

Siégeaient pour la CGT: Julien Caumon / Gaëtan Bourdoncle / Clémence Mollar

Ordre du jour :

- TBVS 2024
- Bilan 2024 de la formation professionnelle et Plan de formation 2025
- Mouvement emplois
- Questions diverses

Avant les débats, les élus ont lu la déclaration liminaire syndicale ci-dessous:

Monsieur le directeur,

En cadeau pour votre départ, je vous ferai grâce d'une liminaire entière sur le sujet de la complémentaire santé, sachant que vous y avez déjà eu droit la veille en ouverture de la Formation Spécialisée.

Cependant, le sujet de la santé des agents risque de se poser de manière assez rapide à la rentrée de septembre, car l'état des effectifs devient préoccupant.

Le mouvement local des C et des B de cette année a certes pris en compte de manière satisfaisante les demandes des agents. Cependant, comment se satisfaire que la stabilisation de la couverture des emplois ne s'obtienne que par recours aux contractuels, apprentis ou services civiques ?

Le maintien des effectifs certes, mais au prix d'une précarisation rampante et d'un risque de turn-over endémique au sein des services.

L'exemple le plus emblématique demeure le Centre de Contact des professionnels de Cahors.

Nous nous rappelons bien lors de sa création qu'il avait été vanté, à force de communication et de gesticulation de notre direction et de nos élus locaux, de l'arrivée de « 40 familles », prêtes à redynamiser le grand Cahors. Nous allions voir

ce que nous allions voir, les agences immobilières étaient mobilisées et les grincheux n'avaient qu'à bien se tenir.

Trois ans après, le constat est cruel : départs massifs des titulaires par le jeu des mutations et un service fonctionnant avec la moitié de contractuels. Nous ne pouvons pas accepter comme vous l'affirmez dans le TBVS que ce service se prête bien à ce type de recrutement.

L'ampleur des vacances de postes est le résultat cumulé d'une réduction drastique des recrutements lors de ces dix dernières années et d'une crise généralisée de l'attractivité des métiers de la fonction publique. A force de glaciation prolongée des salaires et critiques (voire insultes) à l'endroit des fonctionnaires, on ne peut pas s'étonner de la chute des candidatures aux concours.

Et la situation ne risque pas de s'améliorer avec un gouvernement Bayrou aux abois, recherchant désespérément à raboter 40 milliards d'euros, certainement sur le dos des services publics et des agents, les éternels boucs émissaires de gouvernants incapables et aux ordres des puissances de l'argent.

En réponse, le Directeur se contente de maintenir son satisfecit sur la couverture des emplois.

Tableau de bord de veille sociale 2024 (TBVS)

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en rapport avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), est censé contribuer au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il est censé fournir également localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Cependant dans la réalité, l'outil reste limité car il ne permet pas de connaître les causes de la détérioration des conditions de travail et ainsi de les améliorer.

Le TBVS présente 10 indicateurs:

- nombre de fiches de prévention du risque psychosocial
16 signalements en 2024 contre 11 en 2023, dont 14 pour insultes, 1 conflit entre collègues et 1 conflit avec la hiérarchie.

Les agents semblent s'être appropriés l'outil Signalfip, notamment pour signaler la montée de l'agressivité « ordinaire » des usagers.

Nous rappelons aux agents de l'utilité du signalement, même si selon la gravité des cas, il ne sera pas forcément suivi d'effet.

Les directions resteront toujours sur la position : « pas de remontée, pas de problèmes ».

- taux de couverture des effectifs

93% en 2024 contre 90,35 % en 2023

L'embauche massive de contractuels a permis d'enrayer la dégringolade qui touche principalement la catégorie B. La gestion de la pénurie continue !

- nombre de périodes de congés maladie de courte durée

277 en 2024 contre 277 en 2023.

On constate une stabilité mais difficile de tirer des conclusions, notamment sur l'effet du jour de carence.

- nombre de jours mis sur CET

1351 jours en 2024 contre 1273 en 2023. Ce chiffre est à mettre en corrélation avec le taux horaire d'écèlement.

- nombre d'écèlements horaires

298 en 2024 contre 275 en 2023.

- volume d'horaires écètés

1201 en 2024 contre 1417 en 2023

La direction affirme, comme d'habitude, avoir pris toutes les mesures adéquates, et se retranche sous le prétexte qu'il s'agit essentiellement de comportements purement personnels.

- taux de télétravailleurs

60,64% en 2024 contre 61,48 % en 2023.

- taux de rotation des agents

15,25% en 2024 contre 13,05% en 2023.

- taux d'absentéisme pour maladie

4,53% en 2024 contre 5,79% en 2023.

- nombre de demandes de mutations déposées et non satisfaites

On passe de 8 en 2023 à 4 en 2024.

Bilan 2024 de la formation professionnelle et Plan de Formation 2025

Au total, en 2024, 1133 jours de formation ont été dispensés, contre 993 en 2023. 258 agents ont suivi au moins une formation, sur un effectif départemental total de 280 agents.

Le gros point noir demeure les e-formations. En effet, 50,68% des inscrits ne les ont pas débutées, contre 0,79 % en présentiel. L' E-formation sur les incivilités a atteint un triste record de 65% d'absentéisme. Cette désaffection peut s'expliquer par une certaine lourdeur et lenteur du système mais également des formations pas toujours à la hauteur des attentes.

La nouvelle application CAMELIA a été mise en oeuvre pour la gestion des inscriptions aux concours. A ce jour, il n'y aurait pas de dysfonctionnements déclarés.

Belle prouesse pour une application DGFIP !!!

Le CIF de Toulouse a lancé une expérimentation sur les formations mixtes présentiel/distanciel.

Le gros problème reste la base école pas toujours accessible en version web.

Redeploiement des emplois

Un poste en direction non pourvu depuis 2 ans a été transféré au PRS afin de créer un poste d'adjoint.

De même, un poste de B toujours en direction a été transformé en poste de C et à la trésorerie hospitalière un poste de C en poste de B.

Questions diverses

Concernant l'impact du changement de prestataire de complémentaire santé, la direction nous informe qu'il n'y aura pas forcément d'impact sur le service RH local. Un outil de simulation devrait être mis en place en juillet et des actions de communication en automne.

Il est également prévu à cette occasion des permanences physiques d'ALAN, au nombre impressionnant de 1 dans le département.