



Syndicat CGT du Conseil départemental du Gard
265 impasse des Poulines - 30000 Nîmes
Tel : 04 66 76 75 90 - 06 07 99 36 85
Email : cgt@gard.fr
Site : www.cd30.reference-syndicale.fr
Facebook : [cgt.cdqard](https://www.facebook.com/cgt.cdqard)

COMPTE RENDU CGT du Comité Social Territorial du jeudi 19 juin 2025

Conditions de fonctionnement (pour avis)

2025-CST2-AV2 DGARI-DRH Instauration au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) d'une sujétion particulière pour les agents mobilisés dans le cadre de la surveillance du réseau routier et bâtementaire

Ce point s'inscrit dans la continuité de la [réunion en présence de Madame la Présidente le 29 avril dernier](#) où nous avons acté les modalités d'une rémunération complémentaires des astreintes avec l'objectifs d'augmenter le nombre de volontaires participants à ces astreintes. Il nous une fois encore remercier les collègues qui se sont mobilisés jusque dans la grève pour voir enfin aboutir une revendication qui va profiter à de nombreux agents, bien au-delà de la régie routière.

Il ne faut pas oublier dans nos remerciements Madame la Présidente qui a su entendre nos revendication et l'administration qui permis la mise en œuvre d'une vraie démarche de concertation.

L'administration nous a annoncé ne pas pouvoir prendre en compte les astreintes au premier janvier 2025 comme convenu lors de la rencontre avec Madame la Présidente pour un problème de légalité. La mise en place de la revalorisation des astreintes se fera donc au premier juillet 2025. Pour moins de 4 astreintes par an la revalorisation sera de 40 euros par astreintes, à partir de 5 astreintes la revalorisation sera de 80 euros par astreintes réalisées pour l'exploitation, 50 et 100 euros de revalorisation pour le chef d'astreinte exploitation, 38 et 75 euros pour l'astreinte sécurité et 30 et 60 euros pour l'astreinte de décision.

Seules les semaines d'astreinte complètes seront revalorisées. Les astreintes majorées ne seront pas revalorisées. Tous les agents de la DGAML effectuant des astreintes sont concernés. Cette revalorisation sera payée une fois par an par une IFSE complémentaire.

Une belle consécration qui n'attend plus que le vote de l'Assemblée Départementale.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 14 voix (6 CFDT, 8 CGT)

2025-CST2-I3 Point d'étape prévoyance

Le point I3 concernant la réflexion sur le futur contrat "prévoyance" est traité au préalable à la question sur l'avenant au contrat actuel.

La position de l'administration sur ce futur contrat :

"Il va y avoir discussion au Sénat le 2 juillet sur un projet de loi pour rendre obligatoire la participation des employeurs territoriaux avec une date d'effet qui devait être au 01/01/2027, mais qui pourrait probablement être reculée. Nous avons lancé un marché sur 2 options, contrat obligatoire ou facultatif. Ce contrat comprendra un panier de base avec l'incapacité et l'invalidité, ce qui fera augmenter le coût. Suite à la consultation des offres remises, il apparaît que les écarts entre le contrat obligatoire ou facultatifs sont très faibles, nous prenons donc la décision de consulter directement les agents par un envoi à domicile d'une consultation sur ce sujet. Il sera également organisé des webinaires en laissant la consultation ouverte tout l'été par QR code ou lettre T."

Pour la CGT :

Pour ce qui est du choix de contrat, obligatoire ou facultatif, les mutuelles que nous avons rencontrées indiquent qu'elles font des offres plus intéressantes sur les contrats obligatoires que sur les contrats facultatifs.

Pour la CGT, nous défendons le choix d'un contrat obligatoire garant de la solidarité intergénérationnelle, de la solidarité entre agents de toutes catégories et pour s'assurer que chacun d'entre nous soit couvert en cas d'accident de la vie qui peut toucher n'importe lequel d'entre nous sans distinction.

Pour la CGT, la santé pour tous est une priorité, chacun d'entre nous peut avoir des incidents de la vie à tout moment, à tout âge...

L'importance de mettre en place une convention de participation prévoyance avec une adhésion obligatoire n'est plus à démontrer.

Pour la CGT, il est essentiel d'éviter la précarité des salariés en cas de sérieux problème de santé et de préserver un complément de salaire à chacun.

La mise en place d'une prévoyance obligatoire par la collectivité nous paraît donc indispensable et c'est ce que nous avons défendu en CST pour vous. En effet, en mutualisant les risques à l'ensemble des agents, nous pourrions négocier des tarifs avantageux pour tous.

2025-CST2-AV3 DGARI-DRH Avenant n°3 au contrat de prévoyance pour les agents du Conseil Départemental du Gard

L'avenant qui est présenté doit couvrir les agents adhérents sur les 4 derniers mois de l'année 2025. La "bonne nouvelle" est que l'augmentation est limitée à la suite d'une négociation avec la mutuelle. Le taux de cotisation de base (incapacité) passe donc de 0,92% à 1,12% au lieu des 1,42% initialement prévus. Le taux des autres options reste inchangé.

Au regard du risque que les agents ne soient plus couverts et n'ayant pas d'autre alternative à cet avenant, nous nous sommes prononcés favorablement.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT)
 - Abstention : 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV5 « *Fiches de postes et télétravail* : Nous demandons l'établissement de fiches de postes précisant et quantifiant la charge de travail télétravaillable de chaque agent au sein de son service au regard des différentes missions et tâches lui incombant. » Syndicat CGT

Une majorité des agents nous a fait remonter que leur charge de travail en distanciel n'a pas été évaluée par l'encadrement et n'est pas actualisée régulièrement. Ce sujet est également souvent oublié lors de l'entretien annuel. C'est pourquoi nous demandons cet ajout sur les fiches de poste pour qu'elles puissent coller à la réalité.

Nous avons été confrontés à une grande frilosité de l'administration quant à la perspective de confier aux encadrants de proximité la responsabilité de l'évaluation de la part des missions télétravaillables ou pas. C'est regrettable car il nous semble au contraire que ce serait une prérogative complètement légitime des N+1, censés connaître dans le détail le contenu du travail des membres leurs équipes.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Contre : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT)
 - Contre : 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV6 « *Indemnité de télétravail* : L'indemnité de télétravail n'est pas versée de façon uniforme. Nous demandons une meilleure information aux agents sur leur droit à la percevoir, un système qui soit simplifié et uniformisé pour que l'indemnité puisse être versée automatiquement. » Syndicat CGT

40 % des agents qui ont répondu à notre questionnaire ne perçoivent pas la totalité des indemnités auxquelles ils ont droit : quelques-uns ne savent pas qu'elles existent, beaucoup estiment que la procédure pour les obtenir est compliquée. C'est pourquoi nous demandons la simplification de la procédure.

L'administration s'est révélée surprise de cette situation mise en évidence par notre enquête. Pourtant force est de constater que le support papier où les agents doivent renseigner leurs jours de télétravail effectués n'est pas mis à disposition ni collecté de la même façon dans tous les services. D'où les fortes disparités ensuite dans ce que l'on retrouve saisi sur ASTRE.

L'administration a répondu favorablement à notre demande sans prendre d'engagement précis. Une des pistes évoquées en instance serait la dématérialisation de la saisie effectuée par les télétravailleurs.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV7 « Télétravail - formation au management à distance : Nous demandons un bilan des formations au management à distance effectuées car nous souhaitons que tous les encadrants puissent être formés. » Syndicat CGT

La moitié des encadrants qui a répondu à notre questionnaire estiment avoir été à peu près ou pas du tout formé à cette pratique ; le besoin d'une meilleure organisation est demandé. C'est pourquoi nous souhaitons que tous les encadrants soient formés.

L'administration a répondu favorablement à notre demande. Elle a illustré sa réponse en nous présentant le parcours d'accompagnement des encadrants. Ce parcours qui repose principalement sur des actions de formation adressées à tous types d'encadrants devrait avoir principalement pour objet la prévention des risques psychosociaux telle que décrite dans le plan du même nom qui date de 2021 et dont nous sommes sans nouvelles depuis 2022.

Nous n'avons pas identifié dans cette présentation de formation spécifique relative au management à distance. Nous craignons donc que l'avis favorable de l'administration ne soit pas une réponse suffisante pour permettre d'améliorer significativement la qualité du management à distance.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV8 DGARI-DISI Révision de la charte d'utilisation des ressources numériques pour encadrer l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) dans le cadre professionnel

La DISI souhaite intégrer un nouveau paragraphe dans la charte d'utilisation des ressources numériques sur l'intelligence artificielle qui permet de faire effectuer des tâches par des ordinateurs qui normalement nécessitent l'intelligence humaine. En effet, cette technologie s'est très vite généralisée et prend de plus en plus de place dans le quotidien des agents. La DISI veut donc encadrer son usage afin que les éléments transmis dans ce cadre ne se retrouvent pas en libre accès sur internet ensuite.

Elle propose donc la mise en place de logiciels dédiés (exemple copilote) qui permettront de sécuriser leur utilisation. Suite à une question de la CGT, la DISI précise que lorsque l'agent fait une recherche depuis son one drive, le logiciel d'intelligence artificielle peut accéder aux documents qui y sont mais une autre personne ne pourra pas y accéder. Il a été question du réseau social de la DGAML pour lequel l'administration doit s'assurer que le fonctionnement ne se fait qu'en interne.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Abstention : 8 voix (CGT)
 - Pour : 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV9 DGARI-DAJAQ Repositionnement de deux postes

Le contexte :

Le fonctionnement de la Direction (Direction des Affaires Juridiques, de l'Achat et de la Questure - DAJAQ) dans le cadre de sa réorganisation intervenue au mois de septembre 2023 est venu mettre en évidence la nécessité d'opérer un ajustement ponctuel et nécessaire. Le repositionnement d'un support de poste (poste n°2863 - Chef de projet fonctionnel applicatif) doit ainsi participer à la prise en compte, à l'échelle de la direction et donc de manière transversale, de certains des enjeux mis en évidence et ayant structuré en 2023 la réflexion organisationnelle ainsi que la direction dans sa nouvelle configuration.

Par ailleurs, il convient d'entériner une immersion concernant un agent, et de repositionner son support de poste (poste n°2780 – assistant administratif), initialement positionné au service d'appui de la DGaRI, cet agent intervenant à ce jour à titre de renfort au service Instruction et Contrôle des subventions (SICS) de la DAJAQ.

Nos interrogations :

Ce repositionnement ne fait, à priori, pas l'objet de remarques par les agents concernés. Nous interrogeons la DGARI sur la perte de poste du service appui, mais également sur la cartographie qui laisse apparaître 8 postes vacants, soit plus de 10% de l'effectif de la Direction ?

Pour la DGARI, le poste du service appui effectue déjà ces missions et le service est suffisamment dimensionné pour faire face à son activité.

Sur les 8 postes vacants, 2 sont au service juridique et l'activité actuelle ne nécessite pas de recruter ! 2 postes au service de l'assemblée départementale, 1 pour cause de maladie, l'autre n'est pas nécessaire pour le moment ! 1 au pôle questure ? 1 au service courrier qui va être publié et 1 chargé d'ingénierie au service programmation et performance achat qui va également être publié.

Nous votons pour ce dossier sur le repositionnement des deux postes qui ne fait pas débat.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV10 DGADCV-DEVPN Présentation du projet de réorganisation du service attractivité et patrimoine naturel (SAPN)

Nous avons souhaité, en préalable de l'étude de ce projet de réorganisation, premièrement que le vote porte sur deux volets distincts, 1 sur la réorganisation et l'autre sur le règlement intérieur ; deuxièmement que le projet de réorganisation, qui va avoir un impact non

négligeable sur les conditions d'exercice des agents, fasse l'objet d'une étude d'impact afin de pouvoir donner un avis éclairé.

Le Président souhaite laisser poursuivre les débats avant de prendre une décision.

Nous avons nommé 4 collègues, agents de valorisation écologiques, qui interviennent en tant qu'expert sur ce sujet. Ces agents ont clairement exprimé leur incompréhension en rappelant quelles étaient leurs missions actuelles, les différents lieux d'intervention et les incidences qu'allait avoir une résidence administrative aussi excentrée. Ils ont également mis en évidence la concertation biaisée que la Direction a mis en avant pour ce projet de réorganisation. Ce n'est qu'après un an de discussion, qui a porté essentiellement sur le règlement intérieur et les fiches de postes, qu'on leur a annoncé, lors de la dernière réunion, leur changement de résidence administrative.

Après de longs débats sur cette réorganisation qui tend, avant tout, à déplacer les agents d'Uzès vers Mejanès le Clap, en sachant que les agents des deux sites sont opposés à ce rapprochement et que nous ne connaissons pas les conditions d'accueil dans les locaux, pas plus que l'impact que cela va avoir sur les missions, les déplacements, etc... Le Président se range à notre demande initiale et demande à la Direction de réaliser une étude d'impact pour représenter un projet en instance.

Pas de vote, dossier retiré.

2025-CST2-AV11 DGAML-DTER Ajustement d'organisation au sein de la Direction des Territoires – Services du siège et Unités Territoriales

L'administration représente ce dossier que nous avons fait annuler lors du précédent CST.

Cette fois ci les organigrammes présentés sont justes, les références sont correctes, et les cibles (les effectifs) pour la fin de réorganisation sont présentes et justes.

Le dossier de la mise en place de nouveaux postes de pilotes de travaux au sein des trois pôles SRT est présenté. Ce dossier fait consensus auprès des agents.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV12 DGAML-DTER Utilisation des véhicules de service pendant les heures d'astreinte

Les paragraphes 2 et 3 n'avaient pas été traités en groupe de travail et de plus le paragraphe 3 était en contradiction avec l'application des garanties minimales.

Aussi la CGT a proposé de retirer les paragraphes 2 et 3 et de ne laisser que les paragraphes vus en réunion avec notre direction.

L'administration a refusé et elle a préféré retirer la question complète.

Pas de vote, dossier retiré.

2025-CST2-AV13 DGAML-DLOG Nouveau planning des agents du Parc Meynier de Salinelles

La DLOG souhaite mettre en place un nouveau planning pour les agents travaillant au parc Meynier de Salinelles à Nîmes suite à leur demande de réduction de week end travaillés.

La CGT interpelle sur la question de la sécurité lorsqu'un agent se retrouve seul ce à quoi la DLOG nous répond qu'une caméra de sécurité sera installée avec l'accord de la préfecture. Par ailleurs, il y aura des renforts des équipes lors de manifestations.

La CGT a voté pour car cela répondait à une demande des agents (travail un week end sur 4 contre un week end sur 2 auparavant) même si nous sommes contre le principe de l'annualisation du temps de travail.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - o Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - o Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

2025-CST2-AV16 « Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : Nous demandons la reprise du groupe de travail sur le Complément Indemnitaire annuel, part Variable du Rifseep. Repoussé à plusieurs reprises, l'aboutissement de ce chantier est attendu par l'ensemble des agents. Lors du dernier groupe de travail, le 5 juin 2023, le calendrier qui nous avait été proposé en prévoyait l'attribution aux agents au cours du premier trimestre 2024. Il y a un an maintenant. » Syndicat CFDT

Le Président fait savoir qu'il n'est pas favorable à la reprise d'un groupe de travail sur ce sujet. La collectivité n'a pas d'enveloppe financière à y consacrer, donc pas de discussion "inutile" !

Nous avons rappelé notre position sur ce Complément Indemnitaire Annuel comme nous l'avons fait en 2023, lors de la mise en place de ce groupe de travail. Pour nous, le CIA s'apparente à une prime au mérite (prime individualisée) et ne correspond pas à la vision que nous avons sur la rémunération des agents de la fonction publique.

Si les revenus des fonctionnaires doivent être revus à la hausse (et ça, nous en sommes convaincus) c'est bien par la revalorisation du point d'indice qui est le seul garant d'un traitement équitable entre chacun d'entre-nous et qui sert de base de calcul à nos pensions de retraite. Si une revalorisation du régime indemnitaire doit intervenir, c'est bien à travers l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui garantit, à minima, que chacun en fonction de ses missions aura un traitement équitable. Aussi, nous nous sommes prononcés contre la mise en place de ce groupe de travail.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Contre : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 6 voix (CFDT)
 - Contre : 8 voix (CGT)

2025-CST2-AV17 « Ressources humaines – contractuels : Au vu des interpellations de divers agents en CDD, qui dénoncent leurs conditions de travail, (opacité des processus de recrutement / renouvellement de contrat, autoritarisme, déficit d'information, incertitudes sur le maintien des postes suite à la création des CRIP et SEDIP etc.) nous demandons que soit à nouveau mis en place un comité de suivi spécifique aux contractuels de la collectivité. » Syndicat CGT

Ce comité de suivi nous paraît indispensable au vu du nombre d'agents contractuels qui interpellent le syndicat CGT. Ce comité permettrait pour nous, représentants du personnel de mieux comprendre la situation de certains agents confrontés à des incertitudes quotidiennes relatives au maintien de leur poste et à une instabilité professionnelle qui provoque un mal-être au travail évident.

Nous savons aujourd'hui que les causes organisationnelles (absences de reconnaissance, inadéquation des moyens) sont les plus puissants clignotants du mal-être au travail, bien devant les caractéristiques personnelles ou contextuelles.

Nous avons illustré nos propos en instance au travers de 4 situations, 3 émanant de la DGADS et une de la DEVPN. A noter que ces situations ont chaque fois donné lieu à des courriers co-signés par les agents des services concernés adressés à Madame la Présidente. Ces courriers demandaient la pérennisation des agents contractuels. Ces courriers qui attestent de l'esprit de solidarité et de service public de nos collègues dans les équipes ont été rédigés de leur propre initiative.

Madame la DGARI a indiqué ne pas avoir souvenir de ce comité objet de notre demande. Il a pourtant fonctionné pendant au moins quatre ans avec la déprécarisation comme finalité. **L'administration n'a pas souhaité donner une suite favorable à notre demande** au motif que la grande diversité des contrats et leur nombre important ne permettrait pas d'avoir une réactivité suffisante pour corriger les anomalies que nous avons mis en évidence.

Nous serons pour notre part contraint de revenir à la charge d'une manière ou d'une autre car les sollicitations de personnels contractuels auprès du syndicat ne font qu'augmenter.

Des solutions durables à ces problématiques devront donc être trouvées.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Contre : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour : 8 voix (CGT), 6 voix (CFDT)

• **Points pour information**

2025-CST2-I2 « Retranscription intégrale des instances : Nous nous étonnons de constater que les retranscriptions intégrales des instances CST ET F3SCT ont été supprimées de l'intranet depuis le mois d'avril 2025. Nous souhaiterions savoir pourquoi ces documents qui permettaient aux agents de constater la transparence du fonctionnement des instance paritaires ne leur sont plus accessibles ? » Syndicat CGT

L'administration confirme son positionnement en précisant qu'un agent se serait reconnu dans des propos tenus en instance par l'administration et souhaite donc supprimer l'accès à tous les agents.

Pour la CGT, nous trouvons cela regrettable pour les agents du Conseil Départemental qui ne sont pas un public neutre mais bien des salariés concernés par les sujets abordés en CST.

2025-CST2-I4 Présentation du parcours d'accompagnement des encadrants

Notre collectivité comporte 3250 postes dont 410 encadrants. Leur âge moyen est de 51 ans. 228 managers ont entre 60 et 69 ans et 131 seront éligibles à la retraite d'ici 10 ans. L'administration a souhaité anticiper cette évolution en construisant un management « responsable et fédérateur basé sur une culture partagée » fondée sur :

- La professionnalisation des managers,
- L'Ethique dans la relation managériale et le service rendu,
- L'efficacité dans l'organisation et la prise de décision,
- Le leadership inspirant et le management de proximité,
- L'attractivité et la fidélisation des talents.

Un plan de formation des managers devait déjà être élaboré en 2021 par le service prévention et qualité de vie au travail (SPQVT) dans le cadre du plan de lutte contre les risques psychosociaux (RPS). Depuis, pas de nouvelle... Enfin plutôt si à travers la multiplication des signalements santé sécurité au travail (SST). Alors nous avons un peu peur que ce que l'on nous présente ici ne soit une fois de plus qu'un effet d'annonce sans lendemain. Ceci alors que nous sommes bien conscients que la professionnalisation des encadrants est un enjeu majeur du bien-être au travail et de la qualité du service rendu aux usagées.

En entendant les termes évoqués lors cette présentation nous ne pouvons nous empêcher de penser que l'administration a surtout cédé aux sirènes des dernières tendances managériales à la mode (e-learning, codéveloppement, mentorat, serious game, escape game etc.).

Est-ce que derrière ces noms barbares se cachent des outils permettant, par exemple, une réelle émancipation du management vertical descendant omniprésent dans la collectivité. Nous n'en sommes pas sûr...

2025-CST2-AV4 DGARI-DRH Présentation du bilan télétravail

Nous regrettons que le bilan de l'administration soit une radiographie si succincte qu'elle n'apporte que peu d'éléments de réflexion. C'est dommage, alors que cette organisation du travail a bouleversé nos pratiques ces dernières années, que seule un « bilan synthétique » nous soit présenté. **Ce bilan parle des agents mais les agents n'ont pas parlé.**

Pour exemple, quand dans la rubrique jours privilégiés on apprend que le vendredi est le jour le plus télétravaillé, il n'est nullement question des disparités d'application et donc des différences de traitement des agents dans la gestion du télétravail : pour un même emploi, dans la même DGA, certains choisissent leurs jours et d'autres ont des jours imposés, etc.... Etant donné l'importance des évolutions des conditions de travail qu'a engendré le télétravail, nous avons également tiré un bilan, à partir de la parole des agents. 48 % d'entre eux nous ont parlé. Cela nous a permis de comprendre au plus près comment les agents vivent cette nouvelle situation, et de proposer des améliorations.

La présentation d'un bilan ne justifiait pas un vote de l'instance. Il a donc été transformé en un point pour information.

Les élus CGT au CST