



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  
Email : [cgt2@gard.fr](mailto:cgt2@gard.fr)  
Site : <http://cgtconseildepartementalgard.fr/>  
Facebook : [cgt cdguard](https://www.facebook.com/cgt.cdguard)

Nîmes, le 8/11/2018

## Compte rendu CHSCT du 11 octobre 2018

### I. Examen des fiches hygiène et sécurité et des accidents du travail

Les fiches liées aux situations de violences internes sont toujours en nombre très important et principalement à la DADST.

Fiche 2018-26 CMS de Quissac .

La demande de modification de position de la toise (PMI) est entendue.

Fiche 2018-29 Collège d'Aramon

L'administration a bien prévu de remplacer les départs des CUI-CAE au 1<sup>er</sup> décembre par un poste et demi d'aide cuisinière. Nous demandons 2 postes équivalent temps plein à minima car la charge de travail et les restrictions médicales sont importantes sur cet établissement.

L'administration précise avoir un vivier de 100 agents environ ce qui leur permettra de combler le manque de CAE-CUI sur l'ensemble du département. Du fait de nos interventions pour les remplacements des postes manquants à la hauteur des besoins, 34 agents ont été stagiairisés cette année dans les collèges.

Fiche 2018-31 à 40 CMS Alésia et Volubilis

Ces 10 fiches illustrent à nouveaux le mal être des agents sur le terrain. Le nombre de ces fiches sur une même problématique et une même équipe justifie une analyse beaucoup plus fine. C'est pourquoi nous pensons qu'à l'issue de la réunion avec l'équipe, à laquelle les RP vont participer, une enquête du CHSCT pourrait apporter d'autres réponses.

### II Points présentés pour avis et vote

#### **2018-CHSCT5-AV1**

Modernisation et pérennisation de la Régie routière départementale - Etude d'impact de la phase 1 (regroupement de 6 centres d'exploitation et création d'un atelier mécanique au Vigan)

Le document ne permet pas d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents liés à cette réorganisation. La présentation est générale ce qui est source

d'inquiétude pour l'avenir des conditions de travail des agents. En effet, l'administration annonce à nouveau 298 postes alors que nous avons convenu de fixer l'effectif à 305 (sans compter les ateliers). Nous n'avons aucune vision sur le travail réel mais uniquement des suppositions quant à l'organisation qui sera finalement retenue.

Que deviennent les chefs de centre dans le cadre de la « réduction de la chaîne hiérarchique » ? On nous annonce les départs en retraite à venir devraient permettre de résoudre le problème !!

L'éloignement des lieux de domicile semble quantité négligeable pour l'administration car ne concernerait in fine que 8 agents.

Pas de réponse sur ce que serait le statut administratif des agents dans les PAS (Point d'Appui Saisonnier).

Pas de réponses sur les modalités de partage du matériel et les organisations du travail qui en découleront.

#### VOTE :

Collège administration ; **POUR**

Collège représentants du personnel ; **7 CONTRE** (CGT, SUD) et 3 Abstentions (CFDT).

#### **2018-CHSCT-AV5**

Etude d'impact - Réorganisation DEVPN

Ce projet départemental, comme bien d'autre est traversé par des contradictions que nous avons dénoncées :

- Contradiction objectifs / compétences - Exemple du Service Eau et Milieu Aquatique : voilà un service qui se doit d'exceller dans le domaine précité mais dont aucun des cadres n'a les connaissances requises en fonctionnement des milieux aquatiques.

Le directeur répondra qu'il a des ingénieurs territoriaux cat A « *qui ont les diplômes en lien avec les domaines dans lesquelles seront conduites les missions.... et pourtant il ajoute « mettre en place un plan d'accompagnement, de formation pour permettre la montée en compétence... »*

- Contradiction objectifs / moyen – Exemple du service des Grands ouvrages hydrauliques : d'expérience on imagine dès à présents que les effectifs de 13 agents affichés, qui ne correspondent pas à la réalité des moyens en poste actuellement, ne sera pas respecté (départ en retraite, mutations non remplacées). Or cette insuffisance de moyens ne permet déjà actuellement pas au Département de satisfaire à ses obligations réglementaires en matière de sûreté des ouvrages hydrauliques.
- Contradiction Méthode / Résultats – Exemple de l'étude d'évaluation présentée : il s'agit d'évaluer l'impact du projet sur les conditions de travail des agents mais les fiches de postes futures ne sont pas connues...

## VOTE :

Collège administration ; **POUR**

Collège représentants du personnel ; 2 CONTRE (SUD) et 3 POUR (CFDT), le syndicat **CGT** ne peut pas émettre un avis, donc ne prend pas part au vote **5 VOIX**.

**Aucune majorité ne se dégage du vote du collège des représentants du personnel ce qui montre bien la vacuité des documents et des explications fournis.**

## **2018-CHSCT-AV3**

Etude d'impact - Projet de Direction DRH

Le syndicat CGT reste très dubitatif après la présentation de cette phase 1.

Encore une fois, les missions du CHSCT consistant à **avoir un regard sur les conditions de santé et de sécurité des agents qui permette d'exercer ses missions de prévention** sont complètement occultées par le discours managérial visant à nous « prouver par A+B » que cette réorganisation va régler les problèmes rencontrés par cette direction depuis fort longtemps !

Le travail est une notion concrète qui est ici totalement désincarnée et qui produit ces échanges stériles entre l'autorité territoriale et les représentants du personnel.

A l'issue de ce CHSCT durant lequel nous avons posé les questions concrètes que soulèvent un tel projet de réorganisation, la DRH a publié une lettre d'information **de 8 pages** pour tenter de clarifier un propos resté abstrait et impossible à analyser pour les représentants du personnel. (Nous vous invitons à lire la retranscription exacte de nos propos sur le PV du CHSCT mis en ligne)

En effet, on nous parle de regroupement d'activités et de compétences sans préciser lesquelles. Comment pouvons-nous alors raisonnablement parler d'impact ou pas, positifs ou pas ? Et surtout avoir une vision DES MOYENS (par exemple formation) qui seront alloués à ce projet ?

La CGT n'est pas contre les propositions émanant des rencontres avec les agents, bien au contraire ! **Ce sont bien eux qui connaissent le travail et qui sont le mieux placé pour faire des propositions d'organisation pertinentes.** Nos inquiétudes portent sur la réalisation réelle des modifications suggérées.

Un service d'accueil ? Mais bien sur, quelle bonne idée !

Mais nos questions restent sans réponse. Aucune définition du périmètre, des missions, de l'articulation avec l'ensemble du service, rien sur la fiche de poste ni la charge de travail, encore une fois tout cela **relèvera de la phase 2** !! Comment est-il possible, à moyen constant, de libérer des agents de leurs fonctions actuelles pour les positionner sur ces nouvelles fonctions ? Avec quelle formation ? Dans quel laps de temps ? Que feront-ils pendant la phase d'expérimentation alors qu'ils seront en poste mais pas encore formés ?

Quel est le contenu de ces missions polyvalentes ?

La DRH parle d'agents spécialisés par exemple au niveau rémunération et carrière et propose une plus grande polyvalence pour une vision d'ensemble tout en proposant une expérimentation. Mais encore une fois, celle-ci reposera sur combien d'agents, sur quelle période et quelles sont les tâches qui seront assurées (ou pas) pendant cette expérimentation ?

La DRH ne peut que nous répondre que « tout cela relèvera de la phase 2.... ». Comment dès lors pouvons nous connaître les impacts sur des hypothèses ?

La CGT est inquiète concernant la transformation d'une mission diversité handicap qui était au service des agents de façon directe et confidentielle de la même manière que le service social. Son intégration au sein de la DRH ne nous semble pas pouvoir garantir la prise en compte du meilleur intérêt de l'agent en situation de handicap. **Ces 2 points nous paraissent un recul par rapport à la prise en charge du handicap dans notre collectivité.**

La CGT est inquiète pour les emplois de CEC. Ces agents ont évoqué une charge de leur FRE beaucoup trop vaste. Mme Barthez a confirmé que ces emplois devraient être partagés en 2 nouveaux emplois, l'un étant plutôt vers le conseiller en évolution professionnelle et l'autre en recrutement. Encore une fois, à moyen constant on ne comprend pas comment se partage va pouvoir se réaliser ! **Mais bien sûr, cela relève de la 2em phase !**

VOTE :

Collège administration ; **POUR**

Collège représentants du personnel ; 2 CONTRE (SUD) et 3 POUR (CFDT), **ABSTENTION (CGT) 5 VOIX.**

**Il ne se dégage aucune majorité du vote du collège des RP car les échanges n'ont pas permis de lever les craintes que nous avons sur la faisabilité de ce projet. Nous pensons que ce projet de réorganisation comporte un objectif constructif mais qu'aucun élément à ce jour ne nous permet d'en mesurer les impacts ni de garantir les effets sur les conditions de travail des agents de la DRH.**

C'est la raison pour laquelle la CGT demande une expertise externe qui lui permette de réaliser une analyse de cette réorganisation. La DRH met en avant le travail fait par le prestataire SECAFI.

Il s'agit bien d'un organisme externe mais celui-ci répond à la commande de l'administration et **non pas à celle des représentants du personnel**. Nous demandons à être accompagné dans la démarche d'évaluation des impacts car nous sommes des mandatés et non pas des experts. L'autorité territoriale a l'obligation légale de nous donner les moyens d'exercer notre mission dans le cadre du CHSCT, ce que confirme l'ACFI en instance.

Cette demande est mise au vote comme la loi le prévoit.

VOTE :

Collège administration ; **CONTRE**

Collège représentants du personnel ; **POUR 7** (5 CGT, 2 SUD), le syndicat **CFDT** ne prend pas part au vote 3 voix.

**2018-CHSCT-AV4) Étude d'impact — Création du Service d'Appui à la DGARI**

Une étude d'impact qui n'en est pas une puisqu'on nous dit que les 12 agents concernés par cette nouvelle organisation ne voient pas leur emploi changer, les

compétences à mobiliser seront identiques, les activités seront identiques, etc...bref, on se réorganise et cela n'a que peu d'impacts sur les conditions de travail. Permettez nous d'en douter !

Seuls les 4 postes venant de la DRH sont « repérables » dans ce transfert (1 assistant fonctionnel, 2 assistants de gestion et 1 assistant administratif) MAIS est-il question des mêmes agents qui effectuent ces tâches aujourd'hui ? Pas de réponse.

#### VOTE

Collège administration ; **POUR**

Collège des représentants du personnel ;

*Contre : 5 voix (2 SUD ; 3 CFDT)*

**Abstention : 5 voix (5 CGT)**

### **III. Informations diverses de l'Administration et des organisations syndicales**

#### **2018-CHSCT5-I9) Présentation du Document Unique et du plan d'action de la Direction des Territoires**

Nous demandons comme à chaque présentation d'un plan d'action, que celui-ci soit chiffré de manière à pouvoir vérifier s'il est mis en œuvre ou pas. Sinon cette présentation n'est que de pure forme. Comme d'habitude on nous dit que cela sera fait mais ça ne l'est jamais.

#### **2018-CHSCT5-I12) Protocoles de sécurité chargement/déchargement et plans de circulation des Services Ressources et Matériels et Ressources et Travaux (sites alésien et nîmois) de la DTER**

Ce protocole est indispensable au travail mené par l'administration sur la réduction des risques notamment dans un contexte de législation toujours plus contraignante. Son application concrète nécessite que les services tels le SGMRP ou la DRH aient les moyens de déployer les formations et d'accompagner les agents ainsi que l'encadrement à prendre en compte ces questions en complément de leur charge de travail habituelle.

#### **2018-CHSCT5-I10) Stratégie patrimoniale**

Cette stratégie nous semble aller dans le bon sens à condition toutefois que l'administration s'attache à trouver des solutions sur l'aspect déplacement et transport des agents. Pour la CGT, il est nécessaire que l'objectif d'amélioration des conditions de travail ne se limite pas au local (ou bureau) occupé par l'agent au cours de sa journée mais prenne en considération tous les aspects connexes en lien avec la vie personnelle ; temps de transport augmenté, possibilité de restauration collective, utilisation possible des transports en commun etc...

Vos élus CGT