



## Comité technique – 5 octobre 2020

### Morceaux choisis

#### Approbation des procès-verbaux des comités techniques précédents

**FO** a voté **POUR**

#### Evolution de l'organigramme DSIN – Service administration et finances

La charge de travail en augmentation constante dans les cellules du service SAF sera répartie de manière plus efficace pour les agents et l'encadrement grâce à la mise en place d'un adjoint supplémentaire, ainsi que le recrutement enfin finalisé d'un second rédacteur dans la cellule « marchés publics ».

**FO** a voté **POUR**

#### Evolution de l'organigramme Direction du patrimoine – Service comptabilité et finances.

Au-delà de la création du poste d'adjoint au chef de service, nous apprenons que 2 comptables sont déjà recrutés, le poste de chargé de gestion budgétaire est en cours de publication.

**FO** a voté **POUR**

#### Création de la fonction de Délégué à la protection des données (DPD) au cd31

**FO** s'interroge sur la relation entre cette fonction et l'audit interne, service au sein duquel existe des fonctions similaires. De plus, le statut de contractuel par le recrutement en CDD pour cette fonction indique que l'hypothèse du recrutement interne est inenvisageable pour l'exécutif.

**FO** s'est **abstenu**

#### *Points non-soumis au vote :*

#### Bilan Social 2019

**FO** a attiré l'attention entre autres sur la baisse du nombre des assistants familiaux (ASFAM), avec en corollaire la baisse du nombre de place, car les nouveaux recrutés ne démarrent pas leur activité avec trois agréments.

Nous avons appris le projet de création des relais d'assistants familiaux (plate-forme technique similaire aux R.A.M.), ainsi que la prise en compte des difficultés liées au numérique, connexion, accès ou matériel.

#### Rapport Egalité professionnelle femmes – hommes

**FO** a souhaité savoir quel élu est actuellement en charge du dossier de l'égalité professionnelle, mais il ne sera désigné qu'à la prochaine mandature.

Nous avons mis l'accent sur l'iniquité des promotions internes, qui ne reflètent pas la proportion femmes/hommes de la collectivité, et quels moyens seraient mis en œuvre pour corriger cette situation. Egalement, **FO** s'est saisi de la difficulté d'être nommé à certains postes quand on est une femme (exemples : agent de maîtrise, agent de prévention, certains services « historiquement » masculins)

Par ailleurs, le président de séance a reconnu ne pas être parvenu à trouver les moyens de corriger efficacement les écarts de salaire entre homme et femme, écarts criants dans la filière technique.

### Bilan plan formation 2019

**FO** avait apprécié les modalités de la réunion préparatoire, en mode choral. De même, le travail de formation autour des difficultés avec la langue française «compétences clés» que peuvent rencontrer certains collègues est à saluer, et à renouveler.

### Questions diverses

**FO** a interrogé à nouveau l'autorité territoriale et les ressources humaines concernant les entretiens d'évaluation 2019 encore non effectués à ce jour, environ 150. Il a été décidé d'attribuer la meilleure note entre la moyenne du tableau ou la note de l'entretien de l'année précédente.

Cette absence d'évaluation pénalise la carrière de nos collègues, car sans cet entretien, le mode de calcul de la promotion interne et de l'avancement de grade est faussé dans leur cas.

**FO** prépare un courrier de plus à ce sujet, et reste à l'écoute de vos retours.