



**Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard**  
265, impasse des poulines - 30000 Nîmes  
Tel : 04 66 76 95 70 ou 71 06 07 99 36 85  
Email : [cgt@gard.fr](mailto:cgt@gard.fr)  
Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)  
Facebook : [cgt cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)

## Compte rendu CGT du Comité Social Territorial du 04 avril 2024

Présents : Administration : 10 ; CGT : 10 pour 8 sièges ; CFDT 7 pour 7 sièges.

### Conditions de fonctionnement (pour avis)

#### **2024-CST1-AV-2 DGADCV : Evolution de l'organisation de la Direction de la Conservation Départementale**

Il est difficile de suivre la réorganisation et le redéploiement des postes compte tenu de la cartographie transmise par l'administration qui était erronée (20 postes dans la direction au lieu des 19 annoncés) et rectifié à notre demande juste avant le CST.

Les organisations syndicales n'ont pas été associées à cette évolution.

Mme CHAVE, la DGADCV explique que cela vient de son manque de connaissance des procédures du dialogue social et qu'elle s'engage à l'avenir à se remettre " dans le bon processus".

La CGT s'assurera que l'engagement de la DGADCV, notamment en lien avec la "révision du règlement intérieur" du Laboratoire d'Analyse Départemental. L'initiative a en effet été prise sur ce sujet d'organiser une réunion de concertation avec les organisations syndicales. Souhaitons qu'à l'issue de cette dernière les remarques que nous avons formulées seront prises en compte.

#### **Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour (10)**

**Collège des représentants du personnel : CGT (8) abstention, CFDT (7) abstention**

#### **2024-CST1-AV-3 DGADCV : Evolution de l'organisation de la Direction éducation jeunesse culture et sport**

Une fois n'est pas coutume nous avons dû travailler avec des documents qui n'étaient pas cohérents avec ceux présentés lors de la dernière réorganisation de la direction soit en mai 2022. En effet dans la cartographie de la situation actuelle 5 postes manquent par rapport à celle de 2022. Outre l'impossibilité pour nous de mener un travail d'analyse pertinent sur ces bases, les explications apportées par l'administration venant justifier ces écarts ont conjugué une fois de plus approximation et opacité.

Notre principale préoccupation sur cette évolution de l'organisation est l'évolution de l'équipe des personnels d'appui à la restauration (PAR) qui passe de 3 à 2 personnes ce qui nous semble bien insuffisant pour satisfaire tous les besoins en remplacement dans les cuisines des 53 collèges du département. L'administration nous a indiqué prévoir de compenser cette perte par des CDD « longs » à titre « expérimentale » sous réserve

d'arriver à recruter car elle reconnaît être confrontée à un déficit d'attractivité sur ce type de poste.

Selon nous il n'y a rien d'étonnant à cela. Les contrats proposés par le département, tant par leur durée que par leur niveau de rémunération sont en effet très inférieurs aux conditions du marché. Quoiqu'en dise l'administration la stabilisation et la déprécarisation des effectifs ne pourra passer que par une reconnaissance du métier, des qualifications et des rémunérations qui en découle. Ce sera le prix à payer si l'on souhaite voir advenir une véritable équipe de titulaires mobiles ce que nous revendiquons.

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour (10)**

**Collège des représentants du personnel : CGT (8) abstention, CFDT (7) abstention**

### **2024-CST1-AV-4 DGAML – Direction des Territoires : Evolution dans les Unités Territoriales.**

Deux points distincts sont votés sur cette question :

#### **1) Evolutions d'organisation dans les Unités Territoriales. Suppression d'un échelon hiérarchique dans les services Ingénierie, Aménagement et Contrôles-SIAC.**

Ce projet de réorganisation ne prend effet qu'au départ des chefs d'équipe des Pôles Ingénierie et Travaux (PIT). Cette présentation, sans échéance sur sa mise en œuvre, ne nous semble pas conforme au sens du fonctionnement de l'instance. Nous demandons donc le retrait de ce dossier.

Le DGA rappelle que l'organisation actuelle intégrait les transports scolaires, alors compétence du Département, au Service Ingénierie Aménagement Contrôle (SIAC). La disparition de cette compétence entraînerait donc la suppression du poste de chef d'équipe.

La Directrice des Territoires propose de revoir l'avis du CST à mesure des vacances de poste. Seule la modification du SIAC d'Alès, dont le poste de chef d'équipe est vacant, serait voté ce jour. Les transformations de poste pour les autres SIAC seront revues en CST à mesure des vacances de poste.

Pour la CGT l'organisation actuelle nous semblait adaptée et les agents contactés n'ont pas été associés à cette réflexion. La charge de travail des chefs de services risque d'augmenter suite à la perte du poste de chef d'équipe qui a en charge les agents du PIT sous sa responsabilité. L'intérim du chef de service, aujourd'hui effectué par le chef d'équipe, peut également poser un problème.

Le DGA indique que l'intérim sera réalisé par les Directeurs Adjointes des Unités Territoriales.

**Vote :**

**Administration : pour : 10**

**Représentants du personnel : abstention : 8 (CGT) ; 7 (CFDT).**

#### **2) Le poste n°3955 de technicien d'opération de territoire sur l'UT de Vauvert est redéployé sur l'UT Vigan au Service Territorial Viganais.**

Pour la CGT, le poste sur l'UT de Vauvert, Territoire Camargue/Vidourle répondait à un besoin pour ce secteur géographique très étendu avec de nombreuses problématiques.

Si un poste de technicien d'opération s'avère nécessaire sur le Territoire Viganais, nous aurions préféré une création de poste, évitant ainsi une "compétition" entre territoire et une affectation des moyens humains là où les besoins sont identifiés. Toutefois, les agents n'ont pas fait remonter de difficultés sur ce transfert de poste.

**Vote :**

**Administration : pour : 10**

**Représentants du personnel : pour : 8 (CGT) ; abstention : 7 (CFDT).**

**2024-CST1-AV-5 DGAML - Rémunération des astreintes " Suite à un mouvement de grève des agents des routes, la directrice générale de service de l'époque (Virginie PAQUIEN) nous avait indiqué qu'une revalorisation des astreintes ne pourrait se faire qu'après la mise en place du RIFSEEP. Le RIFSEEP est en place depuis 2 ans maintenant. Nous demandons une revalorisation de l'astreinte à hauteur de 150 Euros par astreinte effectuée, et 200 euros pour les responsables d'astreinte."**  
**Syndicat CGT**

**Pour l'administration :** Le montant de l'indemnité d'astreinte est fixé par décret, la collectivité n'a aucune marge de manœuvre sur cet élément de rémunération. Si une rémunération annexe devait se faire par l'IFSE, cela amènerait à rendre l'astreinte obligatoire ; l'IFSE étant fixée en fonction des missions. Il reste la possibilité d'une reconnaissance à travers le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), qui n'est pas encore à l'ordre du jour au Département.

**Pour la CGT :** La délibération actuelle sur le RIFSEEP, avec les montants d'IFSE planchers et la possibilité de moduler jusqu'à des montants plafonds, permet de pouvoir allouer un complément indemnitaire aux agents volontaires, inscrits sur un planning d'astreinte, quel que soit le nombre de tours d'astreinte effectifs. Ce complément indemnitaire serait une juste reconnaissance de l'engagement des agents pour assurer leurs missions de service public et participerait à régler la difficulté actuelle à trouver des volontaires dans certains secteurs.

**Vote :**

**Administration : contre : 10**

**Représentants du personnel : pour : 8 (CGT), 7 (CFDT).**

**2024-CST1-AV-6 DGAML – Direction Mobilité et Routes : Evolution d'organisation : transfert du poste n°2912 de technicien d'opération du Service Ingénierie Sud (SIS) vers le Service Ouvrages d'Art et Paysages (SOAP).**

Descriptif : Dans un contexte d'objectifs orientés vers la réparation des ouvrages d'art et la gestion du risque rocheux, il est nécessaire de renforcer le SOAP. Le poste n°2912 de technicien d'opération du SIS est repositionné au SOAP.

Pour la CGT, nous n'avons pas de retours négatifs sur ce repositionnement. La charge et les conditions de travail des agents du SIS ne devrait pas être impactées par ce transfert de poste.

**Vote :**

**Administration : pour : 10**

**Représentants du personnel : pour : 8 (CGT), 7 (CFDT).**

***Les élus CGT interpellent la Présidente sur la situation d'un autre service de la DMR : le Service Aménagement de la Route (SAR). Ce service, composé de 5 agents, a un poste vacant depuis juillet 2023 et les agents sont toujours en attente d'un recrutement (ouverture du poste à la mobilité).***

**Le DGA indique que la Direction est toujours en réflexion sur le calibrage et les missions de la fiche de poste au regard des enjeux du nouveau Schéma Départemental des Mobilités.**

**2024-CST1-AV-7** La CFDT demande la révision du règlement télétravail, suite aux engagements pris au CST du 16/06/2023. **Syndicat CFDT**

Lors du CST de juin 2023 l'administration nous a présenté un bilan du télétravail ainsi qu'un projet de modification de son règlement. Sur ce sujet le principal point de discussion était l'interprétation d'un des paragraphes de l'article 4.2 qui stipulait :

*« En dehors des cas de télétravailleurs pour des considérations thérapeutiques, la pratique du télétravail est fixée au maximum, pour un agent à temps plein à deux jours par semaine non fractionnable à domicile ou en télécentre. »*

Complété comme suit concernant la règle sur la présence de trois jours par semaine sur le secteur habituel d'affectation :

*« Cette règle s'entend pour toute cause d'absence physique confondue (télétravail, congés, RTT, jours fériés), sauf formations. Par exemple, sur une semaine présentant un jour férié, un agent à temps plein bénéficiant de 2 jours hebdomadaires de télétravail ne pourra télétravailler qu'une journée ».*

Nous n'étions pas d'accord avec ce second paragraphe car la gestion des jours non travaillés (congés, ARTT, arrêt maladie, fériés) n'a rien à voir avec le nombre de jours de télétravail qui est calculé sur le nombre de jours de travail effectif et ne peut donc être assimilé à une absence au travail.

Face à ce désaccord et à l'absence de concertation préalable avec les organisations syndicales le Président des instances avait accepté de retirer la question de l'ordre du jour et un groupe de travail devait se réunir dans la perspective que la question soit reposée au mois d'octobre. Au mois d'avril 2024 le groupe de travail ne s'était toujours pas réuni d'où la question de nos collègues de la CFDT.

L'administration nous a répondu que le groupe de travail devait se réunir le 3 mai.

Nous avons donc voté pour une révision de ce règlement qui nous permettent d'avoir des discussions sur l'ensemble de son contenu. Souhaitons que les discussions permettent de lever les principales divergences.

Par anticipation sur ces discussions nous précisons que l'imposition de trois jours de présentiel en toute circonstance et dans tous les services n'est pas selon nous une clause à faire figurer dans un règlement. En effet les sujétions des services du département sont éminemment variées (accueil du public, déplacements à l'extérieurs, réunions en visio avec des partenaires etc.), ainsi que les spécificités calendaires (jours fériés, ponts etc.). Il conviendrait d'en tenir compte au plus près du terrain en lieu et place de l'application unilatérale d'une règle valant pour 1700 télétravailleurs.

Il appartient selon nous aux encadrants de proximité d'établir le planning des équipes en concertation avec ces dernières et en tenant compte de toutes les contraintes. Dans cette perspective, charge à ces derniers d'organiser régulièrement, dans le cadre de leur rôle d'animateur du collectif de travail, des échanges avec leurs équipes sur les modalités de mise en œuvre du travail sur site et du télétravail.

**Le télétravail repose sur la relation de confiance entre l'encadrant et chaque agent en télétravail, qui se construit elle-même sur l'autonomie et le sens des responsabilités nécessaires au télétravail.**

**Vote :**

**Administration : pour : 10**

**Représentants du personnel : pour : 8 (CGT), 7 (CFDT).**

**2024-CST1-AV-8** La CFDT demande la possibilité d'étendre le bénéfice des congés par tranche d'une heure ou deux. **Syndicat CFDT**

La CGT refuse de rentrer dans ce débat. Un congé est un temps de repos ce qui est incompatible avec 1 heure ou 2...

L'administration évoque l'impossibilité de mettre cette mesure en œuvre réglementairement.

Par ailleurs, les difficultés d'organisation des services et managériales sont déjà suffisantes pour ne pas en rajouter. On ne va pas faire une usine à gaz de plus.

**Vote :**

**Administration : contre : 10**

**Représentants du personnel : contre : 8 (CGT) ; pour : 7 (CFDT).**

**2024-CST1-AV-9** DGADS : Evolution d'organisation de la Direction d'Appui : suppression du service Coordination RH, expertise juridique et process (SCRHJP) et intégration de la Mission évaluation ingénierie coordination (MEIC)

Encore une fois, la CGT n'est pas contre les réorganisations dès lors que les conditions du projet présenté, en aval comme en amont, sont clairement posées et qu'elles font l'objet d'échanges voire d'un dialogue social sincère.

Or, comme sur de nombreux autres dossiers, les chiffres et les documents non à jour entraînent des conflits d'interprétations très préjudiciables au dialogue social et donc aux agents et à leurs conditions de travail.

Cette nouvelle organisation de la DAPPUI devrait permettre qu'une réelle transversalité s'opère dans la réflexion qui guidera les choix d'organisation du travail à l'avenir.

Par ailleurs, l'avancée du schéma doit passer par la mise en œuvre d'un comité de concertation (anciennement comité de pilotage) comme l'analyse d'impact l'a pointé et qui a motivé notre Boycott du CST du 4 avril. Vos Représentants du Personnel CGT souhaitent que les travaux de ce comité permettent à l'avenir d'éviter les éparpillements d'informations et de consultations en recentrant les attendus de cet espace de dialogue sur la clarté des documents produits, l'adéquation avec les réalités du terrain et la prise en compte des analyses et des remarques des représentants du personnel. Les impacts de toute réorganisation de service doivent inclure des analyses précises sur les charges de travail ajoutées ou déportées ou sur les modifications du contenu des fiches de poste. Pour la CGT, les plans de formation doivent être budgétisés et leur organisation doit être prévue dans l'impact sur l'organisation quotidienne du travail.

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour**

**Collège des représentants du personnel : CGT pour, CFDT abstention**

**2024-CST1-AV-10 DGADS : Evolution d'organisation de la Direction de l'enfance et de la petite enfance : finalisation du service d'évaluation des informations préoccupantes (SEDIP) et renforcement de la cellule recueil informations préoccupantes (CRIP)**

Pour la CGT, au CT du 14 et 15 octobre 2021, il a été validé la création du service SEDIP et son renforcement, toutefois on ne pouvait pas prévoir l'augmentation fulgurante du nombre d'information préoccupantes entrantes (+ de 50%) ainsi que des "soit-transmis" (+ de 70%) de 2022 à 2023.

On peut alors se poser la question des répercussions que peuvent engendrer ces augmentations sur les équipes de proximité (SST, ASE, PMI) qui accompagnent également ces familles sur le territoire. C'est pour cela que le glissement des évaluations IP ne peut pas justifier à lui seul de la perte des postes sur les territoires.

Aussi, pour la CGT, on ne peut scinder les missions et penser que l'on peut redéployer des postes pris sur les services de proximité déjà en tension pour renforcer un autre service même si celui-ci le justifie. Nous ne pouvons valider cette proposition.

D'autant que l'administration nous explique que ces postes de titulaires sur les services de proximité seront remplacés par des contractuels pour une durée d'un an, à titre expérimental !

Ces postes seront-ils pérennisés au bout d'un an ?

Si l'administration renforce les équipes pendant 1 an c'est bien qu'elle admet la charge à compenser. Nous fait-elle miroiter que celle-ci va s'évanouir au bout d'un an ?

Par ailleurs, on peut s'interroger sur l'effectivité des recrutements quand l'administration ne cesse de répéter qu'elle ne trouve pas de candidatures ? Des postes de titulaires non pourvus feront encore place soit à la précarité (CDD qui s'enchainent et déstabilisent les équipes) soit à la surcharge de travail récurrente pour les équipes en poste et leur épuisement professionnel.

Pour la CGT, nous sommes bien évidemment pour le renforcement de l'équipe SEDIP et nous insistons sur le travail de concertation avec les équipes de proximité qui devra être mis en œuvre. En revanche nous sommes CONTRE le redéploiement de 9 postes de titulaires remplacés par des contractuels sur les services de proximité.

Pour la CGT, nous demandons le renforcement des équipes titulaires mobiles qui pourraient venir en renfort sur des équipes en tension.

Concernant la CRIP Nous sommes bien entendus POUR la création de 2 postes supplémentaires de titulaires.

**1) Evolutions d'organisation de la direction de l'enfance et de la petite enfance : Finalisation du service d'évaluation des informations préoccupantes (SEDIP)**

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour**

**Collège des représentants du personnel : CGT contre, CFDT abstention**

**2) Evolution d'organisation de la direction de l'enfance et de la petite enfance : Renforcement de la cellule recueil information préoccupante (CRIP) et régulation diverses**

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour**

**Collège des représentants du personnel : CGT pour, CFDT pour**

**2024-CST1-AV-11** DGADS - Charge de travail à l'UTASI UGR (Gard Rhodanien) "Les déploiements et rencontres avec les agents que nous avons effectués sur le secteur ont mis en évidence une charge de travail relative aux Informations Préoccupantes (IP) régulièrement supérieure aux moyens des équipes qui se retrouvent de fait en difficulté. 2 CDD viennent d'être recrutés en renfort au service ASE et n'effectuent que cette mission d'évaluation. Néanmoins, les collègues ont déjà des délais de plusieurs semaines pour proposer des rendez-vous aux familles en coordonnant leurs disponibilités avec celles des travailleurs sociaux SST.

A cela s'ajoutent des délais inacceptables pour répondre aux préconisations d'aide éducative faites aux familles dans le cadre des IP mais aussi dans le cadre de l'accompagnement effectué par les travailleurs sociaux auprès des familles du secteur. Pour exemple une demande d'aide éducative du 23 août 2023 n'est à ce jour pas traitée. Le travailleur social n'a aucune réponse à sa demande via les services du Conseil Départemental et la voie hiérarchique et la famille non plus. La situation s'est dégradée depuis. Dans ce contexte, il nous semble nécessaire de consolider les moyens supplémentaires pour les évaluations en affectant 2 postes supplémentaires de manière pérenne et non pas des renforts temporaires qui demeurent insuffisants.

La configuration de ce territoire et la charge de travail requièrent que ces moyens soient affectés auprès de chaque équipe SST. L'un sur le territoire d'Uzès et l'autre sur le territoire de Bagnols-sur-Cèze.

Pour ces mêmes raisons la CGT demande l'affectation d'urgence d'un poste d'adjoint par équipe." **Syndicat CGT**

L'administration nous répond que « le SEDIP va être en capacité d'absorber les informations préoccupantes du secteur » et ajoute que « la charge de travail en polyvalence est difficile à quantifier ». Elle est particulièrement repérée comme lourde sur le secteur du Gard Rhodanien qui perd en plus un poste de travailleur social redéployé.

Une fois ces constats posés, la CGT souhaite pointer que l'assertion de monsieur Julien disant « la polyvalence fait ce qui est en creux » nous paraît méconnaître le rôle et la place de la polyvalence dans la prise en charge globale des familles sur les territoires.

En effet, les liens de proximité sont nécessaires dans un paysage médico-social de plus en plus complexe et morcelé. Le manque de réponse institutionnelle dans des délais acceptables devient la norme. Le maintien de la qualité du service public ne tient qu'à l'attention, le professionnalisme et la réactivité des travailleurs sociaux de terrain. Ils permettent de pallier le non-recours, les incompréhensions avec les services centraux et de garantir une information décodée et opérationnelle aux personnes les plus fragiles. Il est déjà vérifiable que l'accompagnement proposé est unique, raison pour laquelle de nombreux collègues "spécialisés" font appel aux équipes de secteur. (Éducation nationale, Hôpital, Centre Médico Psychologique Pédagogique, CCAS etc.)

Sur ce territoire particulièrement dépourvu en structures d'accompagnement médico-sociales, l'apport d'un poste supplémentaire d'adjoint s'avère indispensable. Nous déplorons que l'administration ainsi que certains directeurs présents votent contre ce moyen. Or, lors d'autres échanges sur ce territoire, ce besoin a été reconnu comme justifié concernant l'avenir de ces territoires.

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : contre**

**Collège des représentants du personnel : CGT pour, CFDT pour**

**2024-CST1-AV-12** DGADS : Evolution d'organisation de la Direction de l'Autonomie : territorialisation de la MDPH et Aide sociale et Recours

Les agents nous confirment qu'ils ont eu un échange sur « le principe » de se déployer et ils ont précisé que c'est une modalité de travail qu'ils **ont eux même déjà repérée comme**

**pertinente**, ils en ont déjà parlé en équipe comme évolution souhaitable de l'accueil du public MDPH.

On peut donc dire que les agents sont en « phase » avec cet axe du schéma, la CGT constate que les professionnels sont bien en capacité de dire ce qui est « pertinent, adapté » pour exercer au mieux leurs missions d'accueil. Ils connaissent leur public et ses besoins.

Le futur service créé devient « Service territorialisé de proximité ». Il reprend les 15 agents et **3 postes de travailleurs sociaux sont créés** pour accomplir la nouvelle mission et permettre les déploiements sur le territoire.

Sur le projet de ce service les agents relèvent que les questions de déplacements et de temps de travail ne sont pas tranchées (horaires, véhicules, fréquence des déplacements, lieux, matériel, NBI etc.).

Une concertation avec les services SST nous semble nécessaire tant pour les organisations d'accueil et de logistique que pour définir le périmètre d'intervention des professionnels autour de leurs missions communes.

Cette équipe ne pratique pas le télétravail à ce jour car sa mission principale est l'accueil de premier niveau pour les administratifs et de 2ème niveau pour les travailleurs sociaux. Ces derniers gèrent la boîte mail, rappellent les usagers et les professionnels. Ils participent à des actions extérieures, du partenariat, du soutien technique aux collègues des territoires notamment SST. Il est à noter que les travailleurs sociaux remplacent les agents administratifs pour les missions d'accueil de premier niveau mais que l'inverse n'est pas possible.

La CGT dénonce une mise en oeuvre encore loin des préconisations de l'analyse d'impacts, les mauvaises habitudes ont la vie dure...

La CGT vote POUR ces moyens supplémentaires mais restera très vigilante à l'effectivité des moyens supplémentaires qui doivent découler de la création de 3 postes de travailleurs sociaux.

**Vote :**

**Collège des représentants de la collectivité : pour**

**Collège des représentants du personnel : CGT pour, CFDT pour**

#### • **Points pour information**

##### **2024-CST1-I-1** Droit des apprentis au Conseil Départemental

*“Pourriez-vous nous confirmer que les apprentis ayant un contrat de travail au Conseil Départemental du Gard bénéficient de l'accès aux prestations sociales dans les mêmes conditions que les agents de la collectivité et sont soumis aux mêmes règles que ces derniers notamment dans le cadre des droits aux congés enfants malades par exemple.”*

**Syndicat CGT**

L'administration nous a fait la réponse suivante par écrit :

##### Pour l'action sociale :

Pour bénéficier des prestations, l'apprenti doit remplir la condition de 6 mois d'ancienneté dans la collectivité. En revanche aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour la subvention à la restauration.

##### Pour les congés :

L'apprenti relève du droit privé. Dans ces conditions, il bénéficie des mêmes droits aux congés que les salariés du secteur privé ainsi que des jours fériés et chômés (article L.3141-1 du code du travail).



Nous avons souligné l'importance d'une communication efficace de l'administration auprès des encadrants de proximités dans les services accueillant des apprentis. En effet les retours du terrains montrent que parfois l'accès à certains droits des apprentis leur est refusé par méconnaissance des encadrants (ex. : congés enfants malades).

#### **2024-CST1-I-2** Frais de déplacement

*“De nombreux agents nous ont fait part de retards significatifs dans le paiement de leurs frais de déplacement (jusqu'à 3 mois). Ces retards peuvent entrainer d'importants problèmes de trésorerie surtout lorsque les montants attendus sont élevés (jusqu'à plus de 800€) et dans un contexte de recul du pouvoir d'achat malheureusement durable. La dématérialisation du traitement des frais de déplacement était censée garantir une meilleure régularité. Aussi nous souhaiterions qu'un bilan de fonctionnement du processus quantifiant l'évolution des délais de paiement suivant les directions puissent nous être présenté afin de pouvoir débattre des éventuelles difficultés rencontrées.”* **Syndicat CGT**

L'administration nous a répondu par écrit qu'il y a effectivement eu des retards de paiement dans le cadre de la gestion des frais de déplacements sur une période s'étalant de décembre 2023 à février 2024. Cela s'explique d'une part par des difficultés rencontrées avec le logiciel Coriolis et d'autre part par un blocage des paiements par la Pairie Départementale. En effet le Département a naturellement appliqué sans modifier la délibération relative aux frais de déplacements les montants de « l'arrêté du 20 septembre 2023 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnité de mission prévue à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat », ces augmentations s'imposant de fait. Toutefois, la Pairie a accepté de procéder au paiement des frais de déplacement sous réserve que la collectivité modifie sa délibération lors de la prochaine assemblée. La modification de la délibération est donc prévue lors de la Commission Permanente du 26 avril 2024.

Hormis ces difficultés indépendant de sa volonté, l'administration souligne qu'il n'y a pas de retard de paiement notable dans le cadre de la gestion des frais de déplacement.

Si des agents ne partagent pas cette appréciation, qu'ils n'hésitent pas à nous en faire part...