



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard  
333 chemin Du Mas de Boudan - 30000 Nîmes  
Tel : 04 66 76 95 70 ou 71 06 07 99 36 85  
Email : [cgt@gard.fr](mailto:cgt@gard.fr)  
Site : [www.cd30.reference-syndicale.fr](http://www.cd30.reference-syndicale.fr)  
Facebook : [cgt.cd30](https://www.facebook.com/cgt.cd30)

## Compte rendu du Comité Technique Du 14 et 15/10/2021

### II. Document réglementaire (pour avis et vote)

#### **2021-CT4-AV-1) Approbation du procès-verbal du CT du 04 mai 2021**

VOTE : Pour à l'unanimité des représentants des personnels (14 voix) et de l'administration (9 voix).

#### **2021-CT4-AV-2) Approbation du procès-verbal du CT du 16 septembre 2021**

La retranscription exhaustive des débats n'ayant pas été diffusée, le vote est reporté au prochain CT.

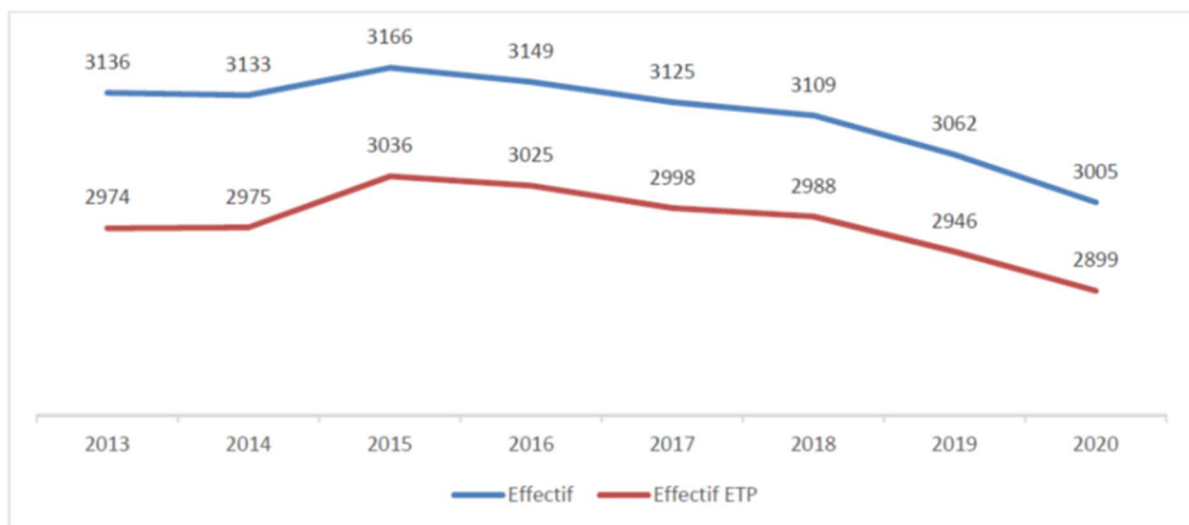
### III. Conditions de fonctionnement pour avis et vote

#### DGARI - DRH

#### **2021-CT4-AV-3) Présentation du Rapport Social Unique**

Notre analyse sur le rapport présenté :

**-EFFECTIFS :** Nous constatons une baisse des effectifs entre 2019 et 2020 de 87 agents qui s'ajoutent à ceux des années précédentes (cf graphique ci-après). Cette baisse correspond sûrement à la politique menée en matière de recrutement entre ces deux années. Cela induit un nombre important de postes non supprimés mais rendus au tableau de effectifs. Aussi, nous devons veiller **collectivement** au remplacement de tout agent amené à quitter son poste.



Sur les 3237 agents, 89% sont des agents titulaires. Ils étaient 95% en 2010.

La pyramide des âges laisse apparaître une augmentation significative d'agents de plus de 60 ans dans la collectivité. 357 agents de plus de 60 ans contre 117 en 2010. Pour nous, ce triste constat est le résultat des réformes successives sur les retraites. Il concerne majoritairement les femmes du fait du manque de prise en considération des carrières « hachées » et/ou des temps partiels résultant des obligations familiales principalement assumées encore à ce jour par ces dernières (éducation des enfants parents malades etc.)

La CGT a redemandé où en étaient les réflexions sur la mise en place de « tuilage » lors des départs en retraite. L'administration a répondu que des mesures étaient d'ores et déjà effectives sans que les organisations syndicales en aient été informées. Aussi nous ne manquerons pas de demander des précisions sur ce point dès le prochain comité technique.

Concernant les contractuels sur emploi permanent, nous notons une baisse de 40 agents par rapport à 2018 pour les remplacements d'agents absents et/ou temps partiel. Cela confirme, pour partie, les difficultés que font remonter les équipes.

Comme l'année dernière les chiffres du temps partiel sont très majoritairement féminins. Ce qui nous rappelle une fois de plus que les femmes sont en première ligne pour ce qui est de la conciliation vie personnelle - vie professionnelle. Nous avons rappelé à l'administration qu'une politique de promotion de l'égalité femme-homme passe aussi par une incitation de ces derniers à réduire ces déséquilibres. Oui les hommes peuvent aussi prendre leur mercredi pour s'occuper des enfants...

Les assistants familiaux sont passés de 473 en 2018 à 463 en 2020 qui sont rémunérés par le Conseil Départemental du Gard.

#### **-MOUVEMENT DE PERSONNELS et DEROULEMENT DE CARRIERE :**

Les données de 2020 indiquent 163 départs définitifs pour 142 recrutements.

Les mobilités (choisies ou subies, 11 arrêtés de réorganisations), ont concerné 204 agents. Nous ne connaissons pas le nombre d'agents ayant fait une demande ou n'ayant pas eu satisfaction.

En 2020, 1048 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 174 ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 419 en 2019), et 9 agents de la filière technique ont bénéficié d'une promotion interne (agent de maîtrise cat C et/ou technicien cat B). **Pour information ou mémoire, depuis janvier 2021 (Loi de Transformation de la Fonction Publique) vos représentants du personnel n'ont plus d'information en CAP sur les déroulements de carrière des agents...**

#### **- Formation :**

Nous demandons également que le rapport social fasse apparaître un bilan des réussites à concours et examens ainsi que les délais de nominations afférents.

Nous déplorons que l'acceptation de formations longues soit soumise à un critère de remplacement très rarement mis en œuvre par l'administration.

Cette posture est contraire à l'intérêt de la collectivité et prive les agents de leur droit à la formation.

Nous souhaitons que la collectivité engage une politique volontariste dans ce domaine.

#### **-Protection sociale complémentaire :**

Le montant global de la participation employeur à la complémentaire santé s'élève à 233 328 € pour l'année 2020.

Nous interpellons le Président sur le rapport voté ici en CT avec une enveloppe de 600 000€. Aussi, nous demandons, si le nombre d'adhésion reste stable, d'augmenter la participation de l'employeur au regard de l'enveloppe initialement validée.

**Le vote de ce rapport est repoussé au prochain CT au regard des données erronées dans certains tableaux.**

## **DRH**

### **2021-CT4-AV-4) Départ en retraite**

**« Pour les agents partant en retraite une prime de 170 € +10 €/an au-delà de 5 ans est octroyé par le CNAS. - Le syndicat SUD demande à notre collectivité de compléter cette prime de départ afin de "valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent partant à la retraite" dans le cadre du dispositif indemnitaire Rifseep". Syndicat SUD**

L'administration fait état que ce type de prime n'existe pas dans la Fonction Publique Territoriale. Elle ne pourrait pas la créer en dehors du RIFSEEP(CIA).

La CGT est contre le CIA qui est une prime individuelle et a voté pour que l'administration trouve une autre solution pour reconnaître l'engagement des agents lors de leur départ à la retraite.

### **VOTE :**

**Représentants de l'administration :**

**Contre : (10)**

**Représentants du personnel :**

**POUR : SUD (2), CFDT (5), CGT (7)**

**2021-CT4-AV-5) « RIA : Durant les périodes de fermeture (COVID) des restaurants d'entreprises, nous demandons la compensation par des tickets restaurants au prorata des jours de fermeture pour tous les agents concernés. » Syndicat CGT**

Le président a fait une réponse écrite à cette question et reste inflexible sur la possibilité d'octroyer les tickets restaurant pour les agents en résidence administrative à Nîmes, craignant une baisse de fréquentation du RIA. Nous ne pouvons que constater qu'il n'y aura pas d'effort fait pour la restauration et que cela induit un traitement inéquitable des agents de la collectivité. Un bilan devrait être fait entre les agents éligibles au RIA et ceux qui y vont effectivement pour montrer à nos élus que cela ne remettra pas en cause la fréquentation du RIA. Bon nombre d'agents n'ont d'ailleurs pas la possibilité matérielle de s'y rendre

**Vote sur la proposition de la CGT :**

**Représentants de l'administration :**

**Contre : 10**

**Représentants du personnel :**

**Pour : SUD (2), CGT (7).**

**Abstention : CFDT (5)**

## **DGARI - DISI**

### **2021-CT4-AV-6) Evolution de l'organisation en réponse aux nouveaux enjeux**

Les activités de la DISI ont connu un véritable bouleversement lié notamment à l'explosion du télétravail conséquence des contraintes sanitaires relatives à la pandémie de COVID 19. Par ailleurs les évolutions réglementaires obligent le département à dématérialiser ses procédures, à protéger les citoyens dans le cadre des nouveaux usages numériques (RGPD) et à faciliter l'accès des usagers aux données publiques (Open Data). Enfin l'évolution de nos systèmes d'informations de plus en plus ouverts et connectés requiert le déploiement de mesures de sûreté informatiques de plus en plus sophistiquées face aux menaces de la cybercriminalité.

16 agents sont concernés par la réorganisation sur les 56 agents de la DISI. Elle va entraîner notamment la création du pôle sécurité et du service infrastructure et données. 5 postes vont être créés ce qui fera passer les effectifs de la direction à 61.

Nous sommes conscients que les défis à relever par la DISI sont considérables face à l'explosion des besoins numériques dans le quotidien des 3500 agents du département. Il semble que l'administration ait co-élaboré le projet dans un dialogue étroit avec les personnels, ce qui mérite d'être souligné. Pour autant les réponses apportées quant à l'adéquation des moyens projetés avec les objectifs fixés nous semblent plutôt évasives et n'apportent pas selon nous de garanties suffisantes. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur ce point.

**Vote :**

**Représentants de l'Administration :**

**Pour (10)**

***Représentants du personnel :***

**Abstention : CDFT (6), CGT (7), SUD (2)**

### **2021-CT4-AV-7) Ajustement d'organisation seconde phase de la DAPPUI : RH, Logistique et Santé Sécurité au Travail**

Présentation par le DAPPUI : Gilles EYRAUD, EXPERT :

300 réponses au questionnaire transmis aux agents de la DGADS.  
On est plus sur une réorganisation que sur un ajustement.

Pas de modification de la résidence administrative forcée. 13 assistants fonctionnels concernés pourront émettre deux vœux et en fonction des vœux des jurys seront organisés. Les FRE mentionnées dans cet ajustement sont celles antérieures au RIFSEEP.

La nouvelle organisation se fait à effectif constant.

Nous notons que la réorganisation présente des documents avec un poste où des missions sont partagées entre 2 directions ?

**Vote :**

**Représentants de l'Administration :**

**Pour (10)**

**Représentants du personnel :**

**Abstention : CDFT (6), CGT (7), SUD (2)**

**2021-CT4-AV-8) DEPE : première phase de la mise en place d'une structure dédiée aux Evaluations des Informations Préoccupantes**

L'administration présente la mise en place d'une cellule dédiée aux Informations Préoccupantes.

Ce nouveau service sera créé par des postes actuellement positionnés pour la plupart dans les CMS.

L'administration préconise une première phase « d'observation » à effectif réduit, n'ayant encore à ce jour, chiffré les moyens nécessaires et les volumes de travail.

Ce service comportera 6 postes :

- Un chef de service pris sur SST Alès (poste vacant le 01/09/2021)
- Un poste de puéricultrice pris sur l'équipe PMI de Beaucaire (CMS ST Gilles) poste vacant le 06/09/2021
- Quatre postes d'assistants socio-éducatifs pris sur : un poste TS ASE Beaucaire (vacant le 01/12/2021 – départ retraite) trois postes DRH vacants (réserve DRH).

Dans la seconde phase, après l'écriture du schéma départemental du social, des postes supplémentaires de TS seront affectés à ce service. L'administration va calculer le temps moyen du traitement d'une évaluation et suite à cela entre 12 et 18 postes seront rajoutés.

**Précisons que ces postes ne seront pas des créations mais des déplacements de postes existants dans les CMS.**

L'administration nous précise que ces postes seront essentiellement pris dans les « gros CMS » afin de ne pas perturber les organisations de travail !

La CGT a rappelé que les mouvements de grève de ces dernières années ont mis en avant un manque criant d'effectifs sur la DGADS et une impossibilité de tenir les missions de Service Public.

La CGT a mis en avant que les équipes déjà en surcharge de travail allaient une fois de plus être impactées par une organisation dont ils n'ont pas été directement acteurs ! L'administration a beau jeu de se cacher derrière l'audit et d'affirmer que les équipes n'ayant plus ces missions (IP) à effectuer seront « soulagées ».

**Ce dossier plus certains abordés lors de ce CT, nous inquiète sur les orientations du schéma à venir : un pôle Enfance (NIMES et ALES) et la territorialisation des équipes IP, entre autres.**

**Vote :**

**Représentants de l'Administration :**

**Pour (10)**

**Représentants du personnel :**

**Contre : CDFT (5), CGT (7), SUD (2)**

## **DGAML**

### **2021-CT4-AV-9) Ajustement de l'organisation de la DAPPUI**

Le dossier portant sur la mise en cohérence des postes avec les missions dédiées, sans impact sur l'organisation et les effectifs, nous n'avons pas d'objection à cet ajustement.

**Vote :**

**Représentants de l'administration : pour (9)**

**Représentants du personnel :**

**Pour : CGT (7), CFDT (5), SUD (2)**

### **2021-CT4-AV-10) Ajustement de l'organisation de la Direction Mobilité Routes**

Nous n'avons pas de remarque particulière sur le rattachement des postes proposés au regard des missions des services. Par contre, nous ne comprenons pas pourquoi des supports de postes sont à affecter sur les postes restants vacants, alors que l'organisation a déjà été validée avec les dits postes... Pour nous, il s'agit d'artifices de l'administration pour ne pas recruter sur des postes vacants.

Nous interpellons également l'administration sur le poste de secrétariat vacant pour les services SMR et SAR. Ces deux services se retrouvent dépourvus de secrétaire dédiée, et, c'est pour parti les chefs de service qui effectuent des tâches dévolues au secrétariat...

La Directrice APPUI nous indique qu'une réflexion est en cours sur l'organisation du secrétariat au sein de la Direction.

Suite à cet ajustement, 3 postes restent vacants (2 supports de poste à affecter et 1 poste de secrétariat en attente de...)

**Vote :**

**Représentants de l'administration : pour (9)**

**Représentants du personnel :**

**Abstention : CGT (7), CFDT (5)**

**Ne Participe Pas au Vote : SUD (2)**

### **2021-CT4-AV-11) Ajustement de l'organisation de la Direction de la Logistique**

Cet ajustement porte également sur une requalification de certains postes, la mise en conformité d'équipes au regard de la réalité du terrain. Nous n'avons pas de commentaires sur ces rééquilibrages, toutefois, une réflexion sera menée sur la mise en adéquation des postes de responsable des ouvriers et chef d'équipe au regard des nouvelles FRE. Nous notons également que l'organigramme laisse apparaître deux supports de poste à affecter, alors qu'il a été validé en instance ; donc les postes devraient être pourvus...

**Vote :**

**Représentants de l'administration : pour (9)**

**Représentants du personnel :**

**Abstention : CGT (7), CFDT (5)**

**NPPV : SUD (2)**

#### **IV .Points pour information**

##### **DGARI – DGADS – DGADCV – DGAML- DRH**

**2021-CT4-I-1) « Suite à la création des DAPPUI nous souhaiterions avoir un état des lieux des missions de chaque DAPPUI et la coordination avec la DRH centrale » Syndicat CFDT**

La généralisation des DAPPUI est une conséquence de l'audit réalisé par le cabinet KPMG en 2015. S'agissant du volet ressources humaines des DAPPUI, le rôle de ces dernières reste pour le moins très abstrait pour la plupart des agents.

L'administration nous a présenté un schéma organisationnel où finalement les DAPPUI assurent l'essentiel du relationnel avec les agents. Or dans la réalité les agents ne sont que très rarement informés des prérogatives des DAPPUI en matière de RH d'une part et d'autre part il est très fréquent qu'en définitive les agents des DAPPUI doivent se retourner vers la DRH pour fournir les réponses attendues par les agents. Il est même probable que des tâches soient effectuées en doublon voire en triplon entre les services de la DRH et ceux des DAPPUI.

L'administration a reconnu un déficit de communication auprès des agents relatif aux missions des DAPPUI en matière de RH. Elle nous a par ailleurs informé qu'un diagnostic du fonctionnement des DAPPUI était en cours et qu'il portait sur l'ensemble de leurs activités et pas uniquement les RH.

Nous avons été heureux d'apprendre qu'un diagnostic des DAPPUI était en cours car les interrogations des agents quant à leur mode de fonctionnement sont nombreuses et pas seulement en ce qui concerne l'activité RH. Ainsi l'activité commande publique pose aussi question car des indicateurs simples révéleraient sans doute que l'organisation par pôles de gestion antécédente aux DAPPUI était bien plus efficiente.

**2021-CT4-I-3) « Nous demandons un bilan de la réorganisation des services de la DRH.**

- ***Au vu des nombreuses interpellations des agents en souffrance***
- ***Au vu des agents de la collectivité qui arrivent difficilement à joindre les services et qui n'obtiennent pas de réponses. » Syndicat CGT***

La DGARI nous fait une présentation à travers un power point d'un « constat » sur l'état des services de la DRH :

-15 ans que des problèmes persistent à la DRH.

-Un contexte de travail qui se complexifie (pandémie) et une demande croissante des agents.

-5 audits en 12 ans. Un effectif qui passe de 66 personnes à 89 personnes de 2010 à 2021 (tout en intégrant des services qui n'étaient pas rattachés à la DRH), cela représente 2.6% des effectifs du CD30.

-Une forte mobilité des Directeurs et des Chefs De Services.

-Une faible mobilité du reste des agents.

-Un fort taux d'absentéisme lié à des maladies graves.

-32.1% des effectifs sont issus d'un reclassement ou d'une mobilité préventive.

-Plus de la moitié des agents sont autodidactes.

-Un travail est en cours au SEAP et SARH sur les processus de travail. Il s'agit de changer un processus de travail qui a plus de 15 ans.

Au-delà de ce constat, les pistes d'amélioration pour les agents de la DRH et le service rendu devrait passer par une analyse fine de tous les processus de travail, poste par poste.

Nous pensons toutefois que les Directeurs.rices et les Chefs De Services qui changent régulièrement posent problème dans l'organisation et les méthodes de travail, qu'il y a un nombre trop important de CDD dans la Direction et que les effectifs de la DRH semblent malgré tout faibles au regard de l'effectif total des agents de la collectivité.

## **DGADS**

**2021-CT4-I-4) « Les trésoreries ne délivreront plus de chèques et d'espèces d'ici la fin de l'année. Quelle solution a prévu la collectivité pour faire des aides financières aux personnes sans compte bancaire ou avec découvert ? » Syndicat CFDT**

Le Gouvernement imposant la fermeture des trésoreries sur le territoire et la poste ayant été privatisée, les usagers ne pourront plus au 01/01/2022, bénéficier d'apport en espèces pour les aides financières allouées par le Département jusqu'alors versées par ces services.

Le Département doit trouver des solutions afin de poursuivre les aides financières (versement en espèces) aux usagers gardois. Pour cela, il est proposé de mettre en place des sous-régies départementales territorialisées.

## **2021-CT4-I-5) MDPH**

**« Nous souhaiterions avoir un point sur les délais actuels de réponse de la MDPH pour chaque type de prestation. » Syndicat CFDT**

**« MDPH : Nous souhaitons connaître les délais de traitement des demandes ainsi que le plan d'actions pour remédier au retard récurrent des dossiers. » Syndicat CGT**

Le Président du CT qui par ailleurs est en charge de cette délégation reconnaît que les délais ne sont pas respectés et que le circuit de traitement des demandes nécessite d'être revu et amélioré.

En ce qui concerne les demandes de PCH, afin d'améliorer le traitement de ces dossiers, le Département met en place une expérimentation avec deux prestataires : VIVADOM et l'ALG. Le Département favorise la privatisation plutôt que la création de moyens humains au sein de nos services. A la question qu'elle va être le coût de cette expérience l'Administration nous fait savoir qu'elle ne l'a pas encore chiffrée. De plus l'administration en doublant

l'expérimentation en interne nous mets directement le service public en concurrence avec le secteur privé !

**2021-CT4-I-6) « ASE : Plusieurs équipes vous ont alertés sur les problématiques quotidiennes rencontrées par les agents de l'Aide Sociale à l'Enfance. Outre le manque de place dans les structures d'accueil qu'en est-il de propositions concrètes pour éviter aux travailleurs sociaux de faire les avances de frais hors frais de déplacement (accomplissement de leurs missions, repas avec les enfants...) » Syndicat CFTD**

Avec la mise en place de sous-régies territorialisée évoquée plus haut, il est proposé que des régies d'avance puissent être octroyées au TS dans le cadre de la prise en charge des enfants du service (repas, visites médiatisées).

**2021-CT4-I-7) Equipe ASE/ Nîmes Centre**

**« L'équipe ASE/Nîmes Centre souhaite obtenir des réponses à leur problématique d'organisation de travail. En effet, l'équipe travaille sur deux sites différent et cela engendre des problèmes organisationnels au sein de l'équipe. L'équipe a adressé de nombreux courriers qui sont restés sans réponse. » Syndicat SUD**

Suite à la mise en place de « l'équité » territoriale sur Grand Nîmes (2017) l'équipe ASE du CMS Picatié a été scindée en deux équipes (l'une au Picatié, l'autre route de Beaucaire). Ces personnels n'ont eu de cesse depuis de réclamer leur regroupement. Après avoir été promenées à droite à gauche, l'administration leur propose que la réponse définitive à leur demande ne pourra pas se faire avant la mise en place du nouveau schéma départemental (avril 2022).

Les agents et l'ensemble des organisations syndicales ont exigé une réponse immédiate. L'administration en difficulté, propose le regroupement de cette équipe au Picatié, si les trois chefs de service concernés (SST, ASE, PMI) y sont favorables. Il est fort dommageable que ce type de sujet ne puisse être réglée en dehors des Instances Paritaires.

**2021-CT4-I-8) DADST**

**« Nous vous avons interpellé cet été par rapport au Service Logement, connaissant des difficultés face à un manque de personnel administratif, le DADST est venu rencontrer les agents, mais pour l'heure pas d'avancée et pas de retour, y compris à notre organisation syndicale. » Syndicat CGT**

Ce service depuis la réorganisation de la DADST a perdu un demi-poste d'agent administratif. A plusieurs reprises le chef de service a demandé la restitution face à la charge de travail exponentielle. La réponse de l'administration explique la création du service logement sans amener d'éléments nouveaux et dit prendre note de cet état de fait. Une fois de plus ce service aura une réponse définitive à l'aboutissement du schéma des solidarités. Nous n'avons pas eu plus d'explications si ce n'est qu'un travail va être entrepris avec le service SST et les partenaires extérieurs (CAF, ADIL, ALG).

**DGAML**

**2021-CT4-I-9) NBA**

**« Les agents ont demandé l'installation de portes au NBA depuis de nombreux plusieurs mois.**

**Pour rappel, le comité technique du 27/2/20 avait validé cette modification. Quant est-il ? » Syndicat SUD**

Feuilleton de l'installation des portes au NBA : suite (et pas fin) il semblerait que les portes demandées depuis plusieurs années (avant l'ouverture du NBA) vont être installées en décembre 2021 ou janvier 2022. Nous vous tiendrons au courant de la suite de la fin ou pas de cette série. Une nouvelle saison n'est pas à exclure...

#### **2021-CT4-I-10) DTER (siège hors UT)**

**« Au regard de la cartographie cible présentée au Comité Technique en 2020, nous souhaitons avoir un point sur les effectifs et les postes restant à pourvoir. » Syndicat CGT**

Nous avons mis cette question au comité technique au regard des postes vacants dans cette Direction depuis plusieurs mois pour certains voire plusieurs années...

Les postes vacants sont :

**Mission Coordination et Régulation** : 2 postes de chargé de mission et 1 poste de chargé d'opération (soit 0 agents actuellement présents !)

**Service Soutien Opérationnel** : 1 poste de chargé d'opération et 1 poste de responsable comptabilité marché.

**Service Ressources et Travaux** : 3 postes vacants

La Directrice d'APPUI nous informe sur l'ensemble des postes :

MCR : 1 poste de chargé de mission paru à la mobilité, 1 candidat qui s'est rétracté ; le poste a été republié, 1 candidat, en attente du résultat. Les 2 autres postes seraient abandonnés, le Directeur Adjoint prenant en charge une partie des missions dévolues à MCR...

SSO : Réflexion en cours sur l'élaboration de la fiche de poste de chargé d'opération avec un profil « particulier » (compétence d'analyste). Réflexion en cours sur l'organisation du pôle comptabilité marché, et donc, sur le poste de responsable...

SRT : Les 3 postes vacants doivent être traités dans le cadre de la mobilité des agents des routes.

**Pendant que l'encadrement réfléchit, les agents trinquent...**

#### **V. Relevé des suites (Pour information)**

2021-CT4-I-11) Présentation du tableau des relevés des suites du CT du 04 mai 2021

**2021-CT2-AV-4) CDD : « Nous souhaitons qu'après chaque intervention d'un CDD dans un service l'évaluation soit effectué en présence de l'agent et du chef de service, sans ça l'évaluation négative ne seras pas recevable, notamment en cas de fin de contrat.**

**Au même titre que les titulaires, nous souhaitons que les agents en CDD puissent contester leur évaluation auprès de la CCP. » Syndicat CGT**

Un avis négatif a été donné à cette demande par l'administration.

La DRH précise qu'en fait ils ont pris en compte nos remarques et qu'ils ont informé les chefs de service qu'il était indispensable d'évaluer les contractuels en leur présence et que l'évaluation soit signée des deux parties.

Les élus CGT au comité technique