



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

Site : www.cd30.reference-syndicale.fr

Facebook : [cgt.cdguard](https://www.facebook.com/cgt.cdguard)

Compte rendu CGT du Comité Social Territorial du 10 octobre 2024

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

Conditions de fonctionnement (pour avis)

2024-CST3-AV-2 DGARI-DRH: Révision du règlement télétravail

Voici plus de 5 ans que le télétravail est en place dans notre collectivité avec le coup d'accélérateur que nous avons connu au moment de la période COVID. Cette nouvelle disposition qui touche plus de 1700 agents au Département, soit pratiquement la moitié des effectifs a bouleversé nos habitudes et nos conditions de travail. En parallèle de notre enquête en ligne qui prendra fin le 18 octobre l'administration souhaite réviser le règlement du télétravail. Dans cette perspective elle a constitué un groupe de travail qui nous a permis de proposer des modifications qui pour l'essentiel ont été prises en compte. On peut donc conclure à minima que sur ce sujet le processus de concertation a été respecté.

Il demeure cependant à nos yeux un point de désaccord majeur concernant le **caractère obligatoire des trois jours de présentiel hebdomadaires** qui figure dans le règlement et qui s'applique de fait unilatéralement pour toutes les équipes télé travaillantes du Département. C'est à dire quelques soient les missions et quelques soient les spécificités calendaires des semaines de l'année (fermetures administratives, jours fériés, intempéries etc.). Nous pensons en effet qu'il appartient aux encadrants de proximité, sous réserves qu'ils aient bénéficié d'une formation au management à distance ad-hoc, d'établir en concertation avec les équipes, les plannings de travail présentiel / distanciel en fonction des nécessités de service.

Par ailleurs les trois jours de présentiels obligatoires laissent entendre que le télétravail n'est pas vraiment du travail et que c'est aussi pour cela qu'il faudrait revenir en présentiel au moins trois jours par semaine ce qui n'est pas entendable pour la CGT. **Le télétravail est à considérer comme du travail à part entière et pas autre chose !**

Nous poursuivrons notre réflexion sur le sujet dans les mois à venir sur la base des résultats de notre enquête.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Abstention CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-3 DGARI-DRH: Révision du règlement formation

Le nouveau règlement intègre les dispositions prévues par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022. Les droits aux congés de formation sont élargis pour les agents en situation de fragilité professionnelle, qui sont les moins qualifiés,

ceux en situation de handicap et les agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle. Ils bénéficient d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation.

En cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, les agents peuvent bénéficier d'un congé de transition professionnelle. Les conseillères en évolution professionnelle de la DRH accompagnent les agents pour l'ensemble des dispositifs de formation personnelle en vue de l'élaboration du projet d'évolution professionnelle.

Le droit pour les agents en congé maladie de suivre une action de formation est précisé.

Concernant le temps de trajet pour se rendre en formation, l'administration considère qu'il n'est pas assimilable à du temps de travail. Elle consent à la récupération d'une demi-journée pour les temps de trajet supérieur à 6 heures aller/retour ce qui ne nous apporte pas satisfaction.

La CGT demande que lorsque le temps de trajet pour se rendre en formation dépasse le temps normal de trajet entre domicile et le lieu habituel de travail, il fasse l'objet d'une contrepartie sous forme de récupération. Nous demandons également de modifier le règlement qui prévoit, pour les formations nécessitant un départ et/ou retour hors du jour de formation, que l'agent pose un jour de congé pour le déplacement. Nous avons un refus de l'administration sur toutes nos demandes.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Contre CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-4 DGARI-DRH: Présentation du projet de dématérialisation des titres restaurant

Le Gouvernement a annoncé la généralisation de la dématérialisation des titres restaurant avant 2026, et le marché pour la fourniture des titres restaurant du Conseil départemental arrive à son terme le 31 décembre 2024 et doit être renouvelé. Dans cette perspective l'administration propose de passer à la dématérialisation complète des titres restaurant dans le cadre du nouveau marché pluriannuel 2025-2028.

Ce dispositif concerne les agents ayant un indice majoré inférieur ou égal à 534 qui n'exercent pas leurs missions sur la ville de Nîmes qui dispose du RIA, soit environ 1165 agents. Parmi les nouvelles modalités d'utilisation nous avons relevé :

- L'usage d'une carte à puce nominative acceptée auprès du plus grand nombre possible de commerçants,
- Une application qui permet de consulter le solde en temps réel,
- Un paiement des achats se fait au centime près,
- La possibilité de faire des achats en ligne,
- Le report du solde non utilisé à l'année suivante,
- Le recours possible au paiement par SMARTPHONE,
- L'impossibilité d'effectuer des achats les dimanches et jours fériés.

Nous en avons profité pour souligner que les nouvelles possibilités techniques offertes permettraient peut-être de pouvoir enfin rendre éligibles les collègues travaillant sur Nîmes et qui n'ont pas le temps de se rendre au RIA. Malheureusement l'administration se retranche toujours derrière les mêmes arguments soi-disant juridiques :

« L'octroi par un employeur de titres-restaurant à son personnel, alors que ceux-ci bénéficient par ailleurs d'une restauration d'entreprise, est contraire à l'objectif de la législation des titres-restaurant. Par ailleurs, cela conduirait à cumuler des avantages fiscaux et d'ordre social qui pourraient être dénoncés dans le cas d'un contrôle de l'URSSAF. »

Nous maintenons pour notre part qu'il ne peut y avoir cumul lorsque les agents sont matériellement dans l'impossibilité de se rendre au RIA et qu'il s'agit de fait d'une inégalité de traitement manifeste.

Par ailleurs, la réglementation prévoit un relèvement de l'indice éligible à l'octroi des TR (638) ce qui sera pris en compte par l'administration

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-5 DGARI-DRH : Actualisation du règlement du temps de travail spécifique au parc Meynier de Salinelles

L'administration présente une modification du règlement liée à l'organisation du parc depuis son ouverture en juin 2024. Elle nous indique que les agents sont satisfaits du fonctionnement...

Nous indiquons que ce n'est pas le retour que nous avons de ces derniers. L'annualisation du temps de travail, comme prévu dans le règlement, n'est pas acceptable. Pour la CGT, les bornes horaires définies par le cycle de travail ne peuvent pas porter sur une année, mais sur un cycle d'une semaine, voire deux. Toutes les heures travaillées en dehors de ce bornage doivent être considérées comme des heures supplémentaires.

D'autre part, le travail du samedi et du dimanche doit faire l'objet d'une compensation comme indiqué dans l'intranet (modalités de calcul). Les heures travaillées le dimanche et/ou jours fériés doivent être majorées des deux tiers.

La question de la possibilité d'octroi des tickets restaurants pour les samedis, dimanche et jours fériés doit être étudiée par la DRH.

L'administration ne modifiera pas le règlement qu'elle a présenté.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Contre CGT (8 voix), Abstention CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-6 DGAML-DLOG: Création du service relation usagers et exploitation bâtementaire (SRUEB)

Le Département a engagé depuis plusieurs années la transition énergétique et numérique de ses bâtiments, traduisant ainsi l'évolution des normes en matière de performance énergétique des bâtiments tertiaires issus des décrets BACS et Tertiaire de la Loi ELAN.

Le Décret « Tertiaire » s'adresse aux propriétaires et locataires de bâtiments ou locaux à usage tertiaire et dont la surface d'exploitation est supérieure ou égale à 1 000 m² (bureaux, établissements scolaires, commerces, hôtels...). L'objectif est de réduire de 40% d'ici 2030, 50% d'ici 2040, et 60% d'ici 2050 la consommation énergétique finale du bâtiment, par rapport à une année de référence qui ne peut être antérieure à l'année 2010. Le décret « BACS » (Building Automation et Control Systems) venant lui compléter le décret « Tertiaire » en incitant l'installation de système de gestion technique centralisée (GTC) ou de gestion technique des bâtiments (GTB) en fonction des puissances de chauffage ou de climatisation installées (à l'horizon 2025 ou 2027).

Le Département a fait le choix de renforcer la gestion en régie de son parc immobilier (dont les collègues) en déployant des outils de pilotage embarqués dans les bâtiments et en dédiant une équipe à la supervision et la relation aux occupants, afin d'optimiser leur exploitation. C'est là la motivation de la création du SRUEB (à prononcer à la suédoise avec une forte intonation gutturale...), Service Relation Usagers et Exploitation Bâtementaire.

Nous devons nous prononcer sur la création d'un service de 8 personnes qui pourrait à terme en comporter 11. Les effectifs reposent :

- Sur le redéploiement de 5 postes existants au sein de la direction de la logistique qui effectuent d'ores et déjà tout ou partie des missions à assurer dans le futur service,
- Le recours à 3 postes vacants au service propreté et hygiène des locaux (SPHL) qui en compte actuellement 6 pour 106 postes au total.

Nous ne remettons pas en question l'opportunité de la création de ce service qui s'inscrit dans une démarche de meilleure réponse aux usagers et de maîtrise des consommations de fluides à laquelle nous souscrivons. Pour autant le recours à des postes vacants au SPHL ne nous semble pas approprié au vu des difficultés opérationnelles que rencontre ce dernier. Nous avons sollicité l'administration afin d'obtenir les informations ci-après permettant d'illustrer notre propos :

- Moyenne d'âge des agents : 50 ans,
- Nombre d'agents en temps non complet : 2,
- Nombre d'agents en RQTH et modalités de remplacement : 20 (toutes et tous à temps complet),
- Nombre de jours d'accident du travail en 2023 : 920 jours soit plus de 4 équivalents temps pleins (ETP),
- Nombre de jours d'arrêt maladie en 2023 : 1759 soit plus de 7 ETP,
- Nombre de jours de formation en 2023 : 66,
- Comment sont remplacés les agents pour tous ces motifs d'absence : recours à des CDD en cas d'absences significatives soit 4 en 2023,
- Existe-t-il un "vivier" de remplaçants CDD : Non.

La DLOG a pris l'exemple du bassin nîmois où 45 ETP sont affectés alors que le besoin réel d'après le référentiel SPHL est de 30. Les effectifs devraient donc être en théorie « très confortables » et ne pas remettre en question la perte de postes vacants. Pour autant la réalité de la force de travail telle que les informations fournies ci-dessus l'illustre, révèle une fois de plus de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel effectué par des agents vieillissants et pas toujours en bonne santé.

Le déficit de prise en compte de l'impact réel de ce projet sur l'exercice des missions du SPHL nous a, de fait, amené à nous positionner défavorablement.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Contre CGT (8 voix), pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-7 DGAML-DTER: Poursuite du regroupement des Pôles d'Entretien Routier (PER) vers le site de Pont d'Hérault

La construction du PER de Pont d'Hérault permet aujourd'hui de présenter une nouvelle étape de ce processus, avec la proposition de regroupement des 3 PER du Vigan, Sumène, Valleraugues, au profit de la création d'un nouveau PER sur le site de Pont d'Hérault (Commune de Saint André de Majencoules), et incluant un point d'appui à Valleraugues. Un point d'appui permet le stockage de matériel et matériaux, et peut faciliter le travail d'une équipe à certains moments de l'année.

Les effectifs actuels des 3 PER sont les suivants :

- PER Le Vigan : 1 chef d'équipe PER (3894), 1 coordonnateur régie (3889), 1 pilote de travaux (3891), 3 assistants des routes (3890-3892-3893) = 6 postes.
- PER Sumène : 1 coordonnateur régie (3903), 1 pilote de travaux (3896), 5 assistants des routes (3897-3898 poste vacant-3899-3901-3902 poste vacant) = 7 postes (+ 1 CDD).
- PER Valleraugue (commune de Val d'Aigoual) : 1 chef d'équipe PER (3926), 2 pilotes de travaux (3895-3923), 3 assistants des routes (3925-3927-4031) = 6 postes.

Soit un total de 19 postes dont 2 vacants.

Au terme de cette phase, les PER seront au nombre de 24 sur l'ensemble du département avec pour l'Unité Territoriale du Vigan 5 PER : Camprieu, Dourbies/L'Espérou, Saint André de Valborgne, Alzon, et Pont d'Hérault).

Ce regroupement induit un transfert de réseau (347 km), donc d'activités, de matériels, et d'agents, sans diminution de l'effectif global.

Impacts :

Repositionnement de 18 postes (dont 2 vacants), et évolution et redéploiement de 1 poste, sans modification de l'effectif total de la Direction et de l'effectif des 3 sites regroupés en 1 seul et nouveau site.

Ce regroupement induit un changement de résidence administrative (pour 18 postes) vers le site de Pont d'Hérault, avec changement d'équipe de travail et de hiérarchie de 1er niveau, rattachement au même service territorial du Viganais, mais sans modification des missions générales, des FRE et des fiches de poste.

Un PER étant géré par un seul chef d'équipe PER, accompagnement d'un des chefs d'équipe PER impacté (n° poste 3894), compte tenu d'un changement de fonctions vers un poste de technicien d'opération en Service Territorial (du Viganais).

Sureffectif admis pour les coordonnateurs régie (2 postes de coordonnateurs de régie sur le PER de Pont d'Hérault, de manière transitoire jusqu'au départ volontaire de l'un des deux agents).

L'organisation cible du PER de Pont d'Hérault sera à terme de 19 agents, avec une mise en place au fur et à mesure des mouvements de mobilité, et la composition suivante : 1 chef d'équipe PER, 1 coordonnateur de régie, 4 pilotes de travaux, 13 assistants des routes.

Application du principe et des modalités de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité des agents du département (votée les 17 et 18 décembre 2019).

Pas d'évolution des Fiches Référence Emploi.

Perspective de mise en œuvre au 4ème trimestre 2024.

Pour la CGT, il manque encore 3 postes sur l'effectif cible d'agents des routes qui était prévu dans la réorganisation de la régie routière en 2018. Le dossier présenté au CST ne fait pas état de l'organisation de ce nouveau PER, matériel, circuits de VH, de fauchage, patrouillage, etc...

L'administration indique que "des postes ?" sont transformés lors de mouvements pour atteindre cet objectif cible. Pour l'organisation de travail des équipes, elle nous informe que la Direction de l'UT travaille dessus...

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Abstention CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-8 DGAML- DMR: Evolution du service aménagement de la route

A ce jour, le pilotage de la politique d'entretien repose sur un seul agent (chargé de programme, poste n° 1977). Pour faire face aux nouveaux enjeux en la matière, il est nécessaire de renforcer le service sur cette thématique par un second agent.

D'un autre côté, le poste N°4002 de responsable du pôle sécurité routière est vacant depuis plusieurs mois à la suite du départ de l'agent. Il est proposé de supprimer le pôle sécurité routière et de redéployer le poste N°4002 de responsable de pôle en technicien d'opération pour renforcer la thématique politique d'entretien.

En parallèle, la dénomination du service évolue pour faire apparaître les 2 thématiques du service : la politique d'entretien du patrimoine routier et la politique de sécurité routière. Le Service Aménagement de la Route sera donc renommé Service Politique d'Entretien et Sécurité Routière.

Ainsi, les 2 postes restants de techniciens d'opération n°3551 et 2637, qui étaient rattachés au pôle sécurité routière supprimé, seront rattachés directement au chef de service sur la thématique « Données et sécurité routière ». Les agents concernés ont été rencontrés et ont pu donner leur avis sur l'évolution de l'organisation projetée.

Pour la CGT, nous souscrivons au besoin de renforcer le pilotage dans le domaine de l'entretien routier, mais ce renfort ne devrait pas se faire au détriment de la thématique "sécurité routière". Si le Schéma Des Mobilités (SDM) consacre une part de budget importante à l'entretien du patrimoine routier, la sécurité pour les déplacements des usagers y figure aussi en bonne place et ce ne sont pas les montants budgétaires qui déterminent les moyens humains à mettre à disposition des services, mais bien les objectifs que les élus ont validés à travers le SDM. Ce "nouveau service" ne sera donc pas en capacité d'animer une politique de sécurité routière au sein de la Direction.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Abstention CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-9 DGADS-DAUT: Mise à jour des organigrammes de la Direction de l'Autonomie des Personnes

2024-CST3-AV-10 DGADS-DEPE: Mise à jour des organigrammes de la direction de l'Enfance et de la petite enfance

2024-CST3-AV-11 DGADS – DADST: Mise à jour des organigrammes de la Direction de l'Animation et du Développement social des territoires

Les trois rapports présentés par la DGADS portent sur la mise à jour des organigrammes des directions DAUT, DADST (Direction de l'Animation et du Développement Social des Territoires) et DEPE (Direction de l'Enfance et de la Petite Enfance).

Ils visent à régulariser les nombreuses modifications effectuées au cours des dernières années, qui n'ont pas été soumises préalablement en CST.

Des glissements entre métiers et fonctions sont observés et ils ne vont pas dans le sens de la qualification et de la pluridisciplinarité. De nombreux postes restent vacants et contribuent probablement autant au manque de lisibilité, aux problématiques de charge de travail et aux délais inappropriés que l'absence de régularisation des organigrammes depuis 2019.

Les modifications sont tellement nombreuses, successives et parfois anciennes que leur compréhension ne nous est pas accessible sans y consacrer un temps syndical déraisonnable. Nous sommes donc dans l'incapacité de nous prononcer de manière « éclairée » d'une part et déplorons l'usage de cette instance comme une chambre d'enregistrement d'autre part.

Vote :

Représentants de l'administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Abstention CGT (8 voix) et CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-13 Régime indemnitaire en période de temps partiel thérapeutique *“La délibération sur le RIFSEEP permet le paiement de l’IFSE aux agents en situation de temps partiel thérapeutique. Cependant, est appliqué au montant de l’IFSE un prorata correspondant à la quotité de temps partiel. Pour autant, l’absence au travail dans ce cadre ne l’est pas pour convenance personnelle mais a, au contraire, une fin thérapeutique comme son nom l’indique. L’application de ce prorata n’a donc pas lieu d’être. Aussi nous demandons, à l’instar de ce qui se fait dans la fonction publique d’état qu’aucun prorata ne soit appliqué au paiement de l’IFSE en période de temps partiel thérapeutique.”* **Syndicat CGT**

Nous avons essuyé une fin de non-recevoir au motif que l’administration assurait déjà le maintien intégral de l’IFSE en cas de maladie ordinaire, de longue maladie, de maladie professionnelle ou d’accident de service d’une part et que le contexte financier n’y était pas favorable d’autre part.

Nous notons que les demandes de temps partiels thérapeutiques sont pourtant en constante augmentation. Moralité, l’administration semble nous inciter à rester en maladie plutôt que de revenir progressivement au travail...

Vote :

Représentants de l’administration : Contre (10 voix)

Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix) et CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-16 Restauration des agents durant la période de fermeture annuelle du RIA *“Lors de la fermeture annuelle du restaurant inter administratif les agents qui en dépendent ne bénéficient d’aucun dispositif de remplacement. Nous demandons en conséquence l’attribution de tickets restaurant permettant de palier à l’interruption de ce service durant cette période.”* **Syndicat CGT**

Nous rappelons aux élus départementaux qu’auparavant, les agents disposaient d’un accès à 3 lieux de restauration sur le bassin nîmois avec le RIA, rue Scatisse, une antenne du RIA au Mas Carbonel et le restaurant des finances publiques, rue Salomon Reinach. Les deux derniers ayant fermé définitivement, lors de la fermeture annuelle du RIA (3 semaines au mois d’août), les agents sont contraints de se fournir un repas par d’autres moyens. Cela les met dans la même situation que les agents en résidence administrative “hors Nîmes”. A ce titre nous demandons qu’ils puissent bénéficier des titres restaurant sur cette période.

L’administration indique que le décret ne le permet pas et qu’elle pourrait se faire “retoquer” par l’URSSAF si elle mettait une telle mesure en place.

Nous n’avons pas la même lecture du décret et invitons l’administration à se rapprocher de l’URSSAF afin d’étudier cette possibilité.

Vote :

Représentants de l’administration : Contre (10 voix)

Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-17 DGADCV-DEJCS / Tickets restaurant pour les personnels des collèges le mercredi *“Lors du CST du 12 octobre 2023 l’administration s’est engagée à étudier la possibilité de l’extension du nombre de tickets restaurant pour les agents des collèges travaillant le mercredi. Les conclusions de cette étude sont-elles disponibles et permettent-elles l’extension du nombre de tickets restaurant attendue ?”* **Syndicat CGT**

L’administration nous a fait part des résultats de son étude qui va permettre d’octroyer, grâce à notre démarche, 36 tickets restaurants par an à 20 de nos collègues.

Vote :

Représentants de l’administration : Pour (10 voix)

Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), Pour CFDT (7 voix)

2024-CST3-AV-18 DGADCV-DEJCS : Participation aux fluides dans les collèges des agents logés en Nas et en Cop. Est-il pris en compte dans les calculs une péréquation due à la vétusté des bâtiments ? Report du point
2024-CST2-AV-18 DGADCV-DEJCS : “Participation aux fluides dans les collèges des agents logés en NAS et en COP - Est-il pris en compte dans les calculs une péréquation due à la vétusté des bâtiments ?” Syndicat CGT

La DGA indique qu’il n’est pas prévu de péréquation. Si la question se reposait, les agents concernés pourraient solliciter le même dispositif d’aide. Pour l’administration, il n’y a pas de “passoir thermique” des logements au sens de la loi. On nous informe qu’il n’est pas prévu de dotation complémentaire pour 2025, contrairement à 2023 et 2024. L’administration pense que nous sommes revenus à une situation normale. On nous rappelle également que chaque collège est autonome sur le choix du contrat énergétique même si le CD30 incite à l’adhésion au groupement d’achat.

Si une partie des factures élevées est liée à la nature des contrats, une autre partie serait due à l’effet de seuil du plafond de prise en charge.

Pour la CGT, cette situation n’est pas normale. Le CD30 paie deux fois, une fois dans les dotations aux collèges et une deuxième dans les aides pour payer les factures (aides qui sont prises sur l’action sociale au personnel).

Vote :

Représentants de l’administration : Contre (10 voix)

Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix) et CFDT (7 voix)