



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard  
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes  
Tel : 04 66 76 95 83      Portable : 06 84 48 86 22  
Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)  
Email : [cgt2@gard.fr](mailto:cgt2@gard.fr)  
Facebook : [cgt.cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)



Nîmes le : 28 septembre 2018

**Compte rendu du Comité Technique du 28 Septembre 2018 :  
BILAN SOCIAL 2017  
(Rapport sur l'Etat de la Collectivité : REC)**

Synthèse par thématique :

**Effectifs au 31/12/2017 :**

Les effectifs rémunérés et effectifs non rémunérés (dispos, détachement, congés sans solde) : **3319** au 31/12/17.

Nous constatons donc une diminution des effectifs par rapport au précédent (3382 en 2016).

Le nombre de titulaires représente 94% de l'effectif sur les emplois permanents. Soit une augmentation constante sur ces 3 dernières années. Il reste cependant 6% de postes permanents pourvus par des contractuels.

Dans notre collectivité il y a un taux de précarité nettement inférieur à la moyenne nationale. **La CGT a largement contribué, aux cotés des agents concernés, à cette réduction des effectifs contractuels. Elle se félicite d'avoir été suivie dans cette démarche par le président et l'administration.**

La CGT intervient une fois de plus, sur la nécessité et la possibilité de créer un autre pool de mobiles afin de pouvoir intégrer encore plus de CDD..

**Les emplois permanents :**

3125 contre 3115 en 2016 (-2% depuis 2015).

**Emplois non permanents :**

Contractuels et emplois de collaborateurs d'élus : 554 en 2017 dont 14% d'assistants familiaux.

## PYRAMIDE DES AGES

311 personnes ont plus de 60 ans dont 70% de femmes. Plus d'un tiers à la DGADS.

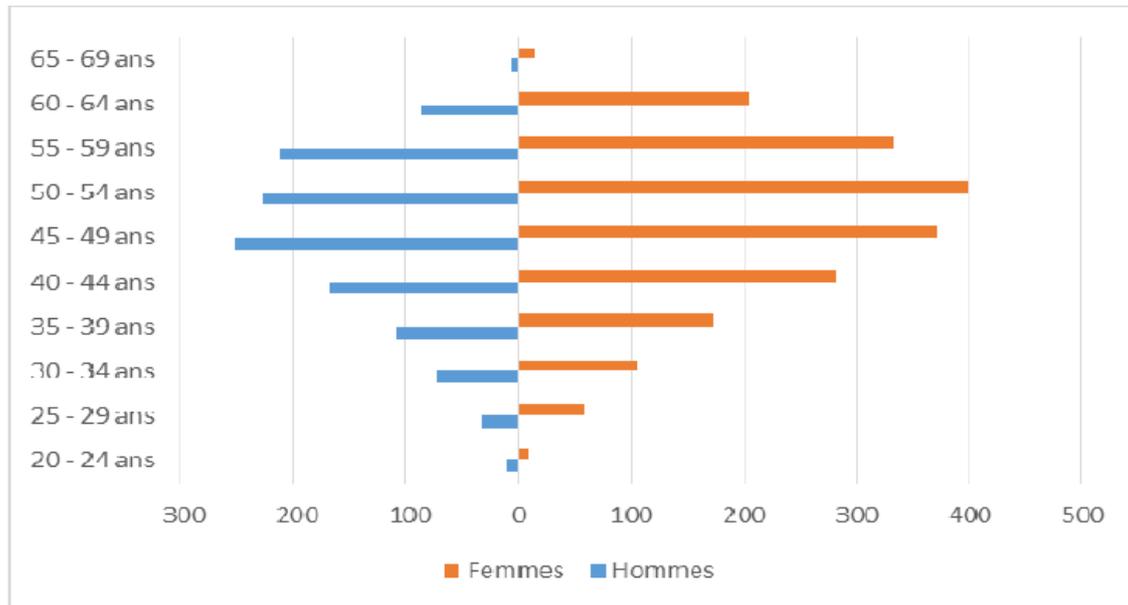


Figure 1 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°1

CGT : La pyramide des âges va amener de nombreux départs en retraite dans les années à venir. Déjà aujourd'hui, le service traitant ces dossiers est en surcharge de travail, ce qui oblige la DRH à revoir son fonctionnement dans le cadre de la réorganisation. Nous pensons que ce ne sera pas suffisant pour enrayer le flux d'agents (usagers) appelé à faire des demandes. **Nous sommes également intervenus, auprès du Président, sur la nécessité de maintenir des tuilages de poste après l'annonce faite par la DRH de la disparition de cette pratique !!!**

L'augmentation du nombre d'agents de plus de 60 ans est considérable depuis 2010 avec un passage de 120 à 311. Nous pensons que cela a un impact non négligeable pour la collectivité sur la masse salariale (Glissement Vieillesse Technicité avancé par la DRH) et sur l'absentéisme (usure et fatigue des personnels les plus âgés). Nous renvoyons cette responsabilité aux gouvernements successifs puisqu'elle est due en partie aux différentes réformes des retraites qui ont allongé les durées de travail (âge légal de départ) et les trimestres de cotisation pour « liquider » ses droits qui repoussent au-delà de l'âge légal, le départ effectif de bon nombre d'agents.

Même le Président convient de la véracité de nos propos !!!

## MOUVEMENT DU PERSONNEL ET PARCOURS PROFESSIONNELS :

Le taux de mobilité interne passe de 6,1% à 8,48% en 2017. La CGT ne peut que s'en féliciter, mais pose en parallèle, la réorganisation globale de notre collectivité avec semble-t-il des mobilités quelque peu imposées.....

**Pour la dixième fois, la CGT a ré-interpellé l'administration sur la nécessité de connaître le nombre d'agents ayant demandé de la mobilité (participation jury) et n'ayant pas été retenus.**

En effet, bon nombre d'agents postulent sur des postes et voient leur candidature rejetée à plusieurs reprises, ce qui entraîne une dévalorisation de cet agent et parfois un manque de motivation pour poursuivre ses démarches de mobilité.

A cette demande, l'administration une fois de plus botte en touche, argumentant qu'il faudrait développer un nouveau logiciel sur ASTRE pour avoir ces informations.

## TEMPS DE TRAVAIL :

### Télétravail :

109 agents en bénéficient dont 90% de femmes.

Une nouvelle fois nous avons mis en avant la difficulté parfois de réserver un bureau en télétravail.

**Nous avons également ré-insisté pour que l'administration soit vigilante afin que le télétravail ne mette pas en difficulté professionnelle les agents de la même équipe qui ont fait le choix de rester dans le service.** En effet, le bilan du télétravail semble positif pour les agents concernés par ce mode de travail, à l'inverse aucun bilan n'est présenté sur les conséquences professionnelles au sein d'une équipe de l'absence physique de l'agent...

### Absentéisme :

Le taux d'absentéisme au 31/12/2017 est donc de 6.92%.

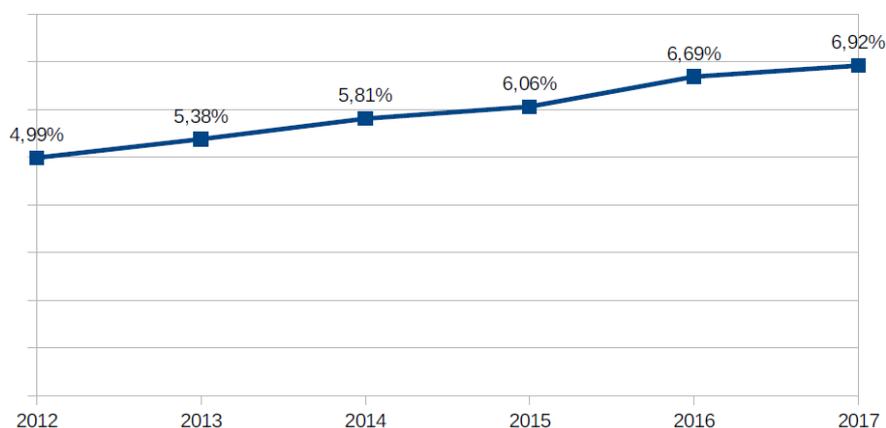


Figure 2 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°2

### Arrêt maladie :

Le taux d'absentéisme est de 6,92% dans notre collectivité (la moyenne nationale est à 8,2%).

Pour autant les arrêts de maladie ordinaires sont en hausse dans notre collectivité (voir tableau ci-après).

	Femmes (nombre d'agents)	Hommes (nombre d'agents)	Nombre de jours 2017	Nombre de jours 2016
ACCIDENT DU TRAVAIL (trajet – service – MP, toutes années d'accident)	90	78	8180	7639
LONGUE MALADIE	25	13	8053	5577
MALADIE LGUE DUREE	17	6	6512	8480
MALADIE ORDINAIRE	1201	593	56294	55215
<b>Total maladie</b>			<b>79039</b>	<b>76911</b>

**Figure 3 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°3**

C'est le reflet du vieillissement des agents de notre collectivité mais aussi du fort malaise que vivent les agents. La CGT s'interroge sur cette augmentation par rapport à l'année précédente. Ces arrêts de maladie ordinaire semblent cacher la souffrance dans laquelle se trouvent certains agents, cette souffrance pouvant conduire jusqu'au burn out.

**La CGT est intervenue également sur la difficulté pour les agents ne bénéficiant pas de prévoyance et sur les difficultés qu'entraînent le jour de carence sur les bas salaires.** Ces contraintes restreignent les arrêts maladie, mais ne règlent en rien le mal être au travail au contraire elles l'accroissent.

### Temps partiel :

Il n'y a pas d'évolution significative du temps partiel par rapport à 2016. Majoritairement les femmes titulaires en bénéficient par choix. Il reste pourtant dans notre collectivité des agents subissant une quotité de travail ne correspondant pas à leur attente (principalement SPHL où des temps partiels sont imposés). Suite aux interpellations précédentes de la CGT, l'administration fait état de la quotité de temps de travail à la hausse proposée à certains agents (notamment SPHL).

Nombre d'agents à temps partiel par catégorie :

Quotité de travail	CAT A	CAT B	CAT C	Total/quotité
90%	17	31	22	70
80%	57	186	132	381
70%	1	4	5	10
60%	3	5	6	14
50%	4	8	13	25
-50%	1			1
Total/catégorie	83	234	178	495

Figure 4 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°3

### REMUNERATION ET COTISATIONS :

Augmentation de la masse salariale en 2017 du fait du PPCR et du GVT (Glissement Vieillesse Technicité).

Dans notre collectivité le Régime Indemnitare représente en moyenne 17,52% de la rémunération.

La rémunération moyenne nette est de 2152 € pour une moyenne nationale à 2116€.

**La CGT met en avant la forte indemnisation chômage payée par notre collectivité et redit que les équipes de titulaires mobiles devraient être privilégiées notamment pour les contrats courts.** La DRH nous explique que les licenciements ou arrêt de CDD sont quasiment nuls au sein de notre administration qui met tout en œuvre pour garder les contractuels jusqu'à stagiairisation. En 2017, elle nous fait état de zéro fin de contrat.

Il existe un écart de 127 entre les ETP (Equivalent Temps Plein) et les agents qui occupent un emploi permanent (postes budgétisés).

**La CGT a demandé s'il existe une marge de manœuvre budgétaire pour « financer » des postes destinés à un tuilage lors de départ à la retraite ou mobilité.** En effet depuis que la procédure « tuilage » a été abandonnée, la collectivité perd à chaque départ d'agent à la retraite « une mémoire professionnelle » dans bon nombre de services.

Les prises de poste s'effectuent souvent avec des pertes de technicité et la nécessité de réapprendre en repartant à zéro au niveau des connaissances professionnelles. Cela génère dans les services des flottements, laissant les services de plus en plus en tension au départ d'un agent.

## **CONDITION DE TRAVAIL / HYGIENE ET SECURITE :**

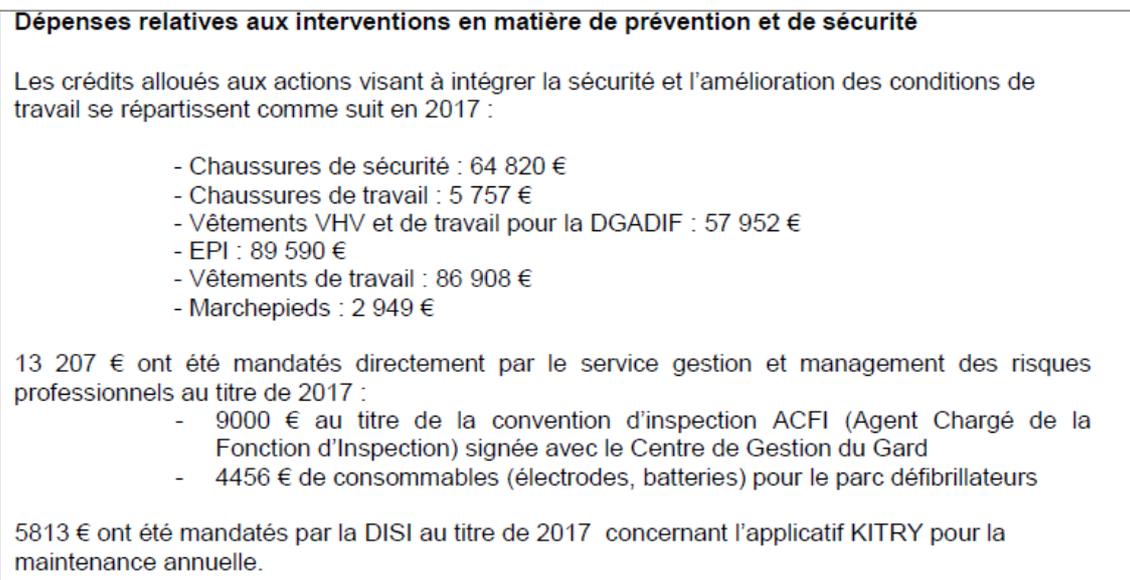
### Equipements de sécurité :

Les crédits alloués aux équipements de sécurité sont en baisse. La CGT questionne l'administration, sachant que ces équipements sont indispensables à la sécurité des agents et que le nombre d'accident du travail a augmenté !

A ce questionnement, l'administration ne peut répondre... ! Au final, les seuls éléments avancés sont :

- Peut être que les marchés publics ont été mieux gérés et que l'enveloppe financière de dépense a été moins onéreuse... !
- Peut être que des anciens stocks disponibles nous ont permis de faire des économies... !

**Cela est assez effarant de s'apercevoir des limites non cachées de la gestion de notre administration !!!**



**Figure 5 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°4**

### Violences au travail :

Le nombre de victimes de violences ou d'agressions retranscrites dans le tableau ci-après ne reflète pas la réalité des situations vécues sur le terrain par les agents.

Ceux-ci ne se saisissent pas assez souvent des procédures en cours dans notre institution. Parfois par crainte de représailles des usagers, des supérieurs, souvent par méconnaissance. A moins qu'ils ne persistent, par habitude, à minimiser les violences subies.

Nous avons interpellé l'administration pour qu'elle rappelle, à minima, l'existence de ces ressources auprès des agents et travaille sur la notion d'incivilité et de racisme de plus en plus présente que ce soit de la part des usagers voire même au sein de notre institution.

Nous avons demandé à revoir la procédure violence, au vu de l'évolution de notre société. De nombreuses insultes verbales et incivismes, voire de racisme

grandissant dans notre société voient le jour aujourd'hui. Nous avons eu une écoute attentive de la part du Président et de l'Administration qui vont prendre en compte ces remarques pour faire évoluer positivement cette problématique.

9 agressions physiques ont eu lieu en 2017.

Agressions physiques	Hommes		Femmes	
	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail	avec arrêt de travail	sans arrêt de travail
Émanant du personnel	0	0	2	0
Émanant des usagers	0	1	2	4

**Figure 6 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°5**

Accidents du travail :

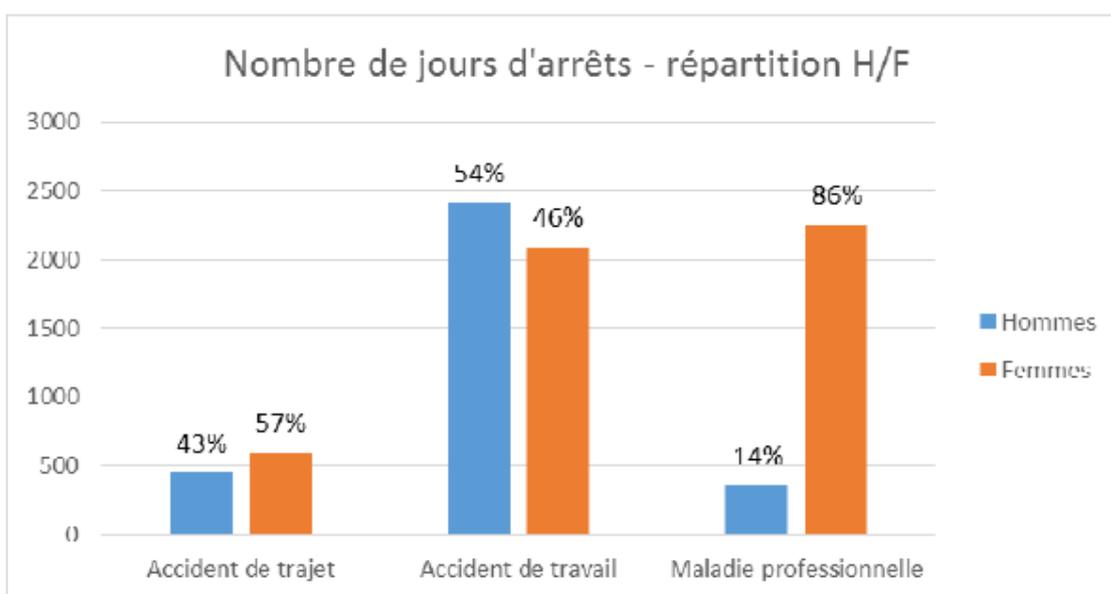
Les accidents de travail sont en hausse et ne reflètent pas malgré tout le mal être des agents.

De nombreux arrêts de travail pour maladie ordinaire devraient être comptabilisés comme accident de travail mais la plupart du temps les agents ne se saisissent pas de cette possibilité.

Certains médecins mal informés ne prescrivent pas à leur patient ce type d'arrêt maladie.

La CGT une fois de plus met en avant que l'augmentation du nombre des arrêts d'accidents de travail est à mettre en lien avec le fort malaise que vivent les agents.

La CGT a informé le Président du recul du dialogue social dont les agents ont été malheureusement témoins lors de la dernière rencontre des agents avec le Président dans le cadre du mouvement social en cours.



**Figure 7 : Extrait du rapport sur l'état de la collectivité 2017 n°6**

## **FORMATION :**

Le budget de la formation est principalement impacté par la cotisation obligatoire au CNFPT.

En 2017 nous comptons, 8708 jours dont un taux de formation plus favorable aux catégories A.

La CGT s'interroge sur le fait que le taux de formation est plus élevé dans les catégories A. Une iniquité apparait au travers de ces chiffres !

L'administration n'a pas de réponse...

## **ACTION SOCIALE :**

Dans un premier temps l'administration précise que l'action sociale équivaut à 1,2% de la masse salariale dans notre collectivité (moyenne nationale entre 1 et 3%). Dans ce pourcentage il apparait comme première ligne le CNAS.

La participation est à hauteur de 177 000 € de l'employeur à la mutuelle.

**La CGT argumente sur l'augmentation de la demande d'aides exceptionnelles des agents ce qui traduit une extension de la paupérisation des personnels.**

Nous demandons une réflexion et la mise en œuvre de mesures qui permettraient de limiter les impacts RH sur la trésorerie des agents (délais de paiements, frais de déplacement, maladie ordinaire se prolongeant plus de 3 mois sans mutuelle, etc.)

L'administration valide notre intervention en reconnaissant que de nombreuses demandes de soutien financier résultent du passage en demi-traitement de certains agents ne disposant pas de prévoyance.

En ce qui concerne les frais de déplacement, le retard pris est d'environ 3 mois. L'administration vient de mettre en place un renfort sur ce service à partir de 1<sup>er</sup> octobre 2018.

**Enfin et pour finir, la CGT demande à ce que le REC fasse état du taux de remplacement dans les services, car les absences génèrent une surcharge de travail mais aussi pour certains services administratifs un retard conséquent dans les dossiers.**

**Les élus CGT au Comité Technique.**