



**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.cd30](https://www.facebook.com/cgt.cd30)

## **Compte rendu CGT du CT 21 et 22 mars 2019**

La CGT demande à remettre à l'Ordre du Jour la question sur la création de l'atelier mécanique au CE du VIGAN.

Refus du Président : Pas de questions supplémentaire. Nous nous voyons opposer un refus catégorique de revenir sur des questions déjà abordés en CT !!!

### **I. Désignation du Secrétaire-Adjoint du Comité : CGT**

### **II. Document règlementaire (Pour avis et vote)\ 2019-CT2-AV-1**

#### **Approbation procès-verbaux des séances des 8 et 9 novembre 2018**

Vote : Représentants du personnel : Pour Unanimité  
Représentant de l'administration : Pour Unanimité

#### **PV du 15 novembre 2018**

Vote : Représentants du personnel : Pour Unanimité  
Représentant de l'administration : Pour Unanimité

#### **PV du 7 février 2019 :**

L'administration a fait le choix d'un secrétaire non désigné en séance pour signer le PV. La CGT refuse de voter sur un document qui ne correspond pas à la réalité de la séance du 7 février 2019. Suite à cette intervention la DRH propose de supprimer cette signature et de voter le PV non signé par le secrétaire adjoint.

Vote : Représentants du personnel : Pour CFDT SUD  
Refus de vote CGT  
Représentant de l'administration : Pour Unanimité

### **III. Conditions de fonctionnement (Pour avis et vote)**

#### **DGARI : 2019-CT2-AV-2 : réorganisation de la Direction des Ressources Humaines – phase 2-**

Suite à l'intervention de la CGT au préalable de l'instance, en rapport avec des documents soit incomplets soit « truffés » d'erreur, Madame BARTHEZ s'était engagée à expliquer les cartographies poste par poste lors du CT. Ceci a été effectué.

Elle a présenté :

- cinq Services mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019,
- une harmonisation des emplois (21 emplois),
- un renforcement de l'encadrement intermédiaire,

- création de 5 postes supplémentaires à la DRH : 1 chargé accompagnement santé handicap au SPQVT, 1 chargé de mission au SPDP, 1 chef d'équipe au SARS, 1 chargé de mission au SARH et 1 chargé de mission au SEAP.

La DRH reconnaît une certaine « fatigue », voir « épuisement » de certains agents en poste et ce depuis de nombreuses années. Selon la DRH cette réorganisation permettra aux agents une mobilité pour certains nécessaires. Cette mobilité s'effectuera dans le cadre d'une mobilité « exceptionnelle ».

La CGT a pointé que pour elle il y avait un manque d'ambition quant aux moyens en personnel alloué à cette réorganisation (exemple : au service Retraite 2 agents) au vu de la pyramide des âges des employés du CD, il faudrait plus de personnel afin de traiter et d'accompagner les agents.

Dans le même esprit le Service Emploi et Accompagnements des parcours, au vu des nombreuses demandes de mobilité et de reclassement du personnel, la CGT regrette que ce service n'est pas été doté de renfort en personnel pérenne.

La CGT questionne sur l'articulation des missions des chargés accompagnements santé et des travailleurs sociaux du travail, notamment dans le respect de leur déontologie. La DRH nous assure que les missions ne sont pas changées.

Vote :

Représentant du personnel : Contre : 7 CGT, Abstention : 6 CFDT, Ne participent pas au vote 2 SUD.

Représentant de l'administration : Pour : 10

### **2019-CT2 -AV-3) Procédure de mobilité exceptionnelle de la Direction des Ressources Humaines -**

Cette procédure de mobilité exceptionnelle nous est présentée en trois phases.

Nous demandons des modifications notamment dans la deuxième phase, la suppression de la lettre de motivation qui semble une aberration dans cette procédure exceptionnelle interne à une Direction. **L'administration refuse de le prendre en compte.**

L'administration nous met en avant que tous les agents ont la possibilité de rester sur leur poste : la CGT réfute cela prenant pour exemple les trois agents dont les missions disparaissent et pour qui cette mobilité devient obligatoire.

Vote :

Représentant du personnel : Abstention : 7 CGT, 2 SUD ne participent pas au vote, 6 CFDT Pour

Représentant de l'Administration : 10 Pour.

### **2019-CT2-AV-4) Création Fiche Référence Emploi (FRE) - Administration -DGARI - Direction des Ressources Humaines**

#### **- Chef d'équipe Ressources Humaines :**

Nous trouvons qu'il y a une multiplication des FRE de Chef d'Equipe. Une seule FRE pourrait suffire pour cet emploi.

L'ouverture de cette FRE à toutes filières et cadres d'emploi nous interroge.

La FRE est votée en l'état.

Vote : Représentant du personnel : Pour : 6 CFDT. Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD.

Représentant de l'Administration : Pour : 10

- **Gestionnaire Ressources Humaines** (en remplacement des FRE gestionnaire de carrières) :

Vote : Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Gestionnaire de paie** :

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Gestionnaire de formation** :

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Chargé d'accompagnement Santé Handicap** :

Pour la CGT, la FRE Chargé d'accompagnement santé semble donner une orientation dans l'accompagnement des agents en problématique de santé qui se croise avec la FRE des Assistants sociaux du travail, et qui soulève un questionnement quant à la confidentialité et la nature de l'accompagnement proposé aux agents.

Vote de la FRE en l'état.

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Chargé d'accueil** :

La fiche sera modifiée et ouverte à la seule filière administrative.

Conditions de l'emploi : sur la FRE est précisé horaires discontinus ou horaires continus ?

La DRH précise que cet emploi peut couvrir la pause méridienne, sera remplacé par « service continu ».

Vote : Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Chargé action sociale** :

Ouvert aux rédacteurs et attachés

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Chargé Emploi Compétences** :

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

**2019-CT2-AV-6) Évolution de l'organisation du service courrier - Administration - DGARI- Direction des Affaires Juridiques et de la Commande Publique**

**Annexe : cartographie actuelle et cartographie cible**

Nous nous interrogeons sur l'évolution de cette organisation « fluctuante » au gré des Comités Techniques avec des postes de chefs d'équipe qui apparaissent et disparaissent ? De plus, nous voyons disparaître 4 postes de la Direction sans explications ? Pas de réponses...On nous demande donc de voter une organisation déjà en place en 2016.

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas au vote : 7 CGT, 2 SUD, Contre : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

**2019-CT2-AV-7) Suite à une expérimentation de 6 mois, renouvelée une fois, nous demandons la généralisation de la possibilité de Télétravail à Domicile à l'ensemble des agents - syndicat CFDT**

La CFDT reprécise sa question : « demande la mise en place d'un calendrier ferme ».  
Le Président précise que le dossier va passer au prochain CHSCT et CT.  
Pas de vote sur cette question.

**2019-CT2- AV-8) Mise en place de l'indemnité de départs volontaires - Administration - DGARI - Direction des Ressources Humaines**

L'administration propose de reporter le dossier pour l'étudier en Groupe de Travail avec l'ensemble des organisations syndicales.  
Pas de vote sur la question.

**2019-CT2- AV-9) Le Président a affiché dans la presse sa volonté de dé précariser en intégrant un maximum d'agents. Nous demandons qu'un nouveau règlement soit présenté pour avis et vote - syndicat CGT**

Réponse écrite de l'administration sur le sujet. L'Administration nous informe que le « plan de dé précarisation » devrait être présenté au mois de juin et qu'au préalable une réunion se tiendra courant mai 2019.

**2019-CT2- AV-10) Le règlement intérieur des Frais de déplacement a été modifié. Nous demandons qu'il soit voté dans sa dernière version - syndicat CGT.**

La CGT demande que les mesures d'assouplissement du règlement intérieur des frais de déplacements notées dans INTRANET soient intégrées dans le règlement. Se pose également la question des ordres de missions non retournés aux agents. La DRH précise que pour certains services les demandes sont enregistrées mais pas retournées à l'agent. La DRH répond sur une double gestion faite actuellement suite à la réorganisation de la DRH.

Le logiciel est déjà utilisé par les Elus et semble poser des problèmes et nécessite une formation !!! L'administration nous fait part de la parution d'un décret sur les remboursements kilométriques, nous le vérifierons.

La DRH indique que le règlement sera revu au prochain CT (juin) en intégrant les modalités « d'assouplissement » parues dans intranet.

**DONT ACTE !!!**

Ce nouveau règlement doit stipuler également les emplois qui ouvrent droit à l'indemnité de déplacement au sein de la résidence administrative (indemnité transport).

**DGADCV :**

**2019-CT2-AV-11) Modification de la procédure de recrutement et de mobilité interne - mouvement de mobilité dans collègues - Administration -**

Point retiré à la demande de l'Intersyndicale.

**2019-CT2-A V-12) Réorganisation du Laboratoire Départemental d'Analyses-Administration -**

Cette réorganisation est proposée suite à une suppression de poste. Il est proposé un renfort temporaire d'un CDD pendant 1 an ? Alors qu'on a supprimé un poste ? Renforcement de mission « qualité alimentaire » sans moyens supplémentaires ? Nous demandons la transformation du poste de cadre « supprimé » par un poste de technicien de laboratoire pour développer la mission.

Un seul agent, à ce jour, a la qualité de « vétérinaire » pour valider les démarches réglementaires. Que se passera t-il lorsque cet agent sera absent ?

Beaucoup d'indications dans le rapport nous laissent à penser que cette réorganisation ne se fait pas dans les meilleures conditions pour les agents...

Vote :

Représentant du personnel : Abstention : 7 CGT, 6 CFDT, Ne participe pas au vote : 2 SUD

Représentant de l'Administration : pour : 10

#### **2019-CT2-AV-13) Ajustement de la cartographie de la Direction de l'Autonomie - Administration - DAUT**

Point retiré à la demande de l'Intersyndicale.

#### **2019-CT2-AV-14) Création Fiche Référence Emploi (FRE) - Administration - DGADS - DAUT**

- **Pilote MAIA** : Rajouter l'ouverture aux Assistants Sociaux Educatifs, rajouter master II ou équivalent.

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

- **Gestionnaire de cas** : Pas de modifications

Diplôme obligatoire pour occuper cet emploi (ou engagement à l'obtenir) ? La FRE sera modifiée dans ce sens.

Vote :

Représentant du personnel : Ne participent pas : 7 CGT, 2 SUD, Pour : 6 CFDT

Représentant de l'Administration : Pour 10

#### **2019-CT2- AV-15) Le protocole de remplacement DGADS a quasiment 10 ans, il semble aujourd'hui nécessaire de le faire évoluer au regard du manque évident de personnel dans cette DGA, de la paupérisation des publics concernés et de l'évolution du travail social. Nous demandons la révision de ce protocole - syndicat CGT**

En préalable le Président informe le souhait de la collectivité de revoir le protocole en fonction des résultats de l'AUDIT pour adapter les moyens à l'évolution des missions actuelles et à venir, en précisant que nous ne serons pas d'accord sur les moyens alloués. Nous rappelons au Président les difficultés qui remontent de nombreux CMS depuis plusieurs mois et qui ne trouvent pas de réponses satisfaisantes. Le problème du social ne se résume pas au protocole, mais celui-ci peut aider les services à accomplir leurs missions dans de meilleures conditions.

Vu les conditions dans lesquelles le débat est amené par le Président, nous demandons le retrait de cette question. Nous invitons les agents à être attentif aux résultats de l'Audit et les réorganisations qui en suivront.

#### **IV. Points pour informations**

**Intervention suite au courrier sur le remplacement des temps syndicaux : Nous demandons à revenir aux 7,5 postes compensatoires et non pas 6 (stipulé dans le courrier reçu le matin de l'instance). L'administration a enlevé 1,5 postes compensatoires de remplacement des temps syndicaux. Ceci met à mal les services dans lesquels les représentants du personnel travaillent.**

**Le président indique que la DGS reviendra vers nous pour traiter ce sujet.**

#### **DGADS :**

**2019-CT2-I-1) C.D.D : Pouvez vous donner des informations concernant le renouvellement des CDD DGADS qui ont été renouvelé qu'un mois semble t-il ? - syndicat SUD**

Le comité de suivi prévu vendredi 29 mars traitera de cette question. Les documents seront envoyés en début de semaine aux organisations syndicales.

### **2019-CT2-I-2) Situation du CMS d'Aigues-Mortes : Les propositions de l'administration ont-elles été mises en place ? – syndicat CGT / SUD**

Nous alertons l'administration que l'équipe de ce Centre médico-social est toujours dans les mêmes difficultés voire pire. Nous demandons également au Président de prendre en compte la situation de la représentante du personnel CGT qui n'est plus remplacée cette année par la suppression des 1,5 postes compensatoires. Cela rajoute une difficulté supplémentaire à ce CMS.

L'intégralité des engagements pris suite au mouvement des agents du CMS ne sont pas effectifs. Le CMS s'est retrouvé avec un seul travailleur social suite à la défection des agents en souffrance. Les mesures annoncées par la collectivité ne sont pas à la hauteur des besoins exprimés.

Le Président indique que ce n'est pas le lieu pour régler la situation du remplacement de temps syndical. Il invite l'administration à revoir les engagements pris par « l'ancien » DGS et à revenir vers les OS.

Nous apprenons par M. NICOLAS une nouvelle orientation du secteur social « la porte d'entrée des usagers pour l'action sociale ne peut pas être exclusivement les CMS mais les « Maisons de service public, les CCAS, les maisons de quartier ». Nous sommes intervenus contre cette vision qui met en péril l'accompagnement social effectué aujourd'hui. Suite à notre argument sur le fait que certains CMS au vu du manque de personnel ferment momentanément leurs portes, il annonce : « *que cela n'est pas grave, qu'une note va sortir pour préciser le fonctionnement des CMS avec comme préconisation la fermeture d' 1/2 journée par semaine pour réaliser des réunions d'équipe.* »

### **MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)**

#### **2019-CT2-I-3) Direction de l'Autonomie : Désorganisation et manque de moyen à la MDPH et dans les STA (Service territorialisé de l'Autonomie):**

**Les délais légaux ne sont plus respectés, il y a des retards de plusieurs mois dans l'instruction des demandes et les réponses apportées. Ex : il faut entre 6 mois et un an de délai pour une VAD (Visite à Domicile) avec un ergothérapeute !! Pas de réponse téléphonique dans certains services de la MDPH pendant plusieurs jours pour pouvoir "rattraper" le retard... Quels moyens la Direction compte-t-elle déployer pour se conformer à la légalité? - syndicat CFDT**

Experte : Madame Rose-Lison VIGNAL, Directrice de l'Autonomie

Il nous semble incroyable et cela nous est insupportable qu'on ne traite qu'au bout de 4 mois les demandes aux usagers les plus fragiles et que, de plus, nous avons 4 supports de postes affectés qui ne sont pas pourvus !!!

La CGT est intervenue également sur les postes administratifs qui ne sont toujours pas recrutés depuis 2007 date de la dernière réorganisation !!!

#### **2019-CT2-I-4) M.D.P.H: Comment l'administration va palier au manque de médecin à la M.D.P .H ?- syndicat SUD**

Une fois de plus nous ne pouvons que constater l'incapacité de recruter des médecins qui sont nécessaires au fonctionnement de ce service, que ces choix amènent à des dysfonctionnements comme la gestion des certificats médicaux par du personnel non médical.

Pour nous le recrutement de médecins resterait possible si on les affectait sur de réelles missions de médecin avec des rémunérations adéquates.

#### **2019-CT2-I-5) Agents contractuels à la MDPH. Ces agents contractuels depuis plusieurs années pour la plupart s'inquiètent de leur avenir dans notre collectivité. En effet, leur contrat n'a été prolongé que de deux mois pour certains. De plus avec le**

**projet de déménagement dans les nouveaux locaux ils s'interrogent aussi sur le devenir de leurs missions. Nous souhaiterions des éclaircissements sur ces deux points - syndicat CGT / SUD**

8 agents contractuels à la MDPH sur 80 agents. Ils se trouvent incontournables dans le fonctionnement actuel des services. Que sera-t-il proposé à ceux qui auront 6 ans d'ancienneté dans l'année ?

La Directrice souhaite élargir le débat à tous les contractuels de la DAUT. **La DRH dit qu'un point sera fait sur chaque situation.**

Nous rappelons que nous portons des revendications pour l'ensemble des contractuels, mais qu'il s'agissait là de faire un focus sur ceux de la MDPH au regard de l'activité spécifique de cette structure.

Un certain nombre est en remplacement d'agents absents. Un est sur le poste de numérisation, un à l'accueil qui peut se voir proposer un poste dans le cadre de l'organisation de l'accueil dans le nouveau bâtiment. La Directrice indique qu'il n'y a pas de craintes particulières à avoir pour l'avenir de ces agents en CDD.

### **DGADCV :**

**2019-CT2-I-8) Collèges : Comment s'effectue le remplacement des cuisiniers dans les collèges en cas de maladie ou autre ? - syndicat CGT**

Réponse : remplacés sans délais par des agents qualifiés et « cuisiniers ».

Pourquoi certains d'entre-deux ont été remplacés par des agents d'entretien ? L'administration indique qu'il s'agissait d'une situation d'urgence due aux maladies (grippe, gastro). L'administration reconnaît qu'il y eu dysfonctionnement sur certains collèges et qu'elle allait travailler à une organisation spécifique pour ces situations. Par exemple lors de l'absence d'un cuisinier il valait mieux s'en référer aux textes et servir des collations froides plutôt que proposer des remplacements par des agents qui n'ont pas les compétences.

### **DGAML :**

**2019-CT2-I-9) Concernant l'UT de Bessèges, depuis le départ du chef d'UT et de son adjoint et sans appel à candidature sur ces postes vacants quelle organisation est mise en place en l'absence d'encadrement ? - syndicat CGT**

Le poste de chef d'UT est paru à la vacance depuis le 8 mars, les candidatures sont ouvertes jusqu'à vendredi 22 mars à 18h. Le poste de chef de SIAC a été ouvert 3 fois et n'a pas trouvé preneur !!!

Pour la CGT cette situation nous paraît inquiétante quant à la gestion du personnel dans la collectivité. Nous avons redemandé des précisions sur les conditions de la mobilité du Chef d'UT, sans réponse de l'administration.

**2019-CT2-I-10) Route : Aujourd'hui est-il indispensable d'avoir le permis poids lourd pour une mobilité à la direction des routes ? - syndicat SUD**

La Directrice indique que c'est rendu obligatoire par le règlement mobilité/recrutement. Nous rappelons que le règlement ne rend en aucun cas le permis obligatoire, mais est une condition qui donne plus de priorité. Nous demandons que les candidats non titulaires du permis PL soient retenus pour la 3<sup>e</sup> phase. Cela faciliterait de **pourvoir l'intégralité** des postes et de faire passer le permis par la suite.

La Directrice indique qu'ils seront pris en compte dans le prochain recrutement et que la publicité sera élargie aux Départements limitrophes pour combler les postes dans le Gard rhodanien.

## **DGARI :**

### **2019-CT2-I-11) Nous demandons l'octroi des tickets restaurant pour tous les personnels ayant droit conformément à la dernière délibération - syndicat CGT**

La délibération votée par les élus indique que seuls les agents en résidence administrative sur Nîmes n'ouvrent pas droit aux tickets restaurants. Les agents en résidence administrative sur Alès peuvent donc prétendre aux tickets restaurant.

La seule réponse du Président est que la délibération va être revue pour enlever cette possibilité !!! Il ne respecte donc pas les délibérations votées par les Conseillers Départementaux !!!

Nous rappelons qu'à travers cet « exemple » nous portons un traitement équitable pour les agents de la collectivité en matière de droit à l'aide à la restauration soit en matière de tickets restaurants, soit par la subvention pour ceux qui vont au RIA.

### **2019-CT2-I-12) Mutuelle et Prévention. La délibération ne semble pas conforme aux débats et engagements du Président. Nous demandons des explications - syndicat CGT**

La DRH rappelle que les engagements ont été bien tenus et les échéances aussi. Les délibérations vont dans ce sens. Les travaux sur la prévoyance sont en cours avec une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage pour un contrat de groupe. Les résultats seront communiqués aux organisations syndicales avant le CT de juin, pour passage à l'assemblée en juillet et mise en œuvre en septembre.

**Vos élus CGT au Comité Technique.**