



Comité Social Territorial

Jeudi 12 mars reporté au jeudi 9 avril

Compte rendu

Présents :

- Représentants de l'administration : 10 voix,
- Représentants du personnel :
 - Matin : CGT 8 voix , CFDT 6 voix (un membre excusé),
 - Après-midi : CGT 7 voix (un membre excusé), CFDT 6 voix.

Conditions de fonctionnement (pour avis)

2026-CST1-AV2 DGARI-DRH Mise en place de l'indemnité de manquement de fonds des régisseurs

Cette prime remplace l'indemnité de responsabilité des régisseurs et est cumulable avec le RIFSEEP, depuis l'arrêté du 21/01/2025.

Le versement de cette indemnité est fonction d'un barème de référence, fixé par un arrêté du ministre chargé du budget du 28 mai 1993.

Sa mise en œuvre nécessite une délibération de l'assemblée départementale et devrait être effective au 1er mai 2026.

L'administration nous indique que cela concerne 9 agents "titulaires" et 9 agents "suppléants", pour qui s'appliquerait cette mesure.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV3 DGARI-DRH - Présentation de l'état des effectifs de la collectivité au 1er janvier 2026 et répartition des sièges par instance :

La présentation de l'état des effectifs au 1er janvier 2026 constitue une étape préalable essentielle à la préparation des élections professionnelles. Elle permet d'assurer la transparence, la sécurité juridique et le bon fonctionnement du dialogue social. La collectivité soumet donc au CST les éléments relatifs aux effectifs permettant la fixation définitive des compositions d'instances. Par la suite, ces effectifs et répartitions des sièges seront formalisés par une délibération de l'autorité territoriale dont l'assemblée délibérante se tiendra le 17 avril 2026.

Lors des différents groupes de travail que nous avons eu sur le sujet avec la DRH, nous avons noté une différence entre les chiffres présentés au rapport et le tableau sur la situation administrative des agents au 01.01.2026. Cat A : 837 au rapport, soit 7 sièges. 1054 au tableau, soit 8 sièges. Cat B : 485 au rapport, soit 5 sièges, 552 au tableau, soit 6 sièges. L'administration explique ces écarts par le nombre de CDD qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être pris en compte. Le recrutement de CDD en lieu et place de fonctionnaire a donc une incidence sur notre représentativité aux élections professionnelles.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV4 DGARI-DRH Actualisation du règlement frais de déplacement

Suite à plusieurs réunions avec les organisations syndicales concernant le remboursement "aux frais réels" et non plus au forfait (20 euros), la CGT a travers différentes actions a permis de conserver le remboursement au forfait.

Pour rappel, en décembre 2025 la CGT a lancé un mouvement de grève et de protestation pour s'opposer à la volonté de l'administration de rembourser les frais de repas sur un justificatif du jour correspondant aux frais réels engagés.

La principale raison pour laquelle la CGT s'est opposée à cette proposition :

Les agents des routes auraient été fortement et principalement impactés par cette mesure car ils sont régulièrement en déplacement en dehors de leur résidence administrative, et du fait de leur temps de pause (1h) et de ne pouvoir utiliser le véhicule de service pour faire leur achat, ils étaient dans l'impossibilité de prétendre au remboursement des frais de repas.

Aussi après les 4 réunions au cours desquelles nos camarades CGT ont défendu l'intérêt collectif des agents, l'administration a décidé de se limiter à une modification à la marge du règlement des frais de déplacement.

Concernant plus spécifiquement les frais de repas, les justificatifs pourront être datés de la veille (voir exceptionnellement de l'avant-veille).

Ce justificatif pourra être joint à la demande de remboursement, soit conservé pendant une période de 6 mois, pour un éventuel contrôle de la paierie départementale.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix,
 - Pour CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV5 « Conformément à l'article L. 115-7 du Code général de la fonction publiques, qui garantit aux agents publics et à leurs représentants le droit à l'information sur les conditions d'exercice de leurs fonctions, notre organisation syndicales vous demande la communication d'un tableau consolidé relatif aux postes vacants pérennes actuellement pourvus par des agents contractuels à une fréquence restant à déterminer.

Ce tableau devra comporter :

- Liste des postes vacants pérennes occupés par des CDD
- Dates initiales de vacance
- Date du recrutement en CDD sur chaque poste pérenne
- Dates de renouvellement successifs des CDD
- Dates successives de republication des vacances de poste ;
- Diplômes exigés et diplômes détenus effectivement ;
- Rémunérations théoriques (grille indiciaire + IFSE) et rémunérations effectives (IFSE complémentaires ? A quel titre ?).
- Motivations de ces recrutements en CDD parfois longs sur postes pérennes vacants. » **Syndicat CGT**

Nous tentons depuis des années d'amener la collectivité à plus de transparence dans sa gestion des effectifs de contractuels. Après nous être vu refuser la création d'un comité de suivi des contractuels nous avons posé cette question afin à minima d'obtenir une information détaillée sur le sujet. Une fois de plus nous avons malheureusement essuyé une fin de non-recevoir au motif que les informations attendues ne sont pas compatibles avec le règlement général sur la protection des données (RGPD). Nous continuerons malgré tout à rechercher des stratégies qui contraignent l'administration à sortir de l'opacité dans le recrutement, le renouvellement des contractuels ainsi que dans le recours à ces derniers en lieu et place de personnels titulaires.

Résultat du vote :

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

2026-CST1-AV6 « La CFDT demande la modification du règlement relatif à l'avancement de grade et à la promotion interne, afin de le mettre en conformité avec la nouvelle réglementation applicable aux avancements de grade de la catégorie B, ainsi que la révision de critères concernant l'avancement de grade pour la catégorie A. » **Syndicat CFDT**

L'administration propose la réunion d'un groupe de travail, le 15 juin prochain, afin d'étudier les nouvelles mesures "d'assouplissement" de règles d'avancements pour les agents de catégories B, mais refuse toute révision du règlement pour des catégories A.

Pour mémoire, le règlement avancement / promotion prévoit qu'un comité de suivi se réunisse au moins une fois par an à l'issue des avancements et promotions de l'année. Ce comité de suivi ne s'est jamais réuni. Le syndicat CGT porte également une autre vision des conditions d'avancement pour toutes les catégories, dans le respect des statuts particuliers, mais tenant compte essentiellement de l'ancienneté dans le grade, qui est garant d'un traitement équitable des agents, sans "jugement" subjectif. Proposition qui n'a jamais retenue l'attention de l'administration, ni des autres organisations syndicales.

Le vote se déroulera en deux parties :

- 1) Etude de la nouvelle réglementation applicable aux avancements de grade de la catégorie B :

Résultat du vote :

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

- 2) Révision de critères concernant l'avancement de grade pour la catégorie A :

Résultat du vote :

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

2026-CST1-AV9 DGADS-DEPE-ASE Régularisation de la résidence administrative des postes de chef de service adjoint, de coordonnateur de l'action sociale, de référents administratifs ASE actuellement affectés au service de l'aide sociale à l'enfance de Beaucaire, avec Vauvert pour résidence administrative

La CGT exprime un avis favorable sur cette mesure de régularisation pour les raisons suivantes : Il est impératif que la cheffe de service de l'ASE soit physiquement présente auprès de ses équipes. Cette proximité est un gage de soutien technique et managérial direct.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix, CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV10 DGADS-DEPE-ASE Redéploiement au pôle placement familial du service de l'offre d'accueil du poste de travailleur social et du poste de chargé de mission et de projet départemental actuellement affectés à la direction dudit service

Il était question ici d'utiliser la fermeture du réseau ADOS pour redéployer deux postes de travailleurs sociaux afin de renforcer le service offre d'accueil (SOA). Nous sommes tout-à-fait conscient de l'insuffisance des moyens humains alloués à ce service. Pour autant nous ne pouvions accepter la suppression du réseau ADOS qui aurait eu des conséquences fâcheuses sur les conditions de travail des assistantes familiales et sur le public très vulnérable qu'il accueille. Fort heureusement la mobilisation des agents et notamment des assistantes familiales du 13 mars dernier portée par notre syndicat a permis d'obtenir de Madame la Présidente un renoncement à la suppression du réseau et un engagement à une démarche concertée d'étude d'évolution de se son périmètre.

Point retiré de l'ordre du jour.

2026-CST1-AV11 DGADS-DEPE Mise en œuvre de l'obligation de production de l'attestation d'honorabilité pour les assistants familiaux et extension aux référents de l'ASE

A la suite de la loi Taquet l'attestation d'honorabilité permet de vérifier que le casier judiciaire stipulant des condamnations d'ordre sexuel est bien vierge. Cette obligation ne concerne pour le Département que les assistants familiaux et les référents de l'ASE. S'agissant des autres travailleurs du social et du médico-social c'est l'agence régionale de santé (ARS) qui a la charge de cette vérification. Si nous sommes favorables à la mise en place de cette obligation qui va dans le sens de l'amélioration de la sécurité des enfants accueillis nous constatons qu'elle va générer une augmentation non négligeable de la charge de travail du SOA. Aussi nous regrettons que cette évolution se fasse à effectifs constants dans un

contexte d'insuffisance de moyens humains dans ce service qui n'est malheureusement plus à démontrer.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix, CFDT 5 voix.

2026-CST1-AV12 DGADS-DEPE - PMI Validation du règlement de fonctionnement 20262030 du CAMSP

Le projet règlement de fonctionnement 2026-2030 du Centre d'Action Médico-Sociale Précoce (CAMSP) a fait l'objet d'une relecture par les assistants familiaux représentants du personnel CGT. Il n'appelle pas de remarques et est conforme aux attentes.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix, CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV13 DGADS-DEPE - PMI Redéploiement, du CAMSP et de ses postes, actuellement affectés à la Direction adjointe de la PMI et de la DEPE ; évolution du poste vacant de chargé de mission et de projet départemental en directeur d'établissement

Nous sommes d'accord avec cette proposition. Le poste de directeur permettra de soulager la cheffe de service du CAMSP qui n'aurait plus à s'occuper du lourd travail administratif et pourrait ainsi concentrer sur ses tâches de cheffe de service.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 7 voix, CFDT 6 voix.

2026-CST1-AV14 « A la DGADS des postes d'encadrants vacants pour cause de maladie sont remplacés par des agents en immersion qui se trouvent ensuite avantagés lorsque ces postes se voient pérennisés. Cette démarche va à l'encontre tant du protocole de remplacement de la DGADS que des principes de mobilités appliqués dans la collectivité. Elle entraîne des dysfonctionnements notoires tant dans les services de départ que d'arrivée des agents en immersions. Nous demandons que l'administration respecte les protocoles et règlement en vigueur dans la collectivité. » **Syndicat CGT**

L'administration semble avoir pris la mesure de pratique qui peuvent se faire en dehors de toutes les règles en vigueur dans notre collectivité en matière d'immersion et de mobilité.

Résultat du vote :

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

2026-CST1-AV15 DGAML - DLOG Ajustement organisationnel au Pôle Interventions du SMET

Cet ajustement nous apparait, après consultations des agents logique et cohérent.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 8 voix, CFDT 5 voix (un membre des représentants absent au moment du vote).

2026-CST1-AV16 DGADCV - Archives départementales Redéploiement et évolution d'un poste de catégorie C en poste de catégorie B

Il s'agit de renforcer à nouveau le service numérique. Pour cela il est profité du départ en retraite d'un agent en catégorie C du service conservation pour le redéployer le poste au service numérique avec un calibrage en B. Nous sommes conscients des besoins croissants du service numérique. Pour autant l'impact de la perte d'un poste de l'équipe conservation nous pose question en termes de charge de travail notamment s'agissant des tâches de magasinage. L'administration nous répond que le magasinage est une tâche transverse qui concerne tous les agents. Ces tâches ne sont en aucun cas dévolues exclusivement à l'équipe conservation.

Nous aurions toutefois préféré qu'un des deux supports de poste à affecter dans la direction soit mobilisé plutôt qu'un redéploiement qui risque potentiellement d'affaiblir une équipe.

L'administration nous a répondu qu'elle "avait des consignes" pour ne pas mobiliser ces supports de postes.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Pour : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CFDT 6 voix,
 - Contre CGT 7 voix.

- **Points pour information**

2026-CST1-I1 « Compte tenu de l'augmentation de la complexité des troubles chez les enfants et ados pris en charge, quelles mesures concrètes la collectivité s'engage-t-elle à prendre pour garantir la survie et la pérennité du réseau ados ? »
Syndicat CGT

L'administration a présenté un calendrier prévisionnel incluant la mise en place de plusieurs groupes de travail dédiés à la reconstruction du réseau ADOS. L'objectif affiché est d'ouvrir ce dispositif à un public d'enfants plus jeunes. La CGT a fermement rappelé l'engagement pris par la Présidente du Département concernant la participation d'une représentante du personnel CGT, Assistante familiale à ces groupes de travail. Sa présence est indispensable pour garantir que l'expertise de terrain des collègues du réseau ADOS soit prise en compte dans la refonte de ce réseau. CE RAPPEL s'est avéré indispensable, car l'administration avait oublié cet engagement et commencé à organiser des réunions sans nous inviter....

2026-CST1-I3 « Quel est le coût total estimé pour l'année 2024 (montant des indemnités versées par le CD et primes de licenciement) supporté par la collectivité pour les agents licenciés, et quels sont les métiers ou secteurs qui contribuent le plus à cette dépense ? » **Syndicat CGT**

Nous avons posé cette question dans l'objectif d'arriver à mieux cerner quel était le coût des indemnités versées aux contractuels en fin de contrat afin de pouvoir établir des comparaisons entre les "prix de reviens" des contractuels et ceux des titulaires. Malheureusement une erreur s'était glissée dans notre texte ce qui a permis à l'administration de répondre "à côté" en nous indiquant le montant des indemnités de licenciement des assistants familiaux qui s'élève à 117 000€ en 2024.

Nous devons donc là aussi revenir à la charge au prochain CST sur la thématique des contractuels.

2026-CST1-15 « Nous avons pu constater dans le déploiement du nouveau contrat de prévoyance obligatoire de nombreux motifs d'insatisfaction de la part de nos collègues. Que ce soient les assistantes familiales dont les garanties proposées sont très limitées au regard du caractère obligatoire du contrat ou bien encore des agents bénéficiant actuellement d'un contrat groupé prévoyance et complémentaire dont l'assureur refuse la dissociation (ex : MGEN) pour ne citer que ces exemples. Les discours tenus par l'expert de l'administration lors du CST d'octobre ou l'approbation de la prévoyance obligatoire était à l'ordre du jour se voulaient très rassurant quant aux difficultés potentielles de la phase de déploiement. Certaines de ces difficultés semblent aujourd'hui avérées tandis que d'autres ont émergé. Aussi nous souhaitons qu'un point d'étape sur le déploiement de la prévoyance puisse être fait en instance en présence de la MNT et de l'expert de l'administration. » **Syndicat CGT**

En premier lieu il convient de préciser que contrairement à ce que nous avons demandé l'expert assistant à maîtrise d'ouvrage n'était pas présent.

Faute d'un réel point d'étape nous avons réussi à savoir de la MNT qu'à ce jour 3413 agents étaient affiliés à ce contrat.

Lors de la mobilisation du 13 mars, dans le cadre de la rencontre avec Madame la Présidente l'administration avait reconnu l'inégalité de traitement entre les assistantes familiales et les autres agents du Département sans fondement juridique. Un différend juridique existait alors entre la MNT et le Département sur le sujet. Madame la Présidente avait demandé à ses services de traiter ce différent afin que cette égalité puisse être assurée.

Lors de l'instance, « coup de baguette magique », l'administration et la MNT ont parlé d'une seule voix pour nous informer que la CGT et les agents n'avaient pas compris les informations communiquées au premier trimestre. En fait il n'aurait jamais été question d'un traitement inégal des assistants familiaux. Nous comprenons que nous aurions donc été victime d'une hallucination collective qui nous aurait amené à nous mettre en grève inutilement. A moins qu'on nous prenne pour des imbéciles ce qui n'est pas une hypothèse à écarter.

Au final, et sans doute grâce à la mobilisation des agents quoiqu'on en disent, les assistants familiaux bénéficieront de prestations similaires à celles des autres agents du Département s'agissant de leur contrat de prévoyance.

Pour ce qui est des agents bénéficiant actuellement d'un contrat groupé prévoyance et complémentaire dont l'assureur refuse la dissociation (MGEN), il nous a été répondu que bien qu'appartenant au même groupe que la MNT, il n'était pas question pour la MGEN de permettre une dissociation des contrats. Si des agents veulent continuer à bénéficier de leur contrat de complémentaire très avantageux ils doivent donc continuer à payer aussi la prévoyance associée. La prévoyance obligatoire de la MNT sera donc à payer en plus de celle de la MGEN. L'administration nous a rétorqué qu'il ne fallait pas considérer que les agents concernés allaient payer deux fois mais plutôt qu'ils allaient bénéficier d'une meilleure protection. Nous constatons pour notre part que ces opérateurs s'éloignent toujours un peu plus de l'esprit mutualiste et cherchent systématiquement avec l'appui du législateur à nous faire payer d'une main ce que nous économisons de l'autre. Face à cette jungle assurantielle nous ne pouvons qu'appeler à nouveau de nos vœux l'avènement d'une sécurité sociale universelle qui prenne en charge l'intégralité des risques liés à la santé.

La CFDT est intervenue utilement sur la problématique des agents en temps partiel thérapeutique avant la mise en place de la prévoyance obligatoire qui voit la pathologie motif de leur temps partiel exclue de leur contrat.

La MNT a accepté d'inclure ces pathologies dans le contrat dans le cas des agents qui étaient déjà couverts par un contrat de prévoyance facultatif MNT ce qui semble bien normal... Il semble que 60 agents soient dans ce cas de figure et qu'il resterait 5 agents qui verraient leur pathologie exclue du contrat de prévoyance obligatoire. Espérons que la bienveillance revendiquée du Conseil Départemental et de la MNT permette de trouver une solution viable pour ces derniers.

Les élus CGT au CST