



Compte rendu du Comité Technique du 28 Mai 2019

Point 1 « Direction des ressources humaines : création d'un e-learning center »

Le premier point du comité technique concernait la création, au sein du service des parcours professionnels, d'un «e-Learning center», centre d'apprentissage en ligne dont l'objectif est d'optimiser l'accès à la formation de tous les agents et favoriser l'acquisition de nouvelles compétences. Il s'agit d'un concept dédié au développement et à la mise à disposition des formations digitales. Dans un premier temps, deux agents du service de la documentation devaient être «transférés» sur cette nouvelle structure avant que l'administration ne recule devant la réaction des collègues du service.

Sur le fond, nous adhérons aux objectifs de ce projet.

Il s'agit d'un type de formation à distance, participatif, qui doit permettre aux agents de se former sans avoir à se déplacer. La CGT souscrit bien sûr à tout ce qui permettra de renforcer les compétences des agents.

Pour autant, il ne faut pas que cela supplante les dispositifs traditionnels, en présentiel, qui permettent notamment les échanges d'expérience mais également que toutes les catégories d'agents, y compris celles qui ne sont pas familières du numérique, y trouvent leur compte.

Sur la façon dont le projet a été conduit, nous avons formulé des réserves.

D'abord sur le fait, qu'à l'origine, le projet devait être conduit par le service de la documentation, puisque c'était deux de ses agents qui l'avaient conçu. Pour cela, la salle de lecture avait été entièrement réaménagée pour accueillir le centre. Cette configuration était logique et fonctionnelle, du point de vue des agents (ceux de la documentation), et des locaux (ceux du bâtiment Grand Capelet). Aujourd'hui, le centre est déplacé au sein du service des parcours professionnels. Pour quelle raison ? Il n'y aura pas d'économie de personnel, pas d'économie de moyens, pas de logique en terme de localisation.

Le deuxième point de désaccord concerne l'annonce de la ponction effectuée sur les effectifs du service de la documentation, par le biais du transfert de deux de ses agents pour faire fonctionner le e-learning center. De 2017 à début 2020, ce service aura perdu cinq agents, dont trois cadres A sur quatre. Si on transfère encore deux agents (il y en a 15 actuellement), la capacité du service de la documentation à réaliser ses missions sera considérablement amoindrie, en matière d'analyse et de veille documentaire. Le paradoxe, alors que l'on nous vante tous les jours dans notre maison les bienfaits du «Smart deal», est que ce service a su s'adapter de façon remarquable aux nouvelles technologies de l'information. Son activité est nécessaire à une grande collectivité comme la notre et elle apporte dynamisme, professionnalisme et créativité aux agents. Les effectifs du service sont comparables à ceux de collectivités de même taille (chiffres à l'appui). Est-ce que l'on considère que les agents du Département doivent disposer d'une information professionnelle de qualité ou bien va-t-on les envoyer à la pêche sur le Net ?

La situation du service de la documentation est aussi symptomatique de celle de la plupart des autres services (notamment celui des Archives départementales) que l'on affaiblit, poste par poste, jusqu'à rendre impossible l'accomplissement de leurs missions.

Notre position a donc été la suivante : oui à la création d'un « e-learning center », non au déshabillage du service de la documentation.

En l'absence de réponse de l'administration sur le maintien des moyens humains nécessaires au bon fonctionnement du service de la documentation, nous nous sommes abstenus.

Vote Pour : 5 voix : SIAT

Abstention : 5 voix : CGT / CFDT / CFTC

Point 2 : Ratios pour les avancements de grade

Il nous était proposé de procéder à la modification des ratios «promus-promouvables».

En résumé, d'augmenter le pourcentage du nombre de promotions possible dans les proportions suivantes :

- un taux de base de 50 % des promovables pour l'ensemble des grades relevant des catégories C et B alors qu'auparavant ce ratio était fixé à 15% pour les grades d'avancement de catégorie B et à 30% pour les grades d'avancement de catégories C.

- pour les catégories A, un taux de 30% pour l'accès au 1er grade d'avancement et de 40 % pour le second grade d'avancement, alors qu'auparavant les taux étaient, pour certains cadres d'emplois, de 15% pour les premiers grades d'avancement et de 30% pour les seconds grades d'avancement ou de 30 % pour d'autres cadres d'emplois relevant de la catégorie A.

Attention, ces nouveaux ratios s'appliqueront à l'exception des dispositions statutaires particulières.

En clair, si la loi impose un taux de promotion inférieur, la collectivité devra bien évidemment s'y conformer.

Ils ne s'appliquent pas non plus pour les promotions qui engendrent un changement de catégorie.

Nous avons eu confirmation que les taux applicables aux catégories A s'appliqueraient également aux assistant(e)s sociaux éducatifs et venaient donc se substituer aux taux votés lors du dernier Comité Technique. En revanche, et à notre demande, la DRH a accepté de maintenir les taux applicables aux éducateurs de jeunes enfants votés précédemment car cela leur était plus favorable.

Nous sommes très heureux que l'ensemble de ces mesures soit enfin présenté au CT puisque nous l'appelions de nos vœux, notamment lors de nos différents entretiens avec le Président. Cela étant nous sommes quand même intervenu pour que cette mesure ne soit pas «le costume qui habille le squelette» ; en effet, il est inutile de voter un taux de promotion à 50% si lors de la CAP l'administration n'applique qu'un taux de 7 ou 8% comme cela a été fait jusqu'à présent, y compris sur des grades où nous aurions pu lors des CAP précédentes, aller jusqu'à 30%

Réponse le 4 juillet lors de la prochaine CAP...

Vote Pour : 10 Voix : CGT /SIAT / CFDT / CFTC

Point 3 : Dispositif particulier d'aménagement du temps de travail

Il nous était proposé d'adopter un nouveau dispositif particulier d'aménagement du temps de travail pour les agents en charge du plan ski et montagne au sein du service des sports. Ces agents sont en effet assujettis à des contraintes particulières nécessitant une organisation spécifique liée à leurs missions.

Vote Pour : 10 Voix : CGT /SIAT / CFDT / CFTC

Point 4 : Point d'information sur les mesures en faveur de la mobilisation des sapeurs pompiers volontaires au sein du Département

Ce point nous était présenté comme un point d'information mais devait «selon l'administration» ne pas appeler de vote.

Notre courrier du mois d'avril 2018 que vous pouvez trouver sur notre site, ainsi que les différentes interventions que nous avons faites sur ce sujet, semblent enfin avoir trouvé un accueil favorable puisqu'une convention va être signée entre le SDIS et le Département afin de permettre aux sapeurs-pompiers volontaires de pouvoir exercer leurs missions sans perte de rémunération, notamment en zone rurale où les services de secours reposent uniquement sur les sapeurs-pompiers volontaires.

Un certain nombre de mesures sont prévues, notamment le maintien des rémunérations lors de 2 jours de garde annuelle, 10 jours de formation pour les 2 premières années et 5 jours pour les années suivantes. Nous pourrions vous donner plus de précisions lorsque cette convention nous sera remise.

Si nous nous félicitons que le dévouement de ses agents n'impute plus leur rémunération, cela entraîne quand même une modification du règlement du temps de travail et nécessitait d'après nous un vote du Comité Technique. Nous sommes donc intervenus en ce sens avec nos collègues de la CFDT et la CFTC et avons obtenu ce vote.

Cette mesure représente pour nous une étape pour revenir d'une manière plus globale sur le maintien du régime indemnitaire pour l'ensemble des autorisations d'absence

Vote Pour : 10 voix : CGT /SIAT / CFDT / CFTC