

## Compte rendu CGT du Comité technique du 14 octobre 2019

**Ce Comité Technique étant particulièrement dense nous avons choisi de résumer les points essentiels de l'ordre du jour.**

**Point 1** : Création d'une Direction générale adjointe pour la Culture, la transformation numérique et la relation à l'utilisateur

En préambule et d'une manière générale nous préférons avoir à nous prononcer sur la création d'une DGA que sur la suppression d'une Direction comme ce fut régulièrement le cas ces derniers temps avec l'impact social que cela peut avoir sur les agents et notamment sur l'encadrement.

Globalement le dimensionnement de cette DGA et son contenu nous paraissent pertinents et ce, à plusieurs niveaux.

De manière générale, la culture est toujours la première victime d'une politique d'austérité. Nous n'avons pas échappé à la règle, or la CGT a toujours milité pour que la culture ne devienne pas quelque chose d'élitiste, réservée à quelques initiés qui en ont les moyens mais accessible au plus grand nombre. Un département comme le notre se doit d'en faire une vraie politique publique car nous sommes également convaincus que la culture dans sa diversité et sous toutes ses formes est un facteur important d'attractivité et de développement du territoire. Force est de constater que depuis bien longtemps le Département se contentait de vivre sur ses acquis et soutenir un ensemble d'initiatives portées par des prestataires externes sans réellement en être à l'initiative ni impulser de projets novateurs. Nous pourrions cependant regretter que cette DGA n'englobe pas le service des événements culturels, service qui a quitté la DESC il y a quelques années pour rejoindre sans véritable justification la Direction de la Communication, alors que celui-ci porte des projets importants comme « c'est pas classique » ou encore « les estivales ». Cela aurait pu être permis, notamment pour « les estivales », d'apporter un œil neuf et un peu d'innovation à l'offre proposée, mais les motivations sont sûrement autres, à savoir, garder la main sur la programmation pour pouvoir laisser la porte ouverte à ceux qui ont leurs entrées.

Concernant ces autres missions que sont la transformation numérique et la relation à l'utilisateur :

Nous ne pouvons nier que l'aire est à la dématérialisation, même si nous regrettons que celle-ci, crée de nouveaux « analphabètes » en excluant une frange de la population qui ne maîtrise pas l'outil informatique. Une collectivité comme la nôtre se doit de garder le cap numérique, et d'en avoir une vision transversale au sein de la collectivité. De la même manière elle doit avoir un souci particulier de sa relation à l'utilisateur et du traitement réservé aux différentes sollicitations de la population, et ce n'est pas la CGT, qui a toujours défendu le service public, qui pourrait en faire grief. Nous avons cependant été surpris d'apprendre en séance que le Directeur de la DSN serait nommé à la tête de la Direction de la transformation numérique et de la relation à l'utilisateur... arrivé récemment à la DSN après que ce service ait connu beaucoup de mouvements et surtout beaucoup de souffrances, il nous avait été présenté comme

celui qui était censé reconstruire ce service, lui donner une nouvelle organisation, de la cohésion et de la sérénité, en résumé, lui donner « un avenir ». A-t-il fini sa mission ? La collectivité a-t-elle abandonnée l'idée ou changée de cap ? Nous restons dans l'attente de cet éclairage stratégique.

Vote pour 4 : 3 CGT / 1 SIAT

Vote contre 1 : CFTC

Abstention 5 : 4 SIAT/ 1 CFDT

**Point 2** : plusieurs mesures concernaient la DGA DSH et notamment les points suivants :

Arrêt du conventionnement CMI de Grasse par la reprise en régie des activités de PMI et de planification sur le territoire de Grasse.

Dans le cadre du projet de regroupement des différentes structures Médicales/Sociales de Grasse, le Département souhaite regrouper toutes les activités de PMI et de planification sur le même site afin de proposer une offre de services globale aux usagers, dans de nouveaux locaux. Une proposition d'intégrer la collectivité aux cinq agents à temps non complet œuvrant pour le CMI leur a été faite.

Cela étant nous avons abordé le sujet avec la plus grande prudence car nous n'avons eu à ce jour aucun plan de ces futurs locaux qui devraient être opérationnels à la fin du premier trimestre 2020. Nous avons demandé à ce que cela figure au prochain CHSCT afin de pouvoir juger des conditions d'accueil de l'ensemble des agents et de celui des usagers.

Arrêt du conventionnement avec la fondation Lenval des activités de PMI réalisées à La Goutte de Lait.

Si la question de mettre un terme à cette convention était récurrente et bien que d'après les informations fournies en séance, c'est la fondation Lenval qui n'a pas souhaité renouveler la convention. Les agents concernés auraient souhaité que la transition soit gérée avec un peu plus de considération.

En effet, après avoir appris lors d'une réunion d'équipe par leur N+1, la fin de la convention, ils sont toujours en attente de réponses concrètes sur l'avenir de leurs missions et si elles sont maintenues, des conditions dans lesquelles ils pourront les exercer. La PMI de Ste Hélène n'étant pas du tout adaptée pour accueillir ce public, pour exemple, l'accueil se situe au 1<sup>er</sup> étage sans ascenseur donc difficile d'y accéder avec une poussette ou des enfants en bas âges. Bien que nous ayons obtenu qu'une rencontre soit organisée rapidement sur place, nous ne pouvons que déplorer le manque d'anticipation, le transfert ayant lieu au 1 janvier 2020...

## Mise en place d'une équipe IP

L'idée nous semble bonne, même très bonne mais à tout nouvel outil se pose également la question de son fonctionnement et des moyens dévolus. Nous ne pouvons que déplorer que cela se fasse sans moyen supplémentaire...

Les politiques restrictives menées ces dernières années en matière de suppression de postes ont conduit la plupart des services « à l'os » et nous pensons que nous sommes depuis bien longtemps arrivés au bout du « faire mieux avec moins ». Aujourd'hui la situation financière de notre collectivité est bonne et nous attendions que l'on desserre l'étau qui asphyxie les services et dégrade fortement la qualité du service public que nous rendons. Cela est d'autant plus vrai pour les Directions qui doivent répondre à des besoins nouveaux ou des besoins croissants et les MSD incarnent parfaitement le propos.

Globalement les travailleurs sociaux que nous sommes amenés à rencontrer sont des agents épuisés moralement et physiquement. La grande majorité dépasse au mois de mai ou juin les 91 heures de crédit RTT qui leur est permis et par conscience professionnelle continue de dépasser allégrement ce quota d'heure au grand bénéfice de la collectivité... Certains y verront une preuve de bonne gestion des deniers publics, d'autres comme nous, y verrons un manque de respect et de considération à la limite de la maltraitance institutionnelle...

La réflexion de cette équipe IP a sûrement été nourrie par le fait que celles-ci ont fortement augmenté ces dernières années et qu'aux vues de la charge de travail des travailleurs sociaux il était souvent impossible de tenir les délais de traitement imposés. Ainsi, cette équipe IP permettra certainement à ceux qui l'intégreront, de travailler plus sereinement. Pour autant, qu'en sera t-il des autres agents ???? Les retours que nous avons eus du territoire où cela a été expérimenté suscitent de grandes inquiétudes.

Certes, les agents qui restent en MSD seront déchargés d'une partie du travail mais hériteront aussi d'une grande partie du travail de leurs collègues.....il y a des vérités mathématiques qui ne se retrouvent pas forcément dans « la vraie vie » et il y a parfois un monde entre les chiffres d'un tableau Excel et la gestion de la misère humaine au quotidien.

Pour une fois que cette Direction propose quelque chose d'innovant il est vraiment regrettable qu'elle n'en ait pas les moyens ...

Abstentions 10 : 3 CGT /5 SIAT /1 CFTC / 1 CFDT

### **Point 3 : RIFSEEP**

#### **Nous étions amenés à nous prononcer sur l'évolution du RIFSEEP :**

L'avantage de porter peu d'espoir à un sujet c'est d'avoir peu de chance d'être déçu...

Le Directeur Général des Services avait eu l'honnêteté de fixer le cadre dans lequel il comptait ré-instruire ce dossier ; nous savions donc que l'étau serait desserré à minima car sa volonté n'était pas de repartir d'une feuille blanche mais d'apporter quelques souplesses au système existant. C'est dans ce cadre que nous avons été invités à donner notre avis sur son évolution.

Pour toute ces raisons nous nous sommes bien gardés de communiquer sur l'avancée de cette réflexion car il était inutile de susciter de faux espoirs.....

Alors, non, ce nouveau Rifseep ne « reconsidère » pas certains métiers, il ne gomme pas non plus les différences de traitement entre Directions pour des métiers similaires, il pourra simplement en lisser certaines.

#### **Pour essayer de faire simple, qu'est ce qui change concrètement ? :**

##### **1) La fusion des groupes :**

La différence réside essentiellement dans « l'affichage »

Les agents ne seront plus classés dans le groupe A1 ou A2 mais dans le groupe A idem pour les groupes B, C, D.

À l'intérieur de chacun des groupes, les montants ne changent pas et personne ne verra le montant de son régime indemnitaire diminuer.

A l'avenir, vous aller donc postuler sur un poste classé A.B.C.ou D ; discuter de son contenu et vous pourrez connaître ensuite le montant de l'IFSE attribué a ce poste.

##### **2) Dans quelle mesure et sur quel critère le montant de l'IFSE peut-il être augmenté ?**

##### **Dans quelle mesure ?**

Le montant de l'IFSE pourra être augmenté de 5, 10, 15, ou 20% tous les 3 ans.

##### **Sur quels critères ?**

Pour voir une augmentation de son IFSE, les critères retenus au titre de « l'expérience professionnelle » sont les suivants (et pas nécessairement cumulative) :

- la reconnaissance de la fonction de référent dans le domaine,
- la capacité à mobiliser, exploiter et transmettre les acquis,
- la compétence rare,
- l'expérience acquise sur un poste précédent (si cette expérience sert le poste occupé actuellement),
- l'autonomie complète sur des notions complexes et diversifiées,
- la vision stratégique.

## Concrètement comment cela va se passer ?

Un petit nombre de postes seront revalorisés d'ici la fin de l'année. En général ce sont des postes (des postes, pas des métiers) déjà identifiés et reconnus comme étant « à requalifier » car mal classifiés à la base (souvent des postes dont les missions se situent entre deux catégories).

Pour les autres, les Directions feront remonter courant 2020 à la DRH les situations des agents qui semblent répondre à un des critères, ensuite la DRH est censée étudier la demande et apporter une réponse à la Direction. Les heureux élus verront leurs IFSE augmenter en 2021.

Voilà en résumé et dans les grandes lignes le « nouveau RIFSEEP ». Nous restons bien évidemment à votre disposition pour tout éclaircissement supplémentaire.

Si nous pouvons constater et accueillir favorablement la volonté de donner de la souplesse au dispositif et nous pourrons toujours nous consoler d'avoir été entendus au moins sur ce point là... Nous sommes conscients qu'il est loin de répondre aux attentes de la majorité des agents.

Avec nos collègues de la CFDT et de la CFTC nous avons porté, et défendu ensemble un certain nombre de propositions qui n'ont pas été retenues, y compris en matière d'équité de traitement entre Directions et en matière de transparence, car à l'image des CAP, nous savons très bien que la politique des ressources humaines ne se décide plus à la DRH mais au Cabinet. Nous regrettons également qu'une fois de plus les agents des collèges soient encore exclus de toute amélioration de leur régime indemnitaire alors qu'ils sont les agents les moins bien lotis de la collectivité.

Partagés entre l'abstention et le vote contre, nous nous sommes finalement abstenus avec la volonté et l'espoir de pouvoir contribuer à de nouvelles avancées.

Vote pour : 5 voix / SIAT

Vote contre : 1 voix / CFTC

Abstention : 4 voix : 3 CGT / 1 CFDT

06