



Comité Social Territorial Lundi 9 décembre 2024 à 14h00

Un CST morne et une collectivité indifférente !

Tous ensemble

Déclaration préalable du syndicat CGT (en PJ)

1 - Approbation du PV du CST du 7 octobre 2024

Adopté à l' unanimité.

2 - DRH - Reconduction en 2025 des Lignes Directrices de Gestion 2023-2024 - vote

La DRH n'a pas finalisé le dossier à la suite des échanges avec les représentants des personnels et a fait le choix de reconduire en l'état avec pour objectif de revoir les lignes directrices de gestion en début d'année 2025 avec de possibles nouveaux éléments.

La CGT souligne le manque de transparence dans la gestion de la collectivité et regrette que ne soient pas formalisés dans ce document les différents éléments travaillés en groupe de travail depuis 3 ans qui avaient pourtant fait l'objet d'un accord.

Notre syndicat CGT porte depuis des années des éléments suivants :

- 1 - Transparence, critères objectivables, accessible à tous et connus de tous
- 2 - Coup de chapeau aux agents qui vont partir à la retraite pour une retraite moins misérable
- 3 - Commission ad hoc
- 4 - Reconnaissance de la réussite aux examens en restant sur le poste avec évolution de la fiche de poste.

Toujours rien, les perspectives d'avenir, l'attractivité et la considération légitime à accorder aux personnels restant en souffrance.

La CGT relève que les éléments manquants relatifs à la gestion du personnel et du temps de travail notamment (temps partiel, retraite) doivent apparaître dans les LDG pour faire force de loi dans la collectivité, aujourd'hui c'est au bon vouloir des directions.

A la demande de la CGT, le DRH s'engage à nous transmettre le nombre de coups de chapeau pour des agents partant à la retraite sur la dernière campagne de promotion , afin de confronter les dires et les faits réels.

Vote:

CGT : contre

UNSA : abstention

CFDT : abstention

Sans étiquette : abstention

Syndicat C.G.T. des Personnels du Département du Var

390 Avenue des Lices - Toulon

Téléphone : 04.83.95.05.93 - Fax : 04.83.95.00.80 - Mail : syndicatcgt@var.fr

3 - DEF - Mise en place des astreintes - vote

La direction présente le Bilan d'une période d'expérimentation décidée suite à l'intervention de la CGT au précédent CST du 7 Avril 2024.

Sont concernés par les astreintes : 11 inspecteurs enfances, 3 MNA, 2 cadres, 6 référents professionnels Assfam et 2 cadres (SDAF).

La CGT dénonce dans l'organisation des astreintes à la DEF, l'obligation faite aux agents et l'absence de volontariat contrairement aux autres directions de la collectivité où existe une organisation du travail avec astreintes (DBEP, DENFA, DIM, DSIN, CDE).

La CGT dénonce la valorisation, rémunération, médiocre de ces nouvelles astreintes (45€ pour 5 nuits d'astreintes !), l'accentuation des conséquences non négligeables sur la santé des agents sous astreintes (médicales et RPS), désagrégation du travail diurne .

La CGT demande d'abonder les effectifs pour parer aux conséquences de cette nouvelle organisation de travail au-delà d'1 seul poste d'inspecteur.

La directrice de la DEF admet que ces astreintes provoquent des bouleversements dans les vies pro et perso des agents concernés (RPS) et nécessite une vigilance particulière.

Au regard des risques majeurs RPS sur la santé des agents, la CGT a obtenu une surveillance médicale spécifique bi-annuelle dès 2025 et la mise en place de prévention des RPS adaptée à leur attention.

La CGT a interrogé sur l'opportunité des astreintes au SDAF, l'accompagnement des ASSFAM tel que décrit pouvant être géré le jour.

Il y a urgence à considérer la balance bénéfice / risque pour ces agents et revoir cette organisation de travail.

Un nouveau bilan sera fait à 6 mois, soit en Juin 2025.

Vote :

CGT : contre à l'unanimité

UNSA : abstention

CFDT : contre

Sans étiquette : abstention.

4 - DRH – Rapport Social Unique 2023 - vote

La CGT porte la nécessité face aux éléments présentés dans le RSU, de tirer des enseignements et d'établir des projections : Tuilages face à la pyramide des âges et à la vague de départs à la retraite massive que va subir la collectivité.

- Comment se transmet l'expertise ?
- Quasi disparition des postes de Catégorie B, baisse très importante des postes de Catégorie C exécutants et augmentation surprenante des Catégorie A.
- Inégalités Femme Homme

La CGT interroge la collectivité sur les actions induites par les constats partagés..

Selon le DGA-MPA, le RSU est une photographie de la collectivité et le CST n'est pas le lieu pour débattre d'actions et conséquences des constats du RSU.

La CGT demande donc où se trouvera l'espace de débat.

A toutes les questions posées en instance la collectivité botte en touche.

Vote:

CGT : abstention

UNSA : abstention

CFDT : abstention

Sans étiquette : abstention.

5 - DSGAT - Projet de plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - 2024-2026 - vote

Une collectivité toujours très satisfaite d'elle-même en matière d'égalité femmes/hommes !!

Il existe pourtant toujours de gros écarts en matière d'égalité salariale entre les agents femmes et les agents hommes au Département du Var !

Au regard de la "richesse des observations" de la CGT, le chargé de mission souhaite poursuivre un travail de réflexion avec la CGT. Soyez certain, monsieur, de toujours trouver la CGT pour faire réellement progresser l'égalité femme/homme.

Cependant l'arrivée de notes de service dans certaines directions sur l'organisation du temps partiel (réduisant les droits des femmes en particulier, majoritaires dans cette situation pour la conciliation vie personnelle/vie professionnelle) a été posée par la CGT, d'autant qu'elle ne respecte pas le règlement du temps de travail adopté en juin 2022 et pour lequel le CST n'a pas été consulté !

Nous avons donc un motif réel d'inquiétude quant aux vraies intentions de la collectivité en matière d'égalité femmes/hommes.....

Vote:

CGT : abstention

UNSA : abstention

CFDT : abstention

Sans étiquette : abstention.

6 - DRH - Projet de rattachement de la mission prévention à la DRH - vote

La CGT rappelle le contexte de la structuration de la Prévention au Département du Var, en 2012/2013.

La CGT rappelle l'obligation de résultats faite à l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, et la mise en place de CHSCT en 2014.

La création du service Prévention a volontairement été créée avec 11 Conseillers en Prévention et 140 assistants de prévention, 1 par unité de travail, mission devant correspondre à 10% du temps de travail de l'agent (lettre de mission).

Depuis sa création, la CGT demande que ce service soit placé auprès du DGS (cf. obligation de résultat et nécessité d'indépendance vis-à-vis des autres directions) afin que les conseillers en prévention ne subissent pas de pression des directions et soient protégés de toute influence.

La situation de ce service s'est progressivement dégradée au point que les agents en charge de la Prévention dans la collectivité en ont été réduits à faire un droit d'alerte sur leurs conditions de travail et leur souffrance au travail.

Ce droit d'alerte a fait l'objet d'une analyse de l'ACFI (inspecteur du travail dans le public) du CDG ainsi que de la psychologue du travail à l'issue duquel des préconisations claires ont été faites.

La collectivité a choisi sciemment de n'en retenir aucune et a décidé de positionner ce service en DRH, en l'isolant des autres services en charge de la santé des agents (médecine, SMEH, service maladie) du pôle QVT,

Le positionnement alloué au service prévention est symptomatique de la place que réserve la collectivité à la Prévention et à la Santé au travail .

La CGT a fait la proposition de la création d'une direction spécifique Santé et Prévention, immédiatement écartée par le DGA-MPA.

Vote:

CGT : contre à l'unanimité

UNSA : contre

CFDT : abstention

Sans étiquette : abstention.

Point à la demande des représentants du personnel :

7 - DGA - SH - Etat des lieux des postes non remplacés et des postes vacants à la DASP; solutions proposées pour permettre aux agents de remplir la mission de protection l'enfance - Information

A la demande expresse des représentants CGT au CST, la directrice de la DASP a présenté un état des lieux chiffrés de sa direction faisant état :

- 982 postes total (ASPI + ASE)
- CLM et CLD et autres Absences > 2 mois = 60 postes dont 11 sur l'ASE
- restent 60 postes découverts non remplacés dont 7 ASE et 38 postes vacants dont 11 ASE
- Hausse des IP de 30%
- Hausse des suivis ASE 6%

Les temps partiels ne sont pas comptabilisés dans ces chiffres.

L' évolution du mode de recrutement pour 2025 devrait réduire le délai de recrutement (aujourd'hui 4 mois en moyenne). avec une difficulté accrue à recruter sur certains territoires (Est et Nord Var).

La DRH poursuit le travail de recrutement avec la DASP.

La directrice de la DASP indique que pour atteindre l'objectif de 12 IP et 32 suivis par travailleur social (cf.réorganisation de la DASP CST du 7 avril 2024), **il manque 13 postes de travailleurs sociaux.**

La réaction des élus départementaux présents n'a pas manqué de nous étonner...chacun arguant qu'il n'était pas responsable de ce dossier.

Pour la CGT, la gravité de la situation de cette direction et la dégradation de la mission servie aux usagers méritent une tout autre considération et attention.

La CGT rappelle l'absolue nécessité de pourvoir ces postes en urgence, de procéder aux remplacements des agents (quelque soit la position statutaire !) dans les délais les plus brefs afin d'éviter le plus possible l'épuisement total des équipes de cette direction.

Pour les élus de la CGT en Comité Technique Territorial