

COMITÉ TECHNIQUE DU 25 AVRIL 2022

Présidence : Madame Catherine GOURNEY-LECONTE

Membres CFDT présents : Stéphane MAZURAIS, Sophie LE PIFRE, Muriel LEFEVRE, Alain ANGOT, Isabelle MARAINE, Guillaume HENIN, Valérie LAROQUE

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,

Les élus **CFDT** souhaitent en premier lieu évoquer la situation sanitaire. Comme les représentants **CFDT** ont eu l'occasion de le faire à l'occasion du Comité hygiène, sécurité et conditions de travail, nous déplorons la décision de ne plus distribuer de masques et d'autotests. Celle-ci nous semble en contradiction avec le choix de maintenir les gestes barrières comme l'indique la note du Directeur général des services en date du 14 mars dernier. De plus, la même note rappelle que « *le masque est un équipement efficace de prévention contre les maladies saisonnières (grippe, gastro...)* » et qu'il ne faut pas hésiter à en faire usage au besoin. Dans le cadre du Plan Région en santé, le port du masque et donc sa fourniture, notamment lors de réunions et de partage de véhicules, pourraient être un réel outil de prévention.

La **CFDT** confirme par ailleurs sa demande de prolonger les contrats des renforts Covid jusqu'aux vacances d'été. Au-delà des activités spécifiques exercées, il s'agit également de permettre à l'ensemble des agents des lycées d'assurer la phase de transition après de longs mois particulièrement éprouvants et faire face à une situation sanitaire incertaine.

Par ailleurs, comme vous le savez, 2022 est l'année des élections professionnelles dans la fonction publique. Régulièrement les élus et représentants **CFDT** ont eu l'occasion d'alerter sur le dialogue social au sein de la collectivité. Nous souhaitons aujourd'hui en évoquer deux aspects.

En premier lieu, nous l'avons déjà dit, les moyens consacrés par une collectivité de 5 000 agents au dialogue social nous semblent insuffisants. Les retards récurrents dans la transmission des procès-verbaux des instances nous le démontrent régulièrement. Selon l'Administration, la réorganisation des ressources humaines devrait régler ce problème. Nous en déduisons donc que le procès-

verbal du Comité technique de ce jour nous sera bien transmis dans les quinze jours ouvrés suivant la séance soit au plus tard le 16 mai prochain.

En second lieu, et là aussi nous avons eu l'occasion de l'évoquer à de nombreuses reprises, les élus **CFDT** déplorent que l'acculturation au dialogue social prévue par la charte de 2019 n'ait pas été réalisée. Cela aurait pu éviter, pour ne parler que du Comité technique d'aujourd'hui, que la direction des transports routiers impose en 2021 des horaires de travail sans que ceux-ci aient été présentés au Comité technique ou que le point d'information sur les postes Normandie pour la paix et task force soit présenté en réunion préparatoire sans la présence d'un représentant de la Direction Europe et International.

Même s'il est encore un peu tôt pour évoquer ces problématiques, puisque les élections professionnelles n'auront lieu qu'en décembre 2022, il nous semble important de vous sensibiliser une nouvelle fois afin que le dialogue social fasse partie intégrante de l'audit global relatif à l'organisation interne de la Collectivité.

Merci de votre attention.



cfdt.

Les élus **CFDT** au Comité Technique

Points à l'ordre du jour	Interventions CFDT	Réponses ou éléments de l'Administration	Si vote
Approbation des procès-verbaux des séances du 08/10/2021, du 30/11/2021 et 31/01/2022 (avis)	/	/	POUR
Réorganisation des ressources humaines – point d'avancement (information) - évolution au sein de la Direction Parcours des Agents (avis)	<p>La CFDT souhaite connaître l'impact éventuel de cette réorganisation sur le nombre d'agents en situation de différentiel cadre d'emplois / fonction au sein des services en charge des ressources humaines.</p> <p>La création d'un poste d'encadrement supplémentaire à la Direction Parcours des Agents interroge la CFDT sur deux points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les lycées, une réduction du nombre d'encadrants se dessine notamment via la mise en place de RET mixtes en application des indicateurs de calcul des dotations, alors qu'à l'inverse sur les sites nous observons une tendance à la création de poste d'encadrement sans qu'aucun indicateur n'ait été arrêté, malgré les demandes réitérées de la CFDT ; - La réalité des missions d'encadrement des collègues concernés quand ces postes sont créés à effectifs constants : le risque n'est-il pas qu'ils consacrent la majorité de leur temps à effectuer des tâches opérationnelles ? <p>La CFDT demande qu'un bilan intermédiaire soit dressé début 2023 en termes de services aux usagers à savoir les agents de la Région.</p>	<p>Pour les sites administratifs, aucun indicateur d'encadrement n'a été défini, que ce soit en matière de taux ou de typologie. La création de poste d'encadrement à la DPA répond à un besoin de proximité, besoin de réactivité car il s'agit de gérer des situations humaines complexes.</p> <p>Par ailleurs, les procédures RH sont en cours de réécriture, ce qui permettra d'identifier d'éventuels besoins humains supplémentaires.</p>	ABSTENTION

Evolutions à venir au sein de la DEEDD (information)	La CFDT souhaite avoir connaissance des profils de poste actuellement en charge de cette compétence au sein des services de l'Etat. Elle sera attentive au fait que les postes créés à la Région correspondent aux besoins notamment en termes de catégorie.	/	/
Mise en place d'un audit global relatif à l'organisation interne de la Collectivité : point d'étape (information)	<p>La CFDT a demandé confirmation que cette démarche ne se traduirait pas par un « chamboulement », comme le Directeur général des services lui avait indiqué.</p> <p>La CFDT souhaite que soit intégré au diagnostic l'équilibre en effectifs et en postes d'encadrement entre les sites de Caen et Rouen.</p> <p>Enfin, la CFDT demande une présentation des résultats de l'audit en Comité technique.</p>	<p>Le contenu de la mission est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diagnostic de l'organisation actuelle : en cours - formulation de préconisations : mai- juin - accompagnement spécifique de certaines directions notamment celles en charge des transports (Direction Mobilité et Infrastructure – DMI et Direction des Transports publics routiers – DTPR) ainsi que celles en charge des thématiques formation, orientation emploi. <p>Le calendrier est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Après le comité technique : communication auprès de l'ensemble des agents - mi-mai réunion avec l'ensemble des directeurs - fin juin réunion avec les directeurs <p>Concernant l'équilibre des effectifs entre Caen et Rouen, la Collectivité n'a pas la main. En 2016, le choix a été fait de spécialiser les sites et de limiter le bisite. Les transferts de compétences en cours ou à venir ne pourront concerner les 2 sites (par exemple FEADER et Natura 2000 concernent des directions à Caen). La Collectivité ne créera pas de bisite pour équilibrer les effectifs.</p> <p>Le diagnostic sera présenté lors d'un prochain Comité technique.</p>	/

<p>Accès à l'échelon spécial ou classe spéciale de certains grades (avis)</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>ABSTENTION</p>
<p>Evolution de la sécurité des Systèmes d'Information (avis)</p>	<p>La CFDT approuve la volonté d'assurer la protection des systèmes d'information. Les évolutions proposées au règlement sont également source d'information utile pour les agents sur les risques liés à l'utilisation de certains outils (exemples : espaces collaboratifs et outils de visioconférence externes).</p> <p>La CFDT demande que ce règlement fasse l'objet d'une large diffusion et sensibilisation afin que les agents en prennent véritablement connaissance.</p> <p>Puisqu'une cyberattaque ne peut être exclue, la CFDT indique qu'il devient d'autant plus important d'être vigilant concernant la collecte et le stockage de données personnelles des agents, en associant systématiquement la déléguée à la protection des données. La CFDT rappelle qu'il était prévu notamment de collecter des copies des permis de conduire ou des livrets de famille des agents et demande ce qui aurait pu se passer si des personnes malveillantes s'étaient emparées de ces données.</p>	<p>/</p>	<p>POUR</p>
<p>Annexe à la charte du temps de travail des sites administratifs : cycle de travail spécifique au Cabinet (avis)</p>	<p>Dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes sexués, la CFDT demande à ce que l'ensemble du document soit revu afin que soit indiqué « assistants / assistantes ».</p> <p>La CFDT demande des précisions sur différents points :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les agents sont-ils soumis à des horaires variables ou fixes (pause méridienne de 45 minutes fixe qui peut varier, cycle journalier de 7h48) - Quelles sont les modalités de prise de poste sur plage fixe notamment concernant celle de 10h27 ? 	<p>L'objectif est d'assurer une présence tout au long de la journée de travail du directeur de cabinet.</p> <p>Les agents sont bien soumis aux horaires variables et aucun congé n'est imposé. En cas d'absence, l'agent présent doit s'adapter à l'agenda, dans le respect des règles relatives au temps de travail.</p>	<p>ABSTENTION</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Des périodes de congés sont-elles imposées puisque les 2 jours de fractionnement semblent acquis d'office ; - Quelle est l'organisation en cas d'absence d'un agent (formation, maladies etc...) et que signifie l'adaptation du temps de travail « en fonction de l'agenda du Directeur de Cabinet » 		
<p>Annexe à la charte du temps de travail des sites administratifs : cycle spécifique à la Direction des Transports Publics Routiers (avis)</p>	<p>La CFDT pose plusieurs questions sur la proposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qu'est-ce qui justifie de maintenir des dérogations mises en place à l'origine pour faire face à des problèmes ponctuels dont la plupart sont aujourd'hui réglés ? - Au-delà des chiffres quel bilan qualitatif a été fait ? - Qui sont les « agents titulaires des pôles accueils des services de la DTPR » ? Quels postes sont concernés et combien d'agents cela représente-t-il ? - Comment seront organisés les « roulements », les horaires d'accueil téléphonique et d'accueil physique étant différents ? <p>La CFDT note le maintien des prises de rendez-vous préalable, comme elle l'avait demandé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'objectif est d'organiser un service d'accueil aux usagers (service saisonnier) - 6 agents ont des missions d'accueil au sein de la DTPR. - Tous les agents des STPR sont soumis aux horaires de permanence pendant les 3 mois ½ (mi-juin à fin septembre) - Les horaires sont définis au global mais on ne peut pas déterminer à l'avance l'organisation des agents. Les plannings prennent en compte les situations et contraintes individuelles. 	ABSTENTION
<p>Elections professionnelles du 8 décembre 2022 : état d'avancement du projet (information)</p>	<p>Concernant le projet d'inclusion numérique, la CFDT est favorable à tout ce qui permet de faciliter l'accès des agents des lycées aux outils numériques.</p> <p>La CFDT souhaite connaître l'état d'avancement de la phase de test actuellement en cours, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la liste des 10 lycées concernés, - le nombre de tablettes distribuées, - les actions de sensibilisation et d'accompagnement - l'assistance mise en place pour répondre aux agents. 	<p>Un état d'avancement sera réalisé lors les prochaines réunions du Comité Technique et dans le cadre du groupe de travail « élections ».</p> <p>L'Administration nous informe que 4 prestataires ont répondu à l'appel d'offres pour la mise en place du vote électronique.</p>	/

	<p>Elle souligne l'importance de sensibiliser les agents concernés au règlement relatif aux usages des systèmes d'information.</p> <p>La CFDT souhaite également savoir comment sera réalisé le bilan de cette phase de test et demande que celui-ci soit présenté lors du Comité technique de juin prochain.</p> <p>Enfin, la CFDT souhaiterait avoir un état d'avancement du déploiement du wifi.</p>		
<p>Prolongation des contrats PRIC (information)</p>	<p>La CFDT rappelle que les emplois permanents des Collectivités Territoriales, sont, occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative (l'article L.311-1 du code général de la fonction publique).</p> <p>Elle demande la référence de la disposition législative autorisant le recrutement d'agents en CDD sur postes permanents à durée déterminée.</p>	<p>Il n'existe pas d'autre article que celui cité par la CFDT.</p> <p>Il est précisé que cette prolongation répond au besoin d'homogénéiser les statuts des personnes concernées, notamment les dates de fin de contrats. Cela répond à un enjeu managérial et vise à donner une visibilité sur la suite et les échéances.</p>	/
<p>Prolongation des contrats Normandie pour la Paix et Task Force (information)</p>	<p>La CFDT demande les moyens humains dédiés à Normandie pour la paix (en équivalent temps plein), avec la distinction entre postes permanents et non-permanents.</p>	<p>Le nombre de postes sera communiqué ultérieurement. Le décompte des personnes intervenant pour Normandie pour la paix n'est pas évident car beaucoup de service sont concernés et l'activité est variable au cours de l'année.</p> <p>Certains postes pourraient être pérennisés et donc devenir permanents et ouverts aux titulaires.</p>	/
<p>Question diverse des élus CFDT</p>	<p>La CFDT demande des précisions relatives aux RET ressources.</p>	<p>Les réponses ont été fournies lors de la réunion préparatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Charte transmise aux représentants du personnel ; - Les RET ressources continuent prioritairement à 	/

	<ul style="list-style-type: none"> - La transmission de la « Charte des RET ressources » aux représentants du personnel ; - Quelle sera la priorité des RET ressources : leurs missions de RET dans leur établissement ou leurs missions d'accompagnement ? - Quelle organisation du travail en l'absence des RET ressources : la CFDT demande confirmation qu'en l'absence du RET dans son établissement, aucun agent n'a autorité pour donner des consignes ou des ordres à ses collègues et qu'à défaut de pouvoir contacter le RET, seule l'autorité fonctionnelle est habilitée à donner des consignes ; - Impacts sur la dotation : la CFDT souhaite savoir s'il est prévu de revoir la dotation en ETP de l'établissement, en particulier dans le cas où un RET retenu ne serait pas aujourd'hui encadrant à 100% ; - Déplacements : la CFDT souhaite savoir si les RET ressources peuvent utiliser les véhicules des EPLE ; - la CFDT souhaite connaître les conditions et les conséquences éventuelles lorsqu'un RET ressources refuse une mission ; - Régime indemnitaire des RET ressources agents de maîtrise : la CFDT demande pourquoi le régime indemnitaire pour les agents de maîtrise occupant les fonctions de RET ressources n'a pas été revu le plafond national le permettant. 	<p>être RET au sein de leur établissement. En cas de besoin ils doivent en premier régler les difficultés dans celui-ci, quitte à différer la date d'intervention en tant que RET ressources</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le RET ressources doit organiser le travail lors de ses absences. Il n'y a ni « adjoint » ni « référent ». - Il n'est pas prévu de revoir les dotations à ce stade ; - Les RET ressources peuvent utiliser les véhicules des lycées, sous réserve de leur disponibilité - Après 2 refus de missions, le RET ne sera plus ressources - Il n'est pas prévu de revoir le régime indemnitaire des RET ressources agents de maîtrise. L'objectif est de les inciter à passer le concours de technicien. 	
--	--	---	--