



**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

Courriel : [cgt@gard.fr](mailto:cgt@gard.fr)

Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)

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

## **Compte rendu CGT du Comité Social Territorial du 15 janvier 2025 après-midi**

**Présents : Administration : 10 ; CGT : 8 pour 8 sièges ; CFDT 6 pour 7 sièges.**

### **Conditions de fonctionnement (pour avis)**

#### **2024-CST5-AV-1 DGARI-DRH : Ajustement organisationnel au sein du Service**

##### **Prévention Qualité de Vie au Travail**

Concernant cette réorganisation, la CGT n'est a-priori pas défavorable puisqu'il s'agit de rattacher les deux agents de la mission handicap (qui étaient auparavant sous la responsabilité du chef de service) sous la responsabilité du chef d'équipe "accompagnement santé handicap".

La CGT déplore cependant que ces postes soient occupés par des CDD.

L'administration dans son argumentation écrite, reçue avant l'instance, écrit que cette organisation est en place depuis septembre 2024, alors qu'en instance l'administration nous dit que non.

La CGT en amont de l'instance a contacté des agents du SPQVT qui nous ont dit que cette réorganisation aura peu d'impact sur le fonctionnement du service et qu'elle favorisera les échanges.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Pour CGT (7 voix), Abstention CFDT (6 voix)**

#### **2024-CST5-AV-2 DGADCV – DEVPN : Evolution de l'organisation du Service des Grands Ouvrages Hydrauliques**

Le poste de Responsable des équipes techniques d'équipe Exploitation (cat. A) est vacant depuis le 1er janvier 2024. Plusieurs campagnes de recrutement ont été lancées d'abord en catégorie A sans qu'aucun candidat ne postule puis le poste a été déclassé en catégorie B ; 4 candidats ont été reçus en entretien mais le recrutement est resté infructueux. L'administration propose de faire évoluer le poste en le transformant en Chef d'équipe technique (Cat. B) et de procéder à une nouvelle organisation des missions en répartissant les missions dévolues initialement au poste de catégorie A.

L'actuel poste de responsable des équipes techniques d'exploitation est la pierre angulaire du service. Son calibrage en A et surtout ses connaissances et aptitudes d'ingénieur, permettent de coordonner l'essentiel des interactions internes

notamment entre le pôle exploitation et le pôle ingénierie ou avec les autres direction (routes etc.). Cette coordination est fondamentale pour une surveillance des ouvrages conforme à une réglementation très exigeante en matière de sureté hydraulique d'une part et tenant compte de la variabilité des contextes hydrométéorologiques d'autre part.

La transformation du poste de responsable des équipes techniques d'exploitation (Cat. A) en poste de Chef d'équipe technique (Cat. B) ne répond pas aux besoins du service mais à l'incapacité de l'administration de se donner les moyens de recruter le profil ad-hoc. Des collectivités gardoises tels que les Etablissement Publics Territoriaux de Bassins (EPTB) recrutent des profils similaires et ont lors de leurs recrutements des nombres de candidatures qui oscillent entre 10 et 20. La comparaison avec les chiffres de notre collectivité sur ce recrutement est donc sans appel. Il faut dire que les EPTB publient sur 5 ou 6 médias professionnels spécialisés, sont en contact avec les écoles de formations et rédigent des fiches de postes claires et attractives. Ce qui est encore loin d'être le cas de notre DRH...

Croire que l'aboutissement à court terme de ce recrutement va résoudre tous les problèmes de fonds du service est une erreur grossière. Cette nouvelle organisation ne vient en effet résorber aucune des causes du profond mal-être des agents du services dont plus d'un tiers cherche à partir activement. Les causes de ce mal-être sont à rechercher d'après la CGT dans :

- L'immobilisme politiques sur les enjeux relatifs à ces ouvrages,
- Le management dysfonctionnel,
- L'embolie administrative notamment en termes de marchés publics,
- L'externalisation progressive des missions (sécurisation du barrage de Sainte Cécile etc.).

Ce qu'il se passe dans ce service est à l'instar de ce qu'il se passe dans la direction depuis 10 ans et nous craignons fortement une volonté latente de voir à terme les missions du service complètement externalisées exonérant ainsi le Département d'une responsabilité qu'il a manifestement du mal à assumer malgré sa volonté affichée de solidarité avec les territoires auxquels bénéficient les ouvrages.

A moyen terme la perte de sens au travail risque d'entraîner non pas une mais plusieurs vacances de poste paralysant le service et empêchant dès lors la collectivité d'assurer une sureté de ses ouvrages conformes aux règles en vigueur.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Contre CGT (7 voix), Abstention CFDT (6 voix)**

### **2024-CST5-AV-3 DGADCV – DEJCS : Evolution d'un poste d'Ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires en poste d'Assistant d'entretien, restauration et accueil des Etablissements d'enseignement - entretien et restauration au collège Lou Redounet à Uzès**

Lors de la mise en œuvre du nouveau référentiel départemental de dotation en personnels en 2019, il a été décidé de maintenir l'affectation d'un ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires par collège et les situations des collèges ayant deux ouvriers professionnels en maintenance des bâtiments scolaires sont étudiées au cas par cas.

Le départ à la retraite au 31 août 2024 de l'un des deux ouvriers professionnels en maintenance des bâtiments scolaires de ce collège permet de transformer en interne sur cet établissement son poste d'ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires (FRE Ouvrier qualifié) en poste d'Assistant d'entretien, restauration et accueil des établissements d'enseignement - entretien et restauration (FRE Assistant de Production et de Maintenance).

Cette proposition est compatible avec les besoins de l'établissement et agréé les agents que nous avons consultés. Nous y sommes donc favorables.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Pour CGT (7 voix), Pour CFDT (6 voix)**

### **2024-CST5-AV-4 DGAML – DAPPUI : Ajustements de cartographie au sein du Service**

**Appui Juridique Actes et Contentieux (SAJAC)**

La Direction du Développement Numérique du Territoire (DDNT) perd un poste de cat B (référént) qui est affecté et transformé en poste de cat A (chargé de mission) au Service Appui Juridique Actes et Contentieux (SAJAC) de la DAPPUI. Selon l'administration, les missions afférentes à la DDNT ont été "absorbées" par le Service Marché et Comptabilité de la DAPPUI.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Pour CGT (7 voix), Abstention CFDT (6 voix)**

#### **2024-CST5-AV-5 DGAML – DMR : Evolution d'emplois**

Ce dossier qui nous est présenté comme une évolution d'emplois ! Est en fait une réorganisation de services puisqu'un poste est supprimé au SIN pour intégrer le nouveau pôle mobilité, et un poste quitte la Direction des Territoires (DTER) pour rejoindre le pôle Ingénierie Financière et Programmation de la DMR.

**C'est donc deux Directions, un Service et deux Pôles qui sont concernés par cette réorganisation !**

Nous sommes étonnés de voir la création d'un pôle mobilité, alors que les évolutions d'organisation tendent à les supprimer pour les intégrer dans des services. Le renfort de ce pôle se fait au détriment du SIN, qui perd un poste de chargé d'opération, qui n'aurait, à priori, pas d'impact sur leur plan de charge. Toutefois, ce nouveau poste "spécialisé" dans les modes doux de déplacement arrive au moment où l'Etat retire les financements liés à ce type d'aménagement.

Sur le "déplacement" du poste lié à la mission "traversée d'agglomération", nous comprenons la logique de rattachement au pôle financier de la DMR, mais nous comprenons moins l'affectation à l'Unité Territoriale du Vigan ?

En effet, la DMR, qui vient d'éditer une note pour restreindre les possibilités de recours au télétravail pour tous les agents de la Direction, autorise un agent à effectuer ce même télétravail tous les jours !!! Le DGS nous indiquant qu'au départ de l'agent, le poste aura vocation à être en résidence administrative à Nîmes.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Abstention CGT (8 voix), CFDT (6 voix)**

**2024-CST5-AV-6 « Nous savons que des expérimentations au niveau national et notamment d'autres collectivités territoriales sont en cours, nous aimerions connaître la position de l'administration sur ce sujet sachant qu'un groupe de travail avait déjà été mis en place en janvier 2016 à la suite de l'initiative de la CFDT lors du CT du 16/17 juin 2015 sans suite à ce jour. L'administration a-t-elle une réflexion en cours sur l'aménagement du temps de travail (semaine de 4 jours et demi) ? » Syndicat CFDT**

A notre connaissance les dispositifs expérimentés pour des semaines de 4 ou quatre jours et demi affichent la volonté de favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle et de réduire les inégalités hommes-femmes. Si ces dispositifs peuvent apparaître attrayant les amplitudes horaires importantes qui en découlent dissuadent souvent beaucoup d'agents avec des enfants non autonomes d'utiliser la semaine en 4 jours. Aussi bien qu'ayant le mérite d'exister dans le cadre des 1607h, ces dispositifs montrent un intérêt limité en l'état actuel. Pour être bénéfiques, ils devraient s'accompagner d'une réduction de la charge de travail et donc du temps de travail à 32h (au lieu de 35h), ce que revendique la CGT pour tous, sans perte de salaire ni de congés. En effet réduire le temps de travail, c'est se donner les moyens de recruter massivement des fonctionnaires et agents publics pour répondre aux besoins sociaux, c'est améliorer les conditions d'existence des agents, les conditions de travail et en faciliter l'organisation. Aussi nous resteront vigilants sur le déploiement de tels dispositifs.

Ceci-dit nous ne sommes pas contre un vrai débat sur l'aménagement du temps de travail que nous n'avons pas eu depuis 2012 au CD30 mais pas pour limiter la réflexion à la semaine des 4 jours et demi. Nous sommes donc favorables à la mise en place d'un groupe de travail sur ce thème.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), CFDT (6 voix)**

**2024-CST5-AV-7 DGARI : « Règles d'acquisition de jours ARTT et procédure de réduction des jours ARTT : La circulaire DGAFP du 18 janvier 2012 décrit les modalités de mise en œuvre des jours ARTT. L'article 3.2 de la circulaire prévoit notamment que les jours ARTT accordés au titre d'une année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés. Les jours ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence. Cette règle s'articule ainsi avec les règles d'alimentation du compte épargne temps. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année N+1. En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné. Nous demandons l'application de ces mêmes règles dans la collectivité afin de faciliter la gestion des jours ARTT, autant pour les agents que pour la DRH. » Syndicat CGT**

L'administration nous dit que notre proposition était en vigueur dans la collectivité jusqu'en 2020, elle a adopté les nouvelles mesures de gestion des jours ARTT à la suite d'une nouvelle circulaire de 2017. Pour autant, cette circulaire stipule :

*“Il revient à l'employeur d'effectuer un décompte régulier des jours de travail effectif et d'adapter les logiciels de gestion du temps de travail disponibles, afin d'être en mesure d'actualiser les droits ouverts au titre de l'ARTT.”*

Pour la CGT, le décompte régulier peut être annuel et les logiciels de gestion sont des outils de pilotage, programmés par des informaticiens... Aussi, nous maintenons notre demande.

**Vote :**

**Représentants de l'administration : Contre (10 voix)**

**Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), Abstention CFDT (6 voix)**

**2024-CST5-AV-8 DGARI : « La moyenne d'âge des agents au sein du Conseil Départemental est supérieure à 50 ans et nous allons être confrontés de plus en plus souvent à des nécessités de reclassement. Afin de sécuriser les parcours d'accompagnement des agents, il nous semble nécessaire de pouvoir travailler sur le parcours de formation, les modalités d'immersion. Lors du CST du 4 avril 2024, pour donner suite à une demande la CFDT, l'administration s'était engagée à nous faire un retour d'ici la fin d'année. Nous sollicitons la mise en œuvre d'un groupe de travail sur l'accompagnement des agents en reclassement. » Syndicat CFDT**

Une réunion avec les organisations syndicales a eu lieu le 10 janvier pour présenter le bilan des Périodes Préparatoires au Reclassement (PPR). Ce dispositif, encadré par la loi, est un droit pour les agents, qui doivent en faire la demande écrite. En cas de refus, des recours sont possibles (article L826-3 du CGFP).

Le reclassement peut se faire par intégration dans un autre grade du même corps ou emploi. L'administration a une obligation de moyens, mais pas de résultats.

Les bénéficiaires de la PPR sont les agents inaptes à la suite d'une maladie ou d'un accident, qui ne peuvent plus exercer leurs fonctions. Le reclassement est envisagé si l'aménagement de poste ou le changement d'affectation est impossible ou inadapté.

La PPR vise à préparer les agents à de nouvelles fonctions. Seuls les titulaires peuvent en bénéficier. Les assistants familiaux ne sont pas concernés, mais le reclassement reste un droit. La durée normale est d'un an, mais peut être prolongée ou suspendue.

Pendant la PPR, les agents sont rattachés au SEAP de la DRH. **Depuis 2021, 23 agents ont été reclassés via ce dispositif.**

La procédure commence à la réception d'un avis d'inaptitude du CMU ou sur demande de l'agent. Elle est suspendue pendant certains congés et peut être reportée jusqu'à 2 mois.

Les points positifs du décret :

- Le fonctionnaire reste en activité et continue à percevoir son traitement lié à son grade et son ancienneté.
- En cas de détachement dans un cadre d'emplois inférieur sans correspondance d'indice brut, le fonctionnaire conserve son indice brut d'origine jusqu'à ce que son nouveau cadre d'emploi atteigne un indice équivalent ou supérieur.

Cependant, il y a des lacunes importantes :

- Le décret n'inclut pas les organisations syndicales dans la mise en œuvre du dispositif, laissant les fonctionnaires vulnérables sans soutien syndical. Notre administration a toutefois choisi de nous le présenter.
- La Commission Médicale Unique (CMU) est exclue de la PPR, créant une discrimination entre les congés pour raison de santé non imputables et les autres. Les Centres de Gestion (CDG) mettent systématiquement les agents inaptes en retraite pour invalidité, ce qui ressemble à un plan social.

L'administration nous informe que le groupe de travail a été mis en place la semaine précédant l'instance.

**Vote :**

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

**Représentants du personnel : Pour CGT (8 voix), Pour CFDT (6 voix)**

**2024-CST5-AV-9 DEJCS – Collège de Pont Saint-Esprit : « Ce collège est vétuste, très mal isolé, fait l'objet d'un projet de construction d'un nouveau collège depuis des années attendu tant par les usagers, les personnels enseignants les personnels du Département que par la Municipalité. Lors de la dernière réunion du Conseil d'Administration, le Département a annoncé que face à l'impossibilité pour la Mairie de prendre en charge l'acquisition du terrain du futur collège le projet était stoppé. Compte-tenu des conditions déplorables de travail tant des élèves (les usagers en l'occurrence...) que des travailleurs de cet établissement et de sa consommation énergétique dispendieuse nous demandons qu'en alternative au projet de nouveau collège, la possibilité de rénovation du collège existant puisse être étudiée par le Département. » Syndicat CGT**

L'administration explique qu'il n'est pas intéressant de financer une rénovation car le site est trop petit par rapport aux nouvelles normes d'accueil des élèves. Un collège de 600 élèves doit aujourd'hui disposer d'un terrain de 25 000 m<sup>2</sup>. Il s'agit donc de construire. Pour cela il faut disposer d'un terrain.

Celui qui est repéré comme adapté sur la commune de Pont Saint Esprit pour accueillir ce nouveau collège a fait l'objet d'un achat par l'EPF (établissement public foncier) mais un conflit semble avoir vu le jour avec la mairie de Pont qui refuse le prix ou le coût d'achat de ce terrain et de ce fait n'a pas la main libre pour le mettre à disposition du CD. La pratique historique dans le département est effectivement que la commune fasse l'acquisition du terrain qu'elle vend pour l'euro symbolique au CD 30 qui assume le coût de la construction. C'est un moyen de partager les frais.

Dans un récent article d'objectif Gard, la Présidente précise qu'il y a un conflit avec le maire de Pont St Esprit "qui ne veut pas céder le terrain" et elle ajoute que les collégiens ont besoin d'avoir un collège qui leur permette d'étudier dans de bonnes conditions et que cela pourrait la conduire à choisir une autre commune, comme celle de St Nazaire ou celle de Saint Paulet de Caisson, pour reconstruire le collège.

**Vote :**

**Au vu des informations communiquées le point est traité comme une information et il n'y a donc pas de vote.**

## **Points pour information**

**2024-CST5 -I-1 DGADS - Conseillers numériques dans les Centres Médicaux sociaux : « Les contrats de travail des conseillers numériques sur les CMS vont-ils prendre fin au 30 juin 2025 ? Que vont devenir**

**ces agents au 1er juillet 25, la fracture numérique va-telle prendre fin elle aussi comme leurs contrats ?**  
**» Syndicat CGT**

Les 5 postes recrutés en 2022 par le biais de la convention caisse des dépôts et le plan France relance permettait d'avoir une ressource face aux besoins en accompagnement numérique.

La convention est prolongée jusqu'en juin 2024. Au-delà, d'autres financements sont recherchés, notamment auprès de la préfecture dans le cadre du programme "le Gard numérique ensemble". Les 2 contractuels qui sont restés au CD seraient dirigés vers des postes d'AMS. La formation d'autres personnels administratifs est en questionnement.

Les éléments de financement sont discutés dans le cadre de la mise en place du schéma des solidarités. A la DGADS il y a des besoins de "montée en compétence" sur le plan numérique.

Un comité de pilotage préfecture + département + RING (Réseau Inclusion Numérique Gardois) travaille sur la recherche de crédits pour des formations et des actions de sensibilisation pour les aidants connectés sur les territoires. Il y aurait un budget de 60 000€ consacré à ces actions.