

CSA du 16 juin 2023... un Comité social attendu !



C'est en présence de Madame la Directrice de la MDPH et de ses Directrices adjointes que s'est tenu ce deuxième CSA dont l'ordre du jour était le suivant :

- *La création de postes dans le cadre de mesure dites d'urgence - dossier présenté à titre d'information*
- *L'aménagement de l'organisation de la gestion des flux entrants au sein de la direction adjointe du dispositif d'accompagnement global.*

La création de postes dans le cadre de mesures dites "d'urgence"

Les objectifs de ce premier dossier, s'ils se veulent ambitieux, restent hélas dépendants d'une finalisation ultérieure du fait de délais administratifs et budgétaires qui semblent incompressibles ; la CGT et les agents avaient vu dans le vocable "mesures d'urgence" une accélération du calendrier et la mise en place factuelle de l'arrivée de nouveaux effectifs dans les plus brefs délais. Or, le calendrier budgétaire et le choix de prioriser d'abord l'arrivée de personnels en mises à disposition du CD-13, retarde d'autant le renfort attendu.

Aujourd'hui, l'effectif des agents mis à disposition de la MDPH-13 s'élève à 28 agents, ventilés de la façon suivante :

- ➔ 17 agents de catégorie A
- ➔ 4 agents de catégorie B
- ➔ 7 agents de catégorie C

L'objectif de la collectivité réside dans :

- ➔ La création de 15 postes supplémentaires à l'effectif départemental qui seront mis à disposition de la MDPH
- ➔ La transformation de 2 postes de catégorie C prévus à la Convention de mise à disposition en vigueur mais non pourvus à ce jour, en 2 poste de catégorie B.

Ces 15 postes devraient se décomposer comme suit :

- ➔ 9 postes de catégorie A, dont 1 administratif et 8 médico-sociaux
- ➔ 5 postes de catégorie B, dont 2 administratifs en charge de l'évaluation, 2 administratifs en charge de missions supports et 1 technique sur des missions informatiques
- ➔ 1 poste de catégorie C.

Madame la Directrice de la MDPH a pu réexpliquer dans son rapport introductif le processus qui était le sien et celui de la collectivité en matière de recrutements, à savoir que ces postes en ur-





gence ont été soumis à la temporalité de l'exécutif. Madame la Directrice a exposé les contraintes réglementaires de la collectivité, à savoir qu'il faut d'abord passer l'information de recrutements de mises à disposition en interne pour qu'elles soient à nouveau priorisées par rapport aux recrutements en externe, ce qui est la règle de toute institution et du GIP. Une fois que la mise en candidature aura été finalisée et le délai de recrutement terminé, la collectivité pourra commencer les recrutements à l'extérieur.

■ *La CGT a rappelé que les mesures d'urgence ne portent pas bien leur nom en la matière et les agents qui étaient en grande difficulté soumis à une surcharge importante espéraient un recrutement beaucoup plus rapide.*

La CGT a alors défendu la simultanéité de la publication des postes en interne et en externe. Cette demande n'a pas été entendue. La CGT reste donc attentive au processus qui va se déployer et comme aux délais de publication en interne.

Vos élues et élus CGT sauront rappeler à la DRH les délais impartis après le 23 juin, jour de passage en commission du Conseil départemental.

L'aménagement de l'organisation de la gestion des flux entrants au sein de la Direction adjointe du dispositif d'accompagnement global

Sur ce deuxième dossier qui concerne l'organisation du travail et l'effectif au sein de la plateforme d'appel MDPH, l'objectif de la Direction est d'augmenter le nombre de conseillers opérateurs affectés, pour le porter de 7 à 10 agents et cela à effectif constant. Cette mesure d'ajustement est possible par la transformation de trois postes

d'agents hyper-polyvalents en agents spécialisés sur le site de la plateforme afin de faire face au nombre d'appel important.

Exemple : en 2022 il y a eu 198 175 appels reçus sur la plateforme, une qualité de service de 67 % ; il fallait donc trouver une solution afin d'avoir un meilleur rendu à la plateforme.

■ *La CGT a voté favorablement sur ce dossier. En effet, les agents de la plateforme ont été concernés, la notion de volontariat est maintenue pour les 3 agents concernés par ce glissement de fonction. Ainsi, à ce jour, sur 3 agents 2 ont déjà acté leur intégration sur les postes dits "spécialisés" et bénéficieront donc des dispositions financières spécifiques.*

En marge de ce CSA, nous avons rappelé l'urgence de la mise en place d'un RIFSEEP pourtant annoncé dans la lettre du mois d'avril de Madame la Présidente. Or, là encore, les délais annoncés sont repoussés au début de l'année 2024, ce qui exclut donc toute rétroactivité pour 2023.

■ *La CGT dénonce ce calendrier : les agents ont besoin maintenant de voir augmenter leur pouvoir d'achat. Nous allons œuvrer dans ce sens et nous vous proposons une Assemblée Générale dans les meilleurs délais pour débattre et restituer plus en détail.*

Les élu·e·s CGT toujours à votre disposition.

Fouad Abdallah
Lionel Toche
Meriem Laaroussi
Delphine Chabaud
Linda Carnevale