

**Coup de pouce  
Pour les Agents des Collèges, les AF.  
Formation, Routes, DGAS...  
La CGT questionne, propose.**

**Une prime  
pour les assistants familiaux durant la période  
de crise sanitaire :**

Dès la fin du mois de Mars, la CGT avait demandé au Directeur général des Solidarités une prime pour les assistants familiaux considérant que ces derniers étaient concernés par une multiplication conséquente de leurs contraintes professionnelles liées au virus (Prise en charge ininterrompue liée à l'arrêt : des écoles, des soins dans les centres spécialisés, des rencontres avec les familles, des activités sportives et culturelles...

Le sentiment d'isolement, généralement ressenti par ces professionnels, a été très fort durant cette période.

Cette situation a engendré un surcroît de travail et d'investissement d'où la demande de reconnaissance de ce fait par le syndicat.

**Dans une première étape de négociation, la CGT avait obtenu qu'une prime de 300 € brut soit versée à chaque AF par mois de confinement.**

Cette proposition de l'administration était avancée lors du CT du 2 Juin, avec toutefois la date butoir du 31 Mai ce qui limitait le montant de la prime à 750 €.

La CGT a questionné cette date du 31 Mai, indiquant que les conséquences du confinement étaient toujours d'actualité et continueraient à se faire sentir encore dans les prochains jours voire semaines.

**Après un long débat, un terrain d'accord a été trouvé permettant aux AF de toucher individuellement une prime de 1 000 € bruts pour la période de confinement.**

La CGT est satisfaite d'avoir abouti dans sa demande d'une reconnaissance financière des efforts des assistants familiaux.

Le syndicat reconnaît le pas, fait par la collectivité, dans la reconnaissance de ce métier particulier en cette période, elle aussi, très particulière.

**Une avancée pour les  
agents des collèges :**

Le syndicat CGT a demandé, lors d'un précédent Comité Technique, que les agents des collèges bénéficient d'un remboursement de leurs frais de repas pris lors des permanences (périodes de nettoyage des locaux et matériels dans les collèges durant les vacances scolaires)

Faute de restauration, ces agents doivent amener leur propre repas, ce qui n'est pas le cas le reste de l'année.

**L'administration territoriale a donné un accord de principe à cette demande du syndicat.**

**Lors du CT du 2 juin, la réponse est formalisée :**

**Les agents présents en début d'année pourront bénéficier d'un forfait de 52,50 € calculé sur la base d'une moyenne de 16 repas x 2,75 € (participation de la collectivité à un titre restaurant), somme à laquelle le CD a ajouté 8,50 €.**

Pour un agent qui serait recruté après le 1<sup>er</sup> Mai, la somme serait de 35 € et 17.50 € pour un recrutement après le 1<sup>er</sup> Septembre.

**Pour nos collègues des collèges, agents de catégorie C aux salaires très modestes, c'est un petit plus, juste et non négligeable acquis grâce à la CGT.**



## **Plan de formation 2019/2020 : Une discussion de fond pour une nouvelle méthode de travail ?**

Le document présenté par la cheffe du service de formation est précis et a permis un véritable échange.

Pour ce qui concerne la CGT, nous pointons pour la deuxième année une différence très importante entre le budget alloué à la formation (377 760 €) et le montant des dépenses réalisées de 244 443 € **soit une économie de 133 317 €.**

**La CGT craint que le montant du budget soit finalement revu à la baisse compte tenu de l'argent non dépensé.** L'administration se veut rassurante sur ce point... Nous restons très vigilants car nous rentrons dans une période où il va falloir trouver des budgets pour faire face aux dépenses exceptionnelles liées au COVID 19.

**Nous avons questionné les raisons de cette différence entre le prévisionnel et le réalisé.**

Pour la cheffe de service, il serait nécessaire pour affiner les besoins en matière de formation que ces derniers soient exprimés beaucoup plus tôt qu'actuellement. Recenser les besoins lors de la période d'évaluation est trop tardif... Une plus grande anticipation permettrait une connaissance plus précise des besoins.

**La CGT a fait aussi état de son incompréhension quant à des demandes de formation non satisfaites en cours d'année alors qu'il reste finalement de l'argent. Nous avons à ce propos dénoncé la faiblesse des budgets dans certaines directions adjointes (MDCS, ...).**

La cheffe a répondu qu'une mutualisation, par Direction, serait préférable permettant ainsi de prioriser alternativement des projets individuels ou collectifs d'une direction adjointe ou d'un service, ce à tour de rôle.

Nous adhérons au principe de formuler davantage en amont les besoins en matière de formation, souhaitant que davantage de demandes individuelles soient prises en compte.

**Nous souhaitons aussi qu'un travail du service de formation soit fait en direction des agents de la catégorie C, lesquels sont décrochés en matière de départs en formation (12 à 16% de moins que pour les agents de catégorie A et B).**

**Ces échanges intéressants nous permettent de penser qu'une autre approche des besoins en matière de formation est nécessaire afin d'utiliser au mieux l'argent dédié et satisfaire un plus grand nombre de demandes.**

---

### *Recrutement dans la Direction des routes :*

---

#### *Une proposition de la CGT.*

**La CGT questionne les compétences manuelles nécessaires à l'exercice de leurs missions dans le domaine des routes. Des insuffisances sont observées.**

**La CGT propose de revenir à une évaluation des compétences manuelles lors du recrutement, pratique qui avait cours antérieurement dans les services de l'Etat.**

La DRH nous indique vouloir étudier cette proposition... Pour apporter du crédit à nos propos, un participant au CT a indiqué que l'évaluation des compétences techniques, par le biais de mises en situation, était pratiquée au sein de la Direction du Patrimoine pour les recrutements.

**Aussi pourquoi ne pas remettre en place ces modalités qui ont prouvé leur utilité ?**

## DGAS

### Partenariat, appels non décrochés DA-MDPH



Depuis le 1er janvier 2020, le Loir-et-Cher compte 4 maisons de services au public (MSAP) labellisées « France services » :

Le PIMM's de Blois, la MSAP Collines du Perche de Mondoubleau, la MSAP Sologne des Rivières de Salbris et la MSAP itinérante Beauce Val de Loire.

Les « France services » permettent l'accessibilité aux démarches administratives du quotidien, liées à la

santé, la famille, la retraite, l'emploi ou encore la fiscalité.

9 opérateurs et administrations s'engagent à garantir une offre de services et d'accompagnement : La Poste, Pôle emploi, Caisse Nationale d'Assurance Maladie, Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, Caisse Nationale d'Allocations Familiales, Mutualité Sociale Agricole, ministère de l'Intérieur, Finances publiques et Justice.

**La CGT a questionné le Directeur Général adjoint de la DGAS sur l'information donnée dans les MDCS sur ces nouvelles structures et le partenariat envisageable des services départementaux avec celles-ci.**

**La CGT a constaté que le niveau d'information, sur ce sujet, était très hétérogène dans les territoires.**

Le Directeur a indiqué qu'il allait regarder cette question.

Dans le même ordre d'idées, des actions liées à la déclinaison du plan national de grande pauvreté émergent dans les services sociaux départementaux (« petits pas grands pas » >PMI, « sorties sèches des jeunes confiés à l'ASE à 18 ans, positionnement du référent unique de parcours...).

**Nous pensons qu'il y a aussi sur ce point matière à développer l'information.**

**La CGT pointe un constat inquiétant pour les usagers de la DA-MDPH : Plus de la moitié des 47 000 appels annuels (57%) ne seraient pas décrochés.**



Nous pensons qu'il faudrait davantage de moyens humains pour remplir cette mission essentielle, le Directeur Général adjoint reconnaît qu'il manque de personnels pour cette activité mais ajoute qu'une plus grande utilisation des ressources numériques par les usagers limitera le nombre d'appels non-décrochés.

Nous ne partageons pas totalement cette analyse, il faudra beaucoup de temps pour permettre un plus grand accès des usagers aux ressources numériques, tous ne le pourront pas d'ailleurs. Et puis l'expérience, que nous venons de vivre, nous montre clairement l'existence de nombreuses zones blanches où la connexion est très difficile.

**Pour la CGT, deux solutions s'imposent : un nouveau standard dédié à cette Direction et un plus grand nombre d'agents pour recevoir les appels des usagers.**

## Agents du centre de vacances de Vars Les Claux



**10 agents restent sur le carreau sur les 26 qui constituaient l'effectif du centre.**

Des propositions ont été récemment faites à ces agents en matière d'indemnité volontaire de départ ou rupture conventionnelle. Aucun d'entre eux n'est, à ce jour, intéressé par ces dispositifs.

Tous se voient aujourd'hui imposés par la loi une dégressivité de leurs revenus. Quelques-uns pourront faire valoir, avant 2025 année de fin de leur prise en charge, leurs droits à la retraite Il n'en reste pas moins, que cinq ans après cette fermeture contestable du centre, les conséquences humaines restent douloureuses

**Nous ne pouvons que le regretter !**

### Bilans du télétravail et du travail à distance.

Nous notons avec satisfaction un meilleur retour des questionnaires envoyés aux télétravailleurs et à leurs supérieurs hiérarchiques, concernant le bilan de cette activité spécifique.

Les agents apprécient cette modalité de travail, il convient toutefois de considérer avec attention les observations faites concernant le sentiment d'isolement, la difficulté à s'imposer des pauses dans l'exercice de ce travail, le possible dépassement du temps de travail.

Ces observations nous renvoient à l'émergence de risques psycho-sociaux liée à cette nouvelle pratique.

**La CGT a rappelé, durant cette période de crise sanitaire, le développement important du travail à distance. Nous parlons de travail à distance et non de télétravail car les agents n'ont pas eu le choix de cette position et leur activité s'est opérée en dehors du cadre de la chartre, à même de définir les conditions d'exercice du télétravail. Le recours**

**important au travail à distance s'est imposé à de nombreux agents.**

De toute part, nous entendons le souhait de recourir davantage au télétravail lequel deviendrait la solution à de nombreux problèmes (écologique, immobilier, fatigue des agents).

**Avant d'ouvrir une nouvelle étape du télétravail, un retour d'expérience sur cette période de travail à distance est indispensable**

**la CGT a demandé qu'un questionnaire soit envoyé à tous les agents qui ont été concernés.**

Nous attirons aussi l'attention de tous sur la sortie d'un décret en date du 5 Mai, lequel a très sévèrement assoupli les conditions d'exercice du télétravail.

Une évolution, en matière de développement du télétravail, est un sujet sérieux qui mérite une réflexion partagée de l'administration territoriale et des organisations syndicales.

**Pour ce qui concerne la CGT, la pratique du télétravail doit être compatible avec le maintien d'une vie collective riche dans les services**

# La CGT, une force à vos côtés