

Compte rendu du Comité Technique du 1er Octobre 2020

Compte tenu des conditions sanitaires en vigueur le Comité s'est tenu en visioconférence.

1. Organisation des services

1.1 Direction de la Culture

Repositionnement de la section Lympia.

Afin de gagner en synergie et en transversalité, il était proposé de transférer la section Lympia de l'actuel SADC vers un service qui aurait en charge la section Lympia et le musée des Arts Asiatiques.

Le mouvement d'organigramme nous a paru cohérent.

Création d'une section Micro –Folies

Lancé en 2018 par le Ministère de la Culture, une Micro Folies est un espace ouvert à tous dédié à la création, à l'innovation et à la diffusion culturelle. Il en existe 80 en France mais aucune dans les Alpes-Maritimes ; le département souhaite donc en créer une dans les anciens locaux de l'école des parents, en mettant à la disposition de tous, de nombreux outils numériques et performants.

L'idée est plutôt ambitieuse et certainement bienvenue, en ces temps difficiles pour les artistes et plus particulièrement pour ceux du spectacle vivant ... Essayons de rester optimiste et espérons que faute de pouvoir se produire, les artistes profiteront de cette période un peu morose pour créer, voir se diversifier, et mettre ce type d'outils à la disposition de tous peut les y inciter.

Et au-delà des artistes, cela permettra aussi à tous ceux qui le souhaitent d'avoir accès à la culture sous toutes ses formes.

Vote pour à l'unanimité

1.2 DGADSH

Plusieurs réorganisations étaient proposées

1) Création d'une Direction des Territoires et de l'action sociale (DTAS)

Nous vous épargnerons l'ensemble du bla bla censé motiver cette décision.

En résumé il est proposé de créer une Direction qui « chapeautera » les 5 Directions Territoriales.

Nous étions très favorables à cette proposition, pour rappel nous n'avons jamais été convaincus par la création et l'utilité de ces territoires. Si l'idée du DGS de l'époque pouvait sembler louable, à savoir décentraliser l'action sociale au plus près des territoires, force est de constater que nos craintes n'étaient pas infondées et qu'aujourd'hui chaque territoire est un petit royaume au sein duquel règne une reine mère. Nous assistons à une compétition exacerbée et à une étanchéité totale entre les différents territoires qui fonctionnent en vase clos. Nous espérons qu'un pilotage central permettra d'harmoniser les pratiques et de donner à l'utilisateur une réponse identique quel que soit le Territoire dont il dépend.

Nous étions donc parfaitement d'accord sur le fait qu'un pilotage central était nécessaire.

2) Ajustement du Secrétariat General

Nous sommes vraiment dans « l'ajustement ». Si on occulte le volet numérique, on ne voit pas vraiment ce qui change. Au delà d'une présentation très convenue et d'arguments assez creux, l'ajustement est à la marge. Les éléments apportés ne nous ont pas rassuré puisque le Secrétaire Général, qui était un interlocuteur de qualité, ne jouera plus ce rôle de « filtre ». Quand on voit le comportement de certains Directeurs dans cette DGA, nous craignons que sans ce filtre, les choses dérivent encore plus ... Nous y veillerons.

3) Direction de la Santé

Une modification d'organigramme était proposée, l'objectif était de répondre aux éléments suivants :

- Les nouveaux champs de compétence du Département relative à loi 2019-774
- Répondre aux enjeux de la crise sanitaire
- Les orientations de l'exécutif

Les propositions nous ont semblé cohérentes au vu du contexte actuel

Vote pour : CGT / SIAT

Vote contre : CFTC / CFDT

Deux autres points concernaient cette DGA

La suppression à la DILF du service coordination et fond social européen, ce service est transféré au Secrétariat General.

La reprise en régie des 5 centres locaux d'information et coordination (CLIC).

Globalement nous étions favorables aux propositions de cette Direction.

Cela étant, la lecture de l'énoncé de toutes ces restructurations appelait quand même une intervention de notre part puisqu'il était écrit que ces propositions étaient aussi motivées :

« Pour répondre aux besoins croissants et évolutifs de la population »

Nous partageons bien évidemment ce constat, mais nous pensons qu'il faut arrêter de croire que c'est uniquement en changeant l'organigramme et en créant des strates hiérarchiques que nous réglerons le problème.

Il n'y a pas un CT sans réorganisation de la DGADSH et régulièrement on pioche sur les forces d'exécution de cette Direction sans jamais les renforcer. Or ce sont eux qui sont en première ligne pour prendre en charge ces besoins, la Covid a conduit à une hausse de l'activité, les agents sont épuisés, le taux d'arrêts maladie explose, et l'on met des emplâtres sur une jambe de bois en redécoupant les MSD (sans que le CT en soit saisi d'ailleurs) ou en insinuant que si les agents sont débordés, c'est parce qu'ils ne savent pas s'organiser. Pour exemple, aujourd'hui nous avons des éducateurs qui ont 37 ou 38 enfants confiés en charge. Comment faire un travail sérieux et de qualité avec une telle charge de travail ???? Forcément, lorsque l'on a une certaine conscience professionnelle et qu'on a choisi ce métier par vocation, cela vous rend malade de devoir le faire dans de telles conditions. Il serait temps que la collectivité en prenne conscience et adapte ses effectifs à la charge de travail.

Vote pour à l'unanimité

1.3 Direction des Routes

Création de deux sections au sein du service des ports de Villefranche.
Il était proposé de créer 2 sections : une section exploitation des ports et un service exploitation.
Cela nous semblait cohérent.

Vote pour à l'unanimité

1.4 Direction des ressources humaines

Transfert de la gestion des maladies du service administration des ressources humaines au service qualité de vie au travail.

Nous pouvons tout à fait comprendre la logique. Cela étant avec le départ de Christine Gauthier, l'administration a perdu un cadre de grande qualité. Son expérience et ses compétences étaient un appui qui facilitait grandement le travail de son équipe ; il faudra donc veiller au recrutement et aux formations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de ce service.

Vote pour à l'unanimité

2. RIFSEEP

Deux points distincts concernaient le RIFSEEP

2.1 Le premier concernait l'application du Rifseep aux cadres d'emplois éligibles.

Cela concernait l'ensemble des cadres d'emplois qui, faute de décret, n'avait pas pu être intégré au Rifseep. Notre préoccupation principale concernait les agents des collèges qui perçoivent aujourd'hui le plus faible régime indemnitaire de la collectivité et représentent près de 25% des agents.

Ces agents atteindront sur 3 ans le régime indemnitaire classé A, nous sommes très heureux que notre principale revendication, bien qu'échelonnée sur 3 ans, soit enfin satisfaite et que les personnels techniques des collèges soient à terme, enfin considérés financièrement autant que les autres adjoints techniques.

Vote pour : CGT / SIAT / CFDT

Vote contre : CFTC

2.2 Le second consistait à faire un mesclun assez opaque entre le CIA et la prime Covid

Voici notre analyse et ce qui a motivé notre abstention :

Sur la forme :

1 : Nous pouvons saluer la volonté du Département de vouloir récompenser les agents qui ont été sollicités et nous tenons à saluer le travail qui a été fait par les agents mobilisés pendant la crise pour leur dévouement et leur courage.

2 : Effectivement, nous avons du mal à comprendre pourquoi ne pas avoir appliqué la prime COVID. Cela aurait permis à ceux que l'on souhaite récompenser de ne pas être imposé sur cette somme et facilitait le travail des managers.

Sur le fond : honnêtement ce débat ne nous intéresse pas, et voilà pourquoi :

Plus qu'en d'autres occasions, puisqu'elle touchait l'ensemble de la population, la crise Covid aura démontré tout l'intérêt d'avoir des services publics performants et des fonctionnaires dévoués, compétents, mobilisables et mobilisés H24.

Pendant cette période, les projecteurs mettaient en lumière toute la diversité de nos métiers, notre action et notre volonté de servir les usagers de ce pays quels que soient les risques ou les difficultés et contrairement aux idées reçues, que nous savions nous adapter aux situations et être efficaces.

Les mêmes qui nous qualifiaient de fainéants et de privilégiés, venaient applaudir aux fenêtres tous les soirs à 20h pour encourager ceux qui étaient sur le pont.

Au delà du fait qu'à force de laisser délocaliser notre industrie, nous n'étions plus maîtres de rien mais dépendant de tous ...

Cette crise a mis aussi en lumière la faiblesse des moyens et des salaires dans la fonction publique.

Nous vous passerons les détails des revendications récurrentes qui sont les nôtres sur les déroulements de carrière, les effectifs, la faiblesse des montants de retraite, le point d'indice gelé depuis plus de 10 ans, etc ...

Nous trouvons regrettable qu'il faille une crise sanitaire mondiale pour réaliser avec quel mépris était traitée la fonction publique et ceux qui la servent depuis des années. Pour autant, qu'a retenu le gouvernement de tout ça ? Quelles mesures ont été prises ? Rien !!!! A part une prime Covid censée être le « solde de tout compte ».

La Ministre de la fonction publique vient même de s'opposer à la suppression du jour de carence malgré la demande des employeurs publics.

En conséquence, les Tos mobilisés pour maintenir les collèges ouverts continueront de partir avec 900 euros de retraite malgré 40 ans de service, les agents Médico/sociaux garderont leur reclassement au rabais, et continuera à s'appliquer à l'ensemble des agents un déroulement de carrière minable issue de la PPCR et les contraintes qui sont les nôtres.

Alors se battre et monopoliser le débat pour deux poignées de bonbons, désolé mais ce sera sans nous...

Vote pour : SIAT / CFDT

Vote contre : CFTC

Abstention : CGT

3. Télétravail

Un protocole relatif au télétravail régulier et pérenne était soumis à notre avis

Il était temps de considérer le télétravail comme une façon de travailler à part entière. Depuis plus d'une décennie, la collectivité en était restée au stade « expérimental ». La crise Covid aura au moins permis de faire évoluer les mentalités et par delà, ce dossier.

Ce document que nous pouvons qualifier d'un peu « frileux » par endroit, fixe un cadre au télétravail (hors situation exceptionnelle) est à considérer comme une première étape importante, car nous sommes convaincus qu'à l'usage, avec l'expérience, la dématérialisation, l'évolution des nouvelles technologies mais aussi l'évolution des consciences et des pratiques managériales, le télétravail évoluera de manière significative et par conséquence nous serons amenés à faire évoluer ce document.

Soucieux d'encourager cette étape importante que nous appelions de nos vœux, nous avons voté pour.

Vote pour à l'unanimité

4. Adaptation des emplois de la collectivité

Vu le manque d'effectif au sein des services, nous estimons que ces emplois ne devraient pas être transformés mais créés. Nous avons donc voté contre.

Vote pour : SIAT

Vote contre : CGT

Abstention : CFDT

5.6. Différents rapports nous étaient présentés mais n'appelaient pas de vote, à savoir

Rapport égalité hommes/femmes

Rapport sur l'état de la collectivité

Rapport informatique et liberté

Plan de continuité de l'activité en période de crise

