



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 cdguard](https://www.facebook.com/cgt.cdguard)

Comité Social Territorial

Jeudi 9 octobre 2025

Compte rendu

Présents :

Représentants de l'administration : 10.

Représentants du personnel : CGT 8, CFDT 4 le matin, 5 l'après-midi.

Conditions de fonctionnement pour avis

2025-CST3-AV2 DGARI-DRH Renouvellement du contrat de Prévoyance pour les agents du Conseil Départemental du Gard

La prévoyance dans la fonction publique territoriale constitue un volet essentiel de la protection sociale complémentaire des agents. Elle a pour objectif de compenser la perte de revenus en cas d'incapacité temporaire ou permanente de travail et de garantir une sécurité financière aux proches en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie.

Ce dispositif joue un rôle fondamental dans la prévention des situations de précarité, en apportant une couverture complémentaire indispensable face aux aléas de la vie. Il s'inscrit comme un pilier structurant de la politique sociale des collectivités territoriales.

Au regard des résultats obtenus lors de la consultation menée cet été auprès des agents, des avancées juridiques récentes en matière de protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale, et de la volonté affirmée de la collectivité d'apporter une couverture prévoyance étendue à l'ensemble de ses agents afin de réduire les situations de précarité liées à l'arrêt de travail ou à l'invalidité, il est proposé d'adopter un contrat de prévoyance à adhésion obligatoire à compter du 1er janvier 2026.

Cette orientation s'inscrit dans le cadre fixé par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022, qui prévoit que les garanties minimales doivent couvrir les risques d'incapacité temporaire et d'invalidité avec une participation financière de l'employeur obligatoire à hauteur de 50% du montant de la cotisation de l'agent. Dans une démarche soucieuse du bien-être des agents, la collectivité a pris

l'engagement d'établir un seuil plancher de participation fixée à 25€, affirmant ainsi sa volonté de garantir une couverture de prévoyance de qualité.

Le prestataire retenu à la suite de l'analyse des offres propose les conditions suivantes :

- Garanties incapacité + invalidité : **Taux 1.81%** du traitement brut
- Garantie optionnelle décès et/ou perte totale et irréversible d'autonomie : **Taux 0.24%** du traitement brut

La période d'engagement tarifaire est fixée à 3 ans.

Une vaste campagne de communication sera déployée jusqu'à la fin de l'année, comprenant la diffusion d'informations à l'ensemble des agents ainsi que l'organisation de webinaires et réunions sur les différents territoires.

À la suite de nombreuses interrogations qui nous sont remontées, l'administration précise que l'opérateur sera mobilisé sur le terrain et plus spécifiquement pour les agents affiliés à la MGEN. La ligne consultation prévoyance sera toujours active et des webinaires seront organisés.

La CGT souhaite saluer la décision prise par notre employeur concernant la mise en place de la prévoyance obligatoire. Cette avancée constitue une réponse positive à une demande exprimée depuis quelques mois par les agents et leurs représentants CGT. Cette orientation démontre également que lorsque l'administration prend en considération les besoins des personnels, une issue positive peut être décidée. Nous considérons cette avancée comme un signe encourageant et resterons mobilisés afin de veiller à la poursuite d'autres améliorations nécessaires à l'ensemble des personnels.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3-AV3 (DGARI-DRH) Mise à jour du Règlement FORMATION

L'administration nous soumet une nouvelle version du règlement formation, dans laquelle une mise à jour a été faite portant principalement sur la prise en compte des temps de trajets hors de formations.

Par exception les formations réglementaires et obligatoires relatives à l'hygiène et la sécurité suivies au-delà du temps de service donnent lieu à récupération

La compensation du temps de trajet est limitée aux seules formations réglementaires relatives à l'hygiène et la sécurité. La CGT souligne que les agents contraints de partir la veille pour des formations éloignées ne bénéficient d'aucune évolution du dispositif, le règlement restant inchangé

dans ce cas. L'administration indique qu'un groupe de travail s'est réuni sur les formations réglementaires et qu'un consensus a été trouvé sur ces points.

Le temps de trajet pour se rendre en formation, s'il est excédentaire par rapport au trajet habituel, pourra être pris en compte, à la condition que la journée de formation + le temps de trajet supplémentaire dépasse les 8h00 de travail quotidien et sous réserve d'avoir suivi la totalité des heures de formation. (Formation 6h, 2h de trajet, si au-delà récupération)

La récupération ne sera possible qu'à partir du seuil de 30 minutes pour un total journalier excédentaire. Le délai de récupération de la compensation des temps de trajet est étendu de 1 à 6 mois.

La CGT remercie l'administration pour la prise en compte de sa demande en ce qui concerne la compensation du temps de trajet.

La CGT rappelle que **tout refus de formation doit être dûment motivé**, notamment pour manque de crédits disponibles ou nécessité de service.

La CGT informe les agents qu'ils peuvent bénéficier jusqu'à 12 jours de formation syndicale et que le refus doit être motivé comme c'est le cas pour toutes autres formations.

Les modalités de suivi des préparations aux concours ou examens

Les préparations sont considérées comme des formations personnelles. Si la formation personnelle a lieu pendant le temps de travail, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence selon les dispositions prises par la collectivité. Si la formation personnelle a lieu en dehors du temps de travail, le temps passé en formation n'est pas récupérable.

Les devoirs sur table pour préparer un concours ou un examen ne sont pas des temps récupérables si ces derniers ne sont pas réalisés en présentiel au CNFPT.

Modalités de suivi de préparation concours ou examens en congé maladie / Accident de service

L'administration précise que, conformément aux règles du CNFPT, les agents peuvent suivre une formation pendant un arrêt maladie lorsqu'il s'agit d'une reconversion professionnelle.

Un agent a la possibilité de suivre une formation pendant un congé de maladie ordinaire, longue durée, longue maladie, accident de travail ou maladie professionnelle à sa demande et sous réserve de l'avis médical favorable du médecin traitant et du médecin du travail en vue d'une reprise de travail en vue d'une réadaptation (période de reclassement) ou de reconversion professionnelle.

En revanche l'agent en congés maladie ordinaire (CMO) ne peut suivre une préparation concours ou examen professionnel mais ce dernier peut se présenter aux épreuves d'un concours ou d'un examen professionnel, sans autorisation médicale préalable.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Abstention CFDT 4 voix.

2025-CST3-AV4 DGARI/DRH Plan de formation 2025/2027

La CGT interroge l'administration concernant les économies prévues pour les exercices 2025, 2026 et 2027. L'Administration confirme une **baisse du budget formation** conformément à ses engagements formulés dans le **rapport de la Chambre régionale des comptes soit une économie de 100 000€ sur les formations.**

Le plan triennal 2025/2027 des formations s'élève à 900 000 € contre 1 Million d'euros pour le plan formation 2022/2024.

Le plan de formation 2025/2026/2027 s'organise autour de 4 axes.

AXES	2025	2027	2028	Total sur 3 ans
Axe 1 : Santé et sécurité au travail	50	50	49	149 formations
	121 800€	116 800€	116 800€	355 400€
	236 j	232 j	220 j	688 jours
Total axe 1 : 355 400€ sur 3 ans / Environ 2 400€ / formation axe 1				
Axe 2 : Développer compétences liées à l'emploi	14	14	14	42 formations
	56 840€	56 840€	56 840€	170 520€
	75 j	79 j	79 j	233 jours
Total axe 2 : 170 520€ sur 3 ans / Environ 4 100€ / formation axe 2				
Axe 3 : Management	16	24	28	68 formations
	30 000€	30 000€	62 000€	122 000€
	47 j	59 j	67 j	173 jours
Total axe 3 : 122 000€ sur 3 ans / Moyenne 1800€ / formation axe 3				
Axe 4 : Formation individuelles et personnelles pour évolution (VAE, Bilan compétence, CPF...	88	80	91	259 formations
	160 000€	??	??	??
	358 j	370 j	348 j	1076 jours
Total axe 4 : 252 000€ ???				
TOTAL BUDGET FORMATIONS INTERNES sur 3 ans : 900 000€ soit 300 000€ /an				

Deux catégories de formations :

- Les formations obligatoires :
 - Les formations statutaires obligatoires : intégration - professionnalisation
 - Les formations spécifiques : syndicales - hygiène et sécurité
- Les formations facultatives :

- Les préparations aux concours et examens professionnels – Les formations de perfectionnement
- Les formations personnelles : bilan de compétences - validation des acquis de l'expérience (VAE) - Congé transition pro – compte personnel de formation (CPF) - congé de formation professionnelle

Formation et parcours managérial

L'Administration présente le troisième axe du parcours de formation managérial, comprenant trois parcours dont un cursus obligatoire pour les néo-managers.

La CGT s'interroge sur le contenu des formations à destination des seuls managers. Elle aimerait connaître les listes de ces formations et le nombre de managers formés pour chacune d'elles.

Formation des agents des routes

La CGT souligne l'absence d'une véritable formation de prise de poste pour les agents des routes. Elle rappelle qu'à la DDE, une formation d'intégration de trois semaines existait auparavant, mais qu'elle a été supprimée.

L'Administration indique qu'un parcours « coordinateur de régie » est prévu en 2026, sans autre dispositif spécifique à ce jour.

Formations VSS (Violences Sexistes et Sexuelles)

La CGT interroge sur la mise en place de formations liées aux violences sexistes et sexuelles. L'Administration précise qu'une sensibilisation des encadrants est programmée pour 2026.

La CGT s'étonne que seuls les encadrants soient formés, l'ensemble des agents étant concernés par cette problématique. La CGT demande que des informations soient publiées sur intranet et que des webinaires puissent être proposés à tous les agents.

Habilitations et suivi des compétences

La CGT signale que certains agents ont dépassé la date de validité de leurs habilitations, en raison de l'absence à ce jour de pilotage via le logiciel NEVA. L'Administration annonce la mise en place prochaine d'un outil numérique permettant le suivi et le rappel des dates de péremption des habilitations.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Abstention CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3AV5 “Cessation Progressive d’Activité : De quelle façon la DRH envisage d’anticiper les demandes de Cessation Progressive d’Activité CPA à la suite de la parution du décret du 1er septembre 2025 ? La CGT demande à l’administration de mettre en place un dispositif qui permettra aux agents de partir en CPA en acceptant les temps partiels demandés.” Syndicat CGT

La CGT a estimé qu’au regard du bilan social 2023, près de 530 agents étaient potentiellement éligible au CPA. Si les agents demandent un temps partiel à 80%, cela représente 106 Equivalent Temps Plein à compenser !

La CGT rappelle que la collectivité est tenue d’accepter les demandes de CPA, mais qu’elle peut refuser le temps partiel, alors même que ces demandes devraient augmenter avec le vieillissement des agents.

Un des experts nommés par la CGT indique que si le dispositif de temps partiel existe dans le social, il revient à l’agent qui en fait la demande d’assumer seul la lourde responsabilité de fragiliser le service puisque son temps partiel n’est pas compensé.

Elle souligne que le recours à des prestataires libéraux génère des surcoûts et que la péréquation entre services ASE n’est pas efficace.

L’administration nous informe qu’il y a actuellement **50 agents en CPA** et que la Présidente du Conseil Départemental a demandé une vigilance toute particulière concernant l’ASE et que dans ce cadre, des propositions d’ajustement pourront être formulées.

La CGT interroge la DRH sur la réalisation d’une analyse de la situation actuelle et des perspectives à venir concernant le CPA et le temps partiel.

L’administration répond qu’elle n’a pas fait d’analyse concernant la mise en place du CPA à ce jour et qu’elle répond au cas par cas aux demandes jusqu’à ce jour.

La CGT interroge l’administration quant aux délais de traitement des demandes de CPA, demande restée sans réponse.

L’ensemble des représentants du personnel ainsi que l’administration conviennent qu’un travail doit être réalisé sur ce sujet.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l’administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3-AV8 DCDG Avancement plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'administration rappelle que la loi de 2019 impose aux collectivités de mettre en place un plan en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui doit être présenté en CST.

J'administration nous présente l'état d'avancement du plan d'action pluriannuel du Conseil départemental du Gard, voté en 2024, et structuré autour de quatre axes majeurs.

➤ Axe 1 – Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération : le temps partiel

Le RIFSEEP (mis en place en 2022) a réduit les écarts de rémunération, mais la problématique du temps partiel essentiellement féminin demeure une source importante d'inégalité.

➤ Axe 2 – Garantir l'égal accès aux emplois de direction : les freins à l'encadrement

Bien que les femmes soient majoritaires dans les effectifs dans une proportion de 2/3, elles restent minoritaires aux postes d'encadrement 1/1 (phénomène de « plafond de verre »). Quels sont les freins vers les emplois de direction ?

➤ Axe 3 – Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et personnelle : pathologies gynécologiques

Comment favoriser une meilleure articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle ? Par ailleurs environ 10 % des femmes sont concernées par des pathologies comme l'endométriose ou l'adénomyose, impactant leur quotidien professionnel.

➤ Axe 4 – Prévenir et traiter les discriminations, harcèlements et violences : formation des managers

Les violences et discriminations au travail restent difficiles à identifier et à traiter malgré la mise en place d'une cellule de violences interne. L'administration propose de former les managers à la détection, la prévention et la gestion des situations de violence, de harcèlement et de discrimination et promouvoir la mixité et l'égalité dans les parcours professionnels, via des actions de formation et de sensibilisation, webinaires, plan de formation.

La CGT s'étonne que seuls les managers soient formés contre les violences sexistes et sexuelles. L'ensemble des agents sont concernés par cette problématique.

Les groupes de travail prévus pour chaque axe seront installés d'ici **fin 2025** afin de consolider le diagnostic, identifier les leviers d'action et formuler des mesures concrètes pour renforcer durablement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité. La CGT demande la composition des groupes de travail et les raisons pour lesquelles les représentants du personnel n'y sont pas intégrés d'office. La CGT informe l'administration qu'elle souhaite être associée au groupe de pilotage sur chacun des 4 axes, l'administration ne s'y oppose pas.

La CGT s'étonne que le projet d'égalité professionnelle au Département soit en 2025 si peu aboutit. Elle a été amenée à constater que des traitements discriminatoires envers des agentes ont fait l'objet de saisines du syndicat et que l'administration n'y pas répondu favorablement.

Pourtant les solutions existent et sont maintenant bien connues. La mixité des métiers en est une.

La CGT informe l'administration qu'elle est surprise d'apprendre que certaines agentes en congés maternité ne sont pas remplacées ! L'administration répond qu'elle étudie le remplacement au cas par cas.

La CGT fait remarquer qu'elle n'est pas satisfaite par cette réponse car c'est potentiellement très discriminant et la DRH doit pouvoir fournir une analyse des grossesses non remplacées à ce jour.

En effet c'est un mauvais signal qu'envoie l'administration sur le recrutement des femmes, en effet elles pourraient alors souffrir de discrimination à l'embauche alors que les collectivités peinent déjà à être attractives.

La CGT note que les temps partiels des hommes devraient augmenter avec la mise en œuvre de la CPA et que cela "réduirait" mathématiquement les écarts pour cette problématique entre les femmes et les hommes.

La CGT a déjà précédemment proposé à l'administration que le congé "menstruels" soit mis en œuvre au Département et que l'administration a refusé au motif qu'il s'agissait d'une décision attaquable. Nous informons l'administration que plusieurs collectivités territoriales ont courageusement délibéré en ce sens et qu'elle alimente ainsi la jurisprudence sur cette thématique.

L'administration rappelle que la DGADS a fait l'objet d'un protocole en 2010 qui prévoit le remplacement des agents. Cependant elle nous informe que dans les autres secteurs qui n'ont pas fait l'objet d'une négociation les remplacements sont étudiés au cas par cas.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel
 - Pour CGT 7 voix
 - Pour CFDT 4 voix

2025-CST3-AV9 DCDG Réorganisation de la Direction Coordination Direction Générale

La direction coordination direction générale a pour vocation de contribuer avec les directions générales adjointes et les directions à la mise en œuvre de projets transversaux et d'assister la direction générale, par un appui administratif et organisationnel, à la mise en œuvre de ses décisions, à la prise en charge de dossiers ou projets transversaux et à la préparation et au suivi de différentes réunions, conférences ou séminaires.

Regroupant jusqu'alors des missions transversales mais hétérogènes directement rattachées au directeur, il apparaît nécessaire de structurer son organisation autour de 3 axes principaux, et de faire évoluer certaines missions pour tenir compte des évolutions tant de la réglementation que des besoins de la collectivité :

- 1) Assurer un accueil généraliste de qualité sur l'ensemble du territoire gardois

2) Contribuer au pilotage de la collectivité sur les aspects conformité et performance

3) Développer l'innovation, l'accompagnement méthodologique auprès des directions, l'animation de réseaux et la conduite des projets transversaux.

Au niveau de la direction, la structuration autour de trois axes permet de donner de la lisibilité aux missions de la direction.

Enfin, pour les agents, leur regroupement au sein d'entités nécessitant des compétences proches, permettra de développer les collaborations et de faciliter les échanges.

La réorganisation présentée vient essentiellement modifier les rattachements hiérarchiques d'une partie des agents. Par l'intérim ou les pratiques de travail déjà à l'œuvre, le changement est le plus souvent déjà vécu et accepté. Les lieux, conditions de travail, activités, fiches de poste et prérogatives de chacun demeurent. Seules les activités des postes vacants évoluent.

La nature et l'intensité des impacts sont donc ténues ; a fortiori les dynamiques collectives qui ressortent sont éminemment souhaitées et partagées.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3AV10 DGAML-DLOG Ajustements organisationnels à la Direction de la Logistique

Dans le cadre de l'évolution de ses missions et d'une meilleure prise en compte du besoin des usagers, la Direction de la Logistique propose des ajustements organisationnels dans 3 services.

SERVICE MOYENS ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL (SMET) :

Evolution des pôles « Imprimerie et Livraison » et « Interventions » :

L'évolution consiste à fusionner ces deux pôles et ne laisser qu'un pôle Interventions assurant la mission « logistique » du service.

SERVICE RELATION USAGERS ET EXPLOITATION BÂTIMENTAIRE (SRUEB) :

Ce service a été créé avec un effectif de 8 postes (théoriques), mais seulement 5 effectifs. Il est proposé de renforcer le service par le transfert d'un poste de chargé de mission de la Direction (actuellement vacant) vers le SRUEB en le transformant en cat B, poste de coordonnateur technique.

SERVICE PROPLETE ET HYGIENE DES LOCAUX (SPHL)

Deux postes font l'objet d'une modification d'affectation (changement d'équipe) sans que cela ait une incidence sur la résidence administrative actuelle des agents.

La Direction indique que ces modifications ont fait l'objet de concertation avec les agents qui sont favorables à ces changements.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3-AV11 “Protocole de remplacement DGADS : Nous vous interpellons au sujet de l'équipe Service Social Territorial SST d'Uzès, qui concerne sept agents titulaires à temps partiel, et dont le protocole de remplacement n'est plus respecté depuis le 1er septembre 2025. Le syndicat CGT demande la stricte application de ce protocole.” Syndicat CGT

Le protocole de 2010 devrait comme c'était le cas jusqu'à présent permettre de remplacer les cumuls de temps partiels des travailleurs sociaux du CMS d'Uzès. Or le CDD recruté a vu sa résidence administrative déplacée au CMS de Villeneuve Lès Avignon et ne travaille plus qu'un jour par semaine au CMS d'Uzès.

Afin de pouvoir justifier cette décision et garantir sa conformité avec le protocole, l'administration, moyennant un groupe de travail auxquels les agents n'ont pas été associés, a redécoupé les territoires d'affectation des deux CMS. L'administration appelle ça de la « co-construction ». Ainsi les communes des Angles et de Rochefort-du-Gard, anciennement rattachées à Villeneuve sont dorénavant affectées à Uzès. Ce qui permet au CDD remplaçant au CMS d'Uzès de prendre en charge des usagers de ce secteur tout en travaillant à Villeneuve et sans alléger de fait la charge de travail des collègues d'Uzès.

L'administration motive ce redécoupage par un savant calcul du nombre de dossiers par agents anciennement déséquilibré entre les deux CMS et dorénavant à l'équilibre. Ainsi chaque agent devrait donc maintenant avoir à gérer 290 dossiers.

Les professionnels du travail social savent qu'un dossier ne vaut pas un autre. Les chiffres ne peuvent donc pas, à eux seuls, représenter la charge de travail. L'administration en convient mais elle reste figée sur son discours « qu'à moyen constants on ne peut pas faire mieux, le choix se limite à aménager au mieux les moyens dont on dispose ».

Nous ne pouvons que constater que le choix de l'administration consiste à aménager la pénurie de moyens en la faisant reposer EQUITABLEMENT sur l'ensemble des équipes. Le chiffre du nombre moyen de dossier par agent, même si ce raisonnement ne nous convient pas, était de 200 dossiers l'année dernière, les « sachants » du groupe de travail parle aujourd'hui d'une « équité » à 290 alors que tous les voyants sociaux sont au rouge. Alors l'année prochaine on passera sûrement allègrement à 320 ou 350 ... et alors ?

Nous contestons fermement l'affirmation selon laquelle les effectifs du social seraient à moyens constant car le déséquilibre entre la demande social et les moyens alloués de cesse d'augmenter. Les moyens ne sont donc pas constants mais dégradés.

Face à ces arguments incontestables, on nous expose que nous devons repenser « feu la polyvalence », que celle-ci ne peut plus s'exercer « comme avant » et on nous invite à cesser de pallier les manques de toutes les autres institutions. Il faut « s'en tenir aux missions de la politique départementale ».

Or « ne plus travailler avec les institutions qui se désengagent » est impossible, nous prenons les usagers dans leur globalité ». On ne peut ni les trier ni les couper en morceau car notre position dans les CMS nous place nécessairement en première ligne.

Après ces débats, nous faisons le constat que les directions ont la main libre pour bricoler des rattachements de bout de territoire sur un autre au mépris de toute cohérence de travail, mais cela permet de dire « que le protocole de remplacement des temps partiels est respecté ». Ce tour de « passe-passe » est indigne car il masque les véritables problématiques de charge de travail et d'orientation du travail social vers le moins disant (par l'approche centrée sur les dispositifs) qui ne sont pas résolues et qui pèsent chaque jour un peu plus sur la qualité du service rendu aux Gardois.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 4 voix.

2025-CST3-AV12 “Loi plein emploi : Les Conseillers Emploi Formation Insertion CEFI sont inquiets des répercussions de la loi Plein Emploi sur l'exercice de leur activité. Nous demandons qu'une information sur les évolutions envisagées leur soit présentée par l'administration”. Syndicat CFDT

Les modalités de mise en œuvre de la Loi Plein Emploi (LPE) dans l'impact qu'elles peuvent avoir sur l'organisation du travail sont intégrées aux discussions du comité de concertation de la DGADS associant les représentants du personnel. Pour mémoire ce comité a été constitué dans la continuité de l'étude d'impact réalisée par In'CREA à la demande des élus F3SCT dans le cadre de la mise en œuvre des réorganisations censées servir les objectifs du schéma des solidarités. Ce comité, opérationnel depuis mi 2024, doit permettre de débattre et de valider les méthodes et les calendriers de concertation servant les fiches actions du schéma. Ceci afin d'éviter les blocages survenus lors des réorganisations qui ont entraîné l'intervention des élus F3SCT.

Les fiches actions relatives à la mise en œuvre de la LPE sont les suivantes :

- 13 - Bien vivre : Adapter et structurer les modalités d'accueil innovantes pour répondre aux obligations et aux enjeux de la LPE : la mobilisation des allocataires, les délais -

Se saisir de cette opportunité pour rendre lisible l'action du Département auprès de nos publics cibles,

- 14 – Bien vivre : Comment faire pour garantir un accompagnement dynamique personnalisé et permettre de lever les freins à l'insertion ? L'intention : accompagner la personne en s'appuyant sur ses compétences pour la faire progresser / évoluer.
- 15 – Bien vivre : Garantir une utilisation optimale et harmonisée de l'outil Suivi De Parcours (SDP) par les professionnels des SST et STI - Identifier et former un réseau interne de référents au sein de la DADST, capable de questionner les pratiques professionnelles autour de l'outil.

Le contenu de ces fiches basé sur la concertation et la co-construction a été validé par les représentants du personnel lors du comité de concertation du 26 mars 2025. Un bilan de la mise en œuvre de ces fiches doit être présenté au prochain comité de concertation le 14 octobre prochain. Une mise en œuvre de ces fiches conforme aux engagements pris le 26 mars n'aurait pas dû susciter la question posée en CST. Toutefois l'écart est tel entre le discours des dirigeants du social et la réalité de la mise en œuvre de la LPE dans les services qu'une expression en CST des collègues de l'insertion s'est avérée nécessaire.

Les profils de poste actuels des CEFI sont calibrés à 50% « conseiller, apporter un appui technique, et /administratif » et 50% mettre en œuvre des politiques départementales et développer les partenariats ».

Ces 2 principales missions et tous leurs contours permettent d'avoir une vision globale sur tout un territoire, de pouvoir mettre en lien les différents partenaires, d'innover pour une prise en charge efficiente des allocataires du RSA. Ces missions sont en adéquation avec ce que prône le schéma départemental, être un référent de parcours coordinateur.

Alors que le processus de co-construction / concertation est en cours on enlève unilatéralement des tâches jusqu'alors dévolues aux CEFI, pour en imposer de nouvelles. C'est le sens même de la mission des CEFI qui est interrogé. Lors du séminaire du social de Margueritte en 2023 l'engagement d'une réflexion sur l'évolution du métier de CEFI en concertation avec les agents a été évoquées et nombre d'entre eux se sont portés volontaires pour y participer.

Depuis, silence radio de l'administration.

Aujourd'hui, la modification unilatérale des missions, voire des fiches de poste des CEFI conjuguée à la mascarade d'un comité de concertation qui semble n'avoir de concertation que le nom, affecte profondément le sens du travail des CEFI et génère une grande souffrance.

L'administration ne semble pas vraiment affectée par cette situation et se justifie en arguant que ces modifications unilatérales ont mal été comprises car il s'agit de démarches « expérimentales ». Cet argument relève du mépris car ni dans le contenu des fiches actions ni dans le discours tenu oralement auprès des agents il a été question d'expérimentation.

A l'heure des fake news et de la post-vérité l'administration se satisfait de ce discours ce qui est bien loin de l'exemplarité dont elle se revendique. Chaque jour la vérité du terrain s'écarte de celle de la centrale ou réciproquement. Certes en réponse à la question posée une réponse a été donnée aux agents mais ce n'était certainement pas celle attendue.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix
 - Pour CFDT 4 voix

2025-CST3-AV13 DGADCV-DEJCS Redéploiement et évolution de postes en cuisiniers mobiles rattachés au service Education

En 2021, la Direction de l'Éducation avait reconnu la vétusté du Collège Georges Ville en décidant d'y attribuer un poste supplémentaire pour faire face aux difficultés rencontrées sur le terrain.

Or, en avril 2025, cette même direction a choisi de transformer un poste d'OP afin de « se mettre en conformité » avec le référentiel prévoyant un seul OP par collège.

Lors du mouvement des collèges, nous avons une nouvelle fois constaté un manque total de transparence dans la gestion des affectations : opacité, absence d'informations, absence de dialogue.

Malgré nos multiples relances, aucune réponse n'a été apportée à nos interrogations. Ce mode de fonctionnement unilatéral ne permet ni aux agents ni aux organisations syndicales de suivre correctement les mouvements et les besoins réels des établissements.

Concernant le Collège Georgeville, nous dénonçons la décision de transformer le poste 3044 en poste de cuisinier mobile, alors même que l'établissement souffre toujours de locaux vétustes et inadaptés.

Cette décision, prise sans concertation, aggrave les conditions de travail des agents et ne répond en rien aux besoins du terrain.

La CGT demande qu'une solution transitoire soit immédiatement mise en place, avec la création d'un poste temporaire pour compenser la suppression du poste supprimé et assurer la continuité du service public.

Nous rappelons enfin que le projet de reconstruction du collège est sans cesse repoussé depuis des années, laissant les agents et les usagers dans des conditions de travail et d'accueil inacceptables.

L'administration est restée sourde à notre argumentation.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration
 - Pour : 10 voix
- Collège des représentants du personnel :
 - Contre CGT 7 voix
 - Pour CFDT 4 voix

Points pour information

DGARI Présentation des 3 jours de fermetures administratives 2026 :

Vendredi 2 janvier – vendredi 15 mai – lundi 13 juillet.

2025-CST3-I3 “Fonctionnement Dappui : Nous réitérons pour la troisième fois notre demande d’information sur l’avancement de l’audit du fonctionnement des Dappui, demandé par Madame la Présidente”. Syndicat CGT

Nous sommes revenus à la charge sur ce sujet car nous partageons avec Madame la Présidente la nécessité de pouvoir évaluer le fonctionnement des DAPPUI dont la création était une préconisation du cabinet de conseil KPMG en 2015. Ces créations étaient censées fluidifier les process internes et nous sommes donc toujours dans l’attente d’une évaluation de l’atteinte de cet objectif.

L’administration a entrepris un projet de refonte du processus RH qui concerne l’ensemble des agents des services des DAPPUI traitant des ressources humaines. Cette démarche a été présentée récemment aux représentants du personnel dans le cadre d’un groupe de travail.

Nous avons été informés en instance que le volet ressources humaines n’était que le début du processus et que les fonctions marchés publics et finances suivraient.

Il nous semble que le discours tenu aux agents des DAPPUI sur la démarche n’est pas univoque. Le message énoncé peut-être effectivement celui de l’établissement d’un état des lieux mais il peut aussi aller jusqu’à la remise en cause pur et simple des DAPPUI.

Le manque de cohérence et de transparence dans ce message a introduit de la défiance parmi les agents concernés qui du coup se demandent à quelle sauce ils vont être mangés...

2025-CST3-I4 “Fonctionnement de la Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes CRIP et du Service d’Evaluation des Informations Préoccupantes SEDIP : La CGT demande un bilan sur le fonctionnement de la CRIP et du SEDIP depuis un an, et le devenir des CDD mis à disposition en renfort dans les équipes dont les postes ont été transférés au SEDIP”. Syndicat CGT

Pour la CGT l’établissement d’un bilan partagé avec les représentants du personnel était essentiel car sur le terrain des difficultés de communication et d’articulation avec les CRIP et SEDIP sont déjà survenues au bout d’un an. Malgré des demandes insistantes de rencontres des SST avec les deux services centraux pour des questions légitimes face à des situations particulières, ces dernières sont restées lettre morte au motif récurrent du manque de temps.

Selon nous la concertation entre les services est pourtant indispensable pour répondre au mieux aux situations complexes auxquelles fait face la protection de l’enfance,

L'administration nous annonce les chiffres de 2583 IP entrantes dont 355 EVALUEES par le SEDIP. QUID donc des situations non évaluées.

Nous réaffirmons par ailleurs que si toutes les IP QUALIFIEES sont bien maintenant à la charge du SEDIP, le fait d'en DEQUALIFIER de plus en plus a déplacé le problème et laisse les territoires et notamment les SST dans des situations professionnelles complexes voire dangereuses notamment s'agissant des situations de violences graves où les usagers sont accompagnés.

Les chiffres avancés sont loin d'être suffisants pour embrasser toute la problématique : Combien de situations envoyées sur les territoires et combien envoyés au judiciaire ? Sur les nombreuses envoyées au judiciaire (60% ?) combien nous sont revenus par soi transmis ??? etc.

Nous reprenons le fait que travailler sans le « mandat » de la CRIP c'est-à-dire le cadre de l'évaluation d'information préoccupante telle que conçue par le CASF met de nombreux professionnels en porte à faux sur la mission de protection de l'enfance et d'AIDE AUX FAMILLES. Nous rappelons que HORS MANDAT (PPV, IP) nous intervenons A LA DEMANDE d'aide des familles et ne sommes pas des contrôleurs ni la police des bonnes mœurs.

L'administration nous renvoie vers le concept de « l'aller vers ». Nous nous félicitons qu'elle s'intéresse au jargon professionnel illustrant bien entendu des évolutions de pratique du métier mais nous pensons qu'il faut être prudent et surtout professionnel pour l'utiliser à bon escient car toute nouvelle forme d'intervention sociale comprend bien sûr des zones d'ombres, des problématiques qui émergent au fil du temps...au long de la PRATIQUE justement ! nous faisons un métier vivant avec de l'humain qui ne peut pas se résumer à des mots valises

L'administration nous communique un délai de traitement allant de 2 à 5 mois. Ce résultat est donc bien l'illustration que la création d'un service spécialisé ne règle pas les tous problèmes de charge de travail.

Ce bilan est au final imprécis et ne permet pas de dégager des réflexions utiles à l'amélioration du dispositif. L'administration se félicite de sa belle réussite mais les résultats ne justifient pas du tout ce satisfecit et ne rend pas service aux équipes qui galèrent sur le terrain pour trouver sens à leur action et les moyens à mettre en œuvre pour crédibiliser leur intervention auprès des familles.

On aurait aimé à minima savoir quelles étaient les chiffres quand **les IP étaient sur les territoires afin de pouvoir apprécier les bénéfices de cette nouvelle organisation.**

Alors nous avons bien compris que les postes de CDD octroyés dans les territoires pour la période transitoire du transfert aux deux services centraux ne seraient pas renouvelés à fortiori dans cette période de recherche d'économies à tout prix pour satisfaire au dogme de la Chambre Régionale des Comptes. Pour autant les injonctions du politique sur la situation de la protection de l'enfance sont d'une dissonance insoutenable. **D'un côté il faut entendre l'élue à la protection de l'enfance se féliciter de la politique du Département à l'extérieur, de l'autre le Président des instances paritaires nous enjoindre à nous adapter à la pénurie de moyens parce que c'est la faute de l'Etat et que si ça continue le Département va disparaître. Comment ne pas y perdre le sens du travail ???**