



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes
Tel : 04 66 76 95 83 Portable : 06 07 99 36 85
Site : www.cd30.reference-syndicale.fr
Email : cgt2@gard.fr
Facebook : [cgt.cdgard](https://www.facebook.com/cgt.cdgard)

COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 28 et 29 janvier 2021

Suite à l'épisode neigeux de début janvier la CGT a souhaité faire une déclaration en préambule de l'instance :

« Bonjour Mesdames et Messieurs les représentants du personnel, bonjour Mesdames et Monsieur du Service Accueil des Relations Sociales, bonjour Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration, bonjour Monsieur le Président.

Nous souhaitons informer le Comité Technique durant ce jour et demi quant à la mise en œuvre de l'organisation de travail au sein de la Direction des Territoires de la DGAML suite à l'épisode neigeux que notre département a vécu ce lundi 4 janvier 2021.

Le territoire Gardois a eu la chance pour une fois d'être revêtu d'une couche blanche pour une bonne partie dans ses limites départementales.

La chance aussi que cette neige prévue dans la nuit du vendredi 1^{er} janvier à samedi, qui devait s'étaler sur la journée du samedi et dimanche pour l'entièreté de notre département, ne soit tombé que finalement, dans la nuit du dimanche à lundi pour partie, mais surtout le lundi matin !

Pourquoi cette chance ? Parce que le personnel non mobilisé venait à l'embauche dès 7h du matin comme tous les lundis, ce qui induit donc une plus grande capacité à intervenir sur le réseau routier. Concernant le personnel mobilisé, effectivement 34 ateliers de déneigement étaient prévus pour ce WE là sur notre département. Au vu du chiffre, nous pouvons presque penser qu'il n'y a pas eu 7 fermetures de Centres d'Exploitation...

Seulement deux choses à ce niveau-là !

La première est qu'il fut un temps, non bien loin, dans notre collectivité lors de (long) entre parenthèse, WE, notamment celui de Noël et du Jour de l'an, était prévu des ateliers de déneigement par Centre d'Exploitation, dans une organisation préventive afin d'assurer nos missions de service public au cas où. Pendant deux années cela n'a pas été le cas ! Lors d'une interpellation faite par notre syndicat CGT, il nous avait été répondu que le jour férié tombait dans le WE donc pas besoin...

Or, cette année ce n'était pas le cas ! Les raisons pour lesquelles nous faisons ce préambule, sur ce point, sont le constat de la volonté de notre direction à ne pas avoir adopté une attitude préventive ! Ce qui a pour conséquence, pour l'organisation de travail à mettre en place pour ces WE et notamment celui-là, a été de déranger des agents, en congé annuel, le jeudi 31 décembre, pour savoir s'ils étaient disponibles pour assurer une astreinte à partir de ce même jeudi soir. Forcément, en cette période, très peu d'effectif présent ! Au lieu de le prévoir la semaine avant les congés scolaires, ce qui aurait permis de mieux s'organiser avec tous le personnel présent, comme cela se faisait avant...

Peut-être, est-ce le fait, qu'en pleine réorganisation de notre direction, qui rappelons-le est passé en force au dernier CT, trop de choses sont à penser, nombreuses interpellations d'agents suite à la mise en œuvre de cette réorganisation, font que nous en oublions notre métier, notre sens du service public, notre engagement affiché aux Gardois afin d'assurer la viabilité du réseau 24h sur 24, 365 j sur 365 quel qu'en soit les conditions climatiques... ?

La deuxième chose, étroitement lié de fait, est en rapport avec le nombre d'atelier prévu pour le nombre, pourtant diminué, de Centres d'Exploitation. Le secteur du Centre d'Exploitation de Remoulins, qui pour ceux qui ne le savent pas, assure les liaisons entre Alès/Uzès/Avignon ou Bagnols/Nîmes ou Avignon/Nîmes ou encore Bagnols ou Uzès/Beaucaire/Arles en direction d'Aix en Provence ou Marseille et un accès direct à l'autoroute, en laissant volontairement de côté, le site du Pont du Gard, actuellement fermé... Le seul Centre d'Exploitation à ne pas avoir eu d'atelier de déneigement ! Et qui pour le coup en matière d'effectif, 3 agents présents auraient pu, au pied levé, accepter une astreinte pour le WE, cela aurait permis de recueillir un peu plus de sens à nos métiers mais aussi pour le service public !

Une fois cet état des lieux constaté, voici nos craintes pour notre avenir à tous en général...

Pour les agents du Parc, du SRM, qui ont une vision routière, du fait du changement récent de Direction, qui rappelons-le aussi, est passée également en force lors du dernier CT, qu'en sera-t-il à l'avenir dans leur nouveau champ d'intervention, afin d'assurer cette présence essentielle en cas de panne ou de casse du matériel des agents mobilisés, d'en assurer des astreintes programmées ou aléatoires, avec quels moyens et avec quelle organisation ?

Pour ce qui est du traitement de la situation connu de ce 1^{er} WE de l'année : en pleine réorganisation de la chaîne hiérarchique, qui permet à des personnels de catégorie A de candidater, pourtant non issu de l'exploitation de la route. Pour autant, le domaine routier, avec toute la technicité qu'il contient, avec son expérience du terrain et de ses aléas connus et évolutifs, se doivent d'assurer des missions de chef de service pour gérer ces genres d'évènements climatiques ? Divers et variés par leur forme où pour ce lundi 4 janvier au matin, il a été donné l'ordre aux agents en intervention de ne pas saler la route alors qu'il était en train de neiger ??? Résultat : une route bloquée, avec toutes les conséquences que nous connaissons ou pouvons imaginer !

Est-ce le sens du service public que nous voulons aujourd'hui et demain ?

Est-ce le service public que nous voulons rendre aux usagers dans notre Département ?

Les réorganisations permanentes depuis tant d'année, donnent-elles ce résultat sur le terrain ?

Les moyens, matériels, financiers et humains en Viabilité Hivernale ainsi que le Plan de Viabilité Hivernal Départemental sont-ils réellement, à remettre en cause à la portion congrue comme nous le connaissons actuellement dans notre champ d'intervention ? »

I- Désignation du Secrétaire -Adjoint du Comité : CFDT

II. Document réglementaire (pour avis et vote)

2021-CT1-AV-1) Approbation du procès-verbal du CT des 15 et 16 octobre 2020

VOTE :

Abs : CGT / CFDT / SUD

Pour : Elu et Administration

III. Conditions de fonctionnement pour avis et vote

IV. DGARI

2021-CT1-AV-2) Présentation de la Charte d'utilisation des ressources numériques

Le Département du Gard s'est engagé depuis quelques années dans une démarche de numérisation massive de ses activités tandis que le recours aux ressources numériques s'est vu démultiplié de par les contraintes sanitaires imposées par la pandémie. Ce sujet est par ailleurs concerné par des évolutions législatives à travers la mise en application du Règlement Général sur la Protections des Données (RGPD) à caractère personnel rendu obligatoire depuis 2018. C'est dans ce contexte que l'administration a souhaité réviser sa « charte d'utilisation des ressources numériques » afin d'adapter sa politique en matière de sécurité des données et des usages.

La mise en œuvre de cette charte et du RGPD a donné lieu à la création du DPO, « Data Protection Officer » en la personne du responsable de la sécurité informatique et à l'identification de référents sur le sujet par direction.

Un des principaux sujets est l'accès et l'usage des données à caractère personnel des usagers de la direction du social. Force est de constater qu'entre les exigences de la charte et de la Loi d'une part et la réalité mise en œuvre sur le terrain d'autre part, l'écart est abyssal. L'obligation réglementaire d'information des usagers sur l'usage qui est fait de leur données personnelles est par exemple loin d'être opérationnelle. Pourtant, au-delà des grand-messes sur la « transformation digitale » de la collectivité, de simples actions d'information et de formation des agents permettraient probablement d'être dans les « clous » de la Loi sans attendre les bénéfices hypothétiques de l'avènement du tout numérique.

La CGT a dénoncé l'illégalité dans laquelle nous travaillons. En effet, particulièrement dans le social l'administration I demande aux agents d'utiliser la messagerie pour transmettre des documents personnels (Carte d'identité, RIB...) !!! Nous avons également pointé la protection lors de la numérisation des dossiers L'administration reconnait ce fait et essaie d'y remédier.

VOTE :

Abs : SUD, CGT, CFDT

Pour : Elu et Administration

2021-CT1-AV-3) Présentation du bilan du Collège Déontologie et de sa nouvelle composition

Lors d'un premier passage en CT l'administration avait accepté à la demande des représentants du personnel que le collège de déontologie puisse être composé de personnels de catégorie A, B, C et de personnes extérieures à la collectivité. Lors du CT d'octobre 2020 l'administration a présenté un collège composé exclusivement de chefs de services et de directeur (5 au total). L'administration s'est donc vue contrainte de représenter ce rapport. La

DGS avait à notre instigation, proposé d'intégrer des personnels des 3 catégories dans la composition du collège et s'était aussi engagée à présenter des modalités de saisine du collège par les lanceurs d'alerte.

Dans les faits il nous a été proposé que le collège intègre un agent de catégorie B qui serait recruté sur la base du volontariat ainsi qu'une personnalité qualifiée externe au département. A noter que l'appel à candidature pour l'agent de catégorie B est parue dans l'intranet sans attendre le vote du CT. L'administration s'est vue rappelés les engagements pris lors du précédent CT et a, dans sa grande mansuétude, accepté que la candidature parue soit ouverte aux catégories C. Pour notre part, il nous aurait semblé plus juste que chaque catégorie soit représentée par un agent différent mais il est vrai que deux catégories subalternes au milieu de 5 cadres sup. ça aurait vraiment changé le rapport de force...

Nous n'avons voté que pour la composition du collège et pas sur son bilan car ce dernier, bien qu'à l'ordre du jour, n'a pas été présenté et le sera prochainement.

VOTE :

Pour : SUD / CFDT

Refus de vote : CGT

Pour : Elu et Administration

V. DGARI - DRH

2021-CT1-AV-4) : Actualisation du Règlement général de l'action sociale en faveur des agents du Conseil Départemental

La CGT se félicite de la réactualisation du règlement des aides de l'action sociale du Département. Nous avons rappelé que certaines aides doivent être mis en place pour tous les agents de la collectivité.

Nous avons également demandé l'augmentation de la valeur faciale à 6 € du ticket restaurant pour tous les agents et sur tous les territoires.

Les élus présents lors de cette instance se sont engagés à faire une étude pour augmenter la valeur faciale et l'élargissement à tous les agents.

Concernant le CNAS, nous avons appris que de plus en plus d'agents le sollicite et que les cotisations de notre collectivité ont été totalement utilisées.

VOTE :

Pour : CGT / SUD / CFDT

Dans son vote POUR, la CGT a rappelé l'engagement des élus à revaloriser et étendre le ticket restaurant

Pour : Elu et Administration

2021-CT1-AV-5) : Présentation de la Période Préparatoire au Reclassement

- « Demande de délibération au sein de la collectivité pour le maintien du régime indemnitaire pendant la PPR (Période de Reclassement Professionnel). » CFDT

Les modalités de mise en œuvre de la Période Préparatoire au Reclassement (PPR) sont fixées par le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 modifiant le décret du 30/09/1985, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Cette PPR s'intègre en amont de la procédure de reclassement existante. Elle va se mettre en place de la façon suivante :

- Avis d'inaptitude aux emplois du grade de l'agent de l'instance médicale compétente (à savoir : à l'issue de l'avis du comité médical et/ou de la commission de réforme). Il

était important pour nous, que la collectivité retienne l'avis de la commission de réforme afin de ne pas écarter les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies d'origines professionnelles.

- Notification à l'agent de l'avis et proposition de la PPR.
- L'agent accepte ou refuse la proposition de PPR :
 - o S'il accepte, le début de la PPR prend effet à compter de la réception de l'avis de l'instance médicale (ou à sa reprise de fonction s'il est en congé maladie)
 - o S'il refuse, demande de reclassement de l'agent dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la FPT.
- Un établissement du projet de PPR par convention est proposé à l'agent ayant accepté.
- La notification du projet de convention à l'agent devra être signé au plus tard 2 mois après le début de la PPR.
- La convention doit être signée dans un délai de 15 jours. Si l'agent ne signe pas, il y a un manquement caractérisé de l'agent à son engagement : fin de la PPR.
- Pour l'agent qui a signé : mise en œuvre de la PPR avec des évaluations régulières pendant une période maximale de 12 mois (cette durée pourra être allongée par avenant si besoin).
- Fin de la PPR : demande de reclassement de l'agent dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois de la FPT.

Ce guide pratique sera disponible sur intranet.

La CGT a apporté deux remarques sur ce guide et la mise en œuvre de cette PPR :

- **Le rajout d'une ligne rappelant à l'agent que s'il le souhaitait, il pouvait être accompagné d'un représentant du personnel de l'Organisation Syndicale de son choix. Nous trouvons important de le rappeler ici, parce que nous avons eu des situations où l'agent, peut se retrouver dans un état médical affaibli moralement, isolé de tout environnement professionnel (parfois depuis une longue période) et devoir affronter ce retour seul, peut ne pas le rassurer voir même lui faire perdre ses moyens... L'administration refuse au motif que chaque agent sait qu'il peut être accompagné s'il le souhaite. A notre surprise, même une organisation syndicale a été du même avis que l'administration !**
- **La situation de l'agent pendant la PPR, notamment au sujet de sa rémunération. Nous souhaitons demander le maintien de la rémunération antérieure, régime indemnitaire compris, tant qu'un reclassement effectif ne serait pas intervenu. Nul besoin de le demander, l'administration, dans sa présentation, l'avait confirmé.**

VOTE :

Abstention : CGT

Pour : CFDT / SUD

Pour : Elu et Administration

2021-CT1- AV-6) Présentation des Chartes des formateurs et des tuteurs internes

Les chartes nous ont été présentées, La CGT a insisté sur la reconnaissance professionnelle (un appointement le temps de la mission correspondant au défraiement délivré par le CNFPT), l'inclusion de la part de travail effective, et l'ajout de la fonction de formateur ou de tuteur dans la fiche de poste. C'est-à-dire une fiche de poste identifiée comme telle.

L'impression qui est donnée est qu'il n'y a pas eu un travail de prospective qui permette de quantifier les besoins humains au niveau de la collectivité sur ces thématiques. Cela, renvoie à la question du remplacement des agents en situation de formateur ou de tuteur : qui, quand, comment, quel taux de remplacement... ?? Aucune réponse ne nous sont données !

Nous rappelons que nous sommes toujours favorables à la mise en place de ces chartes mais nous souhaitons que nos revendications soient prises en compte.

VOTE :

Abstention : CGT

Pour : CFDT

Contre : SUD

Pour : Administration

2021-CT1-AV-7) : « Travailleurs handicapés : suite à la loi du 6 août 2019, le décret du 13 mai 2020 fixe pour une période limitée « les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. » Nous souhaiterions que le département mette en place cette disposition. » CFDT

La DRH va mener une étude sur le sujet. Proposition de présenter les résultats de l'étude en octobre 2021.

VOTE :

Pour : SUD / CFDT

Abstention : CGT : Face à la réponse très floue et aléatoire de l'administration, la CGT s'est abstenue.

Contre : Administration

L'administration s'engage à comptabiliser tous les agents pouvant bénéficier de cela pour 2021, mais vote CONTRE.

2021-CT1-AV-8) : « Demande de nouvelle délibération permettant la monétisation du Compte Epargne Temps. » CFDT

Pour l'administration : « 1159 agents possèdent un Compte Epargne Temps ; au-delà de 15 jours il est prévu dans le texte la possibilité de monétiser ou transformer les jours en points retraite. La DRH nous informe qu'à ce jour, 600 agents ont plus de 15 jours de CET, cela pourrait représenter une enveloppe de 1,2 M€ ce qui n'a pas été prévu dans le budget prévisionnel 2021 ».

La CGT est attachée au droit au congés annuels durement gagné par les salariés dans l'Histoire et n'est pas favorable à la monétisation du compte épargne temps. La CGT estime que les jours de congés doivent être utilisés pour la santé et l'équilibre de l'agent.

La CGT relève que les effets de la pandémie entraînent des difficultés pour les agents à prendre leurs congés. Cela pose la question des moyens suffisants permettant de poser les congés.

VOTE :

Pour : CFDT

Contre : CGT / SUD – Elu et administration

2021-CT1-AV-9) : « Bascule du montant budgétaire de l'arbre de Noël non utilisé en 2020 sur le budget de la commission des aides pour le personnel. » SUD

Le reliquat de l'arbre de Noël 2020 est de 34 000 euros, celui-ci ne pourra pas être redistribué sur l'action sociale en faveur des agents mais sera inclus au budget global 2021.

VOTE transformé en point pour information.

2021-CT1-AV-10) : « Nous demandons que le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 soit appliqué lorsque les agents demandent un cumul d'activité. Notamment l'article 14 qui indique que l'agent ne doit pas renouvelés sa demande si celle-ci ne comporte aucune modification. » SUD

L'administration a indiqué que les demandes de cumul d'activité pouvaient s'effectuer sur une période de trois ans, si l'activité effectuée restait la même durant ces années.

Les agents peuvent donc tous les ans faire une demande (si contrats ou activité annuelle) à renouveler avec des pièces justificatives ou si de trois ans si contrats ou activité prolongée.

SUD a retiré la demande de vote de cette question, au vu des réponses de l'administration.

VI. DGAML

2021-CT1-AV-11) Ajustement de la Direction de la Logistique

Mr PELLEGRINI nous indique le changement d'un poste de chargé d'opération (B) en poste de chargé de programme (A).

En effet, les missions exercées par le chargé d'opération sont des missions spécifiques d'architecte. La DGARI nous informe que la mission est supprimée et déplacé pour le suivi 3D. Suite à nos questionnements, M PELLEGRINI reconnaît une erreur et on reste bien à effectif constant soit 294.

VOTE :

Pour : CFDT – Elu et administration

Abs : CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-12) Création de la FRE « coordonnateur atelier » double calibrage (C+ - B) lié à la fusion garages

Nous avons questionné sur le nombre de postes créés ayant un rôle d'encadrant. M Pelligrini nous répond qu'il y en 4 mais qui n'ont pas un rôle d'encadrement...

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-13) Evolution de la FRE mécanicien

La CGT a souhaité remplacer « permis C souhaité » par « une formation qui permet de passer le permis à la prise de poste ». Afin d'éviter que le permis soit un critère de sélection.

L'administration est d'accord pour ajouter la modification.

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-14) Evolution de la FRE responsable pôle intervention

La CGT a fait remarquer que des appels à candidatures ont été effectués avant que cette FRE soit validée avec son ouverture à la filière technique.

L'administration a fait son méa -culpa et s'est engagée à refaire un appel à candidature avec cette nouvelle FRE.

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-15) Evolution de la FRE électricien

Proposition d'ouverture aux catégories C+

Dans ce cadre la CGT demande que les FRE des OP soient également élargies aux catégories C+, car il est demandé aux agents les mêmes diplômes et compétences.

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-16) Evolution de la FRE serrurier

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-17) Evolution de la FRE maçon

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-18) Evolution de la FRE menuisier

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-19) Evolution de la FRE peintre

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-20) Evolution de la FRE plombier chauffagiste

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-21) Evolution de la FRE jardinier

VOTE :

Pour : CGT / CFDT – Elu et administration

Ne participe pas au vote : SUD

2021-CT1-AV-22) « PDMA : Forfait Mobilité Durable : Suite à la parution du décret 2020-1547, nous demandons le doublement du forfait mobilité durable, la quotité annuelle des jours travaillés est au minimum de 186 jours. » CGT

L'administration nous informe qu'elle a appliqué le décret dès sa sortie (mi-décembre). C'est à la DRH de mettre en place le forfait dans le courant de l'année. Il est délicat de le doubler alors qu'il n'est pas encore mis en place. Proposition d'évaluer sa mise en place en 2021.

La CGT a maintenu sa revendication de doublement de la quotité, qui permettrait le doublement de l'indemnité prévu par le décret, à savoir 186 jours minimum ouvrable par an.

VOTE :

Pour : CGT / SUD

Abstention : CFDT

Contre : Administration

2021-CT1-AV-23) « PDMA : Formule parking : Suite à de très nombreuses observations négatives des agents concernant l'augmentation progressive de la participation financière nous souhaitons une révision des taux appliqués sur les 3 ans à venir. Nous souhaitons également voire préciser dans le règlement que tous les parkings appartenant à la collectivité soient gratuits pour les agents les utilisant. » CGT

M Galle nous informe qu'il était prévu une augmentation progressive des tarifs pour favoriser les autres modes de déplacement. Le montant sera maintenu en 2021 à la prochaine CP pour des raisons sanitaires.

La CGT rappelle son souhait de la gratuité de tous les parkings appartenant au CD30 comme cela avait été annoncé en groupe de travail. M Galle nous répond en disant que cette demande crée une inégalité avec les agents qui vont dans des parkings privés. Sur les parkings du centre-ville cela fait 30 ans que les agents paient sur les parkings du CD30.

Nous faisons remarquer que concernant le parking au rdc du CMS de la route de Beaucaire au départ il était payant, puis est devenu gratuit suite à mouvement social des agents !

L'élu et l'administration restent sur leur position dans les zones payantes les parkings du CD30 sont payants ! Cependant la Présidente souhaite maintenir le montant des parkings de 2020 pour l'année 2021. La CGT se félicite de cette position et reviendra sur la question après l'élection de la nouvelle assemblée départementale.

VOTE :

Pour : CGT / SUD

Abs : CFDT

Contre : Administration

VII. DGADS

2021-CT1-AV-24) : « Compte tenu des missions exercées par les responsables d'équipe STA (Service Territorialisé de l'Autonomie) et pour une équité dans les différents services de la DGADS, nous demandons que leur poste soit qualifié en « chef de service adjoint » CFDT Experte

VOTE :

Pour : CGT / CFDT / SUD

Contre : Administration

2021-CT1-AV-25) : « Nous demandons une augmentation des agents titulaires mobiles administratifs, assistants sociaux, puéricultrices afin d'améliorer la réactivité des remplacements des personnels en maladie, etc. » CGT

Pas d'état précis n'a été fourni lors de la réunion du 21 janvier.

Suite au mouvement de grève des travailleurs sociaux, il avait été obtenu **13 titulaires** mobiles. Les élus avaient engagé des CDD et non des titulaires, pour ces postes.

Actuellement et au vu du manque d'effectifs ces contrats sont renouvelés dans un cadre classique (en dehors du pool mobile !).

La CGT refuse que cette problématique « renfort urgent des équipes mobiles » soit traitée en Comité DGADS qui n'a d'ailleurs pas eu lieu depuis 2 ans....

La CGT porte au vote l'augmentation de 13 postes de titulaires mobiles pour la DGADS.

VOTE :

Pour : CGT / SUD

Abs : CFDT

Contre : Administration

2021-CT1-AV-26) : « Demande de congés et RTT 2020 : Des agents et des chefs de service dans plusieurs services nous font part de leurs difficultés d'organiser le travail compte tenu des effectifs actuels et des restrictions de déplacements durant l'année 2020 consécutifs à la crise sanitaire. Nous demandons le recrutement nécessaire des agents afin que la prise de congé pour les agents puisse s'associer avec maintien du service public. » CGT et SUD

Certains agents et cadres ont faits remontés aux organisations syndicales leurs difficultés à poser leurs congés et à organiser le travail depuis la crise sanitaire **la CGT et SUD demandent pour les équipes qui sont dans ce cadre-là, le recrutement de renfort en personnel. Ces renforts permettraient aux agents de pouvoir partir en vacances.**

L'administration n'ayant eu aucun retour de demandes de congés refusées, elle s'est proposée de faire un état des lieux auprès des Chefs de Services.

VOTE :

Pour : CGT / SUD

Abs : CFDT

Contre : Administration

IV. Points pour information

VIII. DGS

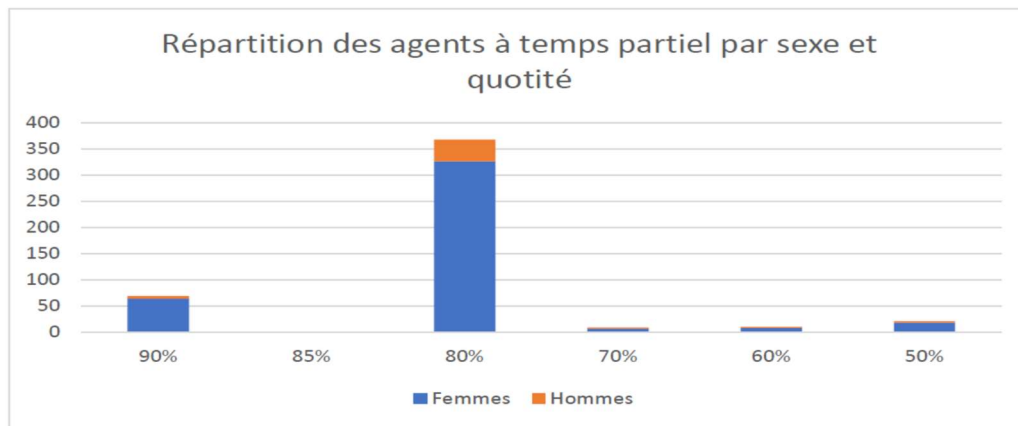
2021-CT1-I-1) « Suite à la création du service accueil et relations au usagers, nous souhaitons avoir un bilan sur ce nouveau service et savoir où en est l'avancée des groupes de travail, annoncés en CT, qui devaient réfléchir sur le détail des missions de ce service « où tout est à construire ». CFDT

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

IX. DGARI

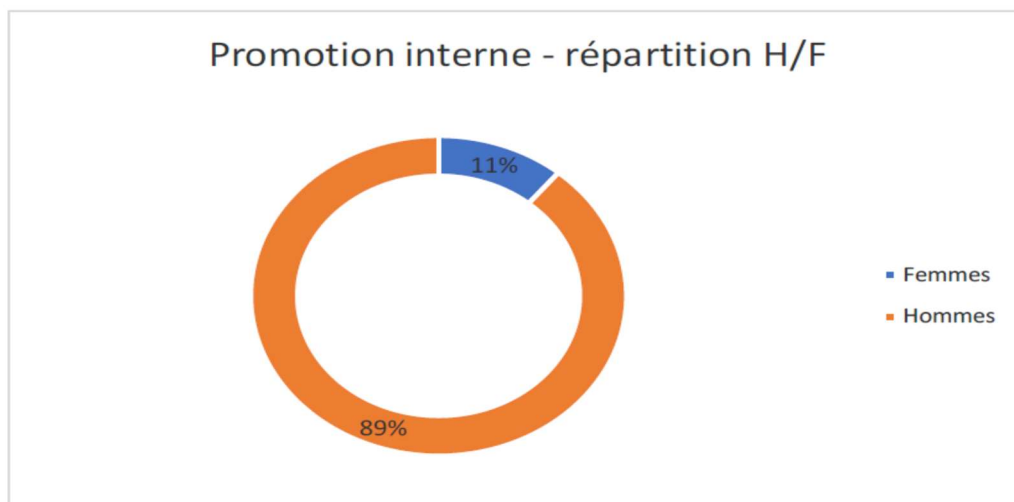
2021-CT1-I-2) Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La CGT s'est pleinement associée à la démarche entreprise par l'administration que ce soit à



l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. La qualité du rapport progresse d'années en années.

S'agissant des indicateurs à l'intérieur de la collectivité, ils sont dans l'ensemble favorables. Il demeure pour autant, bien que ce ne soit pas du fait du département, que les prises de temps partiels sont encore majoritairement féminines (cf figure ci-après). Ce n'est pas nouveau et ce résultat vient confirmer une fois encore que dans la répartition des tâches familiales, celles



dévolues aux femmes restent majoritaires. Ce constat a des conséquences importantes tant sur les revenus que sur les retraites.

La promotion interne est, elle aussi, très défavorable aux femmes. Ces dernières sont en effet sur-représentées dans la filière administrative qui a des quotas, contrairement à la filière technique qui n'en n'a pas en catégories C. La CGT dénonce également l'inégalité de traitement imposait par les gouvernements successifs dans la filière médico-sociale dont les postes sont principalement occupés par des femmes l'indice de cat A obtenu récemment n'est pas celui de la Cat A filière technique ou administrative !!!

S'agissant de l'extérieur au Département on peut dire que malgré la création de l'observatoire départemental sur les violences et l'organisation d'un Grenelle sur le sujet par le gouvernement la situation n'évolue que très lentement voire régresse à cause notamment des confinements imposés par la crise sanitaire.

Nous avons suggéré à l'administration qu'en tant que donneur d'ordre vis-à-vis de l'intervention des services d'aides à domicile, elle favorise la mixité et la réduction de la précarité des auxiliaires de vie employées par ses partenaires. Ces professions sont en effet très féminisées, ultra précarisées avec des temps partiels subis, des grandes amplitudes horaires etc.

La CGT rappelle sa position de prise en compte des temps partiels souvent pris par les femmes pour la retraite. Par rapport à la libération de la parole en matière de violence la CGT pointe la nécessité d'avoir des services publics ouverts en proximité.

2021-CT1-I-3) Information sur les modalités d'exercice du télétravail de l'année 2020

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

2021-CT1-I-4) Présentation des jours de fermetures administratives 2021

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

2021-CT1-I-5) « Dé-précarisation : Nous avons un engagement sur un plan de déprécarisation annuel. Nous souhaitons avoir un bilan pour les années suivantes : 2018 / 2019 / 2020 et la projection pour 2021, y compris le tableau récapitulatif du nombre d'agents en CDD CDI (date début du premier contrat dans la collectivité et date fin de contrat, l'alinéa de recrutement ...) » CGT

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

2021-CT1-I-6) « Effectifs : Nous demandons que nous soit communiqué le tableau des effectifs (direction par direction, service par service) au 1^{er} janvier 2021. » CGT

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

2021-CT1-I-7) « Demande d'information sur les remplacements syndicaux. » SUD

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

L'ordre du jour n'étant pas terminé le Président C. Serre, convoquera les représentants entre le 15 et 28 février.

X. DGADS

2021-CT1-I-8) « Suite à l'engagement pris par la DGS et le DGADS lors du dernier CT nous souhaiterions avoir une information sur l'avancée du dossier concernant la sécurisation des données partagées dans le social et l'information faite aux usagers. » CFDT

2021-CT1-I-9) « Déploiement file active : Outil mis en place au CMS de Quissac. Plusieurs questionnements : Qu'est-ce que cet « outil » ? Quelles informations ? Quelles précautions ont été prises ? Quel document d'information est à remettre aux usagers avant ce genre de fichage ? » SUD

Madame Papais nous dit que le RGPD oblige à auditer tous les logiciels du département (170). Ce qui est énorme. On a le droit de recueillir des données personnelles mais il faut les sécuriser. Le CD30 a décidé de faire le logiciel en interne avec une méthode « AGILE » qui procède à des itérations avec les utilisateurs soit un CMS. La démarche est en cours et elle est en train d'être déployée dans les autres CMS. La seule non-conformité qui reste à traiter est relative aux données personnelles. Il y a des profils spécifiques qui ont accès à fil active (ex. : secrétaire d'accueil). Il est prévu d'avoir un comité de suivi pour ce logiciel pour pouvoir

le faire évoluer au fur et à mesure. Information dans les CMS, information auprès des agents et à travers des flyers pour les données personnelles des usagers.

La CGT pointe qu'on travaille dans l'illégalité et on ne nous a jamais répondu sur ce sujet depuis la mise en place du RGPD. Pourquoi l'information des usagers arrive après la mise en place. La CGT dénonce le manque d'information et le manque de formation en amont de tout logiciel nouveau. Elle questionne sur la mise en place de filtre d'accès aux données.

XI. DGAML

2021-CT1-I-10) « Nous demandons un point d'étape, UT par UT, suite à la mise en œuvre de la phase 2 de la réorganisation de la chaîne hiérarchique concernant les candidatures, les recrutements, les postes vacants ... » CGT

Il nous a été envoyé une réponse écrite à cette question où nous constatons un état des lieux très clair de la situation au jour de réception de cette réponse écrite, à savoir une semaine avant le CT. Nous demandons donc les dernières informations en leur possession à ce jour. Pas plus d'information à nous donner.

Voici les éléments de réponse écrite de l'administration pour cette question :

Pour la mise en œuvre de cette réorganisation, la DTER a organisé, dès le 14 décembre 2020, des jurys pour permettre les mobilités qui ne seront effectives qu'à compter du 1er avril 2021. Cette mobilité s'opère en 3 phases avec les publications :

- des postes à pourvoir de catégorie A*
- des postes à pourvoir de catégorie B et C+/B*
- des postes à pourvoir de catégorie C+*

Phase 1:

La 1ère phase s'est déroulée à compter du 14 décembre dernier pour les emplois de Chef de service territorial et de Chargé de programme.

Les jurys ont eu lieu du lundi 14.12 au mercredi 16.12.20 pour les 5 Unités territoriales.

Les jurys étaient composés pour chaque Unité Territoriale :

- _ du DTer _ du Directeur Adjoint de l'UT concernée _ du Directeur Adjoint d'une autre UT _ d'un représentant de la DRH _ d'une chargée de mission de la DTer*

Emploi de Chef de Service Territorial :

10 postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des agents du CD 30 de catégorie A.

15 candidatures déposées et recevables : 12 agents concernés par la réorganisation, 2 agents de la DGAML (DTER/SIAC, 1 agent de la collectivité)

Chaque candidat a été reçu en entretien durant % d'heures (présentation, échanges, mise en situation sur un cas managérial tiré au sort parmi 1 1 situations, production écrite d'une durée de 30 mn sur la base d'un sujet choisi par le candidat parmi 7 sujets).

Emploi de charge de programme.

5 postes à pourvoir ouverts à l'ensemble des agents du CD 30 de catégorie A. 3 candidatures déposées et recevables par des agents concernés par la réorganisation. Un candidat a retiré sa candidature pour raisons personnelles.

Chaque candidat a été reçu en entretien durant % d'heures (présentation, échanges, enjeux). Préalablement à l'entretien, le candidat a choisi un sujet sur une thématique métier et a remis une production écrite au jury.

*Pour chaque jury, une grille de cotation a été établie pour chacun des candidats.
Point par UT:*

2 Postes de CST validés (2 candidatures RDS)

1 poste de Charge de programme infructueux (1 candidature CC)

Bagnols:

2 postes de CST validés (8 candidatures : 1 candidature CD-2 CdS- 2 RDS- 2 C

Secteur- 1 C Centre)

- 2 CdS retenus

Pas de candidat pour Chargé de programme

Bessèges:

2 postes de CST validés (4 candidatures : 3 RDS/I CC)

- 2 RDS retenus

Pas de candidat pour Chargé de programme

Le Vigan:

2 postes de CST. 1 poste validé ; 1 poste infructueux (2 candidatures 1 RDS/I CC) - 1 CC retenu

Pas de candidat pour Chargé de programme

Vauvert.

2 postes de CST validés (2 candidatures RDS)

1 poste de Chargé de programme validé (1 candidature C de secteur) Les postes

infructueux seront mis à la vacance dans les meilleurs délais.

Phase 2:

Les jurys mobilisés pour la phase 2 (Responsables de PER, chargés d'opération et de Coordonnateur de régie) devraient débiter lundi 18 janvier 2021.

Les jurys seront composés du Directeur Adjoint et du CST de l'UT considérée, d'un CST d'une autre UT, d'un agent DAPPUI/SRH et d'un agent DTer.

Pour le jury de responsable de PER, en complément de l'entretien, une mise en situation sur une thématique métier qui ne nécessite pas de production écrite, sera demandée aux candidats.

La phase 2 se terminera par les jurys pour les emplois de Coordonnateur de régie, normalement prévue courant février.

Pour chaque jury, une grille de cotation sera établie pour apprécier la prestation du candidat.

Phase 3:

Les jurys pour les postes de catégorie C+ clôtureront le processus d'affectation. Ils sont prévus fin février/début mars 2021.

La CGT pointe diverses remarques quant à cette réorganisation mis en œuvre au lendemain du dernier CT de 2020. Notamment, les organigrammes présentés par UT et validés lors de ce CT. **Ils étaient différents de ceux disponible sur intranet par la suite.** Lesquels, se rapprochaient plus de la réalité du terrain. Remarque : même avec les organigrammes présentés au dernier CT de 2020, étant « mieux disant », le vote contre a été unanime des organisations syndicales.

Nous constatons donc pour les Assistants d'Exploitation que 4 postes disparaissaient déjà dans le 1^{er} organigramme, mais qu'en plus sur le 2^{ème} organigramme, 1 disparaissait sur l'UT de Bessèges et 1 autre sur l'UT du Vigan.

Même remarque, concernant les Responsables de PER : 3 postes disparaissent : 1 sur les Centres d'Exploitation (CE) Sumène/Le Vigan, 1 sur les CE Lasalle/St Hyppolite, 1 sur les CE Nîmes/St Gilles.

Le règlement de mobilité permettait pour toutes les catégories A de la collectivité de candidater sur les postes de Chef de Service et Chargé de Programme. Suite à la phase I, certains postes ont été, ou vont être, pourvu par des personnels non issus de l'exploitation routière.

Nous ne sommes pas contre le fait de la mobilité dans la collectivité, seulement nous mettons en avant nos craintes quant à la formation prise de poste pour ces personnels et leur accompagnement pour faire face à la technicité de nos métiers. En prenant bien évidemment en compte que la réalité du terrain est bien là ! Nous alertons également l'administration sur l'accompagnement des agents ayant candidaté mais qui n'ont pas été retenus. Elle nous fait part qu'il ne laisserait personne « sur le côté » ...

En conclusion, nous rappelons également à l'administration, qu'étant pointilleux notamment sur les effectifs, nous ferons un bilan à l'issu de cette réorganisation afin de comparer les effectifs avant/après en tenant bien sur compte, du changement d'appellation concernant certains postes...

V. Relevé des suites (Pour information)

2021-CT1-I-11) Présentation du tableau des relevés des suites du CT des 15-16 octobre 2020

Cette question n'a pas été abordée faute de temps

Les élus CGT au Comité Technique.