On a voté !

on vous dit quoi et on vous explique pourquoi…

En Comité Technique

Deux comités techniques se sont tenus depuis le dernier Comprendre & Agir.

Le premier, le 5 septembre 2019, s'est avéré être un comité technique à visée « informative ». De ce fait, les trois points à l'ordre du jour n'ont pas été soumis à un vote de la part des représentants.

Restaurant administratif d'Alco

Premier point à l'ordre du jour, il s'agissait pour l'administration de faire une présentation du renouvellement du marché public qui avait eu lieu pendant l'été.

L'administration expose que le prestataire qui a remporté ce marché, Elior, était le seul en lice, faute de dossier réglementairement rempli et retourné dans les temps par d'autres concurrents.

Le porteur de dossier explique par le menu les subtilités d'un marché public concernant la restauration collective (prix de chaque plat fixé par point, prestation imposée par la collectivité telle que valorisation des déchets, etc.).

Il en résulte ainsi un prix du repas inférieur qu'avec l'ancien prestataire, Eurest, (de 0.46 cts pour exemple pour l'œuf dur, même si l'on note une hausse pour d'autres denrées, de 0.58 cts pour deux tranches de jambon par exemple…) mais un prix d'admission qui a augmenté (d'1.13 €).

L'administration et l'élue en charge des ressources humaines, Nicole Morère, pour rappel présidente du CT, annonce alors une hausse de 30 centimes de participation du CD votée par l'assemblée délibérante le 16/09.

Nous avons rappelé l'importance d'une réflexion de cette participation à partir du « reste à payer » par l'agent et rappelé l'iniquité de cette prestation, certains agents de notre collectivité ne bénéficiant pas de lieu de restauration ou d'achat de denrées alimentaires ayant signé un conventionnement avec le CD.

Rapport de situation comparée femmes/hommes 2019

Porté par la Mission diversité études RH égalité des chances, ce dossier fait un état des lieux chiffré de la situation en termes d'égalité femmes au sein de notre collectivité, ainsi qu'une présentation du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de novembre 2018.

Ce protocole, signé par la FSU, prévoit 5 axes d'action :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité, et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En raison de l'attente de nombreux textes (par exemple d'une circulaire venant préciser les modalités de mise en œuvre, du rôle, du positionnement et des prérogatives du référent égalité, d'une méthodologie d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et hommes et la circulaire qui en découle), le point à l'ordre du jour n'a aucunement fait l'objet d'une décision mais a permis un échange entre l'administration et les représentants du personnel sur ce bilan de situation au sein de notre collectivité.

Nous avons exprimé notre souhait que le conseil départemental s'oriente vers une mise en œuvre ambitieuse de la retranscription du protocole d'accord au niveau local et fait des propositions sur la base des revendications portées à l'occasion des élections de décembre 2018.

Nous avons également soulevé la multiplicité des enjeux du temps partiel, qui impacte principalement les femmes. En effet, du fait de l'absence de compensation par métier des temps partiels au profit d'une compensation globale, on demande aux femmes de travailler plus tout en gagnant moins.

Nous avons par ailleurs rappelé combien le morcellement des équipes (en s'appuyant sur l'exemple des STS de la DGA SD, même si la question concerne l'intégralité des DGA) complexifie la compensation des temps partiels et contraint les agents à une autocensure quant à une éventuelle demande de temps partiel sur autorisation.

Face à nos remarques sur le statut précaire des agents contractuels, l'administration a également revu sa copie en ouvrant la possibilité de titularisation avant l'écoulement d'une année.

Rapport sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés

Porté par le même service, ce dossier également fait une présentation de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité.

Il apparaît que l'obligation d'emploi de 6% d'agents en situation de handicap est respectée et en hausse depuis 2015 (6.76% en 2018) mais que cette hausse résulte de la performance des marchés clausés.

Un article sera publié dans le prochain Comprendre & Agir autour de cette thématique.

Le second comité technique s'est tenu le 17 octobre. A l'ordre du jour de cette instance, cinq points en sus de la présentation de la mallette « T handi Quoi ? », pour faire suite au comité technique de septembre.

Cette mallette, créée par la Mission diversité études RH égalité des chances, et présentée aux membres du Comité Technique par le chargé de mission diversité, prend la forme d'un « jeu » permettant à tout un chacun d'être sensibilisé à la question du handicap par le biais de l'expérimentation.

DGA AT – PMO : demande d'intégration de dispositions spécifiques relatives à l'aménagement du temps partiel au sein du service DFCI-FS

Le dossier est soumis au vote des représentants du personnel car le service se retrouve contraint de se pencher sur cette question, l'un de ses agents allant être prochainement père.

Pour rappel, le temps de travail des forestiers sapeurs est prévu par annexe au règlement de l'ARTT et est différent en période hivernale et estivale (période à laquelle ils ne peuvent prendre des congés).

Si nous avons pu déplorer l'absence de concertation avec les agents concernés par la disposition du temps partiel et regretter que l'utilisation de prestataires extérieurs soit envisagée en cas de demande de temps partiels en hausse (même si dans les faits, cela est déjà le cas pour certaines taches), notre proposition de modification quant à la période de roulement des équipes a été prise en considération.

Vote pour

DGA AT – PMO : évolution du poste de coordinateur des visiteurs techniques vers un poste d'adjoint au chef de service du matériel et ateliers (SGMA), responsable de l'unité des visiteurs techniques

L'évolution proposée du poste de coordinateur vers un poste d'adjoint au chef de service permet d'alléger la charge de travail de ce dernier et de clarifier les taches du coordinateur.

L'organisation proposée apporte une lisibilité réelle aux responsabilités de chacun.

Nos demandes de modification n'ont concerné que la forme du dossier présenté : une clarification de l'organigramme. Notre demande a été entendue et c'est avec un organigramme clair qu'est venu le porteur de dossier.

Vote pour

DGA AG : Pôle des moyens – Direction logistique – Service Gestion des stocks patrimoine mobilier : création d'une unité mobilier/ déménagement

La proposition de création de cette unité spécifique résulte des activités du service qui sont en hausse constante (pour exemple, le déménagement de certains services de la DGA SD inhérent à la réorganisation est toujours en cours ; les travaux pour rafraichissement des locaux d'Alco ont également nécessité l'intervention de ce service).

La nouvelle organisation du service telle qu'elle est proposée viendra également voir évoluer le poste de coordinateur mobilier en responsable d'unité.

Au regard de la clarté du dossier, de la nécessité de la création de cette unité et des réponses apportées par le porteur du dossier lors de la réunion préparatoire (quant au grade, RI et mobilité du responsable d'unité) nous n'avons pas eu besoin de le requestionner lors de cette instance.

Pour information, ce responsable d'unité, de grade administratif (rédacteur) ou technique (technicien) sera recruté par le biais de la mobilité interne

Vote pour

DGA RH : suppression/création de poste soumise à l'avis des membres du CT

Le poste dont la suppression est soumise à notre avis est celui d'une assistante de vie au sein d'un service duquel est parti l'agent en situation de handicap qui bénéficiait de son accompagnement (un prestataire extérieur est désormais en charge d'accompagner cet agent).

L'agent dont le poste est soumis à avis pour suppression a intégré un autre service, dans le cadre d'une création de poste.

Même si nous avons pu regretter ne pas être en mesure de suivre le cheminement futur du poste, qui s'avère être supprimé dans un premier temps puis créé sous une autre forme.

Vote pour

DGA RH : mise à jour du règlement des absences (formations et congé paternité et d'accueil de l'enfant)

L'objectif du service RH en présentant ce dossier est de mettre en conformité les fiches d'absence avec le règlement des absences pour formation. Elles viennent dès lors expliquer les procédures à suivre lors d'une absence pour formation.

Ces fiches rappelant le cadre légal et présentant des procédures claires, nous n'avons soulevé qu'un un point : les nombreux refus de certains cadres d'absence pour formation, principalement dans des services rencontrant des difficultés d'organisation en raison d'arrêts maladie non-remplacés et des postes vacants, le morcellement des équipes venant complexifier l'organisation de services déjà fragilisés en cas d'absence que nous pourrions qualifier de « supplémentaires ».

Concernant la fiche d'absence pour congé paternité et d'accueil de l'enfant, seule l'absence de possibilité pour le père (ou la personne mariée, pacsée ou vivant maritalement avec la mère) de pouvoir fournir une simple attestation sur l'honneur en cas d'hospitalisation de l'enfant pour pouvoir bénéficier de ce congé nous semblait problématique.

Notre demande a été entendue et la modification apportée.

Vote pour

Le prochain comité technique se tiendra le 28 novembre.

CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Sauveteur Secouriste du Travail

Lors du CHSCT du 10/10/19, la cheffe de service formation est venue présenter le bilan du dispositif formation prévention (sur la base d'un document transmis en amont aux membres du CHSCT).

Lors de cette séance, il a été questionné par la FSU le fait que sur le 2° semestre 2019, aucune formation Sauveteur Secouriste du Travail – SST n'a été organisée. La cheffe de service formation explique que ce dispositif de formation a été « suspendu » du fait de la directive gouvernementale qui pointe la nécessité de former 80% des agents de la fonction publique aux gestes de premiers secours d'ici à 2021 (circulaire du 2/10/18).

Il est alors rappelé à la cheffe de service formation par la FSU que ces 2 dispositifs sont totalement différents et n'ont surtout pas le même objectif … En effet, si la généralisation de l'apprentissage des gestes de 1° secours par la formation Gestes qui Sauvent – GQS » (sensibilisation de 2h) est une bonne initiative elle ne doit en aucun cas se substituer à la formation SST (formation de 14h). Selon la cheffe de service formation, les agents qui s'inscrivaient sur la formation SST étaient surtout intéressés par les gestes de 1° secours ….. Il est alors rappelé par la FSU l'importance de communiquer sur les objectifs de formation afin que les agents puissent comprendre l'intérêt de la prévention.

…/…

De plus, la formation SST est certificative et qualifiante, elle permet aux agents de la collectivité de monter en compétence mais également d'aborder des notions importantes de prévention des risques professionnels. Ainsi une part importante de la formation est consacrée aux risques auxquels les agents sont exposés et ainsi d'aborder les notions d'accident de travail et de maladie professionnelle. Par ailleurs, ce volet prévention est également l'occasion de présenter les acteurs de prévention présents dans la collectivité ainsi que leur rôle et leurs missions.

Pour 2020, l'objectif est de proposer la formation GQS (2h) à la majorité des agents et en parallèle de poursuivre le déploiement du dispositif SST, mais dans quelle proportion ?

Lors de son intervention la cheffe de service formation nous explique que le département est déjà largement doté d'agents SST comme la réglementation le préconise (au moins 2 par sites). Il est alors pointé par la FSU que la réglementation n'a jamais défini de nombre de SST, c'est la collectivité qui a établi cette « règle » de 2 personnes par site. La réglementation préconise la formation d'un nombre « suffisant » de personnes … selon l'appréciation de ce terme le nombre peut grandement varier !

Concernant l'initiation GQS, le service formation envisage de solliciter les formateurs SST et de proposer des interventions avec le SDIS … à ce jour aucune modalité n'a été communiquée aux membres du CHSCT.

Sur ce point, la FSU questionne la cheffe de service formation sur l'agrément de formation sécurité civile. Cette dernière nous informe que cet agrément n'est pas demandé par la collectivité du fait d'un partenariat avec le SDIS ….

Ce que la FSU a soulevé lors de ce bilan de formation est la place donnée à la prévention par la collectivité. En tant que représentant du personnel nommé pour siéger au CHSCT, on ne peut que regretter que la prévention ne soit pas en axe prioritaire dans le déploiement du dispositif de formation en matière de santé et de sécurité au travail !!.

Inquiétudes légitimes sur les travaux au STS d'Agde

Les élus du CHSCT se sont rendus dans les locaux de la STS d'Agde le 3 octobre suite à l'interpellation des représentants du personnel par les agents du site. Ceci étant dit notre visite consistait donc à apprécier aménagement des combles en faveur du STS pour « doubler » la surface de plancher. Le gros œuvre est mené par la Mairie d'Agde (le bâtiment héberge aussi le CCAS, la CAF, etc.) et les aménagements intérieurs sont réalisés par le département. Les nouveaux locaux répartis donc sur deux étages devront accueillir 30 personnels (STS, STPMI, MDA, etc.). Bien que ce sujet ait été évoqué lors du CHSCT du 10 conobre, nous n'avons pas pu obtenir des réponses précises et éclairantes sur l'ensemble des points soulevés par les élu-e-s du personnel. Aussi les membres FSU du CHSCT ont écrit à Madame a Présidente du CHSCT et insisté pour que leur soit donné des réponses précises.

Car en effet plusieurs problèmes sont posés par les agents :

- Le choix d'effectuer des travaux plutôt que d'aménager dans des locaux ailleurs dans la ville

- La continuité du service public pendant la période de travaux pendant laquelle il n'est pas prévu de déménagement provisoire de l'équipe. Les risques physiques qui peuvent en résulter sont minorés : la poursuite des travaux en proximité des zones de travail des professionnels du STS (dessus, de part et d'autre) rend totalement inconfortable l'exercice des missions de l'ensemble des professionnels. En effet quid du bruit incessant mais nécessaire que va générer les travaux ? quid de la poussière et autres désagréments ? des allées et venues des artisans avec leurs matériels ? Une cohabitation sereine nous paraît en tout cas impossible. Elle l'est d'autant moins dans le respect de l'accueil du public et de l'exercice professionnel du personnel dans des conditions décentes. Nous interrogeons aussi le choix de ne pas demander à la Mairie d'Agde de pouvoir transférer provisoirement tout ou partie du personnel sur des espaces modulaires, dits « algecos », à proximité du lieu actuel comme c'est le cas actuellement sur Alco. Pourtant au nord-est du bâtiment se trouve une zone en friche ou sont entreposés quelques panneaux d'affichages électoraux, zone suffisamment grande pour accueillir des espaces modulaires et conserver facilement à la fois les accès nécessaires en courants faibles (téléphonie et intranet) mais aussi l'organisation existante en matière d'accueil du public. Ce transfert, partiel le cas échéant, permettrait en tout cas de maintenir un bon niveau d'activité tout en offrant des conditions de travail et d'accueil du public respectueuses sur la durée totale des travaux.

- D'autres questions importantes ont été posées concernant notamment l'aménagement des combles et l'impossibilité que les bureaux puissent avoir des portes… la délimitation et l'exiguïté des espaces est aussi interrogé.

Certes le département s'acquitte d'un loyer peu onéreux auprès de la Mairie d'Agde, pour autant les travaux et réaménagements ne doivent pas se faire au détriment à la fois des conditions de travail des agents mais aussi des conditions d'accueil du public. Nous avons demandé à Madame La Présidente du CHSCT de repenser à la fois la période de travaux mais aussi la configuration future des locaux, y compris budgétairement.

Comme pour nombres de nos courriers nous attendons encore des réponses à nos questions...