



**Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard**  
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes  
Tel : 04 66 76 95 83      Portable : 06 84 48 86 22  
Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)  
Email : [cgt2@gard.fr](mailto:cgt2@gard.fr)  
Facebook : [cgt.cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)



Nîmes le : 29 juin 2018

## **COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE** **Du jeudi 14 et vendredi 15 juin 2018**

En préambule, nous avons évoqué les difficultés que nous rencontrons dans l'exécution de nos mandats.

Questions refusées, documents demandés non reçus...

Jusqu'à ces derniers mois nous n'avions aucune restriction de documents ni besoin de relancer plusieurs fois l'administration pour obtenir ce dont nous avons besoin pour remplir notre rôle de représentants du personnel.

Monsieur Ferrier se dit étonné et dit ne pas comprendre.

Nous prenons donc rendez vous avec lui pour évoquer tous ces problèmes de vive voix et lui remettre noir sur blanc des preuves comme il nous le demande. Ce sera pour le 3 juillet 2018.

I) Désignation du Secrétaire-Adjoint du Comité/ CFDT

### **II) Conditions de fonctionnement (Pour avis et vote)**

Plan de formation 2018 –

Le budget 2018 reste identique à celui des années précédentes c'est-à dire 818 000€.

Par contre tout le document fait état de formations « à déterminer » ?, toutes plus prioritaires les unes que les autres.

Nous émettons les plus expresses réserves quant aux nouvelles méthodes de formation prévues dans ce plan. Il s'agit notamment de faire appel au réseau idéal connaissance et à des formations à distance, organisées par le CNFPT. Si l'agent reste sur son poste de travail, il peut être sollicité ou dérangé à tout moment, et ne peut pas se consacrer exclusivement à son temps de formation comme c'est le cas en « présentiel ».

Le plan présenté ne comporte aucun chiffrage sur le nombre de sessions, le nombre d'agents à former, etc... De plus, la quasi-totalité des formations proposées sont en priorité « 1 » ; ce qui donne un objectif plus qu'illusoire. Il n'est rien proposé non plus sur la formation personnelle des agents.

Il semblerait que tout ne soit pas fait pour permettre la mise en place de ce plan en 2018 (les appels d'offres ne sont pas encore finalisés).

Les formations personnelles (parcours d'évolution professionnelle) : nous observons que les acceptations ou les refus de ces formations n'ont pas de critères clairs et précis. Des formations sont acceptées une année et refusées l'année suivante.

Le moins qu'on puisse dire est que ce dossier est incomplet, flou et sans lisibilité.

La CGT a insisté pour que l'information concernant le congé formation soit mieux communiquée à tous les agents.

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : CFDT(5) ; FO(1). Abst : CGT(6) ; SUD(3).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## Plan de déprécarisation –

Nous avons déjà communiqué à tous les agents le jour même du CT.

Nous avons fait remarquer à l'administration que ce plan de déprécarisation de 50 agents pendant trois ans était peu ambitieux au regard des années précédentes. En effet que ce soit en 2015, 2016 ou 2017 il y a eu plus de 50 agents déprécarisés.

De plus, sur la méthode pour arriver à l'intégration de nos collègues, rien de précis, des projets, des réflexions en cours, des réflexions portées.

Pas de moyens supplémentaires, rien sur les rémunérations. EN RESUME : DE LA COM !!!!!

Par contre date de mise en œuvre : Immédiate.

Devant toutes nos interrogations **le Président a décidé de retirer ce dossier...**

## Modification de l'organisation de la Direction des Finances (DFIN)

La réorganisation qui nous est présentée concerne la fusion de deux services en un seul. Un poste de chef de service devient Chargé de mission et de projet départemental.

Rien de particulier en matière d'effectif, de moyens et d'attributions.

Par contre, c'est dans les débats autour de cette réorganisation que nous avons appris que dans le cas d'une mobilité forcée, liée à une réorganisation on conservait sa rémunération (net à payer)

Le président compense par le biais du régime indemnitaire la perte de NBI ou autre prime.

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : FO(1). Abst : CFDT(5), CGT(6) ; Refus : SUD(3).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## Rattachement de la Direction de la Commande Publique à la Direction des Affaires Juridiques

Là aussi, en fait de réorganisation il s'agit de fusionner deux directions et de transformer le poste de directeur en directeur adjoint. Pas de grands changements, mêmes moyens, même effectif, mêmes attributions.

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : CFDT(5), SUD(3), FO(1). Abst : CGT(6).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## Rattachement de la Direction du Tourisme à la Direction de l'Aménagement du Territoire et l'Habitat (DATH)

Au moment de la création de la direction du Tourisme nous avons fait remarquer que personne n'était dupe des motivations de cette création. Aujourd'hui cette direction revient dans une direction qu'elle n'aurait jamais du quitter, nous ne sommes toujours pas dupes...

L'organigramme de référence actuel n'est pas conforme à l'organigramme voté au comité technique en 2017.

Monsieur PASQUET reconnaît que l'organigramme n'est pas le même que celui de 2017. Les services n'ont pas évolué c'est juste la conséquence de la création des DAPPUI, il n'y avait pas lieu de le revoir en CT.... (Celle là on ne nous l'avait pas encore faite...)

Les FRE n'existent pas... Qu'à cela ne tienne, on n'en est plus là...

**Face à ces approximations patentes nous avons refusé, comme les autres organisations syndicales, de voter cette réorganisation.**

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Refus : CGT(6), CFDT(5), SUD(3). Abst : FO(1)**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## Création de la Mission Economie Sociale et Solidaire à la Direction de l'Animation et du Développement Social des Territoires (DADST)

Il s'agit d'un transfert d'attributions d'un service de la DATH vers la DADST.  
Devant le peu d'écoute des arguments des représentants du personnel sur les questions précédentes aucune organisation syndicale n'a pris la parole. Le Président a donc mis au vote comme si de rien n'était.

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : CFDT(5), SUD(3), FO(1). Abst : CGT(6).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## Renforcement des mobiles à la Direction Générale Adjointe Des Solidarités : Elaboration du nouveau règlement

Nous avons déjà communiqué sur cette question.

Les 10 mobiles supplémentaires dont 1 puéricultrice seraient rattachés aux deux services d'appui territorialisés (SAT nord et SAT Sud). Ils seront appelés à intervenir au siège ou à l'autonomie ce qui élargit grandement le périmètre d'intervention. Résultat, on ne gagne rien malgré cette augmentation en nombre de postes.

Le syndicat CGT a toujours reconnu la nécessité de remplacer les absences (maladie, temps partiel, etc) par **des titulaires mobiles dans tous les services** mais pour autant nous n'acceptons pas que cela se fasse au détriment d'autres services. Il faut recruter le nombre nécessaire d'agents, c'est pourquoi la CGT a réclamé 27 postes de titulaires mobiles dont 3 postes de puéricultrices.

En plus, l'air de rien, au travers de ce dossier l'administration remet en cause le règlement des recrutements et le protocole cadre, rien de moins !!!

Devant la mauvaise foi affichée, les quatre organisations syndicales ont demandé une interruption de séance.

De retour en séance nous avons demandé à ne voter que sur le nombre de postes et à revoir le contenu du dossier ultérieurement. Le Président a accepté.

### **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : CGT(6), CFDT(5), FO(1), SUD(3).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10.**

## Évolution de l'Action sociale en faveur des agents du Conseil départemental.

Nous avons déjà communiqué sur cette question.

Nous nous félicitons que ce dossier avance dans le bon sens même si le montant pris en charge par notre employeur reste faible.

En ce qui concerne la mutuelle deux nouvelles tranches seront créées afin que tous les agents puissent y prétendre.

Tranche 1, inchangée (30€ pour les agents dont la tranche d'imposition est comprise entre 0€ et 1 000€)

Tranche 2, (20€ pour les agents dont la tranche d'imposition est comprise entre 1 001€ et 1 800€)

Tranche 3, (10€ pour les agents dont la tranche d'imposition est supérieure à 1 800€)

Pour la prévoyance, il est proposé un contrat groupe avec une participation de l'employeur d'environ 15€ par agent.

Une enveloppe budgétaire supplémentaire de 500 000€ a déjà été votée.

Mais des interrogations persistent concernant le calendrier....

Les appels d'offres ne sont pas encore lancés, donc ce ne sera applicable raisonnablement qu'en 2019.

Il faudra donc qu'une nouvelle enveloppe soit votée en 2019 !!!

D'autres questions restent en suspens sur les conditions d'accès et les prestations.

Dans ces conditions nous avons demandé à être associés à l'élaboration du cahier des charges.

L'intérêt de cette mesure est évident et nous le portons depuis des années.

## **VOTE :**

**Collège des représentants du personnel : Pour : CGT(6), SUD(3), CFDT(5), FO(1).**

**Collège des représentants de l'administration : Pour : 10 (unanimité).**

## **DGAML :**

1) Réajustement de trois directions : Direction de la Mobilité et des Routes (DMR), Direction des Territoires (DTER), Direction de la Logistique (DLOG)

-DMR : Les ajustements présentés ne sont, pour partie, que la validation de la suppression de postes qui n'ont jamais fait l'objet de recrutement (c'est plus facile de faire accepter leur suppression). De plus, nous interrogeons l'administration sur le nombre de « support de poste » (budgétisés) dans cette Direction : On nous en présente 72, alors qu'apparemment seuls 65 sont budgétisés. Nous invitons les Services qui ont des postes vacants à faire les démarches nécessaires au recrutement et à veiller au recrutement effectif (nous interpellent si nécessaire). Le Service Aménagement de la Route voit le poste d'assistant administratif supprimé, alors qu'il n'a jamais fait l'objet d'un recrutement ! L'administration indique que les missions seront « mutualisées » entre 3 secrétaires de Service et une secrétaire de Direction !!!

Sur le Service Ingénierie Foncière et Procédure, 3 postes sont transformés en « instructeur technique », ce qui semble correspondre aux besoins du Service. Par contre, il convient de rester vigilant sur les recrutements. Un poste d'assistant administratif est supprimé (l'agent est parti avec son poste !) alors que le besoin reste effectif.

-DTER : La aussi, ces « ajustements » ne font qu'entériner une situation existante, qui n'est pas celle validée au dernier Comité Technique. Le Service Soutien Opérationnel perd 2 postes de chargé d'opération ; 1 transformé en chargé de programme ; l'autre rendu au tableau des effectifs. Nous demandons que le poste rendu revienne au SRT (origine de ce poste suite à un reclassement) : PAS DE REPONSE... Nous faisons également part de l'inquiétude des agents quant au plan de charge de ce service et l'abandon d'une partie des missions. Le Directeur nous indique qu'il y a encore des efforts à faire sur la communication de la dernière réorganisation... La Mission de Coordination et de Régulation (MCR) voit supprimé le poste d'assistant administratif au profit du Pôle Comptabilité et Marché. Nous craignons que cela affecte les conditions de travail de la secrétaire de Direction qui va se retrouver avec 3 donneurs d'ordre et/ou suivi et organisation d'activité : le Directeur, un Directeur adjoint (qui sort du chapeau !!!) et la MCR. Il est également inscrit au rapport la suppression d'un poste de chargé d'opération, mais qui ne semble pas effectif dans l'organigramme !!! L'administration n'est pas à une contradiction près.

-DLOG : La présentation de cette Direction nous interroge à plusieurs titres ; elle laisse apparaître 56 postes avec l'intitulé « support de poste à affecter » ? L'administration nous dit que c'est lié à la réorganisation du Service Propreté Hygiène des Locaux (SPHL), mais que les postes sont bien pourvus et occupés à ce jour. On nous informe que les 3 ETP (Équivalents Temps Plein) du SPHL ne sont pas des créations de postes, mais une augmentation de la quotité de travail de 9 agents à temps non complet. La création d'un pôle « garage/imprimerie » avec un responsable de pôle nous interroge également ; ces deux activités n'ont, a priori, rien en commun et ont déjà chacune un responsable ? Le Service Atelier et Maintenance se voit pourvu d'un chargé d'opération supplémentaire (8 chargés d'opération au total). Nous alertons l'administration sur le recrutement effectif des postes vacants à venir dans ce service.

**Vu la présentation de ces « ajustements » comportant beaucoup d'approximations, de non réponses et de non respect des organigrammes validés antérieurement par l'administration ; nous refusons de prendre part à ce vote qui s'apparente à une simple formalité pour les élus !!!**

## **Vote :**

**Collège des représentants du personnel :**

**Pour : FO(1) ; Abstention : CFDT(5), SUD(3) ; Refus : CGT(6).**

**Collège de l'administration :**

**Pour : Unanimité : 10.**

## 2) Organisation du Service Propreté et Hygiène des Locaux (SPHL) :

L'organisation actuelle a été modifiée lors d'un CT en 2017, sans être mise en œuvre (création de 2 équipes supplémentaires et d'une équipe mobile sur Nîmes).

### **Proposition d'organisation sur Nîmes :**

Maintient de 3 équipes sur Nîmes dans la configuration actuelle (Equipe 1 MDD, Equipe 2 HDD et Equipe 3 Villeperdrix). Chaque équipe sera encadrée par un chef d'équipe (pesée C+/B).

Au sein de chaque équipe un poste de coordonnateur sera créé (pesée C/C+) relais du chef d'équipe (équipe de plus de 15 agents).

Les remplacements en cas d'absence seront effectués au sein des équipes (pas d'équipe mobile).

Étant donné la spécificité des activités, il est nécessaire de prévoir une équipe de CDD de 6 à 8 personnes, en renfort pour remplacer les agents en longues maladies, reclassement, ...

### **Proposition d'organisation Les sites extérieurs :**

Création de 4 équipes regroupées par bassin de vie (Vauvert/Beaucaire, Alès/Bessèges, Bagnols/Uzes et le Vigan/Anduze).

Chaque équipe d'une dizaine d'agents sera encadrée par un chef d'équipe (pesée C+/B).

Une mutualisation avec les communes et/ou communautés de communes est à prévoir pour certains sites éloignés et petits (Camprieu, Lanuéjols, Valleraugue (Espérou), Dourbie, ...).

En complément, un responsable administratif est positionné en chef de service adjoint (pesée B+/A).

Le secrétariat du SPHL est mutualisé avec celui du SMET.

### **Le dimensionnement des effectifs :**

L'effectif actuel est de 64 ETP y compris les chefs d'équipe. Les calculs de l'administration, sur la base de leur référentiel majoré de 20% pour les congés et absence diverses, tombe exactement sur le même « besoin » en effectif pour ce service.

**Cette réorganisation, qui a un impact sur les conditions de travail des agents, n'a pas reçu d'avis à la majorité des représentants du personnel au CHSCT. Aussi, nous avons refusé de voter cette réorganisation.**

### **Vote :**

**Collège des représentants du personnel :**

**Pour : CFDT(5), FO(1) ; Abstention : SUD(3) ; Refus : CGT(6).**

**Collège des représentants de l'administration :**

**Pour : Unanimité (10).**

Modification de la Fiche Référence Emploi Chef d'équipe Service Propreté et Hygiène des Locaux (SPHL)

Création de la Fiche Référence Emploi « Coordonateur Service Propreté et Hygiène des Locaux (SPHL)

Modification de la Fiche Référence Emploi « Chargé de gestion immobilière » à la Direction de la Logistique

Modification de la Fiche Référence Emploi « Responsable de gestion du patrimoine » à la Direction de la Logistique

Création de la Fiche Référence Emploi « Responsable pôle intervention » à la Direction de la Logistique

Modification de la Fiche Référence Emploi « Instructeur Technique » à direction de la Mobilité et des Routes

Fiche référence emplois – Chauffeurs

Fiche référence emplois – Chef d'équipe Chauffeurs

Certaines de ces FRE ne concernent qu'un seul agent et ressemblent plus à de la promotion interne qu'à un véritable recalibrage des fonctions occupées. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur celles-ci, et avons voté favorablement pour les autres.

#### IV. Points présentés pour information

**DGADCV** :

##### AGENCE TECHNIQUE DEPARTEMENTALE

Nous avons nous aussi posé une question sur l'Agence Technique Départementale (ATD). Il nous a été répondu que le CT n'était pas compétent en la matière puisqu'il s'agissait d'un établissement public administratif local et notre question n'a donc pas été retenue. La CFDT a eu plus de chance ce qui a autorisé le DGS à nous faire un petit bilan d'activité de l'agence depuis sa création le 5 janvier 2018 :

- 249 communes adhérentes,
- 247 sollicitations dont 156 d'ores et déjà clôturées,
- Deux tiers des demandes portant sur des questions juridiques.

Il a par ailleurs rappelé la vocation de l'ATD à savoir fournir un appui sans substitution ni empiètement ni sur le secteur privé ni sur l'activité d'ingénierie publique départementale.

En ce qui concerne la CGT l'identification des champs d'intervention respectifs de l'ATD d'une part et du CD30 d'autre part semble donc un point fondamental resté jusqu'à ce jour complètement opaque pour les organisations syndicales.

Nous répétons que nous ne sommes aucunement opposés par principe à la création de l'ATD. En revanche nous revendiquons le droit de pouvoir à nouveau légitimement débattre de ces questions en comité technique, le sujet de l'ingénierie publique départementale ne pouvant dorénavant être dissocié de celui de l'ATD.

**DGADCV** : Attribution des logements de fonction : Nous demandons le respect de ce règlement. En effet, plusieurs demandes ont été refusées par le Conseil d'Administration des établissements alors qu'elles rentrent dans le champ d'application du règlement .

Nous avons obtenu l'attribution d'un tiers des logements de fonction pour Les ATTEE dans les établissements en nous appuyant sur le principe de parité entre les fonctions publiques. Cela avait été conclu par un règlement d'attribution des logements de fonction validé en CT. Aujourd'hui l'administration nous informe que le Rectorat juge illégal et non conforme le règlement d'attribution. L'éducation Nationale prétend que le code de l'éducation est supérieur à notre règlement interne et impose sa vision au Département. Nous contestons cette vision, le propriétaire des bâtiments étant le Conseil Départemental ; c'est bien le Président qui valide les attributions des logements de fonction en fin de processus, une fois les propositions faites par les conseils d'administration de l'ensemble de collèges. **Nous souhaitons que le Département maintienne ses prérogatives et l'invitons à plus de pugnacité vis-à-vis de l'Education Nationale.**

**DLL** : Suite aux engagements pris par le DGA, de remplacer tous les postes "métiers", il se trouve qu'un poste de bibliothécaire (B) est vacant depuis le 1er décembre ; le poste n'est toujours pas publié, pourquoi ? Qu'en est il des deux départs à la retraite, postes calibrés B, prévus à la fin de

l'année ? Depuis juin 2016, il y a eu 4 départs (C) et un seul recrutement : un agent qui était déjà contractuel depuis 5 ans. La directrice adjointe a remplacé le directeur (A), son poste n'a pas été remplacé non plus. Quel avenir, au CD 30 pour cette compétence départementale obligatoire ? » - syndicat CGT.

Nous avons rappelé brièvement les missions de cette direction, qui fonctionne depuis plusieurs années avec des moyens (budget et personnels) en baisse. Les experts que nous avons nommés (7) ont fait part de leur inquiétude quant aux nombreux départs à la retraite et à la vétusté notamment des bibliobus. Et nous apprenons avec surprise, par la DRH, que le poste vacant depuis novembre 2017 va être publié dans la semaine (!). Nous nous interrogeons sur le délai de 6 mois, un peu long à notre avis... Mr Ferrier nous informe qu'un bilan a été demandé au DGA afin d'étudier l'impact des départs à la retraite sur le service. Par ailleurs, nous apprenons également que le remplacement d'un bibliobus a été inscrit au budget : cela reste à être validé par l'Assemblée. Le Président et le DGS affirment que la DLL continuera à assurer ses missions dans le département. Nous sommes tout de même inquiets quant aux moyens qui lui sont donnés pour fonctionner.

### **DGAML :**

**DGAML :** Matériel : Afin d'en débattre en séance, nous souhaitons un état des dépenses sur l'acquisition et le renouvellement du matériel pour les années 2016, 2017, 2018 et les prévisions pour 2019.

Le détail nous a été formulé dans les réponses écrites. Les experts que nous avons nommé sur cette question ont conclu, après contrôle, que le budget a bien été consommé sur des achats ou des commandes suivant l'année. Sinon la différence et le problème se pose sur la question du PATA (voir ci-dessous).

**DGAML :** Qu'est devenu le budget prévu pour l'acquisition du PATA prévu en 2016 ?

La réponse de M Potier fût une réponse attendue, comme quoi le budget alloué à l'acquisition du PATA a été consommé par l'achat de matériels mais pas en totalité. La différence a été allouée sur d'autres matériels mais nous n'avons pas eu plus de précision !

Conclusion : nos experts sur la question ont dénoncé que le budget n'était pas assez conséquent pour l'acquisition et le renouvellement du matériel. Ainsi cette différence d'environ 80 000 € aurait pu être réinjectée et même anticiper des achats futurs.

**DGAML :** Rencontres techniques entre OS et administration : Quand sont prévus les prochaines rencontres : commission matériel, commission VH et commission astreinte et garantie minimale ?

L'attention portée par notre administration autour de la réorganisation de la direction des territoires par la modernisation et la pérennisation de la régie routière départementale a été longue et soutenue, qu'elle en a laissé de coté quand à l'amélioration et l'organisation de notre travail au quotidien. D'où notre question et les réponses qui en découlent : une commission matériel est prévue en septembre, des documents devront nous parvenir sur leur analyse et l'optimisation des centres. Un groupe de travail VH/astreinte et garantie minimale est prévu début juillet.

### **DGARI :**

**DGARI :** La collectivité opposait l'octroi des chèques déjeuner aux agents en résidence administrative sur Nîmes et Alès à la présence du RIA (concurrence des chèques déjeuners et restaurant). Depuis le 1er mars 2018, les chèques déjeuners sont acceptés au RIA. Nous demandons que la collectivité revoit sa position et octroi les chèques déjeuners à tous les agents du Conseil départemental.

Nous portons cette revendication depuis plusieurs années, mais l'exécutif, à travers son administration, s'arque boute derrière une interprétation d'un texte qui dit que les agents qui

peuvent bénéficier d'un RIA ne peuvent pas se voir octroyer les tickets restaurant (ordonnance n°67-830 du 27 septembre 1967). Pour le syndicat CGT, il s'agit bien d'une interprétation et le Président a toute latitude pour demander à son administration de retravailler ce dossier afin de traiter équitablement les agents de la collectivité.

### **DGADS :**

**DGADS :** L'équité s'est mise en place depuis décembre 2017. Nous en voyons les conséquences et constatons une affluence du public dans la plupart des CMS (chiffre accueil flux avant après équité/ CMS), seul le CMS de la Ville Active semble soulagé. Cette affluence a créé une augmentation importante du travail alors que l'équité était sensée rééquilibrer le travail sur tous les CMS. L'affluence au CMS du Picatié n'a pas diminué et la Route de Beaucaire se trouve dans la même situation que celle du Picatié. De plus, les personnels de PMI, travailleurs sociaux de l'enfance doivent parcourir des distances plus grandes car ils travaillent principalement en VAD. Nous demandons qu'un bilan concernant les effets de l'équité sur les conditions de travail et sur la charge de travail soit fait rapidement en reprenant notamment le comptage des adresses par territoire aujourd'hui. Pour rappel ; l'équité mise en place en décembre 2017 s'est faite avec les chiffres de 2014» - syndicat CGT.

Une nouvelle fois la CGT est intervenue sur les difficultés exponentielles engendrées par l'équité territoriale. Notre syndicat a contacté les CMS de la ville de Nîmes, seul un semble ne pas avoir été trop impacté de façon négative.

La CGT a rappelé que l'équité s'est mise en place sur des éléments chiffrés de l'année 2014, a rappelé que l'équité et son organisation a été basé sur un « adressage » (nombre de personnes connues et suivies par adresse), que cette organisation n'a pris en compte les différents locaux(CMS) et leur capacité d'accueillir du personnel en plus mais surtout d'avoir le nombre de bureaux nécessaires pour recevoir les usagers.

Aujourd'hui le constat et résultat est catastrophique pour NIMES Centre (Picatié et Route de Beaucaire) : Au Picatié ,toujours autant d'affluence ,pour la route de Beaucaire une impossibilité matérielle est humaine a faire face aux demandes de RDV.

Mr FERRIER propose de faire un bilan d'ici 6 mois.....Qu'elle avancée !!!!

**DGADS :** Il a été constaté que dans certains CMS, des postes d'accueil sont occupés par des agents contractuels qui méconnaissent souvent le domaine du Social. Ces derniers se retrouvent rapidement en situation d'accueil face usagers, sans avoir reçu au préalable de formation particulière hormis les instructions et conseils de leurs collègues déjà en poste. Il ne nous paraît pertinent de laisser cette responsabilité de "formation d'un nouvel arrivant" à des agents car cela demande du temps, de la pédagogie dans la transmission des savoirs et peut créer des tensions. Est-il envisageable de proposer une formation pour les agents contractuels, nouvellement arrivés, notamment à l'accueil? En complément, est-il possible de mettre à disposition des outils spécifiques aux territoires (documentation, fiche de procédures, etc) ?

A cette question la CGT a rappelé que le DGA, Daniel Eyraud s'était engagé il y a un an à organiser des formations de prises de postes pour tout agent, la CGT d'ailleurs à cette époque avait demandé des formations pour tous les agents de toutes les Directions.

Le DGA a répondu qu'il ne pouvait pas tout faire de suite.

La CGT a répondu à cela qu'il était impensable qu'un an après l'administration n'est pas mis en place les formations sur lesquelles elle s'était engagée.

**Les élus CGT au Comité Technique.**