des élections professionnelles des assistants familiaux a démontré une baisse de la participation de près de 50%.

De ce fait, nous nous sommes abstenus.

Vote pour 6 voix : (SIAT 4 voix / CFDT 1 voix / FO 1 voix)

Abstention 4 voix : (CGT 3 voix / CFTC 1 voix)

VI- Mise à jour de la Charte Mobilité :

La mise en place du RIFSEEP et la publication de la cotation des postes ont entraîné un nombre important de demandes de mobilité vers les postes les plus « cotés ».

L'administration souhaite mettre un « frein » à cet engouement, en faisant une pré-sélection sur CV et en restreignant ainsi le nombre d'entretiens.

Nous nous sommes opposés à cette volonté, d'abord parce que nous constatons tous les jours que cette charte n'est appliquée que de manière très partielle et partielle, et que chaque Direction l'accommode à sa sauce ... certains ayant même inventé la mobilité interne de la mobilité interne....

Cette mesure nourrira encore plus le sentiment d'opacité de plus en plus prégnant, dont nous font part les agents.

Enfin et surtout, il nous semble tout à fait légitime que chacun ait une chance de défendre sa candidature dans le cadre d'un entretien.

Nous n'avons pas résisté à partager cette citation qui incarne assez bien notre position :

« Les gens sont comme les livres certains trompent par leur couverture d'autres surprennent par leur contenu.... »

Vote pour : 4 voix (SIAT)

Vote contre : 5 voix (CGT 3 voix / CFTC 1 voix /CFDT 1 voix)

Plan de formation 2018-2020

Le plan de formation de formation nous était présenté, avec la prise en compte du nouveau Compte Personnel de Formation qui se substitue au DIF.

Nous avons pu noter une meilleure prise en compte des besoins en formation pour les agents en position de reclassement ainsi que pour les agents de Catégorie C, notamment ceux des Collèges.

Les aspirations d'un certain-nombre d'agents que nous portions semblent avoir été entendues.

Vote pour 10 voix (CGT 3 voix / SIAT 4 voix / CFTC 1 voix / CFDT 1 voix / FO 1 voix)

Procédure de saisie du Référent Déontologue

La loi d'avril 2016 impose aux collectivités la désignation d'un référent déontologue : en l'occurrence c'est le Directeur de la MICA (Mission d'Inspection, de Contrôle et d'Audit) qui a été désigné.

Celui ci joue un rôle important dans la prévention et la lutte contre les conflits d'intérêts des agents publics. Il aura aussi pour mission de recueillir les informations des lanceurs d'alerte dans le cadre des dispositions prévues par la loi SAPIN II du 9 décembre 2016.

La procédure de saisie sera portée à la connaissance de tous les agents.

Ceci était une information qui ne nécessitait pas de vote.

Mise à jour de la charte informatique

Une mise a jour de la charte informatique a été opérée, elle sera également portée à la connaissance des agents.

Ceci était également une information qui ne nécessitait pas de vote.

Nous restons bien évidemment à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous apporter davantage de précisions si vous le souhaitez.