



Comité Social Territorial

Jeudi 18 juin reporté au jeudi 2 juillet

Compte rendu

Présents :

- Représentants de l'administration : 10 voix,
- Représentants du personnel :
 - Matin : CGT 7 voix , CFDT 6 voix,
 - Après-midi : CGT 8 voix (un membre excusé), CFDT 5 voix.

Rappel

Cette instance de comportait pas de questions CGT car M. le Président des instances paritaires a refusé de les acceptées aux motifs qu'elles sont arrivées avec un jour de retard.

Conditions de fonctionnement (pour avis)

2026-CST2-AV3 DGARI-DRH Mise en place d'une mesure d'action sociale exceptionnelle en faveur des agents du Conseil départemental

Le 16 avril nous écrivions à Madame la Présidente pour lui donner notre point de vue concernant les décisions prises face à la hausse des prix du carburant. Nous regrettions en premier lieu qu'une réunion exceptionnelle du CST n'ait pu être programmée sur le sujet afin que les représentants du personnel n'aient pu « jouer » leur rôle, et échanger avec l'exécutif afin de prendre en compte l'avis des différentes composantes du dialogue social de notre collectivité.

Nous déplorons que la possibilité offerte d'ouvrir le télétravail à un jour supplémentaire soit traitée de manière tant disparate d'une direction à l'autre. Chacune d'elle y allant de ses propres règles, de ses propres critères (distance domicile travail etc.).

Nous constatons par ailleurs que les mesures prises que ce soit le télétravail ou les facilités d'horaires pour accéder aux services publics de transport se révélait très inégalitaires car inaccessibles à nombres de nos collègues.

Pour notre part, il nous semblait que dans l'esprit d'une mesure « sociale et économique », chaque agent de la collectivité devrait en bénéficier. C'est pourquoi nous proposons, en lieu et place des mesures relatives au télétravail et aux transports en communs, la mise en place d'une « prime transport » exceptionnelle pour l'ensemble des agents.

En effet si cette proposition n'était effectivement pas équitable au regard de la situation de chacun d'entre-nous, elle avait le mérite d'être égale pour toutes et tous, de ne pas donner

lieu à interprétation par tel ou tel service et de ne pas « chambouler » les organisations de travail qui peuvent être déjà complexes pour bon nombre de services.

Nous devons nous prononcer lors de cette instance sur la mise en place un dispositif exceptionnel de chèques cadeaux annoncée lors de la journée de convivialité de mai dernier par Madame la Présidente.

Nous avons remarqué l'attention dont témoigne Madame la Présidente relativement au pouvoir d'achat des agents et nous l'avons remercié pour cet effort. On ne peut pas en dire autant du gouvernement qui ne fait strictement rien pour bloquer les prix des carburants qui n'auraient pourtant pour conséquence que de limiter les bénéfices des profiteurs de crise voire de guerre que sont les compagnies pétrolières telle que TOTAL énergie.

Nous nous sommes toutefois permis de regretter que ces décisions soient prises au « fil de l'eau » sans échange préalable avec les représentants du personnel. Ce qui transforme le CST une fois de plus en chambre d'enregistrement.

Résultat du vote :

Ce point a été transformé en point pour information puisqu'il avait déjà été voté par les élus départementaux lors de la commission permanente du 27 juin. Il aurait dû être voté par les représentants du personnel lors de la séance du CST 18 juin mais cette dernière avait été annulée par le président de l'instance et réunie à nouveau le 2 juillet.

2026-CST2-AV4 DGARI-DRH-DAPPUI Projet d'évolution de la fonction « Ressources humaines » au sein de la collectivité :

Le projet vise à recentraliser la fonction des DAPPUI à la DRH. Les DAPPUI avaient été créées en 2017 dans la continuité des grandes réorganisations de 2016 résultant de l'audit du cabinet « d'experts » KPMG. Elles ambitionnaient notamment de raccourcir les circuits de décisions et à mieux prendre en compte la spécificité des activités de chaque DGA.

C'est en substance pour des raisons similaires qu'il est question maintenant de « revenir en arrière ». Au passage et comme nous l'avons déjà évoqué cette décision ne se fonde sur aucun bilan de fonctionnement des DAPPUI que nous avons pourtant demandé à de multiples reprises.

L'administration concède que l'organisation permet une proximité avec les directions métiers, mais pense qu'elle se traduit également par une fragmentation des missions et des circuits RH, avec des pratiques pouvant différer d'une Dappui à l'autre, et un partage parfois peu lisible des responsabilités entre la DRH et les services RH des Directions d'Appui.

Pour autant les agents n'ont pas manqué ces dernières années de faire des propositions pour surmonter ces difficultés mais elles sont malheureusement restées lettre morte. Lettre morte sont aussi restés les désaccords exprimés par les agents lors des multiples groupes de travail et / ou ateliers. Pourtant à entendre l'administration les agents sont ravis et n'ont pas d'inquiétude. Nous ne devons pas parler aux mêmes...

Pour notre part le ressenti est plutôt que le projet était déjà « ficelé » dès le début du processus dit de « concertation » et que ce dernier n'a servi une fois n'est pas coutume que

de vernis à une décision verticale descendante. Selon l'administration il s'agirait d'une volonté de Madame la Présidente de voir la gestion de tous les contractuels centralisée en DRH. Alors pourquoi la direction de l'éducation va-t-elle garder le suivi des contractuels des collèges quant à contrario la gestion des contractuels de DGADS va basculer en DRH en étant dorénavant dissociée du suivi des titulaires mobiles toujours assurée à la DGADS ??

Le désaccord des deux organisations syndicales exprimé dès les groupes de travail et consacré par un vote contre lors de cette instance n'a donné lieu à aucune remise en question ni du politique ni de l'administration qui continuent de « fantasmer » sur une soi-disant peur du changement des agents.

Résultat du vote :

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

2026-CST2-AV6 DGADCV-DAPPUI Mise en place d'un secrétariat général au sein de la DGADCV

Ce point est la déclinaison au niveau de la DGADCV du point précédent. La direction D'Appui de la DGADCV disparaît pour être remplacée par un secrétariat Général rattaché à la DGA. L'objectif affiché est de renforcer la coordination des fonctions ressources (finances, marchés publics, juridique et relais RH) et de sécuriser les procédures administratives.

Or comme évoqué précédemment la CGT demande depuis des années à l'administration un bilan du fonctionnement des DAPPUIs.

La DAPPUI comptait 20 postes et après réorganisation elle n'en compte plus que 13 :

- 13 agents sont repositionnés dans le nouveau Secrétariat Général,
- 5 postes sont transférés à la DRH dans le cadre de la recentralisation de la fonction RH (1 poste chef de service A, un chargé de mission A et 3 postes de référent fonctionnel B)
- 1 poste de référent fonctionnel poste est transféré à la DEVPN,
- 1 poste de chef de service poste est redéployé vers l'Aide Social à l'enfance (ASE)

Comme souvent ce dossier est particulièrement léger sur plusieurs aspects :

- Aucune véritable étude d'impact sur les conditions de travail,
- Aucune analyse des risques liés à la suppression de la DAPPUI,
- Très peu d'éléments sur l'accompagnement des agents,
- L'administration explique ce qu'elle veut faire mais démontre peu pourquoi cette organisation serait plus efficace que l'existante.

Aucun élément objectif nous permet d'affirmer que les missions restantes pourront être assurées sans dégradation des conditions de travail ni augmentation de la charge de travail pour les agents maintenus dans le Secrétariat Général.

Nous dénonçons l'absence de démonstration objectivée des bénéfices annoncés.

A noter, qu'une partie significative de cette nouvelle organisation est déjà effective dans les faits depuis plusieurs mois. Nous devons donc une fois encore nous prononcer sur un fait accompli.

Enfin le terme de « secrétariat général » nous semble complètement inapproprié. Il ne permet en aucune manière de deviner les activités qui se cache derrière ce qui nuit grandement à la clarté de l'organigramme projeté.

Résultat du vote :

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

2026-CST2-AV7 DGADCV-DEVPN Evolution des services Coordination et Animation et Solidarités Territoriales et Environnementales

La DEVPN (Direction de l'Eau et de la Valorisation du Patrimoine Naturel) propose une évolution de son organisation autour de deux services : le **Service Coordination et Animation (SCA)** et le **Service Solidarités Territoriales et Environnementales (SSTE)**. L'objectif affiché est de sécuriser les missions stratégiques, améliorer la continuité de service et anticiper des départs à la retraite.

La direction souhaite transférer le traitement des **consultations à faible montant (CFM)** au plus près des services opérationnels. Pour cela, elle crée un poste de **Gestionnaire des consultations / référent fonctionnel CFM** (catégorie B), rattaché au SCA, ce poste provient du **redéploiement d'un poste** actuellement situé à la DGADCV/DAPPUI (cf point précédent). **Le service SCA passe ainsi de 5 à 6 postes.**

Pour anticiper des départs en retraite, la direction propose de transformer le poste vacant de Chargé de mission et projet départemental (catégorie A) en Référent de dispositif (catégorie B) afin de sécuriser la gestion des subventions en organisant un tuilage afin de maintenir la continuité de service sur les dispositifs Eau, Environnement, APN et Risques naturels. **Le service SSTE passe de 3 à 4 postes ;**

Nous sommes favorables à la sécurisation des missions et à l'anticipation des départs, mais devront rester vigilant sur les modalités de transmission des savoirs.

Résultat du vote :

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

2026-CST2-AV8 DGADS-DAPPUI Évolution organisationnelle au sein de la DAPPUI DGADS

Les agents du service opérationnel des ressources humaines (SORH) de la DGADS qui vont se retrouver « ventilés » au sein de la DRH du fait de cette réorganisation étaient en lutte depuis des mois pour défendre leur vision des missions RH de proximité auprès de leurs collègues du social.

Malgré leur désapprobation exprimée dans les groupes de travail du processus de concertation, malgré un courrier à la présidente resté sans réponse, malgré un préavis de grève sans rencontre de la présidente, malgré une journée de grève le 18 juin, malgré une pétition signée par 340 personnes, malgré une intervention en tant qu'expert lors du CST du 2 juillet, rien n'y a fait.

L'administration persiste et signe :

« Cette opposition est le fait d'une minorité qui a peur du changement ».

Et pourtant les agents présents en instance n'ont pas manqué de rappeler pour la (nème) fois qu'ils n'étaient nullement opposés à une évolution ou à une réorganisation des missions RH, bien au contraire. Ils y étaient favorables et souhaitaient coopérer avec les services de la DRH.

Qu'à cela ne tienne les agents concernés n'ont dorénavant plus qu'à espérer que la procédure de mobilité exceptionnelle se passe dans l'équité et la transparence et que ceux qui se retrouvent temporairement en sur-effectifs parce qu'ils n'ont pas trouvé « chaussure à leur pied » ne se retrouvent pas sur des « voies de garages ».

Sur ce dossier, qui a donné lieu là aussi à un vote défavorable de toutes les organisations syndicales, on ne peut que conclure que le dialogue social aura confiné au dialogue de « sourd » malgré tous les beaux discours que l'on entend de la part de nos dirigeants en la matière.

Résultat du vote :

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

2026-CST2-AV9 DGADS-DGA Redéploiement du service Mission politique de la ville à la Direction d'Appui nouvellement nommée Direction de l'Innovation et des dynamiques transversales

Ce point est la conséquence de la transformation de la DAPPUI de la DGADS en Direction de l'Innovation et des Dynamiques Transversales. Dans ce contexte le service politique de la ville intègre cette direction et se voit renommée service innovation sociale et solidaire.

Au passage nous relevons que le terme innovation n'en peut plus de s'inviter dans les intitulés des services et / ou directions de la collectivité. Comme s'il fallait absolument « afficher » sa capacité à innover au risque sinon d'être « ringardisé » et comme si les autres agents ne pouvaient être porteurs d'innovation. Nous, nous avons tendance à croire que ce sont ceux qui en parlent le plus qui en font le moins...

Plus sérieusement le service Mission de la politique de la ville est chargé de la coordination des actions en faveur de l'inclusion sociale, du développement urbain, et du renforcement du lien social dans les 17 quartiers prioritaires que compte le département du Gard. Ce service pilote la mise en œuvre des dispositifs liés à la politique de la ville, à l'animation de la vie sociale, à la prévention spécialisée et assure à ce titre le suivi des partenariats locaux. Il comporte 10 agents.

A notre connaissance les agents sont plutôt satisfaits de cette évolution.

Souhaitons que l'intégration du service dans une direction des « dynamiques transversales » permette une « transversalité dynamique » avec les autres services de la direction qui ne sont malheureusement pas toujours au fait des actions portées par le Département au titre de la politique de la ville.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'administration :
 - Contre : 10 voix,
- Collège des représentants du personnel :
 - Pour CGT 6 voix (un membre de la CGT étant absent au moment du vote)
CFDT 6 voix.

2026-CST2-AV10 DGARI-DISI-DDNT Évolution organisationnelle de la DISI devenant DUNIT (Direction des Usages Numériques et de l'Innovation Territoriale)
; Transformation de l'ex-DDNT en pôle rattaché à la Direction DUNIT
; Transformation de l'ex-Direction du Développement Numérique du Territoire (DDNT) en pôle - pôle accompagnement numérique du territoire rattaché à la Direction DUNIT et transfert associé des missions

L'essentiel de cette réorganisation porte sur le rattachement de la DDNT à la DISI, qui est transformée en DUNIT. L'impact pour les agents de la DDNT : Suppression de la Direction, changement de deux fiches de poste (poste secrétaire de Direction qui devient référent fonctionnel et poste de Directeur qui devient responsable de pôle). Les agents ont été consultés et semble d'accord pour l'essentiel, même si les agents de la DDNT s'interrogent sur le rattachement à la DGARI (Ressources Internes) d'une Direction qui œuvre essentiellement avec des prestataires externes.

Un des agents va prendre un poste de responsable de pôle alors qu'il était sans encadrement jusque-là. L'administration nous confirme qu'il sera intégré dans le cursus de formation à l'encadrement comme cela avait été présenté dans le plan de formation.

La FRE emploi générique "ADMINISTRATEUR" fera l'objet d'un vote à part, lors d'un prochain CST.

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-CST2-AV11 DGAML-DGA-DAPPUI Une organisation repensée

Nos interrogations sur le dossier présenté :

- Nous nous interrogeons sur la présentation de ce rapport qui consiste à valider la transformation de 2 Directions sans contenu ? Sans bilan sur les dernières réorganisations de 2013 et 2017, qui auraient dû être le point de départ d'une réflexion sur l'articulation des missions et des services. C'est le CST d'octobre qui déterminera le contour des 2 Directions, les services qui y seront rattachés, voire ceux qui disparaîtront avec une "ventilation" des agents dans d'autres services... Ce calendrier "serré" pour définir le contour de 2 Directions pendant la période estivale (rapport à rendre début septembre) ne permettra surement pas une concertation collective et aboutie qui prenne en compte les difficultés qu'ont les agents à se projeter dans ces futures Directions.
- Des missions à vocation transversales comme les mobilités ou le paysage n'ont pas réussi à trouver leur place par manque de légitimation auprès des hiérarchies dans l'organisation actuelle. Si cette carence de légitimation n'est pas résorbée dans la nouvelle organisation ces missions ne seront pas plus effectives par le seul fait d'être rattachées à la direction des "dynamiques transversales".
- Que devient le poste de Directeur de la DAPPUI (2421) ? Il est rendu au tableau des effectifs.
- Il existe déjà un poste de référent SST auprès de la DTer. Pourquoi un nouveau poste rattaché au DGA ? Cette mission ne relève-t-elle pas du SPQVT ? De mémoire, un agent de ce service était le référent en la matière. D'autre part, ce poste est identifié comme "référent SST" dans le rapport et apparaît comme "réfèrent ressources humaines" dans la cartographie ? Ce poste ne devrait-il pas avoir l'appellation de conseiller prévention, FRE de "CONSEILLER" ? Afin de clarifier les missions qui lui sont rattachées (cf. Le rapport). A moins qu'on ne nous dise pas tout ??? Pas de réponse...
- Le poste 3277 rattaché à DGAML/DMR/DAPP/pôle mobilité apparaît bien dans l'organigramme, mais n'a jamais été ouvert. Nous redemandons son ouverture à la mobilité. Pas de réponse...
- Organisation de la mobilité exceptionnelle des Directeurs et Directeurs adjoints ? Les Directeurs font 2 choix ; La DG tranche. Les DA font 2 choix ; La DG/Dir tranche.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

CFDT : 6 voix Abstention

CGT : 7 voix Abstention

2026-CST2-AV12 DGAML-DMR Création d'un emploi de Chargé de programme laborantin d'analyse routière

Le laboratoire routier doit se doter d'un emploi de Chargé de Programme (Chargé du référentiel coordinatrice qualité/laborantin d'analyse routière) afin de répondre aux exigences de l'Audit du 26 mars 2026 de l'IDRRIM (Institut des Routes, des Rues et des Infrastructures pour la Mobilité) pour la reconduction de l'agrément LABOROUTE.

Le poste 2657 prévu pour la création de cet emploi est pris au Service Ingénierie Nord (SIN) de la DMR. Il s'agit d'un poste de référent administratif vacant qui, à priori, n'a pas vocation à être réouvert.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

CFDT : 6 voix Pour

CGT : 7 voix Pour

2026-CST2-AV16 DGADCV-DEJCS Redéploiement d'un poste d'assistant d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement mobile (FRE Assistant de production et de maintenance) du Pôle Cévennes Aigoual vers le Pôle Uzège Gard Rhodanien -Service Education - Direction Education, Jeunesse, Culture et Sport (DEJCS)

Afin d'assurer la continuité des services dans les collèges dont elle a la charge la collectivité fait appel à un vivier de contractuels mais également à 12 agents titulaires mobiles (8 pour les missions d'entretien et d'accueil et 4 pour la restauration). Cette organisation mise en place est territorialisée comme suit en ce qui concerne les missions d'entretien et d'accueil :

- Pôle Camargue Vidourle : 2 postes ;
- Pôle Cévenne Aigoual : 3 postes ;
- Pôle Grand Nîmes : 2 postes ;
- Pôle Uzège Gard Rhodanien : 1 poste.

Afin de rééquilibrer les moyens sur les 4 secteurs, il est procédé au redéploiement d'un poste du Pôle Cévennes Aigoual vers le pôle Uzège Gard Rhodanien. Ainsi pour chaque territoire l'équipe mobile sera composée de deux agents.

Si nous n'étions pas contre le principe de ce ré-équilibrage nous avons conscience que les effectifs actuels ne permettent plus d'assurer les missions dans des conditions normales de fonctionnement. En effet les agents doivent faire face à une augmentation constante des tâches sans moyens humains supplémentaires. Par ailleurs La pénurie d'agents aggrave encore davantage cette situation. Ce constat a amené les agents à se mobiliser en juin dernier avec l'accompagnement de la CGT. Pour mémoire cette mobilisation a permis d'obtenir les avancées suivantes à compter de la rentrée 2026 :

- **Le nombre d'agents mobiles passera de 8 à 16 afin de mieux assurer les remplacements et de renforcer les équipes ;**
- **Le délai de remplacement passera de 30 à 15 jours comme le prévoyait le protocole d'intégration pour permettre une intervention plus rapide auprès des équipes dans un contexte où les agents se retrouvent fragilisés et fortement sollicités.**

Ces deux mesures seront mises en place à titre expérimental pendant un an afin d'en mesurer les effets et de s'assurer de leur efficacité. Un bilan devrait être présenté et débattu paritairement à l'issue de cette expérimentation. Nous avons profité de cette occasion pour remercier Madame la Présidente du Conseil Départemental pour cette décision rapide et pragmatique.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

Pour CGT 8 voix et CFDT 5 voix

2026-CST2-AV17 DGADS-DADST Évolution organisationnelle au sein de la DGADS-DADST

Ce point traitait des trois sujets suivants :

1. Changement de résidence administrative de Bessèges à Saint Ambroix d'un poste de référent administratif médico-social (catégorie B) actuellement affecté au service social territorial de Bessèges de l'UTASI Cévennes Aigoual ;
2. Repositionnement au service territorial d'insertion de Camargue Vidourle d'un poste de référent administratif médico-social (catégorie B) actuellement affecté au service territorial d'insertion de l'UTASI Cévennes Aigoual ;
3. Changement de résidence administrative d'Uzès à Villeneuve lez Avignon d'un poste de travailleur social (catégorie A) actuellement affecté au service social territorial d'Uzès de l'UTASI Uzège Gard Rhodanien.

Le troisième sujet a appelé des réserves de notre part. En effet des groupes de travail avec les agents ont été organisés afin d'établir une moyenne de situations suivies en file active par équivalent temps plein afin de procéder au rééquilibrage de l'activité des cinq équipes

sociales, soit en agissant sur le volet ressources humaines, soit en agissant sur les territoires des centres médico-sociaux.

Une moyenne a été établie à 290 situations suivies en file active par équivalent temps plein. Les équipes des centres médico-sociaux de Pont Saint Esprit, de Bagnols sur Cèze et de Roquemaure se situaient dans cette moyenne. L'équipe du centre médico-social d'Uzès affichait une moyenne inférieure de 13%, l'équipe du centre médico-social de Villeneuve lez Avignon affichait une moyenne supérieure de 12%.

Ce résultat vient justifier la modification de la résidence administrative d'Uzès à Villeneuve lez Avignon d'un poste de travailleur social actuellement rattaché au service social territorial d'Uzès de l'UTASI Uzège Gard Rhodanien.

Pour autant ces résultats ne sont pas partagés unanimement par les collègues concernés qui considèrent que des spécificités territoriales n'ont pas été prises en compte.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

Pour : CFDT 5 voix (un membre des représentants du personnel CFDT absent au moment du vote)

Abstention : CGT 7 voix

2026-CST2-AV18 DGADS-DAUT Évolution organisationnelle au sein de la DGADS-DAUT

Ce point portait sur les sujets suivants :

1. Service « Etablissements sociaux et médico-sociaux / personnes âgées et personnes handicapées » :
 - a. Evolution en chef de service adjoint (catégorie A) d'un poste de chargé de mission et de projet départemental (catégorie A) actuellement affecté au service « Etablissements sociaux et médico-sociaux / personnes âgées et personnes handicapées » (Direction adjointe des interventions sociales et droits en faveur de l'autonomie) ;
 - b. Redéploiement au service « Etablissements sociaux et médico-sociaux / personnes âgées et personnes handicapées » (Direction adjointe des interventions sociales et droits en faveur de l'autonomie) de la mission Développement social et qualité de vie et des postes d'assistant administratif (catégorie C) et de chargé de mission et de projet départemental (catégorie A) ;
 - c. redéploiement à la direction de la Direction de l'autonomie et des personnes d'un poste d'assistant administratif (catégorie C) actuellement affecté à la mission Développement social et qualité de vie ;
2. Redéploiement au service « Etablissements sociaux et médico-sociaux / personnes âgées et personnes handicapées » (Direction adjointe des interventions sociales et droits en faveur de l'autonomie) de la mission GIP MDPH et Accueil familial, désormais nommée mission Accueil familial, et des postes de chargé de mission et de projet départemental (catégorie A), de référent de dispositif (catégorie B / vacant)

qui évolue sur un poste de chargé de mission et de projet départemental (catégorie A), de référent de dispositif (catégorie B) ;

3. Repositionnement à l'équipe « Autonomie Anduze-Le Vigan » d'un poste de travailleur social (catégorie A) actuellement affecté à l'équipe « Autonomie Alès » (Direction adjointe des interventions sociales et droits en faveur de l'autonomie) ;
4. Evolution en instructeur des prestations d'action sociale (catégorie B) d'un poste de référent administratif médico-social (catégorie B) actuellement affecté à l'équipe « Accueil / Instruction allocation personnalisée d'autonomie 2 » du service « Allocation personnalisée d'autonomie et politiques de maintien à domicile » (Direction adjointe des interventions sociales et droits en faveur de l'autonomie).

Face à la complexité de ces évolutions et à l'absence de retour de la part d'agents concernés nous n'avons pu donner d'avis éclairé sur ce point.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

Pour : CFDT 6 voix

Abstention : CGT 7 voix

2026-CST2-AV19 DGADS-DEPE-ASE Création du service « Aide sociale à l'enfance Uzès » à la Direction adjointe « Aide sociale à l'enfance en charge des parcours des enfants et des jeunes ».

Ce point est consécutif à l'expérimentation du service « Aide sociale à l'enfance Uzès ». Il s'agit :

- De créer de manière pérenne le poste de chef de service d'aide sociale à l'enfance d'Uzès afin d'assurer un pilotage efficace, une gestion des difficultés au fil de l'eau et un management de proximité ;
- De maintenir l'organisation actuelle, qui a prouvé son efficacité, pour garantir la stabilité des équipes et la continuité du service public ;
- D'instaurer un suivi régulier entre la direction et les équipes afin de permettre une évaluation continue et l'ajustement du fonctionnement ;
- De poursuivre les réflexions sur un appui et un pilotage renforcé pour accompagner l'évolution du territoire et des besoins des usagers.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

Pour : CFDT 6 voix CGT 8 voix

Les objectifs affichés de ces ajustements organisationnels :

- 1) Service Ateliers et Maintenance : Amélioration de la qualité du service rendu aux collègues, meilleurs diagnostics pour définir les actions à mener, amélioration de la sécurité des collègues (alarmes PPMS).
- 2) Service Garage Départemental : Ces ajustements organisationnels visent à optimiser le fonctionnement du service en structurant les processus, en harmonisant les procédures et en renforçant la coordination entre les équipes techniques, logistiques et administratives, pour une efficacité et une réactivité accrue.
- 3) Service Propreté et Hygiène des Locaux : Pour l'ensemble des équipes : meilleure flexibilité pour les remplacements, renfort du rôle du pilote en appui des chefs d'équipes concernés, allègement de la partie production pour les chefs d'équipes, et diminution des trajets pour l'ensemble des agents. Pour les usagers : amélioration de la qualité du service rendu, meilleure réactivité, meilleur taux de remplacement en cas d'absence d'un agent de production.

La méthode mise en œuvre :

- 1) Service Ateliers et Maintenance : Ces ajustements ont été partagés avec la Direction de la Logistique et les responsables des EMOP de Nîmes et d'Alès, la DEJCS et les collègues qui ont fait remonter leurs difficultés actuelles (difficultés à soutenir les alarmes PPMS par le secteur privé, expertise pour les nouvelles technologies). L'ensemble des personnes concertées adhèrent à ces ajustements.
- 2) Service Garage Départemental : Ces ajustements ont été partagés par la Direction de la Logistique avec les responsables de pôle du SGD et agents concernés qui sont tous favorables à ces ajustements.
- 3) Service Propreté et Hygiène des Locaux Ces ajustements ont été partagés avec les agents concernés. Certaines particularités locales exprimées par les agents ont été prises en compte dans ces évolutions (qualité de vie au travail).

Nous n'avons pas eu de retours négatifs de la part des agents sur ces propositions de changement.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

CFDT : 5 voix Pour

CGT : 8 voix Pour

2026-CST2-AV21 DGAML-DLOG – Pôle programmation Ajustements organisationnels du Pôle Programmation de la Direction de la logistique (Service Transition Energétique)

1) L'objectif de ces ajustements affiché par la Direction :

L'organisation fonctionnelle renforcée par thématiques permet une meilleure visibilité des missions et une mutualisation des compétences du service. L'absence d'encadrement intermédiaire permet une transversalité bénéfique à ce service de 9 agents.

Mise en cohérence avec les pratiques du service pour faciliter les missions comptabilité et subventions.

2) Les impacts sur les missions et les postes impactés par thématique :

- Thématique Animation – coordination Le plan de transition et la mise en place de la stratégie bas carbone du Conseil départemental, nécessitent la prise en compte de ces objectifs sur l'ensemble du service. Une thématique « Animation - coordination » est donc proposée. Elle sera assurée par le poste n° 3251 (cat. A) de chargé de mission et de projet départemental en charge de l'observatoire développement durable et bilan Gaz à Effet de Serre (GES).
- Thématique Subventions et comptabilité : Création d'une thématique « Subventions et comptabilité » regroupant le poste n° 1931 (cat. C) d'aide comptable et le poste n° 3020 (cat. B) de référent fonctionnel, afin de simplifier le fonctionnement comptable entre les dépenses et les recettes du service.
- Thématique Programme, Observation et Animation Le poste n° 1907 (cat. A) de chargé de mission et le poste n° 1058 (cat. B) de référent applicatif sont regroupés au sein de cette thématique afin de préparer la programmation de la rénovation énergétique du patrimoine bâti départemental.
- Thématique Optimisation des fluides L'opportunité du départ à la retraite du responsable du pôle, permet de transformer ce poste n° 2897 (cat. A) en chargé de mission et de projet départemental. Ce poste ainsi que le poste n° 1954 (cat. B) de technicien d'opérations seront regroupés dans cette thématique.

La Direction nous indique que l'ensemble de ces mesures a été partagé avec les agents du service qui adhèrent à ces ajustements.

Nous n'avons pas eu de retours négatifs de la part des agents concernés.

Résultat du vote :

- Collège des représentants de l'Administration

Pour : 10 voix

- Collège des représentants du personnel

CFDT : 5 voix Pour

CGT : 8 voix Pour

- **Point pour information**

2026-CST2-I1 Mise en place d'horaires d'été pour les agents départementaux exposés au risque canicule

L'administration nous informe qu'elle met en place cette "expérimentation" d'horaires d'été. Ces horaires sont de 6H00 à 13H42 avec une pause de 20 mn qui doivent limiter l'exposition aux fortes chaleurs. Ces horaires sont obligatoires sur la période qui va du lundi 6 Juillet au vendredi 14 Août et lorsqu'il y a une alerte météo (en dehors de cette période). Certains agents pourront venir en horaire normal.

Pour la CGT nous regrettons le caractère obligatoire de ces horaires.

En réunion préparatoire la CGT avait émis des réserves concernant :

- la fatigue des agents ;
- modalité sur le choix des agents en horaire normal ;
- pénalisation du SRT (frais de déplacement).

De plus, le délai jusqu'au 15 juin demandé par la CGT pour informer les agents sur cette mesure n'a pas été du tout respecté puisque les notes de services sont sorties 4 jours après la réunion du 20 mai.

Cette mesure n'impactera pas l'attribution des tickets restaurant.

La CGT déplore, malgré de nombreuses demandes de notre part, que le document unique n'ait pas été mis à jour depuis plusieurs années, cela aurait permis d'identifier ce risque "canicule" et de mettre en place des actions réfléchies et concertées plus en amont.

Les élus CGT au CST