



## Syndicat CGT du Conseil départemental 44

3 Quai Ceineray – CS 94109 - 44041 Nantes Cedex 1

Bureaux : Immeuble Germaine TILLION

26 Bd Victor Hugo – 44200 Nantes

Tel : 02 51 17 23 96 – Mail : [syndicat.cgt@loire-atalntique.fr](mailto:syndicat.cgt@loire-atalntique.fr)

Site Internet : [cd44.reference-syndicale.fr](http://cd44.reference-syndicale.fr)



---

### Observations CGT sur le bilan social 2016

#### Au comité Technique du 8 juin 2017

##### Introduction

Monsieur le Président,

Le bilan social qui nous est présenté par la collectivité est essentiellement chiffré et fournit des informations quantitatives à un instant T.

En tant que représentants du personnel, nous savons que la réalité ne se limite pas à ces chiffres, il y a évidemment une part invisible, non quantitative mais qualitative qui n'apparaît pas dans ce bilan.

A l'instar des mouvements de grève au plan local, ce bilan social ne fait pas apparaître la réalité des très nombreux courriels, courriers, entretiens individuels ou collectifs envoyés ou réalisés par toutes les OS. La dégradation des conditions de travail des agents à travers les réorganisations, c'est ce que nous vivons quotidiennement. Le véritable dialogue social doit aussi exister à travers une écoute accrue des représentants du personnel et des agents.

Ces données chiffrées sont, certes, intéressantes mais ne reflètent pas l'expression des agents sur la réalité de leur travail.

---

Une première observation : les références de calcul des effectifs ne sont jamais les mêmes : outre les modifications liées aux réorganisations qui en complexifient la lecture, la prise en compte ou non des auxiliaires en particulier, selon les années, ne permettent pas de comparaisons à données constantes. Nous soupçonnons la collectivité de vouloir « brouiller les cartes » ...

Nous réitérons aussi notre demande de communication du nombre de postes vacants au 31 décembre de l'année concernée par le bilan social.

- Un agent départemental pour 321 habitant en L.A., 1 agent départemental pour 226 habitants au national...bel **indicateur de productivité** ! L'an dernier déjà, nous vous avons fait remarquer que ce sont les agents qui en font les frais ! Ces chiffres ne nous semblent pas en adéquation avec le discours du Président sur la proximité de service. Nous réitérons notre demande de créations de postes

pour tout nouveau service créé, en particulier pour les collèges, et non des redéploiements.

- Nous observons un nombre très légèrement en hausse d'agents titulaires par rapport à l'an passé (+1.05 %) : quelle explication puisque vous nous répétez que la collectivité ne crée pas de postes ? Cependant, parallèlement :
- Davantage aussi d'agents auxiliaires : 224 en 2016, 143 en 2015,
- Alors que diminution du nombre d'agents contractuels (178) contre 211 en 2015.
- Ce que nous traduisons comme un **indicateur de précarité...**
  
- Une erreur s'est glissée page 4 dans les tableaux pour la catégorie A (a priori 846 et non 856 agents). Certains chiffres nous interrogent : comment expliquez-vous page 8 les différences de taux de cadre A selon les territoires ? 11.8% sur Châteaubriant et 15 % sur le Vignoble
  
- Concernant le CDEF, pourquoi une diminution de 9 agents ? Quels sont les 6 postes supplémentaires à la direction PH/PH ?
  
- Les recrutements d'Assistants Familiaux sont en forte baisse, compte tenu du nombre stable de départs : comment expliquez-vous cette baisse ? Parallèlement, le nombre d'enfants placés est aussi en diminution (une erreur page 15 : 1.7 enfant/assistant familial et non 1.5 comme indiqué) : baisse de la capacité d'accueil ? Ou baisse d'enfants à accueillir ?
  - La carte de répartition des assistants familiaux par délégation indique des chiffres faux, selon nous : Châteaubriant est la délégation disposant du plus grand nombre d'assistants familiaux. Comment expliquer une telle disparité départementale : 43 seulement sur la délégation du vignoble ? Nous souhaitons une étude plus approfondie par délégation, en comparaison avec le nombre d'habitants, par exemple, et des indicateurs économiques.
  - Il est évident que le métier d'Assistant Familial manque d'attractivité, et il est réellement urgent que la collectivité propose des conditions de travail plus valorisantes. **Engagement financier de la collectivité, la prochaine réunion du GT As Fam n'a été programmée qu'en septembre et non avant l'été comme convenu initialement compte tenu de l'urgence à travailler sur ce thème.**
  
- Page 17 : l'augmentation du nombre d'auxiliaires devrait faire réfléchir la collectivité à la création d'équipes de volance avec recrutements statutaires, à l'instar de celles déjà existantes dans le social : par exemple, pour les agents des collèges au vu des données sur l'absentéisme de cette catégorie de personnel. Ces mesures pourraient s'autofinancer par les économies réalisées sur les indemnités chômage, entre autres. : + 18% en 2016 pour un total de plus 1.5 million d'euros.
  
- Le vieillissement des agents et le nombre de départs en retraite potentiels dans les 7 prochaines années (25% des effectifs de la collectivité, aujourd'hui âgés d'au moins 55 ans ) doit être anticipé : **aujourd'hui, 45% des agents sont âgés**

**de plus de 50 ans, et a contrario, seulement 3.6% ont moins de 30 ans.** La mission GPEEC doit prendre en compte ces données dans les meilleurs délais et anticiper les recrutements pour éviter la perte de compétences, et renforcer la transmission des savoirs.

- Concernant la parité dans les métiers, et notamment dans les collèges, il serait grand temps de conjuguer au féminin le métier de chef de cuisine, car seulement 5 cheffes de cuisine sur 70, alors que dans les collèges 75% des agents sont des femmes !
- La CGT attire votre attention sur la notion d'encadrement, car page 22, où sont les agents de maîtrise encadrants d'équipe ???
- L'augmentation du taux d'agents à temps partiel n'est pas dû à une volonté de la collectivité, mais à une augmentation du nombre de temps partiels de droit. Pouvez-vous nous éclairer sur les chiffres des pages 23 et 24, à savoir : seulement 801 demandes, alors que 948 agents sont à temps partiel ? Nous demandons, comme d'habitude, la communication de données sur les modifications de quotité de temps de travail, car nous subodorons que les encadrants fassent pression sur les agents au moment des entretiens afin que ceux-ci ne déposent pas de demande de T.P. Pour la deuxième année consécutive, la DRH commet une erreur précisément sur le nombre de recours en CAP suite à décision de refus : en 2016, à notre connaissance, rien que pour la catégorie B : 6 recours, et pour la catégorie C : au moins 1.
- La forte augmentation du nombre de jours épargnés par les agents témoigne de trop lourdes charges de travail, en particulier pour les catégories A où 60% des agents possèdent un CET. L'an dernier, je cite, la CGT a demandé : « un focus sur les épargnants par direction, service, catégorie, et les motifs de cette épargne ». Et cette année, en sus des demandes non satisfaites, nous demandons que ces données soient croisées avec l'âge des agents.
- Sur les heures supplémentaires, le terme « focus » ne correspond pas à nos attentes, vous nous fournissez juste un tableau le plus simple qui soit. Nous demandons un zoom sur les heures réalisées par territoire et par métier et aussi sur les heures de nuit réalisées, celles-ci ayant un réel impact sur la santé des agents, à plus ou moins long terme.
- L'augmentation constante du taux d'absentéisme qui en 8 ans, a augmenté de 50 % (entre 2008 et 2016) dans les collèges, dû au vieillissement des agents, l'allongement des carrières, certes, mais aussi et surtout à leurs conditions de travail, confirme notre revendication de création de postes supplémentaires lors d'ouverture de nouveaux établissements. Car l'absentéisme entraîne toujours plus d'absentéisme...La prévention, l'accompagnement de ces agents lors de leur retour sur leur poste de travail doivent être une priorité de la collectivité. Nous soulignons cependant que les agents de notre collectivité, bien qu'ils soient moins nombreux proportionnellement que dans les autres départements,

font preuve d'une grande conscience professionnelle, au vu du taux d'absentéisme bien inférieur à celui national.

- Le pourcentage d'agents ayant adhéré au contrat de Prévoyance n'est pas le bon : il est en réalité de 77% et non de 80%, ce chiffre ayant toute son importance. Il faut encore communiquer envers les agents sur l'importance de l'adhésion à ce type de contrat, certains agents n'ayant toujours pas mesuré les conséquences en cas d'arrêt prolongé.  
Nous réitérons notre demande de redistribution de l'enveloppe « participation à la mutuelle santé » vers d'autres avantages sociaux.
- Concernant la mobilité, nous dénonçons une nouvelle fois les difficultés à effectuer une mobilité inter-délégations, chiffres à l'appui : seulement 35 mobilités inter-délégations sur 150, en 2016, soit 13% des mobilités aux territoires.  
Concernant les redéploiements aux territoires, nous demandons des précisions sur les directions et services « bénéficiaires » de ces redéploiements, le camembert proposé étant bien trop généraliste.
- Il ne faut pas s'étonner de la forte progression de la moyenne d'âge dans la collectivité, au vu de la pyramide des âges des entrées au sein de celle-ci : pour exemple : 3 fois plus d'agents âgés de plus de 55 ans recrutés que de jeunes de moins de 25 ans.  
Nous notons que chaque année les projections de départs en retraite sont de plus en plus erronées, du fait notamment du recul de l'âge moyen des départs en retraite et de la faiblesse du niveau de pensions. Il serait intéressant d'avoir des graphiques d'âge de départ par catégorie, voire par filière. La CGT revendique depuis des années l'intégration du régime indemnitaire dans le traitement, les mesures du PPCR sont bien loin d'être suffisantes.
- Concernant les déplacements domicile-travail : nous demandons l'ajout de données nationales comme élément de comparaison. Par ailleurs, le temps de trajet serait intéressant à connaître, en particulier sur l'interurbain. À ce sujet, nous profitons de ce point pour demander à la collectivité d'intervenir auprès de la TAN et de la Région afin que le niveau de service public soit a minima maintenu (cf. horaires de la TAN) voire amélioré et/ou renforcé (TER+TAN accès parkings relais).
- Les agents en détachement sans limitation de durée ayant intégré la collectivité en 2007 et 2008 (agents TOS et DDE) sont-ils intégrés dans les agents détachés de la FPE (tableau bas de page 44)
- Sur les sanctions disciplinaires, je cite « au total le nombre de sanctions a diminué de 25% entre 2015 et 2016 », nous nous indignons de cette phrase, car certes le nombre de sanctions a diminué, mais le nombre de sanctions de groupe 3 ou 4 augmente sur les dernières années. De plus, il est facile d'écrire que les chiffres baissent quand ceux-ci sont faux : pour exemple, une sanction de niveau

3 a été prononcée l'an dernier à l'encontre d'un agent de catégorie C et ne figure pas dans ce tableau.

Par ailleurs, nous déplorons que lors de chaque conseil de discipline, le nombre d'élus soit insuffisant pour que l'ensemble des organisations syndicales puissent siéger et représenter « démocratiquement et idéologiquement » l'ensemble des agents du département.

- Quant aux conditions de travail des agents, pour le prochain bilan social, nous demandons à disposer d'un graphique sur les préconisations médicales par filière. Nous rappelons aussi à la collectivité l'importance de veiller au bon équilibre dans les services entre agents, agents travailleurs handicapés, et agents bénéficiant de préconisations médicales. Certains cumuls peuvent mettre en difficulté le service, et les agents !  
Nous nous étonnons de ne pas trouver de chiffres sur les accidents de travail ou la maladie professionnelle : vous allez nous répondre que le CHSCT dispose de ces données, mais nous souhaitons quelques graphiques intégrés au bilan social.
- Concernant les œuvres sociales, nous nous étonnons de ne pas voir figurer dans le document le budget de l'ALC pour l'année 2016. Nous profitons de ce point pour rappeler notre revendication de fusion du COS et de l'ALC, ainsi que de l'extension des prestations aux retraités de la collectivité. Nous souhaitons également connaître le nombre réel d'agents mis à disposition tant du COS que de l'ALC.
- Quant au Dialogue Social, il serait réducteur d'interpréter le climat social au sein de la collectivité au nombre de jours de grève sur mot d'ordre local. À ce jour, nombre de revendications, notamment sur l'emploi, les conditions de travail et financières, trouvent fin de non-recevoir...
- Nous déplorons une baisse conséquente du budget alloué au plan de formation mais aussi et surtout de la cotisation CNFPT. Nous demandons un encart renvoyant vers le plan de formation pour plus de détails.  
À quoi correspondent les 3% de « divers », contre 1% l'an dernier ?
- En conclusion : même si le document présenté est beaucoup plus facile à lire que les versions précédentes, nous regrettons la disparition de certaines données, telles que les tableaux de répartition par grade, le focus sur un territoire, par exemple...  
Nous voterons pour ce bilan social.