



Actualités

Accédez
au site
de la CGT

Conseil Départemental
Bouches-du-Rhône
Mardi 23 mai 2023

→ www.cgt-cd13.org

Compte rendu

Comité Social Territorial du 22 mai 2023

Lundi 22 mai s'est tenu le deuxième Comité Social Territorial de la mandature 2023/2026. Vous trouverez en pièce jointe notre déclaration liminaire qui a porté sur le contexte socio-économique national, la nécessaire poursuite de la lutte pour l'abrogation de la loi retraite (mobilisation nationale intersyndicale prévue le 6 juin prochain) et sur le contexte départemental et la mobilisation interne qui touche les MDS, pour certaines en grève depuis une semaine : Estaque, Pont-de-vivaux, Aubagne...

Les dossiers présentés à l'ordre du jour de ce CST :

Direction des Routes et des Ports

Ajustement de l'organigramme du service maintenance atelier
Note organisation syndicale qui avait pris la peine de consulter les agents de ce service a voté pour cet ajustement qui entérine une situation déjà en place depuis un an et demi.

Nous avons néanmoins rappelé l'importance de pouvoir respecter les instances paritaires et la nécessaire consultation du CST avant toute modification d'organisation.

Cela nous a donné l'occasion d'interroger la collectivité sur le futur transfert des agents de la DIRMED. La collectivité aurait renoncé à ce transfert. Interrogé sur la question, Monsieur le DRH a indiqué qu'il reviendrait vers nous dans les meilleurs délais afin de donner des précisions sur le processus cours.

Direction des Services Généraux

■ Ajustement de l'organigramme

Le dossier présenté ce jour faisait état de 3 évolutions organisationnelles pour les services de l'impression dont 2 des 4 pôles seraient désormais réunis au sein d'un pôle administratif.

■ La cellule de coordination des déménagements

Qui acte la mise en place d'un chef de service de catégorie B, déjà en poste, assisté de deux collaborateurs techniques.

■ Le service du parc automobile

Restructuration autour de l'activité "aire de lavage". Ainsi désormais les deux aires seront réunies sous la direction d'un chef d'équipe qui assurera le suivi de la coordination et de la répartition des activités sur les deux secteurs géographiques.

Notre syndicat a pu s'exprimer sur le peu d'informations apportées

aux équipes de terrain et a demandé l'organisation d'une réunion à leur attention dans les meilleurs délais. La CGT s'est donc abstenue considérant qu'une organisation de service doit faire l'objet d'une consultation préalable des agents. En effet, peu d'entre eux sont au courant des modifications apportées à leur cadre de travail.

Direction des finances

La collectivité a proposé le renforcement de 5 emplois dans 4 postes d'encadrement au sein des services suivants : service des moyens et missions transversales, service des dépenses, de la qualité comptable et des recettes ; renforcement par 2 cadres A et deux B.

La CGT s'est positionnée favorablement sur ce dossier qui avait fait l'objet d'une étude avec les agents des différents services.

Nous avons demandé à ce que les personnels puissent faire valoir leur candidature à ces postes et ainsi faire reconnaître leur expérience.

Direction de Ressources Humaines

■ Actualisation des montants plafond RIFSEEP des administrateurs territoriaux

La présentation de ce dossier lié à une modification réglementaire issue d'un arrêté du 23 novembre 2022 applicable à compter du 1^{er} juillet 2023 aux cadres d'emploi des administrateurs de la collectivité dont nous apprenions qu'ils étaient au nombre de 2 femmes et 4 hommes, fait apparaître des montants nationaux vertigineux.

Si nous supposons que les montants socle réservés à ces 6 agents sont bien moindres nous n'avons pu néanmoins en obtenir le montant exact. Il est surprenant que ces montants ne soient pas dévoilés



La CGT vous informe

www.cgt-cd13.org



La CGT toujours à votre disposition :

Valérie MARQUE : 07 86 55 11 28
François CANU : 06 70 51 82 87
Lydia FRENTZEL : 06 66 94 29 83

en CST alors que pour l'ensemble des personnels ces socles sont diffusés et accessibles y compris sur intranet. Notre syndicat s'est donc abstenu au regard de la non présentation des montants dévolus à ce cadre d'emploi.

Plan d'action en faveur de l'égalité professionnel 2023/2025

Ce plan d'action qui se veut ambitieux et pour lequel les services de la DRH ont effectué un travail de qualité laisse apparaître les progrès qui restent encore à réaliser.

En effet, 93 % les agents bénéficiaires d'un congé parental sont des femmes ; les taux sont sensiblement les mêmes pour les demandes de disponibilités ou de temps partiel.

Nous actons la volonté de la collectivité de progresser en faveur de l'égalité professionnelle. Un point faible demeure néanmoins : alors que les postes d'encadrement intermédiaire sont de plus en plus confiés à des femmes, les postes de DGA ou de directrices restent eux, en deçà des objectifs.

Nous avons pu revenir à cette occasion sur la condition féminine, la prise en charge des enfants et les contraintes liées à de tels postes pour lesquels l'exigence de disponibilité est forte et qui continue à écarter des agentes qui pourtant ont toutes les qualités requises pour exercer de telles responsabilités.

La collectivité doit encore progresser et ne pas hésiter à confier ce type de postes à des femmes tout en respectant leurs contraintes familiales.

Notre Syndicat a voté pour ce dossier.

Plan d'adaptation et de développement des compétences 2023/2025

Si notre syndicat a pu souligner la qualité du travail réalisé par les équipes de la DRH et du service formation en particulier, nous avons regretté l'absence de bilan des trois années qui viennent de s'écouler et avons centré nos interventions sur la question sensible des effectifs. Ce document fait apparaître les besoins de recruter 146 postes dans un contexte où, déjà l'an dernier, 309 supports de postes étaient supprimés...

Cela a permis à la CGT de s'exprimer sur la politique de gestion des effectifs clairement à la baisse, sur une politique de réduction des coûts qui ne peuvent coexister avec les missions confiées au Département.

Le budget alloué à ce plan représente 3 million d'euros, cotisation CNFPT comprise.

Notre syndicat inquiet des objectifs de réduction des effectifs qui prend le pas sur les besoins réels de la collectivité s'est abstenu sur ce dossier.

Expérimentation d'un réseau de formateurs internes occasionnels

Le syndicat CGT a demandé le report de ce dossier, car s'il apparaît intéressant de pouvoir permettre à des agents de transmettre leurs savoirs à leur collègue, la décision de la collectivité de payer ces agents sur un ligne budgétaire CIA spécifique n'était pas admissible. Cette rémunération s'élèvera à 150 € par jour de formation effectué, au nombre de 10 par an et pour 10 formateurs volontaires.

En effet, ce dispositif ne peut pas être construit sur la base de modalités de rémunération proposées.

Notre syndicat a interrogé la collectivité sur les modalités de prises en charge des missions laissées en suspend par les agents dans leur service et à cela, pas de réponse !

Devant le refus de reporter ce dossier nous avons voté contre cette expérimentation, non pas par rapport à la l'initiative en elle-même mais par rapport aux modalités de rémunération et de non remplacement des postes laissés vacants 10 jours par an dans un contexte de diminution de personnel.

La position de la CGT sur ce dossier a entraîné notre abstention sur le vote du règlement de formation.

Mesures mises en œuvre au bénéfice des agents non éligibles au CTI dans le cadre du Ségur de la santé

À nouveau, comme dans notre déclaration liminaire, nous avons pu saluer le travail effectué autour de ce dossier en faveur des agents de la DGAS et de la DRH.

Ce dispositif, nous le rappelons, permettra aux agents qui exercent l'accueil du public de bénéficier d'une compensation de 189 euros.

Il s'agit des MDS, de la régie départementale, du CEGGID, du CLAT, du CPEF, des pôles santé, de l'Espace accueil enfants, de la Maison Départementale des aidants, des pôles d'insertion, des CMPPD, de la Maison départementale des adolescents, sur le site d'Arcenc pour les hôtesses d'accueil, mais aussi pour les professionnels de la filière administrative qui exercent à la CRIP, au service de l'accueil familial, du SARO, des MNA, du SMAPE, du SAF, des personnels du Bel-âge, du service du logement de l'action sociale et de l'accompagnement et de la protection des majeurs.

De même, pour les personnels de la filière administrative de l'encadrement de proximité au sein des Maisons départementale de la solidarité, comme les directeurs, adjoints sociaux, adjoints d'administration générale, responsables et adjoints aux responsables des Maisons départementale de proximité.

À la DRH, seront également concernés les agents de service de la médecine préventive, les puéricultrices, la directrice de la crèche, les éducateurs de jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture de la crèche départementale qui bénéficieront de cette prime compensatoire adossée à l'IFSE. Une rétroactivité à janvier 2023 est actée et sera soumise à la délibération du Conseil Départemental du 23 juin 2023...

Les paiements sont prévus à la fin de l'été, voire en septembre...

Notre syndicat qui a voté favorablement le résultat de cette négociation de près de 5 mois, a rappelé que les négociations autour de la situation des assistantes familiales et des pôles enfance restaient à finaliser.

Nous avons reçu l'engagement de Monsieur le DRH qu'un rendez-vous serait fixé avant la fin du mois de mai avec ces personnels. Enfin, nous avons voté favorablement le règlement spécifique des ouvriers-forestiers et comme dans le cadre du comité ARTT voté défavorablement sur le dossier du règlement spécifique de la Garde à cheval départementale dont les personnels ne bénéficient pas de compensations financières pour le travail du dimanche et des jours feriés.

Filière administrative, culturelle et catégorie C technique

En marge de ce CST nous avons pu aborder à nouveau la question de la filière administrative et culturelle et de la catégorie C technique et de l'urgence d'ouvrir des négociations autour de la révision des montants socle IFSE.

Nous avons rappelé à Monsieur le DRH que nous avons fait remonter une note de 4 pages faisant état de nos propositions suite à consultation des personnels. Monsieur le DRH a confirmé que nous serions reçus dans les meilleurs délais. Une nouvelle relance est donc partie ce jour.

Info révision IFSE 20, 30 et 40 euros

Confirmation a été faite ce jour : ces augmentations seront versées en octobre avec rétroactivité à compter de janvier 2022.

La CGT, votre syndicat de proximité, s'engage à vos côtés pour défendre le service public et ses agents avec détermination et engagement !

cgt-cd13.org – suivez-nous sur facebook