



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
Email : cgt2@gard.fr
Facebook : [cgt cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cd30)



Nîmes le : 16 novembre 2018

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE

Séance 8 - 9 novembre 2018 et séance exceptionnelle du 15 novembre

I. Désignation du Secrétaire-Adjoint du Comité

Syndicat SUD

II. Document réglementaire (Pour avis et vote)

- **2018-CT5-AV-1) Approbation procès-verbaux des séances des 27 et 28 septembre 2018.**

Nous nous interrogeons sur les nombreux « blancs » (points de suspension) qui sont sur la retranscription du PV enregistré.

Le Président nous indique qu'il s'agit peut-être d'un problème technique, qu'il ne s'agit en aucun cas d'une volonté de censure et que les bandes enregistrées sont à notre disposition.

Vote :

Représentants du personnel : Pour : Unanimité (15 voix)

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

III. Conditions de fonctionnement (Pour avis et vote)

- **2018-CT7-AV-2) Modernisation de la régie routière départementale (Maillage des centres)**

Les documents présentés par l'administration ne permettent pas d'avoir un débat serein sur ce dossier qui engage notre capacité d'intervention à venir sur le réseau routier départemental (Service Public au plus près de l'utilisateur). En effet, les documents partent du postulat que les postes vacants à ce jour ne sont pas intégrés dans l'organigramme cible comme dans l'actuel. De plus, suite à la mobilisation des agents pour le maintien des effectifs, nous avions l'engagement du Président d'un effectif cible de 305 agents dédiés à l'exploitation et l'entretien du réseau routier départemental. Si nous ne retrouvons pas cet engagement dans les documents à valider par le Comité Technique, nous avons fort à parier qu'ils ne seront jamais effectifs sur le terrain (déjà, ce qui est validé par l'administration dans cette instance n'est pas toujours respecté en la matière...). Nous demandons donc le retrait du dossier. Nous sommes suivis sur cette demande par l'ensemble des organisations syndicales. Une suspension de séance s'en suit et l'ensemble des représentants du personnel demandent le retrait du dossier pour que l'administration revoie sa copie.

Le Président prend acte, et en l'absence du quorum convoquera un CT sur ce point sous 8 jours, conformément au règlement.

- **AV-3) Mobilité exceptionnelle de la DGAML – Administration –DGAML**

Ce dossier s'inscrit dans la continuité de la modernisation de la régie routière départementale. Pour autant, son contenu n'est pas directement lié aux effectifs (point de divergence sur le dossier précédent). Aussi nous souhaitons le traiter à ce CT pour rendre un avis et permettre ainsi aux agents de connaître les modalités de la mobilité à venir.

Le Président pense que nous ne pouvons pas étudier ce dossier sans avoir validé le précédent ! Il décide donc de le retirer de l'ordre du jour pour le représenter lors de la prochaine convocation.

➤ **2018-CT5-AV-4) Réorganisation de la Direction des Ressources Humaines – Phase 1 – Administration – DGARI**

La présentation du projet et les organigrammes sont disponibles sur l'intranet.

Suite à la présentation du projet par la DRH, nous faisons part de nos remarques qui font suite à celles formulées au CHSCT du 11 octobre sur ce dossier. Le Président a d'ailleurs refusé aux représentants du personnels l'expertise qu'ils étaient en droit de demander.

Nous ne sommes pas opposés à une réorganisation d'un service ou d'une direction. La présentation faite semble effectivement avoir fait l'objet d'une concertation la plus large, mais les remontées que nous avons des agents ne sont pas aussi optimistes. Il semble que la « racine » des difficultés rencontrées par les agents de la DRH dans le cadre de leurs missions s'apparente plus à un manque de moyens, et notamment humains, qu'à un problème d'articulation des services. Car ce qui nous est présenté montre des services qui changent d'intitulé, des postes qui passent d'un service à un autre pour amener « soit disant » plus de transversalité pour plus d'efficacité !

Le service accueil (qui semble être le plus attendu par les agents) ne sera pas mis en œuvre lors de cette première phase. La définition de leur poste n'est pas réalisée, elle se fera suite à une période d'expérimentation.

Les moyens alloués au traitement des dossiers « retraite » nous paraissent insuffisants au regard de la pyramide des âges dans la collectivité.

La mission « diversité, handicap » se voit amputée d'une partie de ses moyens, alors que de plus en plus d'agents se trouvent en difficulté sur leur poste de travail.

Le positionnement de plusieurs « chefs d'équipe » ou d'encadrement supplémentaire est justifié par un besoin de transversalité entre les différentes politiques RH.

Le règlement sur la mobilité doit être revu pour la mise en œuvre de cette réorganisation.

Le vote porte uniquement sur la première phase :

Représentants du personnel : Contre: CGT(6), SUD(3). Abstention : CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-5) Création SAPPUI à la Direction Générale Adjointe des Ressources Internes (DGARI) – Administration –DGARI**

Suite à la présentation de cette réorganisation, nous interrogeons l'Administration sur plusieurs points : Pourquoi créer un Service APPUI alors que les autres DGA ont une Direction ? Pourquoi la DISI conserve son pôle de gestion, contrairement aux autres Directions ? Le dimensionnement en « Service » en lieu et place d'une « Direction » entraîne, selon nous, un lien de subordination implicite vis-à-vis des Directions de la DGA. Ce qui risque de mettre le chef de service en difficulté dans l'accomplissement des missions qui lui sont dévolues.

L'organigramme actuel présenté indique 4 agents au pôle de gestion de la DAJAD, alors que nous en trouvons 5 sur intranet ?

L'organigramme « cible » fait état d'un poste redéployé de la DRH et un de la DAJCP que nous ne retrouvons pas ?

L'Administration nous amène quelques éléments de réponse qui peinent à nous convaincre. Les écarts de postes que nous avons soulevés restent en suspend...

Vote :

Représentants du personnel : Contre: SUD(3). Abstention : CGT(6). Pour : CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-6) Mise en place du Compte Personnel d'Activité (annexé au Règlement formation) – Administration –DGARI**

Présentation du dispositif par l'Administration:

Le Compte Personnel d'Activité est constitué de deux dispositifs :

Le CPF (compte personnel de formation)

Le CEC (compte d'engagement citoyen)

Les deux dispositifs permettent d'acquérir des droits à formation.

Ce nouveau dispositif n'apporte pas une amélioration de la politique de formation en général, l'offre de formation antérieure était déjà plus favorable dans notre collectivité.

Le guide de mise en œuvre du CPF nous a été présenté.

L'évolution porte principalement sur les formations à l'initiative de l'agent.

Les agents peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Il y a plusieurs catégories de formations :

Formations obligatoires,

Formations facultatives.

Seules les formations facultatives rentrent dans le cadre du CPF.

Le CPF ne peut dépasser 150 heures à l'exception des agents de catégories C sans diplômes pour lesquels il existe des modalités spécifiques dans le cadre de situations d'inaptitude permettant d'abonder au delà de 150 heures.

Le guide de mise en œuvre définit au titre du CPF les actions prioritaires, la mise en œuvre et la priorisation des critères.

Nous avons demandé si le CPF était mobilisable avec le Congé de Formation Professionnelle, l'administration a répondu favorablement à notre interrogation. En clair l'agent qui choisit le CPF se verra attribué 150 heures à taux plein dans le cadre du CPF et le reste du temps de formation payé à 85% du traitement brut.

Notre demande portait aussi sur la prise en charge des frais pédagogiques pour le dispositif CFP.

Refus de l'administration. La CGT le regrette et estime que cela réduira les demandes de CPF. Ce guide s'insérera dans le règlement formation celui-ci fera l'objet d'un toilettage.

Nous vous rappelons que le règlement est consultable sur intranet.

Au cours de la discussion le Président a communiqué sur les projets gouvernementaux en matière de départ anticipé des agents de la FP en précisant que notre collectivité prévoyait de mettre en œuvre ce dispositif. Le syndicat déplore ce positionnement qui n'est pas de bon augure pour les agents de la collectivité.

Vote :

Représentants du personnel : Abstention : CGT(6), CFDT(5), SUD(3), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-7) Présentation d'un nouveau règlement intérieur – Frais déplacements– Administration – DGARI**

L'administration nous présente ce nouveau règlement en matière de prise en charge des frais de déplacement.

Au regard de cette présentation, la démarche semble louable et répondre à une attente du plus grand nombre. Cela passerait par une simplification, dématérialisation, déconcentration afin d'améliorer la qualité du service, réduire les délais de remboursement et la quantité de papier à fournir.

Sauf que derrière cette présentation édulcorée, il y a la réalité... L'administration se sert de la mise en place de ce nouveau règlement pour faire des économies sur le dos des agents !!! Et cela a été clairement annoncé, puisqu'on nous dit que les frais de déplacement représentent 1,4 M€ et que cela est trop important pour une collectivité de notre taille ! Comme si les agents étaient en autogestion et validaient eux-mêmes leurs états de frais !!! Comme si rembourser des frais engagés était considéré comme une prime, un bonus.

Cette économie sera réalisée par des demandes de pièces justificatives (factures) pour les repas hors résidence administrative et familiale, alors que certains agents déjeunent sur le terrain (chantier ou autre) et n'ont pas de facture à fournir. Une deuxième mesure verra le croisement des demandes de remboursement avec l'octroi des tickets restaurant ; une indemnité repas supprimera un ticket restaurant. Enfin, une mesure positive (juste équitable) verra augmenter le remboursement des nuitées sur la région parisienne passant de 60 à 90€.

Contrairement à ce que nous avance l'administration, rien dans les textes règlementaires ne semble obliger à la fourniture d'une facture pour justifier un frais de repas. Une attestation sur l'honneur étant toujours un justificatif au regard des textes.

Vote :

Représentants du personnel : Contre: CGT(6), SUD(3). Pour : CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-8) Suppression de la cité des métiers – Administration –DGADCV**

« Cité des métiers : Nous aimerions connaître la liste des postes de reclassement pour les agents concernés par la fermeture de ce service ? » - **syndicat CGT**

Le Département ne souhaite plus poursuivre cette mission qui ne relève plus de son champ de compétence. Les services orientent dorénavant les publics vers la Région. 3 agents se sont vus proposer de partir à la Région. Le Chef de Service et l'assistant administratif souhaitent rester au CD30 (redéploiement à la DAPPUI de la DGADCV). Un agent souhaite partir à la Région les deux autres attendent la proposition de la Région.

Nous interpellons l'administration sur l'écart entre les documents présentés (5 agents) et les informations disponibles sur intranet (7 agents) ? Comment sont pris en compte les deux postes complémentaires ? L'administration nous indique que ces 2 agents d'accueil (non présents sur les documents du CT) réintégreront le CD30 en janvier 2019.

Au regard de l'incertitude qui persiste sur le « repositionnement » des agents, nous nous abstenons.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : CFDT(5). Abstention: CGT(6), SUD(3). Pour : FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-9) Réorganisation de la Direction de l'Environnement, valorisation du patrimoine naturel – Administration –DGADCV**

La direction a fait l'objet d'un projet de direction dont le diagnostic et les orientations ont été présentés au personnel en 2015. L'effectif total de la Direction et des services s'établissait alors à **81** agents. Ce projet a été abandonné suite à la commande des audits par l'administration.

Une première réorganisation post-audit a été présentée au comité technique en 2017 avec un organigramme cible dont l'effectif était de **70** personnes et un organigramme à l'horizon 2020 comprenant la fusion de deux services.

La réorganisation à l'ordre du jour est basée sur un effectif au premier janvier 2019 de **63** personnes. Elle comprend la création du service des grands ouvrages hydrauliques qui a vocation à pérenniser l'exploitation des barrages en régie pour le compte des collectivités détentrices de la compétence gestion de l'eau, des milieux aquatiques et de la prévention des inondations (GEMAPI). Elle comprend aussi la fusion non pas de deux mais de trois services qui deviennent le service de l'eau et des milieux aquatiques.

L'érosion des effectifs de cette direction est notoirement la conséquence du non remplacement des départs aux motifs divers. Or le contexte de réorganisation permanent avec son cortège d'interrogation sur le tryptique objectifs / compétences / moyens est à nos yeux le principal promoteur des départs. Nous sommes ainsi passés en quelques années d'une direction « fleuron » de la collectivité où les techniciens « rêvaient » d'aller travailler à une direction que la majorité veut aujourd'hui quitter. A ce rythme là, à la prochaine réorganisation imposée en 2021, nous approcherons les 50 personnes.

Alors certes on a pu se réjouir de la décision politique du printemps dernier consistant à créer le service public de gestion des barrages écrêteurs de crue. Pour autant nous doutons fortement que l'effectif affiché du service concerné à savoir 13 personnes soit respecté au 1^{er} janvier 2019 au vu des perspectives à court terme de départs en retraite et de non remplacement de poste vacant. Notre devoir est donc de rappeler que l'administration se doit de mettre en œuvre des moyens humains en adéquation avec les contraintes réglementaires qui s'imposent en matière de sûreté des ouvrages hydrauliques. Le professionnalisme et la compétence des agents ne sauraient être mis en cause en cas par exemple d'arrêtés préfectoraux de manquement et / ou d'évènement impactant la sûreté hydraulique des ouvrages si les moyens humains engagés demeuraient durablement inférieurs aux 13 mis au vote. **L'administration s'est engagée en séance à faire respecter l'effectif de 13 agents et nous y veillerons attentivement.**

Alors certes on pourrait aussi se satisfaire de l'évolution de l'intitulé des services qui en passant de service connaissance appui eau et milieu (SCAEM) à « eau et milieu aquatique » gagne incontestablement en lisibilité. Pour autant, que dire d'un tel intitulé quand le poste d'expert milieu est purement et simplement supprimé et que les besoins en la matière sont

sous-traités à des bureaux d'étude privés. N'y-t-il pas décalage une fois de plus entre l'affichage de l'administration et les moyens alloués ?

Que dire de la politique en matière de risque inondation rattachée à ce service dont les effectifs ont été divisé par 4 depuis 2014 ? Alors même que l'Assemblée Départementale a réaffirmé sa volonté d'œuvrer dans ce domaine dans une délibération du 5 avril 2018, que les supports de communications départementaux n'ont de cesse d'évoquer ce sujet et que les événements hydrométéorologiques majeurs, dans ce regrettable contexte de changement climatique, repasseront nécessairement et de plus en plus souvent au premier plan dans le Gard ?

Peut-on considérer que les textes relatifs à la GEMAPI exonèrent le Département de toute affectation de moyens humain dédiés au risque inondation (même subventionnés à 60% !!) au profit des seuls GEMAPIEN ? Alors même que les interventions actuelles du Département en la matière, appui à la gestion de crise, culture du risque, réduction de la vulnérabilité etc., ne font de toute façon pas partie de la GEMAPI. Peut-on encore parler de cette sacro-sainte solidarité territoriale, invoquée à l'envie par nos élus, quand le décalage entre l'affichage et la réalité des objectifs poursuivis est aussi énorme ? Nous ne le pensons pas.

Nos métiers s'en vont, qui au privé, qui aux GEMAPIENS, qui à l'Agence Technique Départementale etc. Il nous reste, pour reprendre la sémantique technocratique que l'on nous assène dans les rapports d'instance : « *l'animation, la synergie, la transversalité, l'innovation, l'analyse stratégique, la réflexion prospective, la conceptualisation de la complexité, l'attractivité etc.* »

Ces perspectives fumeuses ne font, de notre point de vue, que cacher la vacuité du projet de notre administration en matière d'eau et de milieu aquatique. Halte à la perte de sens et aux fuites de compétences !!!

Vote :

Représentants du personnel : Abstention: CGT(6), CFDT(5), SUD(3), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

- **2018-CT7-AV-10) Modification de la Fiche Référence emploi (FRE) Responsable des équipes techniques – Administration –DGADCV**

Cerise sur le gâteau de la réorganisation de la DEVPN millésime 2018, la création de 3 postes d'encadrement de « proximité » qui requiert la création de la FRE de responsable des équipes techniques. On nous parle de fonctionnement pyramidal à faire évoluer, de « transversalité qui doit exister dans les modes de perception et de conceptualisation de la complexité ». Et l'administration ne trouve rien de mieux pour aller dans ce sens que de rajouter des « chefs ». Est-ce bien raisonnable ?

On peut comprendre qu'autour d'une activité d'exploitation clairement identifiée comme celle des barrages, des nécessités de coordination des équipes au quotidien se justifient. En revanche, créer un échelon hiérarchique intermédiaire pour coordonner des activités aussi hétérogènes que celles du futur service de l'eau et des milieux aquatiques nous semble complètement inapproprié.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Abstention: CGT(6), Pour : CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

- **2018-CT7-AV-11) Réajustement de la DAPPUI de la DGADCV – Administration –DGADCV**

L'organisation actuelle de la DAPPUI-DGADCV avec ses 15 agents et ses deux services correspond à l'organigramme voté en mars 2017. Comme d'habitude, les besoins évalués par nos équipes dirigeantes à l'époque se sont révélés inadaptes et il nous faut donc nous réjouir qu'elles se proposent de les faire évoluer 18 mois plus tard.

Mais attention avec la création d'un service supplémentaire et l'augmentation des effectifs de 30% on ne va pas parler de réorganisation, mais de « réajustement ». Ca évitera sans doute d'avoir à évaluer l'impact sur les conditions de travail soumis au CHSCT...

Alors on pourra se réjouir de la création du poste de chargé de mission et de projet départemental (cat. A) au service marché qui sera publié à la vacance et dont les compétences en marchés publics devront être avérées nous a-t-on dit. La charge de travail des agents de ce service, comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises est en effet très élevée. Reste à espérer que l'administration n'en profite pas une fois de plus pour en faire un échelon hiérarchique intermédiaire...

Et puis la vocation du poste de chargé de mission et de projet départemental en redéploiement de la DATH nous invite à regarder l'avenir de cette direction avec optimisme. Sa vocation sera, ça ne s'invente pas : la prospective...

Vote :

Représentants du personnel : Abstention: SUD(3). Pour : CGT(6), CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

- 2018-CT7-AV-12) Rattachement de la Direction du Développement numérique et du Territoire (DDNT) à la Direction Générale Adjointe de la Mobilité et de la logistique (DGAML) – Administration – DGAML

« Direction du Développement Numérique du Territoire : Il semblerait que cette direction ait changé de DGA sans que cette réorganisation ne fasse l'objet d'un vote en CT. Quels sont les motifs de ce changement ? » - syndicat CGT

Nos interrogations sur ce rattachement portent sur les conditions d'accueil des agents (disséminés dans les locaux du mas des abeilles), sur le fait que le Directeur ne suit pas les agents de sa Direction !!! Quel devenir de ce poste (présent dans l'organigramme, mais nous savons bien ce qu'ils en font...). Ce rattachement est déjà effectif alors que le rapport indique une date de mise en œuvre : « Dès parution de l'arrêté portant organisation des services ». Des fois on prend des claques quand on lit les documents...

Le deuxième volet vient sur l'aspect « opérationnel ». L'administration indique que la phase opérationnelle justifie se rattachement à la DGAML pour l'activité en lien avec les « routes » (surveillance de chantier). Nous alertons le Président sur notre capacité actuelle à nous assurer de la conservation du domaine public dans le cadre de la surveillance des entreprises et la charge de travail supplémentaire que va représenter le développement du numérique sur le territoire.

Vote :

Représentants du personnel : Contre : CFDT(5), SUD(3). Abstention: CGT(6). Pour : FO(1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

- 2018-CT7-AV-13) Ajustement de l'organisation de l'Aide Social à l'Enfance (ASE) – Création Service Mineurs Non Accompagnés (MNA) – Administration – DGADS

L'administration nous présente la transformation de l'équipe dédiée au Mineurs Non Accompagnés en Service.

La CGT se félicite de cette pérennisation en rappelant qu'elle en a fait la demande au Comité technique de novembre 2017. Le document présenté ne fait plus apparaître le temps du médecin de PMI une journée par semaine et de l'infirmière à mi-temps. L'administration nous assure que ces temps sont toujours positionnés dans ce service. Elle précise également que dans le cadre des accompagnements un renfort de 4 personnes en service civique est positionné.

En ce qui concerne les personnels existants qui sont pour la plupart des CDD, seront-ils prioritaires lors de la procédure de recrutement ? L'administration précise qu'un assistant socio-éducatif vient d'obtenir le concours par conséquent il sera positionnable de suite, pour les autres il faudra attendre leur réussite à ce concours. Dans cette attente ils devraient tous rester en place sur le service (administratifs et travailleurs sociaux).

La CGT demande au vu des moments de vie difficiles rencontrés par la quasi-totalité de ces mineurs il serait nécessaire de recruter un psychologue en sein de cette équipe. Pas de réponse positive à cette proposition, même si la CGT fait remarquer que ce service est bien rattaché à l'ASE. De fait un psychologue devrait y être attaché.

L'Administration répond qu'il existe la maison des ados et qu'ils peuvent être suivis par psychologue. Pour autant cette réponse ne semble pas satisfaisante dans la qualité d'accueil que le Département pourrait mettre en œuvre.

VOTE :

Représentants du personnel : Pour CGT(6) CFDT(5) SUD(3) FO (1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ 2018-CT7-AV-14) Ajustement de l'organisation de la Protection Maternelle Infantile (PMI) – Administration – DGADS

Le médecin de PMI précise que les missions de la PMI sont des missions obligatoires. Une première réorganisation a été présentée en CT en 2017. Ces postes modifiés nécessitent des délégations de signature qui doivent être portés par les Chefs de Service et les Chefs de Services adjoints. L'administration note aussi la difficulté bien repérée de recruter des médecins et donc se voit, selon eux, de modifier les postes de chargé de mission en chefs de service adjoints occupés par des cadres de santé.

La CGT déplore la transformation des 3 postes chargés de mission :

Modes d'accueil de la Petite Enfance,

Santé de l'enfant « actions post natales, santé des enfants confiés »

Santé de la femme et des jeunes (périnatalité, CPEF)

en poste de chef de service adjoint ait tant tardé dans la définition des postes, ce qui a amené certains professionnels à renoncer à se positionner sur ces postes avec un certain sentiment d'inégalité.

L'administration nous dit que jusqu'à maintenant les agents lauréats de concours de cadre santé, cadre de santé supérieur étaient nommés sur leur poste et cela avait un coût pour la collectivité. Pour la CGT, l'évolution de carrière est un droit. Pour la prise d'un poste d'encadrement il est absolument nécessaire qu'une formation adaptée soit dispensée au même titre que la fonction publique hospitalière.

Pour la CGT même si des puéricultrices/infirmières sont en capacité et compétentes pour tenir ces postes, il est dommageable qu'elles y accèdent par défaut de recrutement de médecin qui apportait leur spécificité et un plus au service public. Il aurait été préférable que les équipes soient composées des deux composantes.

VOTE :

Représentants du personnel : Abstention: CGT(6), SUD(3). Pour: CFDT(5) FO (1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ 2018-CT7-AV-15) Document-cadre concernant les modalités d'intervention des équipes mobiles - Modification du protocole d'intervention la Direction Générale Adjointe Des Solidarités – Administration –DGADS

L'administration précise que le document présenté est une adaptation du document existant compte-tenu des réorganisations. Un groupe de travail avec des représentants des équipes mobiles a été organisé les organisations syndicales y ont participé.

Nous vous rappelons qu'en 2010 suite à un mouvement de grève à la DGADS a été mise en place une première équipe de titulaires mobiles sur les territoires. La CGT n'a eu de cesse de demander l'augmentation du nombre de postes toutes filières confondues et pas seulement dans les territoires mais également au siège et à l'autonomie.

La CGT exprime sa satisfaction concernant la création des 10 postes supplémentaires qui ont été votés au CT de juin 2018 et regrette que la mise en place a été refusée par les élus et l'administration, on aurait gagné du temps, moins de souffrance dans les équipes et un meilleur service au public.

La CGT a également exprimé la nécessité de la création de poste d'administratif mobile pour le siège et l'autonomie ce qui de plus est pourrait déprécier immédiatement un certain nombre de collègues. Nous avons également fait part, une nouvelle fois, de l'importance d'avoir des cadres mobiles dans notre collectivité. A ces revendications les élus et l'administration sont restés muets !!!

L'Administration précise que les 10 postes de titulaire mobiles seront mis à la vacance.

VOTE :

Représentants du personnel : Pour : CGT(6), CFDT(5), SUD(3), FO (1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-16) Règlement astreintes - Direction communication- Administration –Cabinet**

La modification du règlement d'astreinte à la Direction de la Communication soulève des interrogations qui ne trouvent pas forcément de réponses très claires de la part de l'administration. Peut-être que ce dispositif n'est pas des plus adapté pour les missions et continuité de service que requiert cette Direction...

Comment sont comptabilisées les heures supplémentaires des agents ? Comment s'assurer qu'ils respectent bien les garanties minimales et notamment les temps de repos (déconnexion) indispensables au bon équilibre de tout agent ?

VOTE :

Représentants du personnel : Abstention: CGT(6), CFDT(5), SUD(3). Pour : FO (1).

Représentants de l'administration : Pour : Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-17) Modification de la Fiche Référence emploi (FRE) Chef cuisinier – Administration – DGADCV**

La CGT se félicite de la montée en compétences professionnelles de ce métier en portant la pesée de la FRE en cat B, **revendication que nous portions depuis de nombreuses années.**

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Pour: CGT(6), CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour: Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-18) Modification de la Fiche Référence emploi (FRE) d'agent accueil des établissements d'enseignement – Administration –DGADCV**

L'évolution de cette FRE est le résultat de la montée en puissance du service accueil et de la nécessité de transversalité entre les divers services du collège.

La particularité de cette nouvelle fiche est dans le profilage du poste. Il en découle une mobilité hors mouvement collège. Les agents qui voudront se positionner sur un poste d'accueil devront s'engager dans un parcours de formations spécifiques.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Pour: CGT(6), CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour: Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-19) Modification de la Fiche référence Emploi (FRE) Responsable de production UCL- Administration –DGADCV**

Cette fiche est une reconnaissance de montée en compétence à travers une pesée de l'emploi en catégorie B.

Elle permet la clarification du rôle et du positionnement de la fonction support au sein du service restauration. C'est une démarche en progrès qui vise : le repositionnement du rôle de cet agent, la révision du « service rendu », l'amélioration de son fonctionnement interne.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Pour: CGT(6), CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour: Unanimité (10 voix)

➤ **2018-CT7-AV-20) Evolution de la Fiche référence Emploi (FRE) Assistant support informatique - DISI- Administration –DGARI**

L'Administration nous explique que la modification de cette FRE est due à l'évolution des usages numériques, de la mise en œuvre de la dématérialisation et du souhait de renforcer la présence des agents sur le terrain. Cette présence sur le Comité technique

terrain, en plus du traitement des « tickets SUSIE », permettrait de mieux prendre en compte l'émergence de nouveau projet concernant des besoins numériques.

Nos interrogations portent sur la charge de travail des 3 agents concernés par cette FRE qui devront se rendre dans les services en plus du traitement des incidents SUSIE. La FRE est orientée très largement vers la filière technique et reste ouverte à la filière administrative ?

L'Administration répond sur les deux points : La nécessité de se rapprocher du terrain et les moyens à mettre en œuvre ainsi que l'impact sur la charge de travail est en cours d'analyse. La charge de travail va être beaucoup plus importante qu'aujourd'hui mais les solutions auront vocation à être plus durable qu'aujourd'hui. Les postes requièrent de la technicité, mais aussi une capacité d'écoute et d'analyse qui justifie l'ouverture aux deux filières.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Pour: CGT(6), CFDT(5), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour: Unanimité (10 voix)

- **2018-CT7-AV-21) Transformation de la Fiche référence Emploi (FRE) Formateur bureautique en chargé d'accompagnement des usages numériques - DISI- Administration –DGARI**

L'Administration souhaite que les deux agents concernés ne restent plus uniquement sur des questions de formation mais puissent proposer de l'accompagnement individuel si nécessaire. C'est une diversification des missions qui n'a plus vocation à être orientée exclusivement vers la bureautique.

Nos inquiétudes ne portent pas tant sur la FRE que sur la répartition des temps passés pour les différentes missions. Les besoins en formation bureautique sont-ils satisfaits pour permettre de diversifier les missions ? Le nombre des refus de formation tend à prouver que les besoins ne sont pas satisfaits.

Vote :

Représentants du personnel : Ne participe pas : SUD(3). Abstention : CFDT(5). Pour: CGT(6), FO(1).

Représentants de l'administration : Pour: Unanimité (10 voix)

IV. Points présentés pour information

- **2018-CT7-I-1) - Jours de fermeture administrative– Administration –**

Ce sera le vendredi 31 mai et le vendredi 16 août (on ne nous demande pas notre avis...).

- **2018-CT7-I-2) Mise en place des adresses électroniques professionnelles des Assistants familiaux – Administration –DGARI**

Un portail a été créé pour tou(te)s les ASS. FAM qui permet d'avoir accès à l'intranet et à la messagerie.

Plus de 120 ass. fam se sont connectés sur depuis les 3 semaines de mise en œuvre sur les 400 comptes créés, le tout en régie. 3 personnes du Service Informatique ont travaillé sur le projet de mai à septembre par intermittence.

Nous n'avons jamais douté de la capacité des agents de la DISI à mettre en œuvre le projet mais plutôt de la volonté de l'administration de reconnaître les ASSFAM comme des agents à part entière. La DISI nous dit que 75 assistants familiaux n'ont pas d'adresses créées faute de téléphone professionnel. C'est pourquoi la CGT a demandé que soit envisagé d'équiper ces personnels de téléphone portable professionnel dans l'exercice de leur mission pour résoudre le problème de matériel et d'accès.

La CGT avait mise cette question à l'ordre du jour en avril 2018 et suivi par le Président de l'instance qui a exigé la mise en place de cet outil de travail. Cette messagerie doit être utilisée autant par les services de la DRH et DGADS que par les assistants familiaux cela participera à l'intégration de ces agents dans les collectifs de travail.

La DISI nous informe qu'on est encore au stade de l'expérimentation et que tout n'est pas callé notamment les documents à joindre par scanner.

La CGT a fait remarquer que les difficultés de connexions des ASSFAM risquent d'augmenter les sollicitations et donc la charge de travail des agents de la DISI.

L'Administration annonce une réunion de l'ensemble des personnels de l'enfance, ASSFAM compris (c'est une première et on n'y est pas pour rien), le 11 décembre où une présentation de la plateforme et des modalités d'accès sera effectuée. Il est également proposé de faire un point à la fin du premier trimestre sur l'avancement de l'appropriation de la plateforme.

➤ **2018-CT7-I-3) Evaluation sur l'équité territoriale Grand-Nîmes– Administration –DGADS**

L'Administration rappelle l'historique de cette mise en équité du territoire de NIMES. La refonte de l'UTASI en 3 territoires au lieu de 4 a été validée. La mise en place a eu lieu début 2018, l'évaluation présentée ce jour, est faite au bout de 6 mois. L'Administration met en avant une meilleure répartition des CMS sur le territoire, meilleure utilisation des ressources bâtementaire. Management de proximité amélioré, meilleur équilibre des activités entre les CMS, des flux des accueils physiques plus équilibrés, nouvelle organisation du travail plus efficace. L'Administration reconnaît devoir améliorer l'organisation de l'accueil, l'approfondissement du travail inter-service, l'ajustement sur la répartition des IRIS à effectuer (secteur Ville Active), l'évaluation sur une année à effectuer fin du premier semestre 2019.

La CGT dément les propos de l'administration à propos de la sous occupation des locaux du CMS de la route de Beaucaire s'appuyant sur la visite CHS de l'entrée dans les locaux.

L'Administration a mis en avant la réduction des temps d'attente pour la réception du public. La CGT a fait remarquer qu'il ne s'agit là que du premier accueil et a dénoncé les retards de rendez vous dans le cadre des suivis qui est de 2 mois. Sans parler du casse tête concernant la disponibilité des bureaux et l'utilisation de bureau de permanence sans fenêtre. Où est l'équité !!!

L'Administration note que le CMS de ville active reçoit beaucoup d'appel mais peu de public car mal desservi par les transports et dans une zone hors habitation. L'Administration annonce un redécoupage des IRIS devra être effectué. Une fois de plus on risque de détériorer la qualité de travail.

La CGT demande si l'implantation de ce CMS ne devrait pas être réinterrogée ? L'administration dit s'interroger également et nous rappelle le projet déménagement futur des services sociaux secteur ouest de la ville dans l'ancien collège Diderot.

Pour répondre à la CGT, l'Administration nous dit réfléchir à un moyen de recueillir l'avis des usagers concernant l'accueil effectués après la mise en place de l'équité.

La CGT insiste sur les éléments qui ne sont pas suffisamment connus, par exemple nous demandons comment va être faite la consultation auprès des usagers ? Qu'envisage l'Administration si le constat de mi-parcours se confirme (pas encore d'équité réelle) ? L'Administration va t-elle modifier les affectations des IRIS par territoire ? Les délais annoncés, soit juin 2019, du constat sans réelle volonté de modifications et adaptations éventuelles nous laissent inquiet pour l'ensemble des équipes concernées.

➤ **2018-CT7-I-7) « Nouveau bâtiment administratif sur Nîmes : Pourrions nous bénéficier d'une présentation du calendrier détaillé de la concertation avec les personnels et les organisations syndicales depuis l'automne 2018 jusqu'au déménagement prévu fin 2019 ? » - syndicat CGT**

L'administration nous a informé que l'équipe pluridisciplinaire qui a la charge de la conception des aménagements a été recrutée au mois d'octobre et que ce n'est qu'à l'issue du début du travail des services du département avec cette dernière qu'un calendrier de la concertation pourra être établi et donc nous être présenté.

Nous pensions naïvement que ce calendrier, au même titre que la planification budgétaire de l'opération par exemple, avait été établi par les services et qu'il ferait parti des éléments du cahier des charges du prestataire. Il semble que ce ne soit pas le cas.

Du coup, dans quel cadre méthodologique s'inscrivent le questionnaire en ligne transmis aux agents concernés, ou le « joli poster » que doivent renseigner les chefs de services avec leurs collaborateurs ?
Nous ne le savons toujours pas.

Des rencontres entre les concepteurs et les agents sont elles prévues ? Des réunions de restitution des phases de conception sont elles programmées ?
Nous ne le savons pas non plus.

Peut-être que pour l'administration, il ne reste plus que l'inscription de l'opération à l'ordre du jour des instances paritaires pour finaliser le processus de concertation ???

Suite à la position des organisations syndicales de 8 novembre et le quorum non atteint le CT était convoqué à nouveau le vendredi 15 novembre 2018

➤ **2018-CT7-AV-2) Modernisation de la régie routière départementale (Maillage des centres)**

La CGT demandait depuis plusieurs mois maintenant que le total des effectifs "exploitation" soit de 305 postes minimum, ce qui correspondait à la totalité des postes existants (un numéro de passe-passe en avait fait disparaître 15 depuis la première présentation en CT en 2017)

La CGT avait rencontré M. DELORD à ce sujet qui s'était engagé à un maintien de tous les effectifs. Il aura fallu plusieurs CT, un vote unanime de toutes les organisations syndicales la semaine dernière contre un projet amputant encore des postes pour enfin revenir à la normale des 305 postes pourvus au terme de la réorganisation avec engagement du Président du Département. Nous avons obtenu aussi le positionnement de deux mécaniciens au centre d'exploitation du Vigan (chose que nous réclamions depuis la disparition de cette activité il y a environ 10 ans).

C'est une réelle avancée mais des zones d'ombre persistent sur l'organisation définitive de cette régie (calibrage des postes, bâtiments, matériels, fonctionnement) c'est pourquoi la CGT s'est abstenue au moment du vote.

En ce qui concerne les postes à pourvoir, la 1ère phase de la mobilité a été repoussée au 15 janvier 2019, nous craignons fortement que pour arriver aux 305 postes pourvus il faille attendre plusieurs mois.

Vote :

Représentants du personnel : Abstention : CFDT(5), CGT(6), SUD(1) soit 12 voix
Pour: FO(1)

Représentants de l'administration : Pour (8 voix)

La procédure de mobilité exceptionnelle a été votée à l'unanimité parce que nous avons obtenu que l'instance de mobilité donne son avis en cas d'égalité d'agents sur un poste au regard des critères.

➤ **2018-CT7-I-8) « Archives Départementales : Depuis la transformation de l'auditorium de la Maison du Département en salle plénière, beaucoup de réunions ont lieu à l'auditorium des Archives. Combien d'agents sont mis à disposition pour assurer l'accueil du public du début à la fin de l'utilisation de cette salle? Avec quelle organisation de travail ? » - syndicat CGT**

Depuis la fermeture de l'auditorium de la Maison du Département, l'auditorium des Archives est utilisé très régulièrement. Les agents des Archives, assurent l'accueil et la sécurité pendant et en dehors de leurs heures de travail. S'ils sont satisfaits de l'optimisation de cette salle mais ils sont néanmoins inquiets pour l'avenir et craignent de se retrouver en sous effectifs au regard de l'organigramme actuel et du futur départ en retraite d'un agent de cette direction.

Suite du CT qui s'est réuni le vendredi 15 novembre 2018

➤ **2018-CT7-I-10) « Combien de contrats CAE et CUI ont été remplacés par des CDD ou CDI ou fonctionnaires dans le courant de l'année 2018 ? Ce dispositif tiendra-t-il compte des CAE CUI qui prendront fin en 2019 ? Sur quels collègues ont-ils été affectés et quels sont les critères d'affectation ? » - syndicat CGT**

Nous avons un engagement du Président de remplacer tous les CAE CUI (nombre d'heures identiques) pour chaque collègue. La DRH nous précise qu'un certain nombre a été stagiairisé, d'autres sont en CDD en renfort sur plusieurs établissements et enfin d'autres dans le « vivier ». La priorité dans leur affectation est donnée aux collègues en tension du fait de restrictions médicales dans les équipes.

Il nous semble que la parole du Président n'est pas respectée, que le compte n'y est pas au niveau du nombre d'heures de travail mais aussi sur l'organisation même des missions dévolues auparavant aux agents en CAE CUI.

Nous nous interrogeons sur la pertinence de ne pas avoir positionné ces agents dans les équipes mobiles. En l'absence du DGA concerné Madame Barthez DRH s'engage à interroger la direction sur le bien fondé de cette organisation. Pour mémoire, 87 CAE CUI remplacés par 25 CDD. Il nous semble vraiment que le compte n'y est pas.

- **2018-CT7-I-12) « Mutuelle : Sachant que les contrats mutuelle prévoyance ne sont résiliables qu'au 31 décembre de chaque année, l'adhésion à la mutuelle et prévoyance du Conseil départemental ne pourra donc intervenir qu'au premier janvier 2020. Le budget 2019 ne sera donc pas intégralement consommé. Nous vous demandons donc de prévoir pour 2020 à minima le même budget que le prévisionnel de 2019 » - syndicat CGT.**

La CGT a des inquiétudes sur le montant de l'enveloppe allouée pour l'année 2020.

En effet, nous avons déjà été échaudés il y a quelques années, au moment de la mise en place initiale du remboursement de la mutuelle à une certaine catégorie d'agents. L'année suivante comme l'enveloppe n'avait pas été entièrement consommée l'administration avait soumis au vote des élus des crédits gravement amputés.

La réponse de l'administration et du Président des Instances n'est pas de nature à nous rassurer. Le Président Monsieur SERRE nous expliquant que l'avenir est incertain et qu'il ne savait pas ce que serait 2020 en matière financière et opérationnelle.

- **2018-CT7-I-13) « Action sociale : Nous demandons l'extension pour tous les agents des tickets restaurants au-delà de l'indice 466 jusqu'à l'indice 485, au regard des nouvelles grilles indiciaires » - syndicat CGT**

L'administration nous précise que dès 2019 l'extension des tickets restaurants ira jusqu'à l'indice 480. Il n'en manque pas beaucoup pour arriver à la satisfaction de notre revendication (5 petits points d'indices). La raison invoquée pour ne pas accéder en totalité à notre demande est l'équité avec les agents de l'Etat. Comprenez qui pourra... Néanmoins nous sommes partiellement satisfaits de cette légère avancée pour certains agents.

- **2018-CT7-I-14) « Tribunal : Afin d'avoir un débat en séance sur des éventuelles irrégularités Nous aimerions connaître le nombre ainsi que les motifs d'assignations de notre collectivité par des agents du Département pour les années 2016 2017 et 2018 ? » - syndicat CGT**

La CGT avait mis cette question à l'ordre du jour pour essayer enfin d'avoir un vrai débat constructif dans l'intérêt du personnel. Trop souvent quand nous avons demandé des améliorations nous avons essuyé un refus sans discussion, alors que nous savons que des agents attaquent la collectivité et obtiennent gain de cause. Tout d'abord le DGARI nous explique qu'ils ne peuvent rien nous dire (alors qu'ils l'avaient écrit) car il s'agit de situations individuelles et qu'elles ne se recoupent pas forcément. Nous faisons remarquer que bien au contraire des thématiques existent, (imputabilité au service, repos hebdomadaire des assistants familiaux, contestation de sanction) et que nous pourrions en débattre pour améliorer les mesures ou les pratiques en place dans notre collectivité.

Pour finir, nous apprenons qu'une convention de médiation avec le centre de gestion a été signée au titre d'une expérimentation prévue par la loi. Cette nouvelle disposition permettrait d'éviter du contentieux en passant par cette phase de médiation qui devient une étape **obligatoire avant que le tribunal administratif puisse être saisi pour statuer.**

- **2018-CT7-I-15) « Assistants Familiaux :**

- Vous nous avez informés de votre difficulté à recruter des assistants familiaux malgré le nombre d'agrément émis par notre département. Nous aimerions connaître le nombre d'assistants familiaux agréés et non recrutés. Nous nous questionnons sur le nombre de sessions de formations obligatoire organisées par le département en lien avec le recrutement.

La CGT, a mis en lumière des incohérences graves concernant les agréments par un service et les recrutements par un autre pour ces professionnels. Pour explication : certaines assistantes familiales se voient refuser un agrément supplémentaire par le service PMI alors que le service Enfance Famille les recrute de façon dérogatoire au vu de la nécessité de pallier au manque de places d'accueil pour les enfants à la charge du Département. La directrice reconnaît cette problématique et nous a signifié qu'un travail allait se mettre en place entre les services PMI et Enfance Famille pour pallier ces incohérences, dans le cadre du Schéma Départemental de l'Enfance.

- Charte : le DGADS s'était engagé en mars 2017 à revoir la charte. Où en sommes-nous ?

Alors il va falloir attendre encore un peu. En 2019 la charte sera revue, mais il fallait d'abord attendre le schéma départemental de l'enfance et de la petite enfance.

· Au CT des 7 et 8 février le Président des Instances Paritaires et l'administration s'étaient engagés à prendre une délibération plus favorable en matière de maintien du salaire dans le cas de la suspension de la garde des enfants confiés. Nous aimerions savoir à quelle séance plénière cette délibération a été votée et quel est le nouveau barème ?

Alors, il va falloir encore attendre un peu, puisque nous avons un engagement que la délibération sera prise à la séance de l'Assemblée départementale du mois de février 2019. Nous nous réjouissons d'apprendre le doublement de l'indemnité qui va passer de 50h/SMIC à 100h/SMIC. La CGT s'en félicite mais bien évidemment nous resterons vigilants sur le passage de cette délibération en séance.

· Congés 2018 : Nous aimerions connaître le nombre de congés demandés, accordés et restants ainsi que le délai d'acceptation ou refus à la demande de congés ? » - **syndicat CGT**

L'administration nous avait envoyé en préalable au CT un certain nombre d'éléments. Pour mémoire en 2017 seulement 4% des assistants familiaux ont pu liquider tout leurs congés... De plus le délai de réponse à leur demande de congés est inacceptable (parfois plus de trois mois).

Il y a aussi, semble t'il un manque d'organisation pour remplacer les assistants familiaux en congés. Sur ce point, La directrice est étonnée et demande, dès qu'un problème se pose, de la tenir informée. Néanmoins rien n'est réglé pour que les assistants familiaux puissent prendre la totalité des congés auxquels ils ont droit.

V. Relevé des suites (Pour information)

➤ **2018-CT7-I-16** Présentation tableau du relevé des suites des séances précédentes.

Une question avait été oubliée dans le tableau des suites. Episode neigeux et congés exceptionnels.

Monsieur SERRE s'était engagé à ce que l'administration refasse le comptage des agents qui, par obligation, avaient dû poser un congé. Monsieur SERRE abondant dans notre sens pour la récupération de ce congé et sa transformation en congés exceptionnel.

Il va falloir attendre encore un peu, Monsieur SERRE a donné un mois à l'administration pour régulariser cette situation.

Les élus CGT au Comité Technique