

COMITÉ TECHNIQUE DU 30 NOVEMBRE 2021

Présidence : Madame Catherine GOURNEY-LECONTE

Membres CFDT présents : Stéphane MAZURAS, Alain ANGOT, Guillaume HENIN, Gwenaël HUGUES, Valérie LAROQUE, Sophie LE PIFRE, Muriel LEFEVRE

DECLARATION PREALABLE DES REPRESENTANTS CFDT

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les élu(e)s, Mesdames et Messieurs les représentant(e)s de l'administration, cher(e)s collègues,

En réponse à la déclaration préalable des élu(e)s **CFDT** lors du Comité technique du 8 octobre dernier, vous nous avez confirmé, Madame la Présidente, votre volonté d'engager cette mandature dans le cadre du dialogue social.

Le 6 octobre dernier, la **CFDT** a adressé au Président Morin un courrier demandant l'ouverture de négociations sociales sur « La lutte contre les discriminations » d'une part et le « maintien et le retour à l'emploi » d'autre part. Nous vous avons transmis une copie de ce courrier.

Ce courrier fait suite à nos demandes de mise en place de groupes de travail associant les seules organisations syndicales représentatives sur ces deux sujets, et non de temps d'échanges associant des syndicats non-représentatifs.

La **CFDT** n'a reçu à ce jour aucune réponse officielle. Il nous a été indiqué en réunion que les services ne voyaient pas matière à négocier.

Nous vous rappelons, Madame la Présidente, que l'article 3 décret du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique prévoit :

- Que l'autorité territoriale destinataire d'une demande écrite d'ouverture d'une négociation relevant de sa compétence en accuse réception dans un délai de quinze jours ;
- Qu'elle doit inviter par écrit les organisations syndicales représentatives à une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies et que cette réunion doit se tenir dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle la demande d'ouverture de négociation a été reçue.

Une rencontre étant prévue demain 1^{er} décembre pour élaborer l'agenda social 2022, la **CFDT** vous demande donc aujourd'hui la mise en place de groupes de travail sur les deux sujets de « La lutte contre les discriminations » et du « maintien et le retour à l'emploi » dès le premier trimestre 2022.

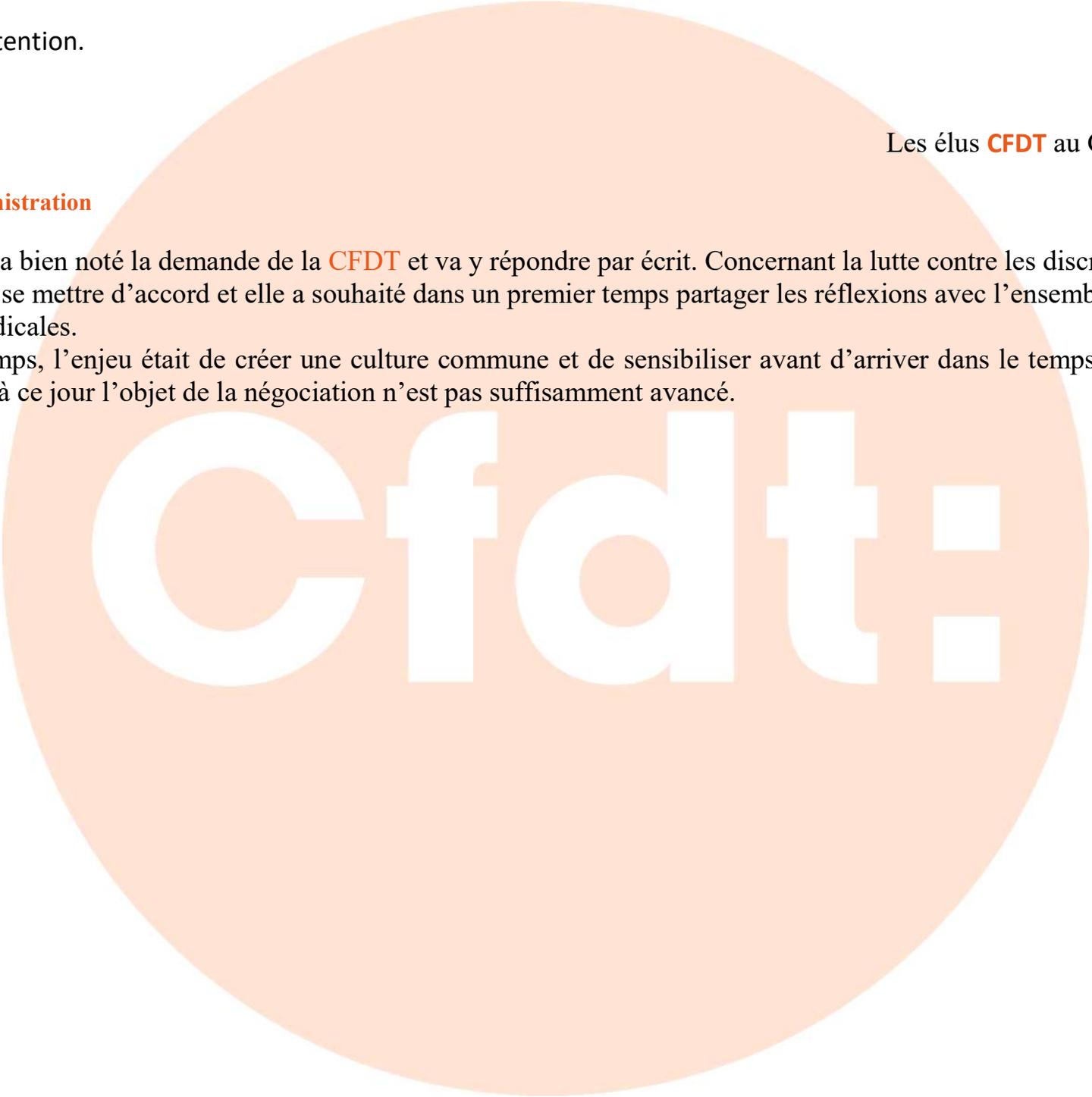
Merci de votre attention.

Les élus **CFDT** au Comité Technique

Réponse de l'Administration

L'Administration a bien noté la demande de la **CFDT** et va y répondre par écrit. Concernant la lutte contre les discriminations, il était important de se mettre d'accord et elle a souhaité dans un premier temps partager les réflexions avec l'ensemble des organisations syndicales.

Dans un 2ème temps, l'enjeu était de créer une culture commune et de sensibiliser avant d'arriver dans le temps de l'action. Pour l'Administration, à ce jour l'objet de la négociation n'est pas suffisamment avancé.



cfdt:

Points à l'ordre du jour	Intervention CFDT	Réponse ou éléments de l'Administration	Si vote
Approbation du procès-verbal de la séance du 1 ^{er} février			POUR
Approbation du procès-verbal de la séance du 27 mai 2021			POUR
Tableau des emplois (avis)	<p>La CFDT s'étonne de l'évolution du taux d'emplois non pourvus qui est passé de 4% au 1^{er} janvier 2021 à 8% au 1^{er} janvier 2022.</p> <p>La CFDT s'interroge en particulier sur les cadres d'emplois d'adjoint technique territoriaux et d'adjoint technique des établissements d'enseignement où le taux des postes votés mais non pourvus s'élèvent à 10%, ce qui représente 305 postes.</p> <p>La CFDT souhaiterait en connaître les raisons, que des mesures soient mises en place pour améliorer ce taux et qu'un bilan soit réalisé fin juin 2022 avec les représentants du personnel.</p>	<p>Le tableau des emplois est une photographie au 1er janvier. En moyenne il y a environ 140 postes non pourvus en permanence au sein de la CT.</p> <p>Le nombre de postes permanents dans les lycées ne diminue pas.</p>	ABSTENTION

<p>Réorganisation des ressources humaines (avis)</p>	<p>La CFDT déplore que les 2 postes de directeurs/directrices soient localisées à Caen. Elle sera vigilante quant à la localisation des deux postes d'adjoints au vu du nombre d'offres d'emplois qui indiquent « <i>poste basé à Rouen ou Caen en fonction du candidat retenu</i> ».</p> <p>La CFDT s'inquiète par ailleurs de la lisibilité pour les agents dans la recherche du bon interlocuteur. Elle demande que dans le cadre de la démarche de gestion de la relation usagers, la relation agents / services RH fasse l'objet d'une attention particulière.</p> <p>La CFDT déplore que le dialogue social soit réduit à une cellule au sein d'un service déjà bien occupé. Elle s'inquiète des moyens humains prévus (3 ETP) alors qu'ils sont insuffisants et que 2022 sera une année d'élections professionnelles.</p>	<p>Les deux postes de directeurs/directrices adjoint(e)s seront bien localisés à Rouen dans un souci de management de proximité.</p> <p>L'objectif est bien de renforcer l'accompagnement individuel des agents et donc de faciliter le « parcours usagers RH », qui a été pensé autour de 3 axes (santé, accompagnement, GPEC). Des outils de communication seront élaborés pour expliquer les appellations des pôles et services et le contenu des missions.</p> <p>Le service où est positionnée la cellule « instances et dialogue social » est rattaché directement à la DGA et à l'adjoint DGA.</p>	<p>ABSTENTION</p>
<p>Ajustements au sein de la Direction de la Culture et du Patrimoine (avis)</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>ABSTENTION</p>
<p>Ajustements au sein de la Direction des Lycées de Normandie</p>	<p>La CFDT ne peut s'opposer aux transferts à Caen de deux postes, pour que les collègues chargés du suivi des lycées de la Manche et</p>	<p>Ces transferts se feront à l'occasion de mobilité de deux agents. Il n'y aura donc pas de mobilité imposée.</p>	<p>POUR</p>

<p>(avis)</p>	<p>de l'Orne voient leurs trajets et les risques routiers réduits. Elle alerte toutefois sur l'inquiétude provoquée par ces transferts pour les agents de Rouen, alors que cette direction était affichée comme n'étant pas bisite lors de la fusion.</p> <p>La CFDT s'étonne à nouveau que le poste de manager de proximité pour le pôle des Conseillers techniques soit à Saint-Lô pour une équipe située à Rouen.</p> <p>La CFDT déplore que la transformation de deux postes en catégorie A au sein du service équipements se fasse seulement maintenant alors qu'un des collègues concernés a dû quitter la collectivité pour valider sa promotion interne.</p>		
<p>Ajustements au sein de la Direction des Bâtiments Régionaux (avis)</p>	<p>La CFDT est plutôt favorable à la « normandisation » du service exploitation et maintenance avec la mise en place d'un chef de service unique et d'un adjoint sur chacun des sites.</p> <p>Elle demande s'il est prévu que cette logique de « normandisation » s'applique également au service « maîtrise d'ouvrage – travaux - construction ».</p>	<p>La problématique sur les missions du service « maîtrise d'ouvrage – travaux - construction » est différente.</p>	<p>ABSTENTION</p>

<p>Ajustements au sein de la Direction des Moyens Généraux (avis)</p>	<p>La CFDT a bien noté que « <i>le pilotage des équipes par un encadrant B permettrait d’harmoniser les pratiques et de développer les compétences des agents</i> ».</p> <p>Pour les mêmes raisons, la CFDT revendique que l’ensemble des RET des lycées et des équipes mobiles puissent avoir un déroulement de carrière jusqu’au cadre d’emplois de technicien (catégorie B).</p>	<p>/</p>	<p>ABSTENTION</p>
<p>Ajustements au sein de la Direction Europe et International (avis)</p>	<p>A l’instar de la DEESTRI et de la DEEDD lors du Comité technique de mai 2021, la CFDT constate que l’organigramme ne fait apparaître qu’un poste de catégorie C. Elle en déduit que les activités relevant du secrétariat ou de l’assistance administrative sont réalisées par des agents qui occupent des postes de B, voire de A, ce que la CFDT ne peut cautionner.</p>	<p>/</p>	<p>CONTRE</p>
<p>Modifications mineures des organigrammes (info)</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>/</p>
<p>Avenant 2 à la convention d’objectifs et de</p>	<p>La CFDT approuve la clarification proposée des travaux entre équipe de maintenance des établissements, équipes mobiles et entreprises. Elle demande que cette</p>	<p>L’Administration vérifiera que ce point figure bien dans l’annexe ressources humaines de la Convention d’objectifs et de moyens (COM). Si ce n’est pas le cas, ce sera</p>	<p>POUR</p>

<p>moyens (avis)</p>	<p>répartition soit communiquée aux agents des équipes maintenance des lycées et des équipes mobiles.</p> <p>La CFDT rappelle que la réalisation effective des travaux suppose que les équipes disposent des compétences, des habilitations et du matériel nécessaire.</p> <p>Aussi, afin d'éviter que certains collègues se voient demander par l'autorité fonctionnelle de faire des travaux pour lesquels ils ne sont pas compétents ou habilités, la CFDT une clause indiquant que la réalisation des travaux est conditionnée à la présence des compétences et des habilitations.</p>	<p>intégré dans l'avenant.</p>	
<p>Actualisation des fiches emplois-repères de managers des sites administratifs et de la fiche emploi repères RET lingerie (avis)</p>	<p>La CFDT aurait aimé que l'actualisation des fiches emplois repères de managers des sites administratifs permette de définir des critères objectifs pour déterminer les postes à prévoir lors des changements d'organigramme (ex. effectifs encadrés).</p> <p>La CFDT demande un état d'avancement des projets de directions et de services, puisque les fiches emplois repères de manager(euse) de direction et de manager(euse) intermédiaires indiquent en activité socle qu'ils ou elles réalisent respectivement un « projet de direction » et un « projet de</p>	<p>La conduite fait partie des activités attendues des RET lingerie.</p>	<p>ABSTENTION</p>

	<p>service». En effet, la non-atteinte de ces objectifs pourrait avoir un impact sur l'évaluation et le CIA des collègues concernés.</p> <p>Constatant que les autres fiches emplois repères n'indiquent pas la conduite comme activités attendues, la CFDT demande le retrait de cette mention dans le fiche RET lingerie car cela relève selon elle de la fiche de poste.</p>		
<p>Bilan social 2020 (avis)</p>	<p>La CFDT demande des éléments sur les évolutions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • baisse des 1ères demandes de temps partiels pour les fonctionnaires, en particulier dans les lycées, • augmentation de la part des contractuels occupant un emploi permanent rémunérés, • diminution du nombre d'apprentis, • diminution du nombre de postes ouverts au recrutement, • augmentation du nombre de sanctions de 1er groupe et doublement de motif « incorrections, violences, insultes », • impact de la crise sanitaire sur les dons de jours de repos. 	<p>Des réponses écrites seront apportées par les services RH.</p>	<p>POUR</p>
<p>Charte du temps de travail : annexe aux</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>ABSTENTION</p>

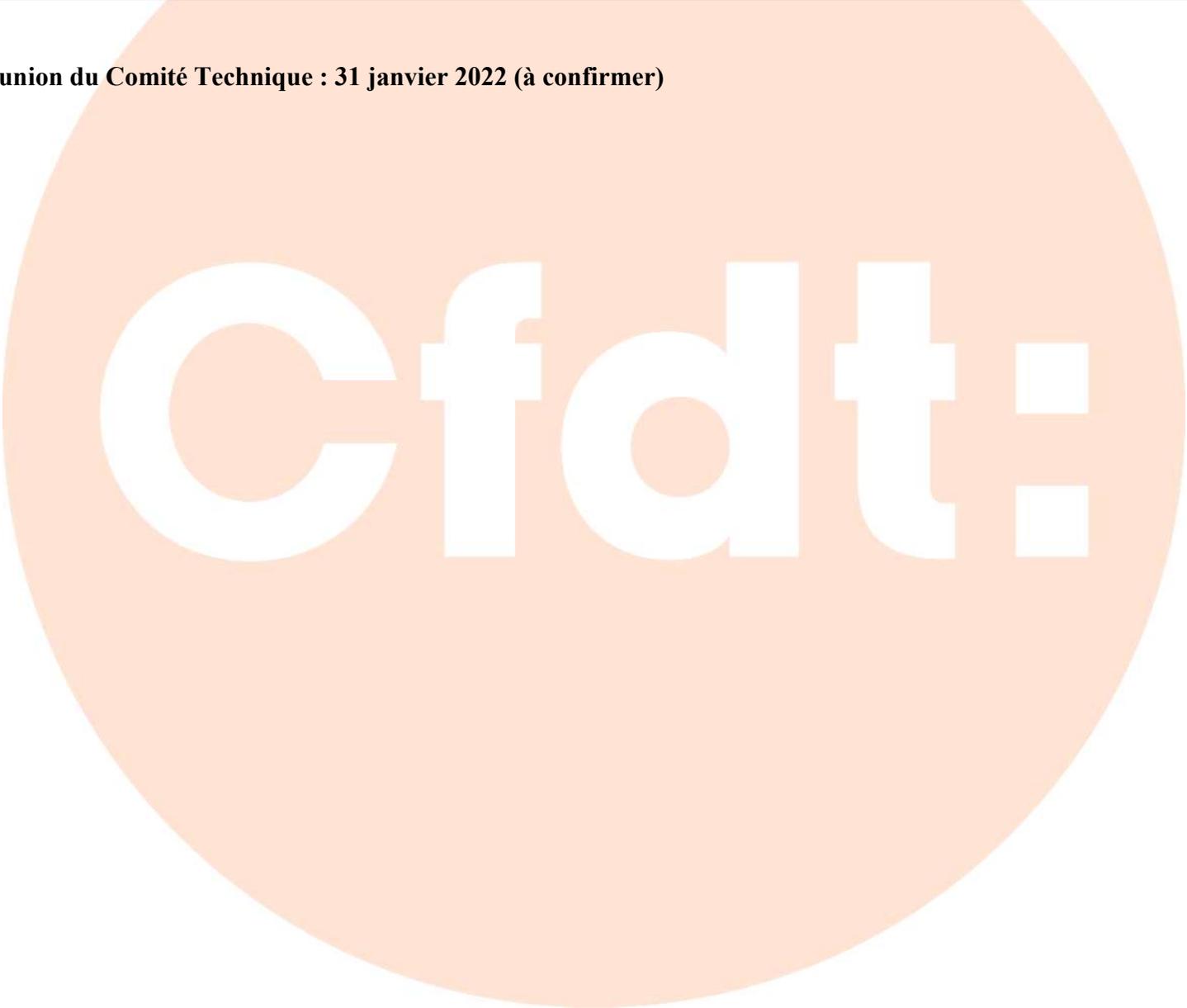
cycles de travail à la Direction des Moyens Généraux (avis)			
Charte du temps de travail : annexe au cycle spécifique des agents des espaces verts (avis)	/	/	ABSTENTION
Plan de formation triennal et charte de formation (avis)	<p>La CFDT rappelle que la responsabilité sociétale et environnementale des organisations ne se limite pas à la prise en compte de la protection de l'environnement. Elle déplore que les exemples donnés dans l'axe 5 portent exclusivement sur cette thématique.</p> <p>La CFDT rappelle que l'action sociale et le dialogue social relèvent également de la responsabilité sociétale des organisations, il est dommage que cela n'apparaisse pas.</p> <p>La CFDT approuve les objectifs de lutte contre l'absentéisme en formation. Toutefois, celle-ci ne peut se limiter à la responsabilisation, voire à la sanction des agents. Pour la CFDT, une meilleure planification des sessions de formation permettrait aux agents et à leur hiérarchie</p>	<p>Le dialogue social fait partie du volet gouvernance de la responsabilité sociétale et environnementale des organisations.</p> <p>Le CPF peut être mobilisé pour un projet post-retraite sous réserve que la formation soit terminée avec le départ en retraite de l'agent.</p>	

	<p>de les intégrer dans leurs agendas et d'adapter le travail en conséquence.</p> <p>La CFDT demande des actions de sensibilisation pour les encadrants et les équipes de directions des lycées. Elle rappelle qu'une simple mention des « nécessités de service » sans justification ne saurait suffire à empêcher un agent de participer à une formation.</p> <p>Concernant le Compte personnel de formation (CPF), la CFDT demande obtenir des compléments d'informations quant à la possibilité ou non pour un agent encore en activité d'utiliser son CPF pour un projet post départ en retraite.</p> <p>La CFDT demande que les représentants du personnel puissent bénéficier des formations nécessaires au bon exercice de leurs mandats, notamment pour celles et ceux qui sont moins familiarisés avec l'utilisation de l'informatique ou la réalisation de tâches administratives.</p>		
<p>Rapport sur l'emploi des personnes en situation de handicap (avis)</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>POUR</p>

<p>Plan diversité et intégration des diversités / actions contre les discriminations : point d'étape (info)</p>	<p>La CFDT prend acte des travaux et confirme sa demande de négociations sur le sujet dans le cadre d'un groupe de travail.</p>	<p>/</p>	
<p>Mission des référents financiers – REFI (info)</p>	<p>La CFDT souligne l'intérêt de la démarche et la qualité du travail réalisé.</p> <p>La CFDT demande un recensement des missions de référents (PROGOS, référents données, action sociale etc.) et une étude sur la possibilité de transposer la démarche réalisée sur les REFI pour toutes les missions de référents.</p>	<p>/</p>	
<p>Rapport annuel sur l'égalité hommes / femmes (info)</p>	<p>La CFDT demande des informations sur le nombre de signalements pour propos et/ou violences sexistes et sexuelles dans le cadre du dispositif mis en place.</p> <p>La CFDT souhaite connaître l'état d'avancement des actions de sensibilisation à ces violences prévues par le plan pluriannuel et s'il est prévu de réunir le Comité de suivi du plan égalité femmes / hommes au cours du 1^{er} semestre 2022.</p>	<p>L'Administration confirme qu'un Comité de suivi sera réuni au cours du 1^{er} semestre 2022.</p>	
<p>Protection sociale</p>	<p>La CFDT indique la mise en place des</p>		

complémentaire (info)	nouvelles modalités en matière de protection sociale complémentaire au plus tard en 2025 (prévoyance) et 2026 (mutuelle) et non « à partir ».		
------------------------------	--	--	--

✚ Prochaine réunion du Comité Technique : 31 janvier 2022 (à confirmer)



cfdt: