



Direction Générale Adjointe des
Ressources
Direction des Ressources Humaines
Service Relations Sociales et
Conditions de Travail
Référence : PV 25-09-2006
Affaire suivie par :
Guylène MARTINEAU
Tél. 02 40 99 89 18

Nantes, le

compte rendu de réunion

Date de la réunion : 25 septembre 2006
Lieu de la réunion : salle Floresca Guépin

Objet : Procès-verbal du Comité Technique Paritaire des services départementaux
du 25 septembre 2006

Ordre du jour :

1. Désignation du secrétaire adjoint
2. Approbation du procès-verbal du CTP du 9 juin 2006
3. Direction Générale Adjointe de la Solidarité
4. Direction de la Culture : modification des horaires d'ouverture aux publics des sites patrimoniaux départementaux
5. Direction des Finances et de la Commande Publique : adaptation de l'organisation du Service Moyens Généraux et Achats
6. Suppression et créations de postes
7. Nomination d'agents non titulaires

ARRIVE 21 NOV. 2006

SYNDICAT FORCE OUVRIERE

Personnels
"Département Loire-Atlantique"
HOTEL DU DEPARTEMENT
3, Quai Ceineray - B.P. 94109
44041 Nantes Cedex 01
Tél. 02 40 99 13 17 / 02 51 17 23 94

Adresse postale :
Hôtel du Département
3 quai Ceineray - BP 94109
44041 Nantes cedex 1
Tél. 02 40 99 10 00
Fax 02 40 99 89 20
Courriel : contact@cg44.fr
Site internet : www.cg44.fr

Étaient présents :

Outre le Président,

Représentants de la Collectivité

Élus :

M. Bernard DENIAUD, Vice-président du Conseil Général - Titulaire
M. Hervé BOCHER, Vice-président du Conseil Général - Titulaire
Mme Françoise VERCHERE, Vice-présidente du Conseil Général - Titulaire
M. Yves DANIEL, Vice-président du Conseil Général - Titulaire
Mme Michèle MEUNIER, Vice-présidente du Conseil Général - Suppléante remplaçant M. Philippe GROSVALET, Titulaire empêché

Membres de l'administration :

M. Patrick REIX, Directeur Général des Services - Titulaire
M. Joël GUIST'HAU, Directeur Général Adjoint de la Solidarité - Titulaire
Mme Madeleine GOINEAU, Directeur Général Adjoint des Ressources - Titulaire
M. Denis EBURDY, Directeur Général Adjoint du Développement - Titulaire
Mme Annie ESNAULT, Directeur Général Adjoint de la Coordination - Titulaire
M. Franck PERINET, Directeur des Ressources Humaines - Titulaire
M. Luc BODY, Directeur Général Adjoint des Equipements - Suppléant
M. Jean-Louis BOUILLERE, Directeur de la Culture - Suppléant
M. Thierry PARENTEAU, Adjoint au Directeur des Ressources Humaines - Suppléant

Représentants du personnel

Syndicat C.F.D.T.

M. Bernard SIRE, Rédacteur Principal, D.R.H. - Titulaire
Mme Blandine OHEIX, Technicien Supérieur Chef, D.R.H. - Titulaire
Mme Françoise RADIN, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - Titulaire
M. Philippe GORET, Ingénieur, D.R.H. - Titulaire
M. André DESRUELLES, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - Titulaire
M. Jacques BONNAUDET, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - suppléant, remplaçant Mme Annie HUAU-GUILLOUX, Titulaire empêchée
Mme Nadine DRONET, Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, D.C.I.R.D. - Suppléante
Mme Claudine MORVAN, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - Suppléante

Syndicat F. O.

M. Jean-Manuel DELSAUX, Assistant Socio-éducatif Principal, D.R.H. - Titulaire
Mme Monique NAUD-CHARBONNEAU, Conseiller Socio-éducatif, D.G.A.S. - Titulaire
M. Katia SANOGO, Agent Qualifié du Patrimoine 1^{ère} cl., D.G.A.D. - Suppléant, remplaçant Madame Marie-Françoise BERTEBEAU, Titulaire empêchée

Syndicat C.G.T.

Mme Nicole VIOLLEAU, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - Titulaire
M. François BONNET, Assistant Socio-éducatif Principal, D.G.A.S. - Titulaire
Mme Catherine RENAUDIN, Éducateur APS 2^{ème} cl., D.S.J.E.P. - Suppléante
Mme Josiane GUEBHART, Assistante Familiale, D.G.A.S. - Suppléante

Étaient excusés :

Représentants de la Collectivité

Élus :

M. Philippe GROVALET - Titulaire
Mme Marie-Odile BOUILLE – Suppléante
Mme Claude SEYSE – Suppléante
M. Alain ROBERT – Suppléant
M. Gérard MAUDUIT – Suppléant
M. Jean-Louis LE CORRE - Suppléant

Membres de l'administration :

Mme Yvana LORRAI – Suppléante
Mme Catherine BUSNEL – Suppléante
M. Claude LE FEVRE - Suppléant

Représentants du personnel

Syndicat C.F.D.T.

Mme Annie HUAU-GUILLOUX - Titulaire
Mme Marie-Claire JOUBERT CHALET – Suppléante
Mme Nicole LEMOINE – Suppléante
Mme Annick LE GALLIOT - Suppléante

Syndicat F. O.

Madame Marie-Françoise BERTEBEAU – Titulaire
M. Jean-Claude GAUDIN – Suppléant
Mme Bernadette BARILLOT - Suppléante

Syndicat C. F.T.C.

Mme Dominique BOURDEAU – Titulaire
Mme Marie-Sophie BEUGIN-LOREC – Suppléante

Diffusion

Aux membres du CTP et sur Alizé à l'ensemble du personnel départemental.

1. Désignation du secrétaire adjoint

M. le PRÉSIDENT propose que le secrétariat soit assuré par un représentant du syndicat Force Ouvrière. Monsieur Jean-Manuel DELSAUX se propose comme secrétaire adjoint.

M. RELX (DGS) présente M. Denis EBURDY qui a rejoint le Conseil général au 1^{er} septembre 2006 comme Directeur Général Adjoint chargé du Développement. Il siège au CTP en tant que représentant titulaire de l'administration.

2. Approbation du procès-verbal du CTP du 9 juin 2006

M. le Président demande aux membres du CTP s'ils ont des remarques à formuler sur le procès-verbal du CTP du 9 juin 2006.

M. DELSAUX (FO) constate qu'il apparaît comme seul représentant titulaire de FO présent lors du dernier CTP. Les autres représentants de son syndicat sont notés présents mais en qualité de représentants suppléants. Il souhaite que les suppléants amenés à remplacer des titulaires absents soient inscrits comme titulaires présents.

Le Président propose que la présentation soit revue pour le prochain procès-verbal. Celui du CTP du 9 juin dernier est approuvé.

M. DELSAUX (FO) rappelle que son organisation syndicale avait demandé qu'un point sur le transfert des personnels DDE soit inscrit à l'ordre du jour de ce CTP. Ce point n'ayant pas été retenu, il souhaite lire la déclaration suivante :

« Le 15 septembre 2006, le Conseil général nous informait d'une mise à niveau sur trois années des indemnités dues aux personnels de la DDE transférés. Cette décision discriminatoire par rapport aux agents en place est inacceptable. Le Syndicat Force Ouvrière exige que les personnels ayant fait valoir leur droit d'option en 2007 avec date d'effet au 1^{er} janvier 2008 perçoivent dès cette date l'intégralité des régimes indemnitaires perçus par les agents d'un même cadre d'emploi du Conseil général, conformément aux engagements pris par le Président.

Monsieur le Président du Conseil général nous avait informé le 11 juillet 2005, lors d'une audience avec la délégation Force Ouvrière conduite par le secrétaire de l'Union départementale qu'il ne concevait pas qu'un agent de l'Etat transféré assurant les mêmes fonctions qu'un agent du département du même cadre d'emploi ne perçoive pas le même régime indemnitaire.

De la même manière en ce qui concerne les modalités du temps de travail (ARTT et congés), les représentants du personnel Force Ouvrière exigent l'application des mêmes règles et droits dès le transfert des services, ils ne sauraient accepter un calendrier progressif et différé étalant l'attribution de ces droits jusqu'au 1^{er} janvier 2010.

Les représentants du personnel Force Ouvrière demandent qu'une délégation soit reçue aujourd'hui par un représentant élu du Conseil général. »

Il précise que cette déclaration est faite au nom du Syndicat Force Ouvrière des personnels de l'Équipement, de l'Environnement et des transports.

M. le Président indique que M. Bocher recevra une délégation du personnel DDE. Il regrette que la déclaration lue par M. Delsaux ne reprenne que partiellement ses propos. S'il a effectivement dit qu'il ne concevait pas qu'un agent de l'État transféré, assurant les mêmes fonctions qu'un agent du Département du même cadre d'emploi, ne perçoive pas le même régime indemnitaire, il a ajouté qu'il y aurait une phase de transition. La déclaration ne reprend pas cette précision. Il lui semblait qu'il restait un peu de temps avant le 1^{er} janvier 2008 pour en discuter, il trouve donc étrange la précipitation à venir manifester aujourd'hui sur un sujet qui n'est pas à l'ordre du jour du CTP.

3. Direction Générale Adjointe de la Solidarité

M. GUIST'HAU (DGAS) introduit ce point en constatant que malgré les moyens importants dégagés pour l'accompagner, force est de constater que le processus de

territorialisation n'est pas encore achevée aujourd'hui et que des difficultés demeurent. Elles sont liées à la nouvelle organisation mise en place, mais également à l'évolution des missions et dispositifs, aux évolutions sociales et économiques différenciées selon les territoires, ainsi qu'à des contraintes nouvelles. Un point d'étape de la territorialisation a été effectué durant l'été 2005 et présenté au CTP du 26 septembre 2005. Il a abouti à un plan d'actions visant à consolider la territorialisation, présenté au CTP du 5 décembre 2005. Ce plan de consolidation était constitué par des mesures rapides, en réponse à des besoins fortement exprimés par l'encadrement, les organisations syndicales et le personnel, et par des chantiers prioritaires permettant d'apporter des réponses adaptées et durables à des questions posées de façon récurrente (depuis la territorialisation mais également avant) par les agents et les cadres.

Après avoir rappelé le fort développement des moyens à la DGAS depuis 2002 (+ 75,6 ETP et 15 Pactes Juniors), il propose de présenter aujourd'hui un point d'avancée des actions réalisées concernant les différentes catégories professionnelles :

- **Pour le personnel administratif des sièges des délégations :**

Les difficultés :

- Charge de travail (secrétariat CLI et agents de gestion)
- Définition des missions et des postes (CLI)
- Organisation du travail : polyvalence
- Situation particulière des agents DDASS

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement des effectifs :
 - (dont pacte juniors) = + 14,8 ETP
 - Secrétariat CLI = +3,6 ETP
 - Agents de gestion = + 8,6 ETP
 - Secrétariat cadres = + 2,6 ETP
- Adaptation de l'outil informatique (Installation et amélioration en 2005, nouvelles évolutions en cours)

Les perspectives :

- Rencontre des secrétaires de CLI ⇒ septembre, début octobre
- Travail sur le fonctionnement des secrétariats de CLI ⇒ octobre 2006
- Définition des postes ⇒ une priorité dans le cadre de la démarche GPEC
- Renforcement volants secrétariat CLI : + 1 ETP

- **Pour l'encadrement des délégations :**

Les difficultés :

- Charge de travail
- Remplacement des cadres absents
- Soutien technique, complexité des instances de travail
- Situation des cadres AEF
- Situation des animateurs socio-économiques

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement des effectifs : + 4 ETP cadres, + 0,5 ETP animateurs socio-économiques
- Réorganisation des instances de travail au sein des délégations et entre directions et délégations : Octobre 2006

Les perspectives :

- Équipe volante de cadres rattachée à la Direction des Services Supports : 2 ETP (1 redéploiement et 1 création) ⇒ 1er trimestre 2007
- Analyse des postes de cadres des pôles AEF ⇒ fin 2006
- Aménagement du fonctionnement de la délégation de l'agglomération nantaise ⇒ fin 2006

Il y a également un travail en cours sur la protection de l'Enfance et la prévention (plate forme d'orientation, accueil urgence) ⇒ janvier 2007

- **Pour les travailleurs sociaux des pôles VSI :**

Les difficultés :

- Remplacements des professionnels absents
- Accueil des stagiaires
- Aides financières
- Soutien technique

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement équipe volante + 10 ETP = 22 agents
- Dispositif d'accueil stagiaires
- Des repères pour accompagner
 - l'insertion des bénéficiaires du RMI
 - l'insertion par le logement

Les perspectives :

- Une clarification du dispositif d'aides financières
 - des fiches techniques réactualisées : octobre 2006
 - une évaluation ⇒ fin 2006
- Un travail sur le soutien technique aux professionnels ⇒ fin 2006

- **Pour les agents d'insertion :**

Les difficultés :

- Charge de travail
- Dispositif complexe pour l'accès à l'emploi

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Des renforts ponctuels dans 2 délégations adjointes

- Des mesures institutionnelles pour maîtriser la charge de travail

Les perspectives :

- Une évaluation de l'ensemble du dispositif d'accompagnement vers l'emploi ⇒ 1er trimestre 2007

• **Pour les travailleurs ASE :**

Les difficultés :

- Charge de travail (selon territoires)
- Utilisation du CSAJ pour les jeunes majeurs
- Remplacement des professionnels absents
- Accueil des stagiaires
- Mobilité professionnelle
- Modalités d'intervention : déplacements

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement équipe volante : + 3 ETP = 5 agents
- Dispositif d'accueil stagiaire
- Cartes de parking à Nantes
- Possibilité de mobilité pour les éducateurs spécialisés

Les perspectives :

- Évolution du dispositif CSAJ (suite évaluation) ⇒ fin 2006
- Analyse de l'activité et des effectifs par délégation ⇒ fin 2006

Également le travail en cours sur la protection de l'enfance et la prévention :

- Plate forme d'orientation, accueil urgence : janvier 2007
- Présentation étude aux professionnels : octobre-décembre 2006

• **Pour les puéricultrices :**

Les difficultés :

- Charge de travail (selon territoires)
- Remplacements des professionnels absents
- Programmation du dispositif d'agrément des assistantes maternelles à clarifier

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement équipe volante : + 3 ETP = 8 agents
- Renfort de certaines délégations (Pays de Retz)
- Décision de mise en place d'équipes territorialisées d'agrément des assistantes maternelles

Les perspectives :

- Détermination des priorités d'intervention ⇒ début 2007
- Analyse de l'activité et des effectifs par délégation ⇒ fin 2006
- Organisation des équipes d'agrément ⇒ été 2007

• **Pour les professionnels des pôles PA/PH :**

Les difficultés :

- Charge de travail (APA et PCH)
- Prise en compte d'un nouveau public (personnes handicapées)
- Rôle des pôles PA-PH dans la mise en œuvre de la politique en faveur des personnes handicapées

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Équipe volante évaluateur : 2 ETP
- Augmentation temps médecins
- Formation sur l'approche médico-sociale des personnes handicapées ⇒ fin septembre, début octobre

Les perspectives :

- Clarification des missions des pôles PA/PH suite à l'étude en cours ⇒ fin 2006

• **Pour les professionnels secrétariat accueil CMS et antennes ASE :**

Les difficultés :

- Fonctionnement des accueils dans les CMS (continuité du service, remplacement)

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- Renforcement de certains secrétariats
- Repères sur le fonctionnement des CMS et permanences sociales

Les perspectives :

- Travail sur l'accueil du public (relation avec la démarche qualité-accueil axe 2 projet d'administration) ⇒ 2007

• **Au sein des directions :**

Les difficultés :

- Cellule adoption : charges de travail, mise en œuvre de la loi sur l'adoption
- Cellule agrément assistants familiaux = diminution du délai légal d'instruction, charge de travail

Ce qui est déjà réalisé ou en cours :

- o Renforcement cellule adoption + 0,5 ETP psychologue
- o Augmentation du temps de travail (adoption) de 2 travailleurs sociaux

Les perspectives :

- o Adoption
 - renforcement cellule + 0,5 ETP travailleur social
 - Création correspondant Agence Française Adoption + 1 ETP
- o Agrément
 - Réflexion avec les employeurs d'assistants familiaux / recrutements

Au total, il sera proposé au budget primitif 2007, la création de 4 postes (1 pour l'équipe volante de cadres, 2 pour la cellule adoption et 1 pour le secrétariat de CLI).

M. GUIST'HAU (DGAS) conclut en précisant que tout ce travail doit s'appuyer sur un pilotage qui est à consolider au niveau de la DGAS. Aujourd'hui, le plan d'actions de la DGAS se situe au coeur de la mise en œuvre d'orientations politiques et des priorités de l'Administration, via son Projet départemental Global. Il doit également prendre en compte les schémas et plans d'actions départementaux, ainsi que le plan de consolidation de la territorialisation. Il se traduit par des feuilles de route des directions et des délégations en cours d'élaboration. L'important est d'orienter l'action autour d'objectifs, de priorités et de modalités de mise en œuvre partagés.

M. le Président ouvre le débat suite à cet exposé complet.

Mme VIOLLEAU (CGT) regrette que cette présentation n'ait pas été jointe au dossier. Avant de lire sa déclaration, elle précise que la CGT demandera une suspension de séance suite à ce point :

« Le 27 juin dernier, la CGT a mené une action en raison du malaise qui règne au sein de la DGAS. Un grand nombre d'agents a débrayé lors de ce mouvement, en revendiquant :

PA/PH :

Trois postes sur Châteaubriant, Ancenis et ST Nazaire.

Pas d'intervention, sans formation auprès des personnes handicapées.

ADOPTION :

1 poste équivalent temps plein

AGREMENT ASSISTANT FAMILIAUX :

1 poste équivalent temps plein

SECRETARIAT CLI :

Besoin de poste et revoir l'organisation.

Respecter l'engagement d'un travail avec les secrétaires de CLI.

AGENTS D'INSERTION : 1 poste

CADRES :

Revoir leurs fonctions et leurs places

1 volant pour les remplacements

PUERICULTRICES :

Evaluation de leur travail. Prise en compte du travail ASE (visites médiatisées)

ASSISTANTS FAMILIAUX :

Prime départementale

Réelle participation aux décisions concernant les enfants

A.E.F. :

Organisation (notamment absence de formalisation et de procédures, participation aux audiences, visites médiatisées, places en établissement)

Baisse des prises en charge : 25 maximum par travailleur social ;

Retour au contrat jeune majeur

TERRITORIALISATION :

Dysfonctionnement

Disparités et règles différentes selon le territoire

SECRETARIAT :

Evaluation des temps de travail

Remplacements

NBI :

Demande du versement de la NBI à tous les agents de l'ASE et individuellement pour les autres services aux personnels qui peuvent y prétendre.

VOITURES DE SERVICE :

Maintenues pour tous les volants et pour tous les nouveaux volants embauchés

Remboursement des frais de parking et transports en commun

A ce jour, bien que l'administration ait le sentiment de nous avoir répondu, la plupart des points n'ont pas reçu de réponse et les revendications demeurent.

PA/PH : pas de création de poste, mais redéploiement par le biais de la volance

ADOPTION : seulement 30% de temps supplémentaire de travailleur social accordé, il en manque !

AGREMENT : aucune proposition

SECRETARIAT CLI : réponses inadéquates. Les « Pacte Junior » ne correspondent pas aux attentes.

CADRES : nombreux postes non pourvus et absences non remplacées, ce qui pose le problème du recrutement, des fiches de postes et conséquences sur les agents de terrain.

PUERICULTRICES : rien de nouveau

ASSISTANTS FAMILIAUX : toujours pas de prime départementale

A.E.F. : le malaise est grandissant faute de réponses concrètes.

TERRITORIALISATION : les problèmes soulevés sont toujours les mêmes

SECRETARIAT : toujours des études en cours

N.B.I. : toujours pas de NBI pour l'ASE, ni pour les cadres qui assurent réellement l'encadrement technique

VOITURES DE SERVICE : vous déshabillez Paul pour habiller Jacques

Le fait que le Conseil Général n'apporte pas de réponses concrètes entraîne une souffrance au travail des agents. La crise est profonde. Les agents ne perçoivent plus les missions du Conseil général et n'ont plus confiance dans leur administration qui ne les soutient plus dans leur travail quotidien. La mission de service public ne peut plus être assurée en adéquation avec les besoins de la population. Dès lors, nous exigeons l'ouverture de négociations pour des réponses concrètes et rapides à nos revendications. »

M. le Président suppose que la déclaration de la CGT a été rédigée avant qu'ils aient pris connaissance des éléments apportés aujourd'hui. Certains points ont en effet reçu des réponses.

Mme RADIN (CFDT) lit la déclaration suivante :

« Monsieur le Président, nous nous félicitons de la présence ce jour d'une élue en charge de l'action sociale et espérons que cela continuera. Nous n'avons pas fini de ressentir les soubresauts de la mise en place de la territorialisation à la DGAS, qui risque de s'installer dans des sables mouvants permanents. Le document présenté décrit le contexte de cette vulnérabilité. Les professionnels rencontrés (assistants sociaux, éducateurs, secrétaires de délégations et de CMS, puéricultrices, évaluateurs PA/PH, secrétaires de CII, agents de gestion, responsables et adjoints aux responsables de pôles) au quotidien et durant les heures d'informations syndicales réalisées depuis la rentrée par la CFDT, y rajouteraient un aspect qui leur prend aux tripes : l'avenir de la qualité de leur service à

la personne, la qualité du service rendu à la population. Les évolutions ajoutent de façon exponentielle leur lot d'obstacles et de complexité ! La CDFT sera vigilante sur la mise en place des réponses proposées aujourd'hui.

Cette deuxième étape d'ajustement des moyens ne suffira pas : d'autres ajustements nous paraissent nécessaires encore dans les deux prochaines années pour consolider le service public de proximité. Nous espérons que les études lancées prendront compte de cette nécessité. Faudra-t-il attendre des expressions de lassitude, mécontentement et de souffrance pour que les ajustements aient lieu ? Aussi nous maintenons nos demandes pour :

- une meilleure prise en compte des difficultés de travail pour les secrétaires de CMS, notamment en zone périurbaine et rurale,
- un renfort accentué pour les agents de gestion en Délégation (notamment Nantes Nord). »

M. DESRUELLES (CFDT) poursuit :

« Concernant, la revendication « adéquation de la charge de travail et personnel des unités ASE », nous souhaitons, Mr le Président attirer plus particulièrement votre vigilance.

La question de l'adéquation charge de travail et personnel des unités ASE n'obtient pas de réponse, malgré des améliorations à la marge : plate forme de placement, renforcement de l'équipe de volance. Cette question n'est pas de même nature que celles posées par la territorialisation : elle ne relève pas d'un ajustement conjoncturel.

Le travail des unités ASE a toujours constitué un socle fondamental de l'action sociale d'un Conseil général. C'est même une compétence obligatoire très interrogée dans les rapports gouvernementaux et les discussions législatives actuels.

La fragilisation de son fonctionnement ne date pas d'aujourd'hui et la réponse imaginée de créer des unités de prévention a été écartée par vous même car vous avez refusé d'y mettre les moyens nécessaires.

A ce jour, pour la CFDT, l'absence de politique de prévention dans le Département nuit à l'efficacité de l'action sociale actuellement menée par nos collègues au sein de la DGAS.

La protection de l'enfance et de la jeunesse est le cœur de métier des unités ASE situées en amont et aval d'une chaîne de soutien éducatif où l'on retrouve obligatoirement tous les services médico sociaux du CG44, le monde scolaire, les associations éducatives et les services judiciaires. La liste des maillons s'alourdit avec le temps et les exigences de tranquillité publique.

La prise en compte incontournable dans une société de Droit, de l'Autorité Parentale ; le développement des mesures d'aides éducatives pour éviter le tout judiciaire ont aussi complexifié les prises en charge car le rythme d'implication des parents est différent de celui de structures et demande un accompagnement à multiples portes d'entrée et parfois sur des lieux très éloignés les uns des autres.

Nous avons longuement évoqué lors du CTP du 26 septembre 2005 d'autres données mais cela s'est semble-t-il retrouvé « noyé » dans l'ensemble des problèmes soulevés par la territorialisation.

La CFDT attachée à un accompagnement de proximité, soutenu, relayé, coordonné vous alerte sur le nombre élevé des prises en charge par vos propres services et demande une diminution du nombre actuel de prises en charge par travailleur social.

Il faut également un examen approfondi de vos moyens en la matière pour accorder une place juste et pleine de sens à cette mission incontournable exercée par tous les corps de métiers à la DGAS. »

M. BONNAUDET (CFDT) prend la parole à son tour :

« Cette intervention va compléter et illustrer l'intervention de mon collègue par un état des lieux plus spécifique de la situation de l'aide sociale à l'enfance.

Il y a presque un an dans le cadre de cette même instance nous évoquions les difficultés rencontrées dans les unités ASE au lendemain de la mise en place de la territorialité.

Devant l'ampleur des questions soulevées, vous décidiez de l'ouverture d'un « chantier protection » susceptible de dégager rapidement des propositions. Nous ignorons aujourd'hui quel est l'état d'avancement de ce chantier et le sens des directions qui pourraient être prises.

Vous venez, M.Guisihau, d'apporter des éléments de réponse. Mais, très concrètement, seule la question de la recherche de places en établissement paraît pouvoir s'améliorer par la création d'une commission de centralisation, création que nous souhaitons aussi rapide que possible. Par ailleurs, il semble (mais nous souhaitons que cela puisse nous être confirmé aujourd'hui) que les contrats CSAJ puissent être dorénavant renouvelés jusqu'à l'âge de 21 ans pour les jeunes ayant été confiés au service.

Si ces deux dispositions vont incontestablement dans le bon sens, il n'en reste pas moins que la majorité des questions posées demeure et que le malaise, le mal-être même, des professionnels est allé croissant cette année.

En premier lieu, il m'apparaît important d'avoir en tête le « turn-over » conséquent des cadres de notre service depuis ces dernières années.

Sur ma délégation, et depuis l'année 2000 seulement, 5 encadrants se sont succédés. Cette tendance paraît largement s'accroître depuis la mise en place de la territorialisation. Aujourd'hui, certains postes ne sont plus pourvus et d'autres risquent d'être vacants demain, faute de candidats. Je ne parle pas là d'arrêts maladies non remplacés.

Un service qui semble marqué aujourd'hui par une désaffection de ses postes de cadres ne peut être en capacité d'assumer pleinement et correctement ses missions.

La création d'un poste de cadre volant, si elle a lieu, sera une avancée positive. Mais, elle ne répondra qu'en partie aux spécificités de ce poste, poste à caractère décisionnel, qui est basé sur la connaissance même des situations.

Second point, la question de la répartition des situations entre les délégations continue à faire appel à des logiques complexes et la plupart du temps totalement illisibles pour les enfants confiés, leurs familles, pour nos partenaires internes et externes et parfois même illisibles pour les agents des unités ASE eux mêmes ! J'ai ici un document de 7 pages avec un tableau à double entrée qui « synthétise » les « règles de répartition des dossiers » (intitulé du document).

Sans entrer une nouvelle fois dans le détail, on observe que les situations continuent au gré des changements de lieu et de type de placement à faire le tour des délégations. Les adjoints aux pôles actions éducatives et familiales, les travailleurs sociaux sont confrontés à de très nombreux et fréquents passages de relais. Ceci avec tous les inconvénients que cela peut présenter dans le travail social (perte d'information, nécessité de créer un nouveau lien avec les personnes, etc....) je ne parle pas du coût en temps et en énergie mais il est conséquent.

Je rappelle que lorsque les postes de référents ASE ont été créés il y a plus de 20 ans en Loire-Atlantique, la volonté initiale était que le référent soit le fil rouge en quelque sorte pour le placement d'un enfant et qu'il l'accompagne quels que soient ses changements de lieu de placement. Bref, qu'il s'inscrive dans la durée.

Dans ce système complexe, les assistantes familiales recherchent aussi des repères. Aujourd'hui, elles peuvent avoir un responsable hiérarchique à proximité mais qui ne connaît pas le dossier de l'enfant et un autre cadre responsable de l'enfant qu'elles accueillent situé à l'autre bout du département ! Ceci, bien évidemment, ne facilite en rien leur intégration et leur place dans une équipe de travail. C'est même franchement l'inverse !

Autre point important qui avait été soulevé, celui du manque de place en famille d'accueil, comme en établissement et comme en lieu de vie. Aucune réponse n'a été apportée depuis un an et la commission de centralisation des places en établissement apportera un mieux, certes, mais elle n'apportera pas de places supplémentaires. Or nous sommes

régulièrement confrontés à un vrai manque de place et à l'engorgement récurrent du système. Le dispositif d'accueil d'urgence est lui-même parfois inopérant, ce qui entraîne des placements décidés par le Juge des enfants mais non exécutés.

Par ailleurs, notre dispositif de placement familial reste avec les mêmes difficultés. Les délais sont longs, trop longs, entre le moment où l'on évoque un projet de placement familial avec un enfant et le moment où il pourra se réaliser : parfois un an ou un an et demi plus tard. Les chiffres parlent d'eux mêmes : aux dernières commissions, environ 70 demandes pour 5 ou 6 assistantes maternelles disponibles.

De plus, comme pour d'autres catégories d'agents, la pyramide des âges est inquiétante et la situation risque d'être catastrophique dans les 5 ans à venir car le renouvellement des départs en retraite risque de ne plus être assuré.

Nous déplorons le manque persistant d'espaces de travail suffisants, au niveau institutionnel entre l'institution judiciaire et notre service. Ce déficit d'échanges a des impacts sérieux sur notre travail (incompréhension, sens de certaines mesures de placement, décisions du magistrat générant de grosses difficultés d'application par notre service). Il nous semble que quelque chose est à ici à construire rapidement.

Dans ce contexte, il est clair que la charge de travail des unités de l'Aide Sociale à l'Enfance est devenue trop lourde. Nous interrogeons, sur ce point, la disparité des moyens entre le secteur associatif et notre collectivité. En effet, bien qu'il nous soit fait obligation d'accueillir souvent les cas les plus lourds (jeunes « border line ») du département, nous sommes parfois moins bien lotis que nos collègues du secteur associatif. Pour les mêmes missions (par exemple le suivi des enfants placés en famille d'accueil), nos collègues d'une grosse association du département ont un nombre de suivis par travailleur social sensiblement inférieur au notre.

Pourquoi une telle inéquité de traitement alors que le secteur associatif pour l'essentiel aussi est financé par le Conseil Général ?

Au-delà d'un réajustement à la baisse du nombre de prises en charges, réajustement absolument nécessaire, nous demandons surtout que les différents points à nouveau évoqués ici soient traités, et ce malgré l'ampleur prévisible des réorganisations à prévoir.

M. DELSAUX (FO) s'associe pleinement à la dernière intervention qui décrit de manière très professionnelle les préoccupations des collègues de l'ASE sur le terrain. Il revient sur la question du CSAJ et souhaiterait avoir confirmation d'une information qui semble avoir été donnée et qui ne correspond manifestement pas aux directives écrites. Il s'agit de la possibilité de renouveler un CSAJ jusqu'à l'âge au moins de 21 ans. Or des collègues assistants familiaux les ont sollicités car ils se trouvent confrontés à des départs programmés de jeunes à l'âge de 19 ans et demi, ce qui a généré des difficultés, nonobstant le souci d'accompagner les jeunes vers l'autonomie.

Sur la forme, il trouve dommageable que le document, très précis, présenté en CTP aujourd'hui n'ait pas été communiqué aux représentants du personnel avant le CTP. Il estime que cela nuit au rôle qu'ils doivent jouer dans cette instance.

D'autre part, il ne distingue pas bien dans la présentation faite ce qui relève de nouvelles créations de postes de ce qui relève de renforts dans le cadre de l'équipe volante. Si les tâches assumées dans le cadre de ces créations de postes étaient jusque là réalisées par des contractuels et des auxiliaires, l'incidence sur la charge de travail sera moindre.

Par contre, le renfort de l'équipe volante de cadres correspond à une création d'emploi. Cela répond à un besoin réel car les cadres dans la territorialisation ont été en première ligne. Ceux qui reprennent après un arrêt de travail sont confrontés à des difficultés importantes. Donc, même si on ne répond pas ainsi à tous les besoins, cette création de volance est considérée comme positive.

De même, en ce qui concerne les pactes junior, quelle que soit la position de FO sur les conditions de recrutement et notamment la demande sur l'amélioration de leur statut, s'ils correspondent à des créations de postes et s'ils sont titularisés demain, alors il s'agit d'une décision positive.

La difficulté réside dans la lisibilité entre ce qui représente effectivement un supplément de moyens avec un impact en terme de compensation de charge de travail et ce qui n'en aura pas. S'ils avaient eu ces documents avant le CTP, ils auraient pu poser des questions plus précises.

Concernant les secrétariats de CLI, et comme cela a déjà été dit le 7 septembre, les collègues auraient souhaité être réunis dans leur ensemble avec leur encadrement hiérarchique et pas par secteur géographique.

M. REIX (DGS) rappelle l'importance de ce dossier pour l'organisation de la collectivité et l'exercice de ses principales missions obligatoires. Il salue le caractère très constructif du travail entamé sous l'autorité du DGAS. Cette démarche est constructive car elle essaye de se départir de solutions ponctuelles pour aborder les questions au fond. De même, les positions émises par les organisations syndicales, notamment aujourd'hui, lui semblent aller dans le bon sens de la compréhension des problèmes et de la recherche de solutions.

Il apprécie de constater la volonté de l'administration, sous l'autorité du Président, et des organisations syndicales de travailler ce dossier sur le fond. Il ajoute que, si l'on pouvait considérer qu'avec quelques moyens supplémentaires on pouvait régler toutes les difficultés, on ne s'en priverait pas. Mais la question des moyens ne règle pas toutes les difficultés autour des services sociaux car les problèmes sont très complexes, techniquement, humainement et financièrement. Comme en témoigne l'intervention de Mme Violleau, nous sommes confrontés à une grande diversité des problèmes qui illustre la difficulté de la démarche.

M. REIX (DGS) insiste sur le fait que ce travail s'effectue dans un cadre mouvant. A titre d'exemples, il cite la Maison Départementale du Handicap imposée par l'Etat, le transfert du RMI, du FSL etc... Il faut tenir compte de cette charge de travail pour tous ceux chargés de l'administration publique sur les territoires, élus comme administratifs.

Il faut du souffle pour régler ces problèmes. Il faut aussi beaucoup de détermination et quand même un peu de patience pour comprendre, analyser les problèmes et trouver les moyens adaptés. Par exemple, en ce qui concerne l'affectation des travailleurs sociaux sur le territoire et le mouvement observé des populations, une véritable analyse du rapport entre les moyens et la charge de travail sur les territoires est nécessaire. Il faut être patient et déterminé pour trouver des solutions construites, mais pas dilatoires.

Le diaporama présenté ce jour sera communiqué. Sur le fond, il est conforme à ce qui a été présenté le 7 septembre : on y retrouve les mêmes éléments. On ne peut pas revenir aujourd'hui sur chaque question évoquée lors de cette réunion.

Il demande que l'on continue à travailler dans le cadre qui a été déterminé. La présentation de M. Guist'hau fixe ainsi des dates précises de rendu.

Enfin, le CSAJ, politique départementale adoptée par les élus et mise en œuvre par l'administration départementale, nécessite sans doute une évaluation. Elle a été effectuée par un organisme tiers et sera présentée au bureau du 5 octobre. Elle sera ensuite transmise aux organisations syndicales. Les élus prendront ensuite des décisions sur la base de cette évaluation. Il rappelle ce qui a été dit le 7 septembre : le CSAJ prévoit des renouvellements à caractère exceptionnel. Les cas posant des difficultés doivent être portés devant le Président ou le Vice-président pour statuer. Des dérogations sont possibles après analyse de

situations particulières objectives. Ainsi, il y a des situations qui ne posent pas de difficultés et d'autres qui en posent (jeunes qui ont des projets à mener, assistantes familiales confrontées à ces départs). On va regarder cela à nouveau et soumettre aux élus un cadre plus affiné par rapport à ces situations afin que des dérogations dûment justifiées par des situations individuelles soient adoptées par l'exécutif.

M. Le Président estime qu'on peut difficilement aller beaucoup plus loin à ce stade. Concernant la transmission du document, il se demande si l'on ne passe pas trop de temps sur des questions de formalisme. Ce point n'était pas soumis au vote, il s'agissait de faire le point sur l'avancée d'un chantier. Beaucoup de questions ont été évoquées, la plupart fondées. Il est sensible à ce qui a été dit à propos de l'ASE sur laquelle il se pose aussi des questions. Il propose la suspension de séance demandée par la CGT.

M. DELSAUX (FO) souhaite intervenir à nouveau sur le CSAJ, n'ayant pas entendu de positions claires.

M. Le Président répond que les questions et les difficultés sont connues. Il y a une évaluation du dispositif en cours. Le dialogue reprendra sur cette base.

M. DELSAUX (FO) pense qu'il y a un malentendu entre ce qu'il entend aujourd'hui et l'absence de décision officielle de modifier le CSAJ. Il cite le compte-rendu de la réunion du 7 septembre : « comme le prévoit le règlement, la prise en charge jusqu'à 21 ans est toujours possible dans le cadre du CSAJ, comme dans le cadre du Contrat Jeune Majeur. Une note aux responsables de délégation a été faite pour le préciser. Le CSAJ permet également aux jeunes de continuer à bénéficier d'un soutien après 21 ans ». Il pense qu'il y a une erreur dans le document car aucune décision n'est prise pour autoriser la modification de la règle qui interdit aujourd'hui plus de 3 renouvellements de six mois : c'est la demande première de son organisation syndicale que cette limite ne s'applique pas aux jeunes issus de l'Aide sociale à l'Enfance.

M. REIX (DGS) confirme que le CSAJ permet de bénéficier d'un soutien après 21 ans. L'évaluation présentée à l'exécutif permettra de confirmer ou non la gestion dérogatoire de certaines situations. Dès lors que la possibilité de dérogation sera entérinée par les élus, elle sera confirmée.

(suspension de séance)

4. Direction de la Culture : modification des horaires d'ouverture aux publics des sites patrimoniaux départementaux

M. BOULLERE (DC) présente le point relatif à la modification des horaires d'ouverture aux publics des sites patrimoniaux départementaux.

Soucieuse d'apporter un meilleur service aux visiteurs et usagers des sites patrimoniaux départementaux, et de construire une politique culturelle accessible au plus grand nombre, la Direction de la culture du Conseil général de Loire-Atlantique mène actuellement une réflexion globale sur les trois sites patrimoniaux départementaux (châteaux de Clisson et Châteaubriant, domaine de la Garenne Lemot).

L'observation de la fréquentation de ces lieux de visite et la volonté de coordination et de lisibilité de l'action départementale conduit aujourd'hui à proposer de nouveaux horaires pour leur ouverture aux publics.

Ce travail transversal en vue d'harmoniser les horaires d'ouverture (horaires de basse et haute saison) est à mettre en lien avec le souhait de coordonner le fonctionnement de ces lieux patrimoniaux majeurs et de définir un projet culturel global. Ultérieurement, cette recherche de cohérence pourrait se poursuivre sur le plan technique avec une réflexion sur une harmonisation des tarifs.

Outre la volonté affirmée de répondre au mieux aux attentes des publics et au souci de dynamiser les sites, la modification des horaires d'ouverture s'inscrit donc dans le cadre d'une réflexion globale partagée avec l'ensemble des agents, sur l'évolution de leurs missions en lien avec la mise en place du projet culturel pour ces sites patrimoniaux départementaux.

M. GORET (CFDT) formule les questions et observations suivantes :

« Nous constatons que ces modifications sont la conséquence d'un projet culturel à venir. Il y aura-t-il d'autres conséquences pour les agents ?

Nous sommes informés que les horaires d'ouverture des sites seront profondément modifiés mais nous n'avons pas connaissance des horaires de travail des agents (anciens et nouveaux) en dehors de principes généraux énoncés, alors que c'est ce qui doit être discuté en CTP.

Il est indiqué que cette démarche a fait l'objet de nombreuses concertations avec les agents concernés. Nous avons contacté plusieurs de ces agents sur les trois sites, qui nous ont indiqué avoir été « mis devant le fait accompli de ces nouveaux horaires ». Où est la concertation ?

Les nouvelles périodes d'ouverture débiteront à 11 heures pour une continuité jusqu'à 18 heures alors que les anciens horaires permettaient une coupure de 12 à 14 heures.

Comment sera organisée la pause déjeuner obligatoire ?

Ces nouveaux horaires auront des conséquences pour les agents.

On constate une annualisation du temps de travail sur les sites mais, sur Clisson, on ne voit pas comment fonctionnera le système des RTT et pourquoi il est affirmé que le nombre de week-ends travaillés diminue (de combien ?). »

Mme VIOLLEAU (CGT) déclare : « La CGT n'a cessé d'être favorable à l'idée d'apporter un meilleur service aux usagers, de qualité et accessible à tous. Cependant, chacun d'entre nous sait bien que pour rendre un service de qualité à tous, l'adhésion des agents participant à la mise en œuvre de ce service est indispensable. Pour adhérer, faut-il encore qu'ils soient concertés et connaissent en toute clarté les missions qui vont leur être demandées. Nous devons comprendre en quoi l'harmonisation des horaires permet de définir un projet culturel global. N'y a-t-il pas plutôt intérêt d'avoir le projet culturel et, en fonction de cela, harmoniser les horaires, redéfinir les missions ? Il est noté dans ce rapport de présentation que « la réflexion a été élaborée en plusieurs mois en lien étroit avec les équipes », que « la redéfinition des missions a fait l'objet de nombreuses concertations avec les agents concernés ». Plusieurs agents sont sidérés d'apprendre que la réflexion globale a été partagée avec l'ensemble du personnel : certains n'ont eu qu'un entretien individuel. Les agents sont ouverts au changement à la condition qu'ils soient correctement concertés. Ils demandent également une clarification des missions, des fiches de poste modifiées. Dans l'état actuel de la présentation de ce rapport, la CGT votera non à ce dossier.

M. DELSAUX (FO) rejoint la position exprimée précédemment. Il est indiqué qu'il y a eu de nombreuses concertations mais l'écho des agents n'est pas le même. Ils n'ont pas de lisibilité sur les conséquences sur les fiches de poste (certains vont maintenant travailler le week-end) et sur les conséquences sur les futurs plannings de travail annuel. Il paraît donc difficile d'approuver une telle modification sans que soient présentées les fiches de poste modifiées ainsi que les plannings horaires. Comment feront ceux qui travailleront en

continu entre 10h45 et 18h30, sur certains sites, pour prendre leur pause déjeuner ? Il devrait être possible que le temps de pause soit inclus comme du temps de travail. Cela n'a pas été évoqué. On parle de « projet culturel à définir ». Pourquoi harmoniser les horaires avant ? S'il revient à l'autorité territoriale de prendre la décision des horaires d'ouverture aux publics, FO demande plus de clarté sur les conséquences pour les horaires des agents et souhaite que ce point soit revu ultérieurement.

M. BOUILLERE (DC) précise que le Service Action Culturelle et Patrimoine est allé très fréquemment sur les sites. De même, le conservateur a eu de nombreux échanges avec chaque agent pour définir les fiches de poste et les horaires.

M. SIRE (CFDT) trouve anormal que les fiches de poste ne soient pas jointes au dossier de présentation, surtout si ce travail de mise à jour a été réalisé.

M. Le Président ajoute que cette harmonisation des horaires ne concernant qu'une dizaine d'agents, on peut supposer qu'ils ont bien été rencontrés.

M. BOUILLERE (DC) précise que les horaires des agents ne correspondent pas aux horaires d'ouverture des sites car dans leur emploi du temps, ils assurent d'autres tâches que l'accueil des publics.

M. Le Président rajoute que seuls les moments où ils sont en contact avec le public changent, ce qui explique que les fiches de poste ne soient pas modifiées. Il suggère que la négociation avec les agents se poursuive afin de préciser les impacts de ce projet sur l'organisation du travail.

M. DELSAUX (FO) pense que les modifications des horaires d'ouverture vont avoir un impact sur la répartition des volumes horaires des agents, notamment en haute saison où il y a des possibilités d'ouverture en continu. Cela nécessite donc des éclaircissements.

M. DESRUELLES (CFDT) souligne le sentiment des trois organisations syndicales présentes d'un manque de concertation et de lisibilité pour les professionnels.

M. Le Président décide par conséquent de différer l'examen de ce point à la prochaine réunion du CTP le 4 décembre 2006.

5. Direction des Finances et de la Commandes Publique : adaptation de l'organisation du Service Moyens Généraux et Achats

Mme GOINEAU (DGAR) présente le contexte de cette adaptation de l'organisation du Service Moyens Généraux et Achats.

Au CTP du 5 décembre 2005, il avait été proposé de rattacher ce service à la Direction des Finances et de la Commande Publique. Le service des Moyens Généraux et Achats (SMGA) assure la logistique ainsi que les achats et marchés transversaux pour l'ensemble des directions.

En ce qui concerne les activités liées à la logistique, elles sont aujourd'hui gérées par deux pôles en fonction du périmètre départemental :

- pôle du 7 quai de Versailles pour les sites centraux,
- pôle de l'immeuble sis Boulevard Barthou pour les sites de la DGAS.

Compte tenu notamment de l'arrivée de nos collègues de la DDE, la répartition de l'activité en fonction du périmètre n'apparaît plus appropriée. Afin d'apporter un service identique à l'ensemble des directions du Conseil général, il est proposé de revoir l'organisation du SMGA en ayant une approche reposant sur les missions et non plus sur une distinction géographique.

En outre, dans la continuité de la constitution de la Direction des Finances et de la Commande Publique en début d'année, il convient de conforter et de donner une plus grande lisibilité aux missions du pôle achat public et comptabilité.

L'adaptation proposée répond à plusieurs objectifs :

- Avoir une approche par missions, au lieu d'une parcellisation des tâches, pour permettre à chaque gestionnaire de s'approprier entièrement ses missions.
- Mutualiser les moyens disponibles au sein du service, pour encore mieux répondre aux besoins et assurer une équité de traitement des demandes de tous les services.
- Mieux identifier et renforcer le rôle du pôle achat et comptabilité.

Concernant la démarche, depuis plusieurs mois, une réflexion a été menée au sein du service. Différentes réunions ont permis de proposer une évolution permettant de répondre à ces différents objectifs, tout en prenant en considération l'intérêt et les aspirations de chacun des agents du Service des Moyens Généraux et Achats.

Une nouvelle réunion de service est prévue courant octobre, afin d'officialiser cette nouvelle organisation et préciser le calendrier de mise en œuvre effective qui devrait intervenir au cours du dernier trimestre de l'année 2006.

Au delà du fait que les agents exerceront désormais leurs missions pour l'ensemble des services du Conseil général, il s'avère que 9 agents sont plus directement impactés par la nouvelle organisation :

- 5 agents changent de mission, mais demeurent sur le même lieu de travail.
- 2 agents voient un aménagement à la marge de leurs missions et restent sur leur lieu de travail actuel.
- 1 agent conserve ses missions et rejoint le site central.
- 1 agent a changé de mission suite à la prise en charge par le service des marchés de nettoyage et est passé du site de la DGAS au site central.

Ces agents seront de nouveau reçus en entretien pour adapter le contenu de leur fiche de poste en conséquence.

Le nouvel organigramme est le suivant :

- Pôle Moyens généraux : 19 personnes
 - Prestations d'entretien
 - Sécurité
 - Aménagement de bureaux
 - Entretien des locaux
 - Consommables
 - Déplacements
- Achats – Comptabilité : 7 personnes
- Garage : 9 agents

L'organisation de la gestion du parc automobile et du garage de l'Hôtel du Département reste inchangée et directement rattachée au chef du service des Moyens Généraux et Achats.

Mme VIOLLEAU (CGT) précise qu'après concertation avec les agents concernés, la CGT constate que des agents sont satisfaits et d'autres moins. C'est donc pour ces derniers qu'elle intervient :

- « Pour ceux qui voient un aménagement à la marge de leurs missions, voyant leur charge de travail augmenter, il serait souhaitable de faire un bilan au bout de quelques mois pour confirmer ou pas la faisabilité de l'aménagement à la marge.
- Pour l'agent qui garde ses missions et rejoint le site central, pourquoi ne reste-t-il pas sur son site d'origine ? D'autant plus que cela faciliterait ses déplacements vers les sites déconcentrés (partir de Beaulieu est plus simple que de partir du centre) et que par ailleurs, il est prévu un déménagement vers Victor Hugo ultérieurement.

Nous demandons à ce que tous les agents mécontents soient écoutés (RV prévu avec Mme Goineau). »

M. GORET (CFDT) rappelle que « le CTP a examiné antérieurement le regroupement des services des moyens généraux et achats à la Direction des Finances et de la Commande Publique. Il s'attendait donc à l'examen des conséquences de ce regroupement sur l'organisation de ces services.

C'est pourquoi notre organisation syndicale a demandé qu'un point soit fait lors de ce CTP avant toute mise en place, car nous avons craint que cette organisation soit effective sans présentation au CTP.

Celle présentée ce jour nous a interrogé à la fois sur le fonds et sur la forme.

La concertation avec les agents est présentée de façon positive, beaucoup plus que la perception qu'en ont eu certains agents, dont certains nous ont indiqué regretter ne pas avoir été écoutés quant à leurs propositions. Cet aspect sera peut être repris en compte dans les entretiens prévus pour l'élaboration des fiches de poste.

Au niveau du fonctionnement futur, il est indiqué que 5 agents changent de mission mais demeurent sur le même lieu de travail. Quels sont les postes concernés ? De quel lieu de travail parle-t-on ? Quelles étaient leurs missions ? Quelles sont les nouvelles ? Que deviennent leurs anciennes missions ?

Il est indiqué qu'un agent conserve ses missions, mais change de lieu de travail ?

Quel poste est concerné ? Où était il situé ? Où va-t-il ? Ce changement a-t-il des incidences sur son organisation actuelle ?

Ces questions très concrètes vous sont posées afin de clarifier et mieux informer les personnes concernées sur la nouvelle organisation.

Au niveau du fond, nous nous interrogeons sur l'adéquation des moyens avec les nouvelles organisations plus générales : la multiplication des lieux d'interventions avec l'arrivée des locaux de la DDE et la mise en place d'un plan Eco.

La création de deux postes à l'occasion du dispositif « Pacte junior » suffira-t-elle à répondre à la montée en charge de nouvelles tâches ?

La CFDT reste vigilante sur la traduction de ces évolutions sur les conditions de travail et aussi sur les besoins en formation, moyens supplémentaires. Nous demandons aussi la présentation des fiches de postes modifiées aux organisations syndicales. »

M. DELSAUX (FO) confirme la mise en place d'un dialogue avec les agents. Il a été destinataire des mêmes retours d'information : certains agents sont satisfaits, d'autres moins. Parmi ces derniers, il cite l'agent qui part au siège et la cellule reprographie qui pourrait voir sa charge de travail s'alourdir avec le plan éco.

Mme GOINEAU (DGAR) précise que les ajustements seront indiqués sur les fiches de poste mais, globalement, les missions ne seront pas modifiées. D'autre part, le service accueille deux pactes junior : leur intégration se passe bien. L'avenir dira si le périmètre du service est adapté ou pas à la charge de travail à venir. Quoi qu'il en soit, dans le cadre de l'acte II de la décentralisation, un transfert de fonction support (et donc de moyens) est prévu pour accompagner l'arrivée des agents DDE. Un bilan sera réalisé dans quelques mois pour s'assurer du bon fonctionnement de la nouvelle organisation.

M. Le Président rappelle qu'autant les représentants de l'Administration sont attentifs aux conditions de travail des agents, autant il leur appartient de fixer les missions de chaque agent en fonction de son grade et de son statut.

Le point relatif à l'adaptation de l'organisation du Service des Moyens Généraux et Achats est mis au vote :

Contre : 0
 Abstentions : 11 (6 CFDT, 3 FO, 2 CGT)
 Pour : 12 (Administration)
 L'avis émis par le C.T.P. est favorable.

6. Suppression et créations de postes

Six transformations de postes sont présentées pour avis du CTP par M. PERINET (DRH).

- transformations de postes permettant de prendre en compte l'évolution des métiers et des compétences sur la base du référentiel métiers du Conseil Général (fiches n° 112, 835,998).

Au regard de ce référentiel et à l'occasion de la réussite au concours de rédacteurs d'agents de catégorie C exerçant déjà sur des postes de niveau B, il y a lieu d'ajuster les postes budgétaires correspondants. La transformation de ces postes n'induit pas de changement dans la fiche de poste.

La GPEC permet ainsi de reconnaître les compétences internes à l'administration départementale et au bénéfice des agents, qui vont ainsi pouvoir être reconnus dans leurs fonctions de rédacteurs et être nommés sur leur poste.

- 1 transformation de poste permettant une ouverture dans la même filière et même catégorie à un nouveau cadre d'emplois, les fonctions exercées sur le poste le permettant. Là aussi la fiche de poste reste la même. Cette transformation permet l'évolution de carrière de l'agent sur son poste (fiche n° 1166).
- 2 transformations de postes permettant de prendre en compte les évolutions de missions dans les services et adapter les postes aux nouveaux besoins. (fiches n° 527 et 1179).

N° de poste	Nature	Motif suppression	Création
0112	Coordination budgétaire et comptable du service Transports à la DAD	Mettre en adéquation le poste budgétaire voté en catégorie C avec les fonctions exercées qui relèvent de catégorie B (référentiel métier cg44)	Rédacteur, filière administrative, catégorie B

0527	Éducateur territorial des activités physiques et sportives – animation sportive urbaine à la DSJEP	Évolution des missions sur ce poste : référent sur les projets d'animation sportive développés	Conseiller des activités physiques et sportives, filière sportive, catégorie A
0835	Secrétariat du Président au Cabinet	Mettre en adéquation le poste budgétaire voté en catégorie C avec les fonctions exercées qui relèvent de catégorie B	Rédacteur, filière administrative, catégorie B
0998	Chargé de suivi de dossiers au cabinet du Président	Mettre en adéquation le poste budgétaire voté en catégorie C avec les fonctions exercées qui relèvent de catégorie B	Rédacteur, filière administrative, catégorie B
1166	Agent du patrimoine au musée Dobrée	Il s'agit d'ouvrir plus largement ce poste aux deux cadres d'emploi de la même catégorie C, filière culturelle.	Agent ou agent qualifié du patrimoine, filière culturelle, catégorie C
1179	Agent administratif à l'IDAC	Répondre à l'évolution des missions de l'IDAC et au besoin grandissant d'agent de laboratoire	Aide médico-technique

M. SIRE (CFDT) demande si le poste d'éducateur des APS sera mis à la vacance en interne.

M. PERINET (DRH) confirme qu'il paraîtra en interne dans un premier temps, puis en externe s'il n'y a pas de candidat.

Mme VIOLLEAU (CGT) rappelle que son syndicat « revendique que les postes de secrétariat de direction soient des postes de rédacteurs. La CGT s'était opposée au passage en catégorie C. Cela permettrait une reconnaissance du travail des agents et une possibilité de nomination au grade de rédacteur. Concernant le poste 527, elle demande une explication (la création indique conseiller des activités physiques et sportives, catégorie A et la fiche de poste indique éducateur territorial catégorie B). Pour le poste à l'IDAC, la CGT est défavorable à la suppression d'un poste d'administratif. Le besoin en poste d'Aide Médico-Technique devrait faire l'objet d'une création de poste. Les redéploiements créent une surcharge de travail pour les autres agents. Enfin, concernant les trois transformations de poste, prenant en compte l'évolution des métiers et la réussite au concours, cela permet aux agents en poste d'être promus mais cela pose le problème des agents qui sont sur des postes de C et qui ont eux aussi le concours mais n'ont peu de possibilités d'être promus. Cette méthode limite le rôle de la CAP. »

M. PERINET (DRH) apporte quelques éléments de réponse.

- A l'IDAC, le poste d'agent administratif n'était pas pourvu ;
- Pour les secrétaires de directions, des rédacteurs peuvent occuper ces postes aujourd'hui.
- Les lauréats du concours de rédacteurs qui ne peuvent pas être nommés sur le poste qu'ils occupent seront aidés par la DRH dans leur mobilité. En effet, une dizaine de postes de rédacteurs sont actuellement vacants dans la collectivité. Les postes seront diffusés sur @lizé et une lettre a été adressée aux lauréats.

Le point relatif aux suppressions et créations de postes est mis au vote :
Contre : 0

Abstentions : 5 (3 FO, 2 CGT)
Pour : 18 (CFDT, Administration)
L'avis émis par le C.T.P. est favorable.

7. Nomination d'agents non titulaires

M. PERINET (DRH) présente ce point d'information sur la nomination d'agents non titulaires. Pour pourvoir aux emplois vacants au sein de l'Administration départementale, le Conseil général privilégie le recrutement de fonctionnaires titulaires. Néanmoins, pour la continuité du service public, il est nécessaire de recourir à des auxiliaires non titulaires pour répondre temporairement aux besoins de remplacement.

La collectivité est soucieuse de la situation de ces agents auxiliaires. C'est ainsi que l'an dernier 20 agents ont été intégrés en qualité de fonctionnaires dans les effectifs du Conseil général.

Un nouvel examen de la situation des auxiliaires actuellement présents dans les services a été réalisé et une liste de 23 agents a ainsi été arrêtée, selon les critères suivants :

- 1er recrutement au Conseil général avant le 1er janvier 2005
- ou
- 24 mois d'ancienneté de travail effectif au 31 décembre 2006

20 postes vacants et ayant fait l'objet d'une publicité sur @lizé seront ainsi pourvus, ainsi que 3 nouveaux postes à créer en DM3 pour l'équipe volante de la DRH.

Deux cas d'espèces se présentent alors :

- l'agent est sur un poste permanent vacant, en attente d'être pourvu : sous réserve de l'avis favorable du Chef de Service, l'agent non titulaire sera nommé sur le poste.
- l'agent est en situation de remplacement d'un titulaire absent ou en renfort temporaire. Plusieurs agents stagiaires présélectionnés au vu de leur profil seront proposés aux services dans lesquels un poste est vacant. Après entretien de recrutement, le candidat sera retenu et nommé sur le poste. Parmi ces agents, trois se verront proposer un poste au sein de l'équipe volante DRH.

Pour permettre la mise en œuvre de ces dispositions et assurer dans les délais légaux les déclarations de vacance de postes auprès du centre de gestion, la stagiarisation de l'ensemble des 23 agents sera effective au 1^{er} janvier 2007.

Ainsi, 23 agents seront nommés agents administratifs qualifiés stagiaires ou agent du patrimoine : 9 seront nommés sur le poste qu'ils occupent actuellement, 11 seront nommés sur un poste autre que celui sur lequel ils sont actuellement affectés et 3 seront nommés sur les postes créés au sein de l'équipe volante.

Mme OHEIX (CFDT) déclare : « Le Conseil général a décidé de régulariser la situation de 23 auxiliaires en les stagiarisant au 1^{er} janvier 2007; de la même manière que cela avait été fait pour 26 agents en 2005. Le dossier présenté aujourd'hui nous semble tout à fait satisfaisant et répond à une demande de la CFDT de réduire l'emploi précaire au sein de notre collectivité.

De plus l'évolution des critères arrêtés pour sélectionner ces auxiliaires, va permettre à certains d'être titularisés alors qu'ils n'avaient pas pu l'être en 2005, bien qu'ils avaient l'ancienneté requise.

Cependant nous attirons votre attention sur le fait que lors du recrutement précédent, 21 agents avaient intégrés l'équipe volante avec la contrainte de devoir rester 3 ans sur ce poste de volant avant de pouvoir postuler sur un poste fixe.

Les collègues prédisposés à être stagiairisés au 1^{er} janvier 2007, quant à eux, vont pouvoir postuler tout de suite sur des postes vacants.

Cet élément amène une différence qui peut être difficile à accepter par certains.

Ne serait-il pas possible de lever cette contrainte de 3 ans pour l'équipe volante ?

A défaut diminuer cette période de contrainte d'autant plus qu'aujourd'hui un ageni doit rester au minimum 2 ans avant de pouvoir postuler à nouveau. »

Mme VIOLLEAU (CGT) transmet deux demandes concernant ce point :

- ✓ « la liste nominative des agents avec leur affectation,
- ✓ que le temps passé à l'équipe volante passe de trois à deux ans comme pour les autres agents de la collectivité. »

M. DELSAUX (FO) se félicite des décisions prises par le Conseil général car FO avait demandé, à plusieurs reprises, de nouvelles mesures de titularisation sur la base d'un état des lieux de l'emploi précaire dans les services départementaux. Il prend donc acte positivement de ces mesures et rejoint les demandes d'adaptation émises par les autres organisations syndicales, notamment la communication de la liste des bénéficiaires de ces mesures.

M. REIX (DGS) donne son accord pour communiquer cette liste aux organisations syndicales. Sur la durée minimale à effectuer quand l'agent est titularisé sur un poste de volant, il rappelle que ces postes ne sont pas les plus prisés et qu'il est souhaitable, dans une administration de cette importance, de disposer d'une équipe de remplaçants identifiés. Est-ce à dire qu'il faut les enfermer pendant 3 ans sur le même poste ? C'est peut-être effectivement un peu trop. Il suggère donc une période de 2 ans.

Mme OHEIX (CFDT) approuve cette période de deux ans, c'est la période normale aujourd'hui pour les autres agents du Conseil général. L'interrogation porte sur les 11 agents qui seront nommés sur un poste autre que celui sur lequel ils sont actuellement affectés. Seront-ils prioritaires pour postuler sur les postes vacants par rapport aux volants précédents ?

Mme GOINEAU (DGAR) indique qu'il serait délicat de demander aux 9 agents sur postes vacants qui donnent satisfaction d'effectuer une mobilité. Pour les 14 autres agents qui devront effectuer une mobilité, elle propose qu'on les interroge pour savoir s'ils préfèrent la volance ou plutôt se porter candidats sur des postes vacants. S'ils préfèrent la volance, les postes vacants seront proposés aux autres agents aujourd'hui sur des postes volants et qui pourraient être intéressés.

Mme OHEIX (CFDT) souligne que cela va poser problème car les agents déjà sur des postes de volants n'ont pas deux ans d'ancienneté.

Mme GOINEAU (DGAR) répond que cette question mérite une réflexion plus approfondie.


M. SIRE (CFDT) demande qu'une décision soit prise pour les auxiliaires qui font des remplacements dans les collèges. Apparemment, leurs contrats prennent fin aux petites vacances. Quelle est la position de l'administration sur ce point ?

M. REIX (DGS) propose que les conséquences de ce dispositif soient mesurées mais, a priori, il ne voit pas comment on pourrait faire perdurer ce système mis en place par l'État. La collectivité étant son propre assureur pour les allocations chômage, la continuité des contrats de travail des agents relève de l'intérêt bien compris des agents comme des finances départementales.

Le PRESIDENT lève la séance.

68 80

LE SECRÉTAIRE
LE DIRECTEUR GÉNÉRAL
DES SERVICES



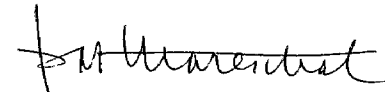
PATRICK REIX

LE SECRÉTAIRE
ADJOINT



JEAN-MANUEL
DELSAUX

LE PRÉSIDENT DE SÉANCE,



PATRICK MARESCHAL

ARRIVE

21 NOV. 2006

SYNDICAT FORCE OUVRIERE

Personnels
"Département Loire-Atlantique"
HOTEL DU DEPARTEMENT
3, Quai Ceineray - B.P. 94109
44041 Nantes Cedex 01
Tél. 02 40 88 13 17 / 02 81 17 23 84