



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes
Tel : 04 66 76 95 83 Portable : 06 07 99 36 85
Site : www.cd30.reference-syndicale.fr
Email : cgt2@gard.fr
Facebook : [cgt cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdguard)

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 15 et 16 octobre 2020

I- Désignation du Secrétaire -Adjoint du Comité : CGT

II. Document réglementaire (pour avis et vote)

- ✓ 2020-CT5-AV-1) Approbation du procès-verbal du CT du 14 mai 2020

Vote : organisations syndicales : SUD (2) abstention Pour : CFDT (6) – CGT (7)
Administration : Vote Pour (9)

- ✓ 2020-CT5-AV-2) Approbation du procès-verbal du CT du 02 juillet 2020

Vote : organisations syndicales : Pour CFDT (6) – CGT (7) SUD (2) abstention
Administration : Vote Pour (9)

- ✓ 2020-CT5-AV-3) Approbation du procès-verbal du CT du 22 juillet 2020

Vote : organisations syndicales : Pour CFDT (6) – SUD (2) – CGT (7) (sous réserve d'un PV rectificatif concernant les votes)
Administration : Pour (9)

III. Conditions de fonctionnement pour avis et vote

DGS :

- ✓ 2020-CT5-AV-4) Réorganisation de la Coordination Direction Générale- Création d'un service accueil et relations avec les usagers

Malgré un vote contre à l'unanimité des organisations syndicales en CHSCT, le Président maintient ce projet à l'ordre du jour du comité technique. Si on peut reconnaître que la HOTLINE Social a pu durant la période de confinement jouer un rôle de maintien du lien avec les usagers, nous pensons que ce n'est pas l'outil adapté dans un fonctionnement normal.

La création de ce numéro unique pour tous les Gardois risque fortement d'impacter les usagers qui seront de fait éloignés des services de terrain. De plus, la création de ce standard Gardois unique impactera également l'organisation des CMS et autres services en lien direct avec le public.

Pour créer ce service « accueil et relations aux usagers » l'administration propose de supprimer et transférer le service « relation au public » initialement rattaché au Cabinet à la DGS. Les agents impactés n'ont pas été associés à cette démarche.

L'organisation proposée est vide de sens et d'éléments. L'administration elle-même reconnaît que tout est à construire.

Le témoignage des agents présents en tant qu'experts met en avant la difficulté pour eux à connaître toutes les procédures des différents services du Conseil Départemental. D'autre part leur travail est soumis à des horaires particuliers (7h30-19h) ainsi qu'à des astreintes dont on ne connaît pas l'avenir. Ces agents ont fait remonter qu'un standard tel qu'il est avec un relai sur des standards spécialisés dans les services serait plus judicieux.

Pour la CGT, une fois de plus, on met en place une organisation qui bafoue et met à mal la proximité du service public aux usagers sans tenir compte de l'avis des professionnels et sans en déterminer clairement le contenu.

Vote : organisations syndicales : contre : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

DGARI

✓ **2020-CT5-AV-5) Présentation du Rapport sur l'état de la collectivité**

Après que la DRH ait présenté son rapport en pointant que tous les dossiers y compris celui de l'effectif du personnel (titulaires, contractuels) restaient quasiment stables, la CGT est intervenue pour donner son analyse et porter ses questionnements.

Nous avons mis en avant que le tableau des effectifs du personnel montre une baisse de 18 postes, et une baisse des remplacements effectués. Dans notre analyse nous mettons en avant un déficit de 50 recrutements pour combler les départs des agents de la collectivité sur l'année précédente.

La collectivité annonce zéro licenciement en 2019, les licenciements d'assistantes familiales ne sont pas comptabilisés car ces personnels sont catégorisés contractuels et non titulaires de la fonction publique.

La CGT a repointé le vieillissement des agents au regard de la pyramide des âges. 357 agents ont plus de 60 ans (39 de plus qu'en 2018). Nous y voyons là les effets néfastes des réformes successives des retraites qui allongent les durées de carrière et, ont en cascade une incidence sur l'emploi. Nous avons demandé à l'administration (une fois de plus), ce qu'elle mettait en place pour recruter des « jeunes ». La réponse a été l'augmentation des apprentis (14 en 2019) et une réflexion à venir pour embaucher sans concours, certains personnels, pour ensuite les former, les accompagner à passer les concours. La CGT reste très dubitative...et se positionnera l'heure venue sur ce dossier.

En ce qui concerne les départs en retraite des agents qui dans les années à venir vont s'accroître, la CGT a redemandé la mise en place de « tuilage ». L'administration ne s'est pas engagée sur cela mais a émis la possibilité d'une réflexion à venir sur la transmission du savoir de certains agents partant à la retraite...

La présentation du rapport sur l'état de la collectivité (REC) est aussi l'occasion pour la CGT d'anticiper sur le bilan de l'égalité homme-femme au CD30 qui sera à l'ordre du jour du prochain comité technique. En effet le REC révèle des disparités sur ce thème qu'il convient de remarquer.

En premier lieu les chiffres du temps partiel ainsi que ceux relatifs au télétravail dans sa version de 2019 sont très majoritairement féminins. Nous savons que ce constat est la conséquence du fait que ces femmes sont en première ligne pour ce qui est de la conciliation entre activités professionnelles et familiales. De fait elles sont les premières concernées par la « seconde » journée de travail et il conviendra notamment d'être vigilant à ce que les journées de télétravail qu'elles effectuent deviennent pas des journées de « double travail ».

Dans le même registre on constate aussi que les femmes accumulent plus de deux fois plus de jours d'arrêts de travail pour accident du travail que les hommes (7755 contre 3175)

Enfin s'agissant de la formation, les femmes (62% de l'emploi permanent) en catégorie C (53% de l'effectif permanent) sont les plus nombreuses au CD30. Pourtant avec un effectif d'agents formés de 376, elles sont moins formées que les catégorie A (504), et moins formées que leurs collègues masculins en catégorie C (481).

Nous espérons que ces constats trouveront une explication et des propositions de résorption dans le cadre de la présentation du rapport sur l'égalité homme-femme du prochain CD30.

Vote : organisations syndicales : Pour : CDFT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Pour (9)

- ✓ **2020-CT5-AV-6) Présentation du Bilan du Collège Déontologie et de sa nouvelle composition.** Experte : Mme MARTIGNOLES

Lors d'un CT précédent la CGT avait demandé à ce que le collège de déontologie puisse être composé de personnels de catégorie A, B, C et de personnes extérieures à la collectivité.

Après débat, tous syndicats confondus et l'administration avaient validé cela.

Aujourd'hui la présentation de l'administration ne correspond en rien à ce qui avait été validé précédemment dans l'instance, la CGT demande le report de ce dossier afin qu'il puisse être proposé ultérieurement en tenant compte des demandes des syndicats.

La CGT a aussi demandé quelle était la démarche que proposait l'administration afin de faciliter la saisine du collège par les lanceurs d'alerte comme le prévoit la loi.

L'administration a répondu qu'elle travaillait sur le sujet.

La DGS a proposé de présenter au prochain comité technique une proposition d'intégration de personnels des 3 catégories dans la composition du collège ainsi que les modalités de saisine du collège par les lanceurs d'alerte.

DGADS

- ✓ **2020-CT5-AV-7) DGADS/DAPPUI – ajustement d'organisation de la direction d'Appui suite notamment au transfert des services Etablissements Personnes Agées et Enfance/Personnes en situation d'Handicap**

Plusieurs éléments ne sont pas clairs : on nous parle d'ajustement à effectifs constants mais dans le dossier il y a mention d'une création de poste ? Sur le nombre total des effectifs avant/après modification on passe de 109 à 98 ? et de - 13 à - 11 ?

Nous n'avons pas de réponses à nos questions.

Vote : organisations syndicales : abstention : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

- ✓ **2020-CT5-AV-8) DGADS/DAUT – ajustement d’organisation de la DAUT suite notamment à l’intégration du Service Etablissements Personnes Agées/Personne en situation d’Handicap.** Experte : Mme BRIDIER

Vote : organisations syndicales : abstention : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)
Administration : Vote Pour (9)

- ✓ **2020-CT5-AV-9) DGADS/DEPE – ajustement d’organisation de la DEPE suite notamment à l’intégration du Service Etablissements Enfance**

Le service établissement enfance intègre la DEPE, ce service va travailler de façon très rapprochée avec le service SOA.

Au SOA un poste de travailleur social va être transformé en chargé de mission.

La CGT tout en précisant qu’elle pouvait comprendre le rapprochement de ces deux services a mis en avant la surcharge de travail du SOA. La transformation d’un poste de TS risque fort d’impacter ce service dans ses missions de soutien et gestion des assistantes familiales. Pour la CGT, un recrutement aurait été indispensable dans la mise en place de cet ajustement qui, à notre avis ne peut s’effectuer à moyens constants.

Le DGA nous dit être confiant, car : certes il y aura un poste en moins sur certaines missions mais les missions de ces deux services pouvant être mutualisées grâce au rapprochement de ces derniers nous espérons que cela suffise pour un bon fonctionnement !

Vote : organisations syndicales : abstention : CGT (7) SUD (2) Pour : CFDT (6)
Administration : Vote Pour (9)

- ✓ **2020-CT5-AV-10) Modification de la procédure mobilité interne pour FRE Chef de service et Chef de service adjoint : ASE classe exceptionnelle**

Il s’agit là de mettre en cohérence le règlement suite à la réforme statutaire de la filière sociale. Les ASE de classe exceptionnelle affectés sur des postes de chef de service ou chef de service adjoint pourront également demander leur détachement dans le cadre d’emploi des attachés territoriaux.

Vote : organisations syndicales : Pour : CFDT (6) CGT (7) refus de participer au vote SUD
Administration : Vote Pour (9)

DGAML

- ✓ **2020-CT5-AV-11) Evolution de la chaîne hiérarchique de la filière entretien exploitation (DTER)**

Le dossier présenté dépasse largement le cadre de la chaîne hiérarchique !

Le périmètre des UT est modifié ainsi que le rattachement de certains Pôles d’Entretien Routier (ex centres d’exploitation).

Ainsi, le PER de La Calmette bascule sur l’UT de Bagnols sur Cèze, Le secteur piémont (Quissac, Saint Hyppolite, Lasalle) bascule sur l’UT d’Alès, Saint André de Valborgne bascule sur l’UT du Vigan et Lussan sur l’UT de Bessèges.

Les nouvelles UT seraient :

-ALES avec 5 PER : Alès, Anduze (territoire A) ; Lasalle, Quissac, Saint Hyppolite du Fort (territoire B).

-BAGNOLS avec 5 PER : Bagnols, Les Angles (territoire A) ; Uzès, Remoulins, La Calmette (territoire B).

-BESSEGES avec 4 PER : Génolhac, Saint Ambroix (territoire A) ; Barjac, Lussan (territoire B).

-Le VIGAN avec 7 PER : Camprieu associé à Espérou, Dourbies, Saint André de Valborgne (territoire A) ; Alzon, Le Vigan, Valleraugue, Sumène (territoire B).

-VAUVERT avec 6 PER : Sommières, Vauvert, Aigues Mortes (territoire A) ; Nîmes, Saint Gilles, Beaucaire (territoire B).

Cette réorganisation impacte 75 postes qui vont être complètement revus (nouvelles dénominations, nouvelles Fiche Référence Emploi, champ d'intervention et responsabilités, etc ...).

Aussi, nous nous étonnons que suite au vote contre unanime des Organisations syndicales lors du CHSCT, ce dossier soit maintenu sans étude d'impact au regard du périmètre de ce dossier !!!

Le dossier étant maintenu, nous demandons les améliorations ou éclaircissements suivants :

-Le projet prévoit 8 postes supplémentaires après le passage en instance dont 3 redéploiements. Nous demandons d'où viennent les 5 postes créés ? **Pas de réponse.**

-2 postes (ex coordonnateur de secteur et ex chef de centre) sont redéployés en agent des routes. Nous demandons où sont affectés ces postes ? **Pas de réponse.**

- Nous demandons que la cartographie cible d'une UT soit articulée avec 4 services (transformation du pôle d'appui en service, surtout qu'il se voit renforcé par un poste de chargé de programme) ? **Ce n'est pas la commande.**

-Nous demandons que le poste d'assistant d'exploitation voit sa qualification (pesée) revue au regard des compétences demandées sur ces postes. **Une réflexion pourrait être engagée !!!**

- Les tableaux présentés laissent apparaître 19 postes d'assistants d'exploitation après passage au CT. On n'en retrouve que 15 dans les organigrammes ? **Pas de réponse.**

- On ne connaît pas le nombre de coordonnateurs de travaux, ni d'agents des routes, par Pôle d'Entretien Routier.

Vote : organisations syndicales : Contre : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

- ✓ **2020-CT5-AV-12) Règlement mobilité afférant à la réorganisation de la filière entretien exploitation en UT**

Il nous est présenté un règlement qui se dit « exceptionnel », au regard de l'impact de la réorganisation de la DTer, qui est moins disant que le règlement en vigueur pour la mobilité « classique » !!! Ce dernier prévoyant que les agents dont le poste est redéployé sont prioritaires sur les postes vacants et peuvent être recrutés directement sans appel à candidature ou jury.

Nous demandons, à minima, le respect de ce règlement, et au mieux d'adopter le même règlement que lors de la réorganisation de 2014 (règlement de mobilité exceptionnelle qui donnait la priorité aux agents impactés avec pré fléchage).

L'administration ne modifiera en rien le règlement présenté et semble vouloir se laisser la possibilité du choix final des affectations...

Vote : organisations syndicales : contre : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

✓ **2020-CT5-AV-13) Fusion des garages DLOG – DTER.** Expert : M PELLEGRINI

Ce dossier a également fait l'objet d'un vote contre, unanime des organisations syndicales, au CHSCT en demandant une étude d'impact.

L'administration indique qu'il y aura un point d'étape fait avec l'ACFI une fois le service créé.

Si on peut voir une cohérence à rattacher l'ensemble des « ressources matériels » à la DLOG, les moyens matériels (bâtiments, matériels) et humains ne sont pas à la hauteur. Nous sommes également inquiets de voir la DTER « perdre la main » sur ses ressources propres en matériel.

Le poste de chef de garage du SMET (vacant depuis quelques mois) n'est pas ré affecté au garage, mais devient responsable du pôle intervention (imprimerie livraison).

Vote : organisations syndicales : contre : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

✓ **2020-CT5-AV-14) Réorganisation du SMET suite à la fusion des garages.** Expert : M PELLEGRINI

Le Service Moyens et Environnement du Travail perd un pôle (garage) suite à la réorganisation précédente. Il récupère le poste de chef de garage pour créer un poste de responsable de pôle imprimerie-livraison.

Vote : organisations syndicales : contre : CFDT (6) CGT (7) SUD (2)

Administration : Vote Pour (9)

IV. Points pour information

DGARI

✓ **2020-CT5-I-2) « Prime Covid 19 : Nous souhaitons avoir un bilan sur le versement de la prime COVID. Le nombre d'agents concernés, le montant des primes versées, la gestion des trop perçu »** CGT

Nous remarquons dans le bilan présenté que 98 agents se retrouvent avec un trop perçu. Nous avons précédemment demandé que ces situations soient étudiées pour éviter de mettre les agents en difficultés. Les tableaux présentés ne nous permettent pas de vérifier si des agents ont été oubliés.

✓ **2020-CT5-I-3) Présentation du calendrier de prise de congé annuel**

Lors du confinement le Président Bouad avait annoncé dans un courrier aux agents un changement dans la gestion des congés annuels.

Ce jour l'administration a entériné le fait que :

- Les congés annuels de 2020 devront être soldés fin Mai 2021.
- A partir de 2021 les congés annuels de l'année devront être soldés au 31 Mars de l'année suivante.

La CGT a demandé que soit maintenue l'ancienne organisation (solde des congés à la fin aout) ce qui permettait aux agents de prendre leur CA sans être confrontés à des refus pour raison de service.

La DGS nous explique que le Département se réfère à la loi de 1985. Nous avons mis en avant que la collectivité a toujours la libre administration, mais la réponse est catégorique, c'est NON...

✓ **2020-CT5-I-4) Présentation de la démarche relative à la Charte des formateurs internes**

Les formateurs internes devront avoir une technicité dans leurs domaines professionnels. La charte sera présentée au CT de fin d'année qui abordera le cadrage des missions et des profils des formateurs internes et des tuteurs. 16 agents ont été rencontrés

La CGT est intervenue pour dire sa crainte en ce qui concerne la formation professionnelle qui risque d'en être fortement impactée. Bien évidemment l'administration a démenti cela.

Nous nous interrogeons sur ce nouveau mode de formation (selon l'administration un transfert de compétence). Être formateur est un métier et effectuer une formation ne doit pas déboucher obligatoirement sur une obligation à transmettre celle-ci. Lors de cette instance plusieurs exemples (de transfert de compétence) ont été mis en avant, montrant que les agents en position de formateur ont été en difficulté dans ce rôle.

✓ **2020-CT5-I-6) « Règlement sur intranet : Les règlements affichés sur intranet sont issus des décisions des comités techniques. Nous demandons que toute modification fasse l'objet d'un avis du comité technique. Exemple : ARTT pour congé maladie » CGT.**

La CGT a une nouvelle fois appris par Intranet des changements de règlement, alors que ces changements auraient dû au préalable être soumis aux organisations syndicales. Après débat avec la DGARI le Président SERRE accepte notre requête. Nous espérons que cela ne se reproduira plus.

DRH

✓ **2020-CT5-I-7) Présentation des Modalités de communication et de publication de la liste des agents promouvables**

L'administration a pris conseil auprès d'un cabinet d'avocats. Il est proposé que lors du premier trimestre de l'année soit publiée la liste des agents promouvables sur intranet, et que chaque agent puisse voir sur son profil RH ses possibilités de promotions.
Enfin ! La loi va s'appliquer et chacun d'entre-nous sera informé.

✓ **2020-CT5-I-9) « Recrutement des personnes handicapées embauchées sur l'article 38 de la loi de 1984. Combien d'agents concernés ? combien de titularisés ? combien de fin de contrat sans titularisation ? quel suivi l'administration met en œuvre pour faciliter leur intégration ? » CGT**

N'ayant aucun chiffre ni données, la CGT a redemandé un « Comité de Suivi » en ce qui concerne les personnels recrutés dans le cas de l'article 38. L'administration a accepté cette proposition.

DRH - DGADCV

✓ **2020-CT5-I-10) « EFFECTIFS : La visite CHSCT de la DLL le 24 juin 2020 a mis en évidence le fait que les activités de la DLL étaient très impactées du fait de**

l'absence de remplacement des agents partis à la retraite. Le solde est de 12 agents pas remplacés en 4 ans. Qu'est- ce qui justifie cette situation CGT

✓

La CGT a alerté sur le fait qu'en deux ans la DLL avait perdu 12 postes. L'administration n'en compte que 6. A part ce différent dans la perte de poste il ne nous a rien été dit à ce sujet. Nous sommes très inquiets.

DGAML

- ✓ **2020-CT5-I-13) « EFFECTIFS : DMR : L'organigramme actuel fait état de 11 postes vacants sur 74. Cette Direction n'a jamais fonctionné avec l'effectif validé au CT de 2017. Que comptez-vous faire pour recruter sur les postes vacants ? » CGT**

L'administration et la CGT ne sont pas tombés d'accord sur le nombre de postes vacants. L'administration vérifiera les chiffres. D'après l'administration actuellement il ne resterait que 3 postes en réflexion. Les autres devraient faire l'objet d'une ouverture à candidature...

- ✓ **2020-CT5-I-14) Point sur les intempéries de septembre**

L'administration fait un point concernant les inondations du 19 septembre dernier. Le principal souci avancé a été un bulletin météo erroné ne faisant aucun état d'un possible « épisode cévenol ».

En ce qui concerne la CGT nous avons comme à chaque fois fait état des remontées du terrain qui témoignent de façon récurrente d'un manque de réactivité quant à la mise en place d'une organisation de crise.

Les élus CGT au Comité Technique