compte-rendu du Comité Technique Paritaire du 16 octobre 2013

Les dossiers présentés étant soit déjà appliqués, soit ficelés, les élus du personnel SUD, CGT et FO avaient décidé de boycotter le CTP du 7 octobre, provoquant ainsi son report pour défaut de quorum. Le CTP, reconvoqué le 16 octobre, a permis un échange vif et, on l'espère, constructif, sur les modalités de concertation à mettre en œuvre pour un véritable dialogue social, respectueux des personnels et de leurs élus.

Nouvelle répartition des personnels des collèges

Interrogée par SUD lors du CTP de juin dernier, l'administration reconnaissait avoir complètement « zappé » l'avis du CTP sur cette nouvelle organisation applicable néanmoins dès la rentrée de septembre. Le nouveau référentiel étant appliqué depuis septembre, SUD n'est pas intervenu et n'a pas pris part au vote (NPPV) sur ce dossier. Le syndicat s'exprimera sur le sujet à d'autres occasions.

Réorganisation du service protection de l'enfance

Parfait exemple d'une concertation pipée, tant pour les agents du service que pour les organisations syndicales ! De l'aveu même de la direction, les agents du service sont en difficulté pour absorber la charge de travail du service et répondre aux différentes missions qui leur sont confiées. Ils ont donc été invités à réfléchir sur différentes hypothèses de réorganisation du service autour de 2 ou 3 missions. Mais comme trop souvent, le schéma d'organisation présenté en CTP est encore différent. Les agents seront finalement dispatchés dans 4 missions (Ressources / Accueil familial ASE/ Etablissements et services ASE/ expertise et développement).

Quant aux organisations syndicales, elles ont été conviées à une réunion d'information le 19 septembre pour un passage en CTP initialement prévu le 7 octobre. Ce n'est pas notre conception du dialogue social !
Les organisations syndicales doivent être consultées sur les questions relevant de l'organisation des services. SUD a pour habitude d'échanger avec les agents directement concernés mais aussi d'apporter un éclairage plus global au regard de ce qui se passe dans les autres pôles, directions ou services du Département mais aussi d'autres collectivités.

Pour le Pôle Egalité des chances, des réorganisations partielles se succèdent depuis janvier 2010. On pourrait se féliciter que des ajustements interviennent après la NOUVOS mais ils se font sans véritable analyse des problèmes et sans mise en regard de l'organigramme général du Pôle. Elles introduisent, le plus souvent, de nouvelles strates hiérarchiques ou fonctionnelles au détriment des agents de terrain. Ce nouveau projet n'échappe pas à la règle. Chaque mission est dotée d'un « responsable de mission » sans que l'on sache d'ailleurs clairement s'il sera un encadrant hiérarchique ou fonctionnel. La tendance de la collectivité est de traquer les organisations en « râteau » : ici, 10 personnes en lien direct avec le chef de service… et parvenir à une structuration pyramidale à multiples niveaux.

SUD s'est aussi inquiété des changements de terminologie : quand un « chargé de mission » devient « chargé de projet », ce n'est pas neutre et c'est le conseil technique aux territoires qui est menacé. Le DGA s'est voulu rassurant : ce n'est qu'un raccourci de présentation mais les appellations seront bien remises en conformité pour les 2 anciens « chargés de mission ».

On pourrait se féliciter de la création de 2 postes, en particulier de la pérennisation à temps plein d'un poste d'assistant gestionnaire. Mais l'autre poste va permettre la mise en place d'une nouvelle strate d'encadrement. Alors que la problématique majeure concernait la charge de travail des agents, la réorganisation n'y répond pas et accentue la polyvalence pour les fonctions d'assistance administrative. De plus, rien pour le BIP (Bureau des Informations Préoccupantes) sur lequel la direction se penchera en 2014 !

Ce nouvel organigramme - qui n'est pas achevé - va impacter de manière plus ou moins importante les fiches de poste des agents du service et provoquer des mobilités selon les règles GPEEC en vigueur dans la collectivité et de nouvelles priorités d'affectation. Dans le même temps, dans un autre service de la Direction Enfance Jeunesse Sports, des collègues sont priées d'aller voir ailleurs après la suppression de leur poste (cf dossier suivant) ! Là encore, il aurait été plus judicieux de « penser global » sur l'ensemble de la direction.

SUD a donc voté contre ce projet de réorganisation.

Evolution du service Adoption et accès aux données personnelles

Dossier encore présenté a posteriori puisque les choix sont faits et entérinés par une affectation prioritaire des 2 agents dont le poste est supprimé, sur les postes de responsable de

Solidaires Sud Départementaux 35

http://www.sud-departementaux35.org/

Syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex
téléphone : 02 99 02 39 82 télécopie : 02 99 02 39 91
mel : sud-departementaux@cg35.fr
permanence : Rennes-Beauregard - bâtiments modulaires - porte 32

Solidaires FONCTION PUBLIQUE

document réalisé et imprimé par nos soins

l'accompagnement professionnel des assistants familiaux (RAPAF).

SUD n'a donc pas pris part au vote mais a saisi cette occasion pour dénoncer une nouvelle fois les conditions dans lesquelles s'effectue le recrutement des 6 RAPAF. Lors de l'examen du dossier en CTP, SUD avait obtenu que ces 6 postes soient ouverts aux assistants socio-éducatifs principaux promouvables au grade de conseiller socio-éducatif et non réservés à la catégorie A administrative tel que prévu initialement.

Ces opportunités d'évolution professionnelle ont suscité beaucoup d'attente chez les travailleurs sociaux comme en témoigne le nombre important de candidatures.

Or, une nouvelle fois, les dés étaient pipés.

- 2 postes (Fougères et Montfort) sont réservés aux collègues du service des adoptions victimes de la suppression de leur poste ;

- 1 poste (Vitré) réservé à un autre agent qui serait « prioritaire » ;

- 1 poste (Rennes) dont l'examen des candidatures a été limité aux seuls agents de catégorie A au regard du nombre important de postulants ;

- des candidatures retenues ou non pour les postes de Saint-Malo et Redon selon des critères totalement opaques et des explications divergentes.

SUD ne conteste pas la priorité d'affectation des agents dont le poste est supprimé. Mais ce gros couac est révélateur des dérives liées à la gestion de la mobilité interne avec des procédures lourdes pour les agents (CV + lettre de motivation + entretien) et pour l'administration, qui s'apparentent plus à du recrutement externe.

« On s'est pris les pieds dans le tapis » reconnait un DGA. Le guide de la mobilité en cours d'élaboration ne règlera rien sans une volonté réelle de l'Administration de revenir à des règles plus transparentes.

Rémunération des heures supplémentaires déplafonnées pour les agents du service du parc départemental

S'agissant d'une harmonisation avec les règles en vigueur pour les agents des centres d'exploitation ou du service Construction des agences, SUD a voté Pour, tout en rappelant son opposition de principe à la rémunération des heures supplémentaires qui doivent être limitées et donner prioritairement lieu à récupération.

Instauration pendant la période hivernale d'un système d'astreintes à la direction de la communication afin d'alerter les usagers des transports scolaires en cas d'intempéries

Ces astreintes existent de fait, les agents concernés restant mobilisés sur du temps personnel pour informer les collégiens et leurs parents en cas de risque d'interruption des transports scolaires. Sud a voté pour.

Bilan de l'organisation de l'ISAE Javené sur les permanences du samedi matin et travail par roulement des assistantes technico-administratives :

Ce dossier était présenté pour information et n'a pas donné lieu à un vote. Sur la permanence du samedi, SUD fait le constat qu'il y a très peu d'appels et sa pertinence se pose même si les collègues qui l'assument ont trouvé une organisation convenable.

Sur le roulement des assistants médico-techniques, SUD a demandé - et obtenu - la reformulation de la dernière phrase du rapport qui laissait entendre un manque d'implication des personnes concernées alors même que les difficultés étaient liées à la charge de travail (l'équipe de 4 est passée depuis à 6 agents plus un renfort temporaire de 4 mois) et à un roulement trop court (passé de 3 à 6 mois) ne permettant pas le temps de formation nécessaire à la nouvelle organisation.

Par ailleurs, l'équipe est toujours en attente de travaux dans leurs locaux - pourtant neufs ! : l'aménagement et l'insonorisation de la salle de repos demandés par le CHSCT en septembre 2012, et la ventilation climatisation qui n'est toujours pas opérationelle un an après l'ouverture.

Bilan du dispositif d'entretien professionnel

SUD n'était pas favorable à cette expérimentation. Les premiers retours venant des agents lui donnent raison. Principalement en cause : une prise en compte insuffisante des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans la réalisation des objectifs individuels de l'agent ; la possibilité ouverte au chef de service de faire évoluer la fiche de poste dans des conditions mal définies ; une procédure de recours complexe et dissuasive et l'avis sur les avancements de grade et de promotion toujours conditionné à des critères restrictifs indépendamment des aptitudes des agents. SUD a voté contre.

information ou adhésion à adresser sous enveloppe à : syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex

je souhaite : *avoir des renseignements sur Sud* ❑ *adhérer à Sud* ❑

nom :

prénom :

service ou adresse :

téléphone :

mel :

date :

signature :