



**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 cdgard](https://www.facebook.com/cgtcdgard)

## Compte-rendu CGT du Comité Social Territorial du 11 avril 2025

### Intervention liminaire de la CGT demandant le retrait des points AV3 et AV7 de l'ordre du jour

Monsieur le Président,

Nous souhaitons intervenir préalablement au début de l'instance au sujet des point AV3 Présentation du bilan du télétravail et AV7 Ajustement d'organisation au sein de la Direction des Territoires – services du siège et Unités Territoriales.

S'agissant du point AV3 vous n'êtes pas sans savoir que le règlement intérieur prévoit une transmission des documents trois semaines avant la tenue de l'instance. Nous n'avons reçu aucun document concernant le télétravail et à la suite de notre interpellation de l'administration il nous a été répondu que le document serait présenté en instance. Nous n'avons pas pour habitude de prendre à la légère le rôle d'élu représentant du personnel que nos collègues nous ont confié. Nous ne considérons pas le CST comme une chambre d'enregistrement, passage obligé de l'administration pour faire passer ses projets. Nous n'y venons donc pas les « mains dans les poches » et avons donc besoins de document pour travailler sur les points qui seront débattus. Sur le point AV3 votre administration nous a empêché d'effectuer ce travail ceci alors que le sujet ne concerne rien moins que la moitié des agents de la collectivité. De surcroît l'enquête en ligne que nous avons mené a donné lieu à la participation de plus de 800 télétravailleurs ce qui témoigne de l'intérêt que portent nos collègues sur le sujet. Aussi nous pensons que les conditions matérielles n'ont pas été réunies pour que nous puissions prendre part de façon éclairée à un débat sur un bilan du télétravail établi par l'administration que nous méconnaissons.

S'agissant du point AV7 l'analyse que nous avons effectuée des documents transmis nous a malheureusement conduit à faire le constat que, s'agissant des chiffres des effectifs et des impacts, ils comprenaient de nombreuses erreurs, approximations voire falsifications. Notre constat dans le détail :

- **PAGE 45** : présentation d'une cartographie actuelle de l'UT d'Alès avec comme référence la cartographie cible du CST de juin 2024. Sur la cartographie au PER de Quissac on ne retrouve plus que 2 postes de pilotes de travaux avec pourtant 3 numéros de postes, peut être un sureffectif. Sur le document de référence du CST de juin 2024 il y avait 3 postes de pilotes de travaux.
- **PAGE 46** : présentation d'une cartographie actuelle de l'UT de Bagnols avec comme référence la cartographie cible du CST de juin 2024. Pas de présentation de cartographie cible de l'UT de Bagnols au CST de juin 2024,
- **PAGE 50** : présentation d'une cartographie actuelle de l'UT du Vigan avec comme référence la cartographie cible du CST de janvier 2025. Sur cette cartographie il y a 18 postes sur le PER de Pont d'Hérault alors que sur la cartographie du CST de janvier 2025 il y a 19 postes sur le PER de Pont d'Hérault.

- **PAGE 52** : présentation d'une cartographie actuelle de l'UT de Vauvert avec comme référence la cartographie cible du CST de juin 2024. Pas de présentation de cartographie cible de l'UT de Vauvert au CST de juin 2024.
- **PAGE 54** : présentation d'une cartographie actuelle de la Direction des Territoires comprenant le SRT avec comme référence la cartographie cible du CST de juin 2024. Pas de présentation de cartographie cible de la Direction des Territoires comprenant le SRT au CST de juin 2024. On profite de la présentation de cette cartographie actuelle non présentée au CST de juin 2024 pour enlever 1 poste au pôle SRT Alès et 2 postes au pôle SRT SHF (CT du 10 11 2022),
- **PAGE 58** : pas d'impact sur les fiches de postes ! L'intention de cette réorganisation n'est elle pas aussi de créer des fiches de postes de pilotes de travaux par « métiers ». Aucune fiche de poste présentée aux agents.
- **PAGE 59** : présentation d'une cartographie actuelle de la Direction des Territoires avec comme référence la cartographie cible du CST de juin 2024 ; Pas de présentation de cartographie cible de la Direction des Territoires au CST de juin 2024.
- **PAGE 64** : 1 agent de moins sur le PER de Lussan, 1 pilote de travaux en moins sur le PER de Quissac avec impact défavorable de 0.3 sur la grille de qualification ? Il n'y a pas eu de réunion sur ces deux PER et aucune information sur ce sujet ne leurs est parvenu.

Ce constat nous amène malheureusement à conclure à l'insincérité des documents transmis ce qui nous conduirait en les jugeant recevables, à cautionner des disparitions de postes « inexplicables ». Cette situation n'est pas digne des enjeux de cette instance et sachez que les collègues de la route que nous avons rencontrés dans le cadre de notre travail de préparation de ce point ont très largement partagé notre indignation.

Aussi au vu des éléments précités, et connaissant votre attachement à un dialogue social honnête et équilibré, nous vous demandons solennellement M. le Président, et invitons les autres élus du collège des représentants du personnel à se joindre à cette demande, de bien vouloir retirer les points AV3 et AV7 de l'ordre du jour.

Les élus CFDT ne se sont pas joints à notre demande.

**M. le Président, face à la robustesse et au sérieux de nos arguments, a accepté de retirer ces points de l'ordre du jour.**

S'agissant du point AV7 l'administration s'est engagée à organiser une réunion de travail avec les OS afin que nous puissions nous mettre d'accord sur les chiffres et notamment ceux des effectifs présentés dans les documents.

Présents : Collège Administration : 10 – Collège Représentants du personnel : 14 (8 CGT, 6 CFDT)

## Conditions de fonctionnement (pour avis)

**2025-CST1-AV2 DGARI – DISI : Réorganisation de la direction pour répondre aux nouveaux enjeux**

La Direction de l'Innovation et des Systèmes d'Information (DISI) joue chaque année un rôle plus essentiel et plus stratégique. Le périmètre d'action de la DISI du CD30 couvre désormais de nombreux volets de la vie de notre territoire et de ses administrés qui le composent et joue un rôle central dans la transformation numérique de la collectivité. Les enjeux se décomposent en 3 axes majeurs :

- La poursuite de la sécurisation du SI et plus globalement l'augmentation de la cybersécurité,
- La gestion de la donnée,
- L'adaptation et l'optimisation des ressources pour une organisation en adéquation avec les besoins des utilisateurs et des usagers et pour améliorer la qualité de service.

La réponse à ces enjeux requiert la création de 6 postes issus du redéploiement de 3 postes vacants de la DRH, 1 poste dit de « dépannage » rattaché à aucun organigramme et deux postes vacants de la DAJAQ. Les postes vacants correspondent d'après l'administration à des missions qui ont disparu dans les directions (par exemple le coaching) y-compris les 2 à la DRH-SEAP. Le poste de « dépannage » permet de palier à des besoins d'effectifs dans les directions sans revoir les organigrammes.

Des organigrammes avec des missions qui ont disparu, des postes de « dépannage » hors organigramme, la « cuisine » opaque reste de mise mais c'est une routine à laquelle nous nous sommes bien malgré nous habitués.

Ceci mis à part, la démarche d'association des agents à l'élaboration du projet et la finalité de ce dernier font sens au sein de la direction.

Nous en avons profité pour souligner que l'inflation des outils numériques et de la dématérialisation des procédures, en dehors de celles imposées par l'Etat, se fait souvent en « ordre dispersé ». Le sentiment est répandu que nombre d'outils numériques nous asservissent plus qu'ils ne nous servent. Elle est selon nous souvent, la résultante d'une réflexion insuffisante sur l'organisation du travail, préalable indispensable à la définition du besoin. Elle est aussi sans doute la conséquence des faibles possibilités d'amélioration en continu de certains outils à travers les retours utilisateurs.

#### **Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 9 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : 13 voix (6 CFDT, 8 CGT)

### ***2025-CST1-AV3 DRH : Présentation du bilan télétravail***

#### **REPORTE**

### ***2025-CST1-AV4 DGADCV – DEJCS : Evolution d'un poste d'Ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires (FRE Ouvrier qualifié) en poste d'Assistant d'entretien, restauration et accueil des Etablissements d'enseignement - entretien et restauration (FRE Assistant de Production et de Maintenance) au collège George Ville à Pont-Saint-Esprit***

Concernant la maintenance technique des bâtiments, 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 devaient être étudiées au cas par cas.

Le collège George Ville à Pont-Saint-Esprit fait partie des établissements qui, jusqu'à présent, disposait de deux ouvriers professionnels en maintenance des bâtiments scolaires. La demande de mobilité interne au sein du collège sur un poste de service général, de l'un des deux agents occupant les fonctions d'ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires, va permettre de transformer le 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).

Nous avons eu confirmation de l'administration que le poste d'assistant d'entretien comprendra un appui à l'OP restant en poste sur des tâches nécessitant l'intervention de deux personnes.

Nous en avons profité pour souligner une tendance préoccupante dans l'évolution du métier d'OP qui voit de plus en plus ses travaux interdits au bénéfice de prestataires extérieures ou internes au département ce qui ne va pas sans poser question sur le maintien et la valorisation des qualifications et des missions des agents concernés reconnaissant ainsi leur utilité spécifique au sein des établissements.

**Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 9 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : 13 voix (6 CFDT, 8 CGT)

***2025-CS T1-AV5 DGADCV – DEJCS : Redéploiement et évolution de postes en Chefs cuisiniers mobiles (FRE Chef cuisinier) rattachée au Service Education de la Direction Education, Jeunesse, Culture et Sport (DEJCS)***

Pour le remplacement des 83 cuisiniers titulaires des collèges (chef cuisinier ou second de cuisine), le service Education a recours aux ressources rattachées au service Restauration, à savoir les deux Personnels d'Appui Restauration (PAR), au vivier de suppléants et à 4 cuisiniers contractuels mobiles. Aujourd'hui, l'administration considère qu'il est devenu nécessaire de pérenniser ce fonctionnement et de dégager les supports de poste correspondants pour garantir la continuité du service de la restauration des établissements. Elle fait en effet le constat que le remplacement des cuisiniers dans les collèges ne peut être uniquement assuré par les PAR du services restauration.

**Nous avons déjà prévenu l'administration sur ce point lors du CST d'avril 2024 où elle avait fait passer les effectifs des PAR de 3 à 2.**

Dorénavant il est question de remplacer les 4 postes d'agents contractuels en 4 postes de chefs cuisiniers mobiles titulaires sur des FRE de Chef cuisiniers ce à quoi nous ne pouvons que souscrire.

Pour ce faire l'administration dispose de 2 postes d'agents d'entretien vacants (toujours la « cuisine » départementale du jour...), l'un au collège de Vergèze et l'autre au collège d'Aramon. L'organisation pourrait ensuite être complétée par le redéploiement de deux autres supports de postes de collèges à affecter qui seraient excédentaires suite de la mise à jour annuelle du référentiel de dotation et du mouvement annuel du personnel (« cuisine » départementale à venir...).

A noter que les 4 cuisiniers titulaires mobiles ont pu bénéficier d'une montée en compétence en suivant 2 jours de formation où ils ont pu apprendre à utiliser l'outil informatique spécifique de la gestion des cantines des collèges.

**Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 9 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : 14 voix (6 CFDT, 8 CGT)

***2025-CST1-AV6 DGADCV – Archives départementales : Repositionnement d'un support de poste au Service Numérique***

Il s'agit de régulariser une situation qui date de plus de deux ans en modifiant l'affectation d'un d'assistant de valorisation d'archives et magasin aux Archives. Le poste occupé est actuellement affecté au service des actions pédagogiques et de l'accueil de la direction adjointe valorisation et partenariats. Or les activités effectuées depuis le premier confinement, de façon constante et habituelle, dépendent du service numérique dans la direction adjointe conservation et communication. L'agent occupant le poste n'exerce plus d'activité d'accueil ou autres dans son service de rattachement. L'administration souhaite donc repositionner le support de poste au service numérique de la direction adjointe conservation et communication.

L'agent doit conserver sa FRE et perdrait en revanche le bénéfice de la NBI du fait de la disparition des tâches d'accueil du public. Sa fiche de poste va être complètement modifiée afin de la faire correspondre à la réalité des missions exercées. Par contre il demeurera une incohérence profonde entre les missions décrites dans sa FRE de rattachement et celles exercées effectivement. Ces dernières se rapprochent plus dorénavant de la FRE des collègues du service numérique qui effectuent des missions similaires et qui sont de catégorie B.

Logiquement, nous avons demandé que ce nouveau poste du service numérique soit de catégorie B.

Il nous a été répondu qu'en aucune manière les missions de ce nouveau poste étaient les mêmes que celles des collègues de catégorie B du service. L'administration a ajouté que les missions en question étaient au contraire des missions assurées par d'autres agents de valorisation des archives, soit des agents de catégorie C. De fait, elle a confirmé que les missions de ce nouveau poste ne pouvaient en aucune manière relever de la catégorie B. Il s'agirait d'un simple rattachement hiérarchique en vue d'en assurer la cohérence.

Nous avons fait part de notre étonnement et de notre désaccord au vu de l'incohérence entre le contenu de la FRE et la description des missions exercées d'une part et parce qu'il s'agit d'une régularisation qui met les élus représentants du personnel devant le fait accompli d'autre part.

#### Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Contre : 8 CGT
  - Abstention : 6 CFDT
  - *Selon la CGT l'avis du collège des représentants des personnels est donc défavorable*

**2025-CST1-AV7 DGAML-DTER : Ajustement d'organisation au sein de la Direction des Territoires – services du siège et Unités Territoriales**

**REPORTE**

**2025-CST1-AV8 "DGARI : Documents affectant l'organisation du travail : Les documents suscités tels que les formulaires d'autorisation d'absence ou, plus grave le compte-rendu d'entretien d'évaluation annuelle sont modifiés sans information ni encore moins discussion avec les représentants du personnel. Pour prendre ce dernier exemple il est dorénavant demandé à l'agent s'il/elle exerce un mandat électif ou un cumul d'activité. En premier lieu nous avons pu constater que nombre d'encadrants ne savent pas s'il est fait référence à des mandats de représentant du personnel ou à des mandats dans des collectivités. Donc à notre connaissance l'une ou l'autre des réponses a pu être donnée. Par ailleurs ces comptes-rendus peuvent être transmis à un potentiel employeur dans le cadre d'une procédure de recrutement et la présence de ce type d'information pourrait être préjudiciable à l'agent concerné. Nous demandons donc, 1) que cet item soit supprimé de tous les entretiens d'évaluation 2024, 2) dans le cadre du dialogue social, à pouvoir échanger avec l'administration préalablement à la modification de ces documents." Syndicat CGT**

L'administration s'est engagée à transmettre à l'avenir, aux élus représentants du personnel pour avis, les documents affectant l'organisation du travail devant faire l'objet d'une modification. Elle a par ailleurs accepté de supprimer les items relatifs aux mandats électifs et au cumul d'activité du compte-rendu de l'entretien d'évaluation annuel.

Elle nous a précisé que l'ajout de ces items n'avait pas pour but de faire de ces sujets des critères de l'évaluation professionnelle mais de rappeler aux agents quels étaient les droits et devoirs de ces derniers, ceci dans une démarche de prévention des situation irrégulières.

L'idée de profiter du temps « privilégié » de l'entretien annuel pour évoquer ces sujets ne nous heurte pas. En revanche nous avons rappelé à l'administration qu'en aucune manière les éléments recueillis dans le cadre de ces échanges ne pouvaient figurer dans de compte-rendu de l'entretien d'évaluation professionnelle d'une part, et que les notateurs devaient être informés voir formés aux enjeux des mandats électifs et des cumuls d'activités d'autre part.

L'administration nous a assuré que les informations recueillies seront enregistrées dans une base de données distincte de celle de l'entretien d'évaluation d'une part et que les notateurs seraient informés de la marche à suivre d'autre part.

**Nous nous félicitons de constater que l'administration entende raison sur des sujets que la CGT avance.**

**Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : 13 voix (6 CFDT, 7 CGT) – un membre des représentants du personnel absent au moment du vote

**2025-CST1-AV9** *“Règlements régissant l'organisation du travail Dans un souci de transparence nous demandons que tous les règlements régissant l'organisation du travail et validés en CST dans la collectivité soient dans un premier temps, communiqués aux représentants du personnel, puis, dans un deuxième temps accessible dans une rubrique dédiée de l'intranet. Pour exemple : Règlements EPI, des astreintes, du remisage des véhicules, des aides financières, etc...”* **Syndicat CGT**

L'administration a reconnu que certains règlements avaient disparu depuis la refonte de l'intranet et s'est engagée à les mettre tous en ligne à brève échéance.

Une fois n'est pas coutume l'administration a entendu la préoccupation de la CGT dont la motivation était que les règles qui régissent le fonctionnement de la collectivité puissent être accessibles à toutes et tous dans un souci de transparence.

**Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : (5 CFDT, 7 CGT) - deux membres des représentants du personnel absent au moment du vote

**2025-CST1-AV12 DGADS** : *“Fournitures nécessaires aux actions de prévention dans les CMS Nous avons pu constater une forte diminution des fournitures mises à disposition du pharmacien départemental pour les actions de prévention sachant que certaines comme les vaccins sont des obligations réglementaires. Ainsi à titre d'exemple des vaccins anti méningococcique NIMERIX et BEXERO sont obligatoires depuis janvier 2025. Or à ce jour il n'y a toujours pas de NIMERIX dans les stocks et le BEXERO est donné au compte-goutte. Nous demandons que les moyens pour permettre au personnel médical du département d'assurer sa mission de prévention auprès des gardois soient rétablis au plus vite.”* **Syndicat CGT**

L'expert de la CGT a indiqué que l'administration était informée depuis décembre 2024 du caractère obligatoire des vaccins anti-méningococciques. Or l'avenant au marché de fournitures médicales n'a été effectif qu'en mars 2025 et n'a permis l'obtention que de 100 doses censées satisfaire les besoins jusqu'au mois de juin. Ce qui, pour 13 CMS et 48 lieux de consultations est totalement insuffisant.

Alors que nous fêtons cette année les 80 ans de la Protection Maternelle Infantile (PMI), le manque de fournitures telles que préservatifs, médicaments, stérilets, vaccins, etc., dans les établissements, nous éloigne chaque jour un peu plus des ambitions de prévention qui ont été à l'origine de sa création.

Pour mémoire [des cas d'infection à la méningite en décembre 2024 en agglomération rennaise](#) ont provoqué la mort d'une personne et ont déclenché une campagne de vaccination de 100 000 jeunes de 16 à 24 ans.

Les risques épidémiologiques nous contraignent à être réactifs et force est de constater que nos organisations et moyens actuels ne sont pas à la hauteur.

Le DGADS a répondu que les délais évoqués étaient liés à la nécessité de passer l'avenant au marché de fourniture en commission d'appel offre et que la quantité fournie se basait sur une évaluation des besoins faite par ses services. Par ailleurs il a précisé que la population bénéficiaire de ces vaccins était « résiduelle » puisque qu'il s'agit de personnes ne bénéficiant d'aucun dispositif de protection sociale pour les financer comme les sans-papiers.

Nous avons tout d'abord déploré le terme de « résiduelle » qui nous semble éminemment malheureux quand on l'applique aux plus précaires et aux plus vulnérable de notre société. D'autant plus que la propagation d'une maladie n'a que faire des classes sociales quand il s'agit de passer d'un corps à l'autre.

Par ailleurs il a fallu rappeler au DGADS que les évaluations de ses services n'étaient que rarement à la hauteur des besoins.

**La plupart du temps la pharmacie départementale ne fournit pas aux médecins de PMI ce qu'ils ont demandé, mais seulement ce qu'il y a « sur les étagères ».**

Reste à souhaiter qu'une épidémie comme celle de l'agglomération rennaise ne vienne pas se produire dans le Gard pour éviter une mise en cause du Département.

La DGARI a reconnu que des marges de progrès étaient envisageables dans le fonctionnement des marchés de fournitures médicales. De fait le délai supérieur à trois mois évoqué par l'expert de la CGT pourrait être sensiblement réduit.

Nous nous sommes réjouis de cette perspective et espérons qu'elle sera suivie d'effets dans des délais « raisonnables ».

#### **Résultat du vote :**

- Collège des représentants de l'administration
  - Pour : 9 voix – un membre de l'administration était absent au moment du vote
- Collège des représentants du personnel :
  - Pour : (6 CFDT, 6 CGT) - deux membres des représentants du personnel absent au moment du vote

## Points pour information

**2025-CST1-I1 “Commission d’aides financières** Lors des commissions d’aides financières, l’étude des dossiers fait apparaître, dans beaucoup de situations, des problèmes liés à la gestion du budget, entraînant souvent des demandes récurrentes. A priori, il existait auparavant un marché pour faire réaliser cet accompagnement par un prestataire extérieur. Nous souhaiterions le rétablissement de cet accompagnement au bénéfice des agents en complément du classeur familial.” **Syndicat CFDT**

L’administration nous a informé qu’une réflexion était en cours afin de déterminer un mode d’accompagnement plus appropriés pour les agents du Conseil Départemental. L’opportunité de relancer un marché pour proposer des AEB (aide éducative budgétaire) par un partenaire extérieur institutionnel ou associatif tel que l’Union Départementale des Associations Familiales du Gard (UDAF) serait en réflexion.

Nous avons souligné que certains agents étaient au-dessus des plafonds d’aide mais avec des revenus limités qui ne leur permettaient pas de faire face à des accidents de la vie par la constitution d’une épargne de sécurité. Dans ce type de cas de figure la réponse AEB n’est sans doute pas la bonne. La situation ne devrait malheureusement pas s’arranger avec le remboursement dorénavant à 90% des indemnités journalières en cas d’arrêt maladie suite à la promulgation du projet de loi sur les finances de la sécurité sociale (PLFSS) du gouvernement Bayrou.

**2025-CST1-I2 Télétravail** “Une note de la Direction de la mobilité et des routes (DMR) datée du 20 décembre 2024 pour une date d’effet au 2 janvier 2025 modifie substantiellement les règles habituelles du télétravail au sein des services. Si les règles devant assurer le bon fonctionnement du service prévalent évidemment, nous souhaiterions connaître les dysfonctionnements qui ont pu être constatés et qui ont conduit à ces modifications et dans quelle mesure ceux-ci n’auraient pas pu être résolus au cas par cas au lieu de pénaliser l’ensemble des services. Par ailleurs, une telle décision, prise sans aucune concertation ni information des agents, durant les vacances scolaires avec application au premier jour de la rentrée enlève toute possibilité aux agents impactés de modifier la manière dont ils ont pu s’organiser alors même que le règlement, dans son préambule précise qu’il a notamment pour objectif de contribuer à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, dans son article 4.7 sur la réversibilité du télétravail à la demande de l’administration, il est précisé que l’interruption du télétravail doit être motivée par écrit et précédée d’un entretien ce qui n’a manifestement pas été le cas.” **Syndicat CFDT**

Le DMR s’est présenté en capitaine d’équipe qui a lancé une démarche d’évolution du télétravail en s’adressant aux chefs de services en janvier 2023. En mars 2024 les chefs de services ont pu s’exprimer sur un état des lieux de la situation et dans le courant de cette année une réflexion a été menée sur le nombre de jour de travail par métier et par fonction. La concertation qu’il a mis en œuvre n’a fait remonter aucune réticence vis-à-vis de l’évolution des règles du télétravail entrevue. En décembre la note valant modification des règles du télétravail à la DMR a été transmise aux agents.

Malgré la demande insistante de la CFDT cette réduction du nombre de jours de télétravail possible n’est pas la conséquence d’un recensement de dysfonctionnement factuels.

Par ailleurs quand le DMR évoque la concertation dans le processus c’est bien de remontée d’information par la voie hiérarchique (i.e les chefs de service) dont il parle. Il a donc fallu lui rappeler que la concertation dans la conduite d’un projet s’entend par une association directe des personnes concernées. Nous lui avons donc suggéré comme la CGT a pu le faire auprès des 1800 télétravailleurs, d’effectuer un sondage en ligne afin de prendre la mesure de l’adhésion à ces nouvelles dispositions. Les résultats risquent d’être sensiblement différents de ceux évoqués en réunion de CODIR. Et puis s’il ne le fait pas, les agents peuvent toujours demander à la CGT de le faire...

M. SERRE a tenté l'intimidation en nous signifiant que si nous étions trop revendicatifs sur le thème du télétravail, ce dernier pourrait être remis en question comme cela peut se passer dans certaines collectivités.

Nous lui avons donc rappelé que le télétravail n'était pas un cadeau de l'employeur qui permettait aux agents de se « prélasser » à leur domicile pendant les heures ouvrables. Notre enquête révèle en effet qu'en distanciel les agents travaillent plus et mieux. La collectivité et le service public ne sont donc pas lésés dans cette histoire.

**2025-CST1-13 Contrat de prévoyance** *“Nous souhaiterions une présentation et un échange en instance sur l'état d'avancement des réflexions sur le contrat de prévoyance à la suite de l'annulation du CST exceptionnel du 13 février dernier et dans la perspective de l'application de la nouvelle loi au 1er janvier 2027.”* **Syndicat CGT**

Comme nous l'avons indiqué dans la dernière publication sur notre site internet sur le sujet l'administration nous a confirmé qu'elle avait bien lancé un appel d'offre pour recruter un prestataire en prévoyance pour début 2026 avec deux options, l'une en contrat facultatif et l'autre en contrat obligatoire.

Les résultats de cette consultation seront à l'ordre du jour du CST de juin prochain et une réunion de travail avec les OS est prévue d'ici là.

**Les élus CGT au CST**