



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE 14 ET 15 OCTOBRE 2021

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT (Pour avis et vote)

Dossiers présentés par l'Administration

DGARI - DRH - Présentation du Rapport Social Unique

Suite au décret de novembre 2020, le Rapport Social Unique (RSU) remplace le Rapport sur l'état de la Collectivité (REC). En attente du décret d'application devant fixer les ITEM à présenter dans le RSU, les ITEM retenus cette année sont les mêmes que pour le REC.

Des groupes de travail seront organisés entre DRH et OS dès la parution du décret d'application.

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 49 ans et un mois (légère augmentation) et semblable aux autres collectivités sur le plan national.

15% des agents ont un temps partiel. Ce sont en très grande majorité des femmes. On note une augmentation significative du télétravail.

Mouvement de personnel : Poursuite de la déprécarisation des contractuels avec 89 stagiairisations, 18 recrutements de titulaires, 98 départs à la retraite.

Gestion de carrière : 1048 agents ont eu un avancement d'échelon, 175 un avancement de grade, 26 ont bénéficié de promotion interne.

Formation : baisse importante du nombre de formation due essentiellement à la crise sanitaire.

Augmentation de l'absentéisme

Action sociale : augmentation de de l'enveloppe globale en raison de la mise en place de la prévoyance. +3,95% pour l'ensemble des dépenses d'action sociale toute prestations confondues.

La CFDT souligne la perte de 120 postes.

Nous demandons à nouveau qu'apparaisse dans ce rapport l'ensemble des actes d'agression subis par les agents. Les seuls actes de violence physique recensés ne reflètent pas la réalité de l'ensemble des agressions.

La CFDT redemande un tableau de la liste des contractuels par type de contrat. Nous nous interrogeons sur le nombre de jurys déclarés infructueux qui permettent ainsi d'embaucher des CDD plutôt que de favoriser la mobilité des titulaires. Cette modalité d'embauche, favorisée par la loi de transformation de la fonction publique de 2019, met à mal le statut des fonctionnaires.

La DRH reconnaît une baisse des effectifs mais pas de suppression de poste depuis 2016. Concernant les jurys infructueux et l'embauche de CDD, la DGARI réaffirme la volonté de favoriser la mobilité des titulaires et nous assure de leur vigilance suite à l'alerte que nous leur adressons ce jour.

Beaucoup de tableaux présentés présentent de erreurs de calculs de totaux et il nous est donc difficile de voter ce jour pour un rapport présentant autant d'erreur de calculs.

Il est convenu que le RSU soit mis au vote du prochain CT avec rectification des erreurs.

DGARI - DISI - Evolution de l'organisation en réponse aux nouveaux enjeux

L'évolution de l'organisation de ce service a pour but de renforcer la qualité du service rendu, valoriser l'expertise et garantir la qualité de service, sécuriser le système d'informations suite à la multiplication des attaques informatiques.

Cette évolution proposée ce jour paraît en cohérence avec les enjeux de ce service et travaillée avec les agents. Toutefois la CFDT s'interroge sur le flou des « supports de postes à affecter ». Où seront-ils pris ? Quel service cela va-t-il impacter ?

De plus les FRE présentées ce jour n'ont pas été remises à jour.

Nous demandons également que soient présentés les bilans d'étude d'impacts de toutes ces réorganisations.

VOTE :

ABSTENTION : CFDT CGT SUD

DGADS - Ajustement d'organisation seconde phase de la DAPPUI : RH, Logistique et Santé Sécurité au Travail

Il nous est présenté ce jour la deuxième phase d'ajustement de l'organisation de cette DAPPUI. Pour une meilleure qualité de réponse, meilleure homogénéisation, réorganisation des services DAPPUI en lien avec la DRH, création de missions de coordination RH (concernant la promotion, formation...).

Une étude d'impact a été présentée en CHSCT, une évaluation de cette nouvelle organisation sera faite.

Compte tenu des changements envisagés, les assistants fonctionnels de ce service vont devoir émettre 2 vœux et en fonction des vœux émis il y aura, ou pas, des jurys.

La CFDT demande une communication des règles de mobilité exceptionnelle de cette réorganisation.

Nous nous interrogeons également sur un recrutement fait dans ce service et affectés sur un autre...Ce serait temporaire...Nous espérons que le DGADS ne s'affranchit pas des règles de recrutement de notre collectivité et que le poste DAPPUI ne sera pas perdu...

VOTE : ABSTENTION : CFDT CGT SUD

DEPE - Première phase de la mise en place d'une structure dédiée aux Evaluations des Informations Préoccupantes

Mise en place d'une structure dédiée Evaluations des Informations Préoccupantes suite aux préconisations de l'audit des politiques sociales. Des rapports nationaux préconisent une spécialisation des évaluations pour en améliorer l'efficacité. Validation d'un référentiel national afin de « normer » ces évaluations première porte d'entrée des mesures de prévention et de protection de l'enfance.

En interne, l'objectif est d'une part de décharger les agents territoriaux de cette mission chronophage et de d'autre part de spécialiser des professionnels afin d'améliorer le processus d'évaluation.

Il est donc présenté la création du service « évaluation des informations préoccupantes » composé, dans un premier temps de 6 postes :

- chef de service (poste vacant à Alès),
- un poste de puéricultrice (vacant à la PMI de Beaucaire)
- 4 postes de travailleurs sociaux (dont un départ à la retraite à l'ASE de Beaucaire, les 3 autres sur l'UTASI Grand Nîmes).

Dans un second temps, une fois achevée l'écriture des schémas, des postes supplémentaires d'assistants socio éducatifs seront affectés au service afin de prendre en charge l'ensemble des évaluations.

Le dossier a été présenté en CHSCT. Les Organisations Syndicales ont relevé l'incohérence de la création d'un service sans un poste d'administratif. Il est dit ce jour que ce poste est rajouté à la composition du service.

Suite à cette présentation la CFDT a fait un rappel du contexte du malaise dans le social depuis plusieurs années : mouvements de grève soutenu par l'intersyndicale, 2 CHSCT extraordinaires. Il avait été dit alors que des propositions seraient faites, des groupes de travail organisés. Aujourd'hui, il nous est demandé de voter pour la création d'une cellule pour laquelle nous le répétons AUCUN travail de concertation préalable n'a été réalisé. En particulier avec le service SST qui participe à toutes les évaluations et est pourtant à la base de la protection de l'enfance de part ses missions. L'ASE intervient après la mise en place des mesures administratives et/ou judiciaires.

Au vu des remarques faites par le DGADS lors de ses visites dans les CMS, de sa méconnaissance manifeste des missions du service SST, nous lui redisons ce jour qu'il ne faut pas confondre SST et France Service !!!

Il ne s'agit pas pour la CFDT de ne pas reconnaître les améliorations indispensables à apporter aux évaluations dans le cadre des IP. Nous dénonçons depuis des années le manque de formations continues proposées aux professionnels à ce sujet !

Mais le projet présenté ce jour interroge fortement sur les postes qui seront « réquisitionnés » pour sa création, sur la disparition des postes sur le terrain, sur le flou de ce qui va suivre sans éléments concrets des choix qui ont été et vont être effectués. PMI Beaucaire pourquoi ? ASE Beaucaire suite à un départ à la retraite ? lequel ?

Combien d'évaluation IP sur chaque secteur ? Comment ont été fait les choix de répartition d'intervention ?

Nous n'aurons aucune réponse à ces questions....

Il nous est dit que beaucoup d'agents souhaitent la création de cette équipe dédiée. Dans ces conditions ? Manifestement nous ne devons pas voir les mêmes !!

La CFDT votera donc contre ce projet et déplore qu'à ce jour ce soit la seule réponse apportée au malaise des agents du social...

VOTE CONTRE : CFDT CGT SUD

DGAML - Ajustement de l'organisation de la DAPPUI

2017, création du service Appui juridique, Actes et Contentieux de la Direction APPUI/DGAML. Les missions dédiées à chaque agent ont considérablement évolué. Les postes d'assistants de gestion (cat C) avaient été recalibrés sur des postes C/B. Ils doivent être requalifiés en « assistant RH » et deviendront « référent » suite au regroupement des FRE voté au CT du 6 Octobre.

VOTE POUR : CFDT CGT SUD

DGAML - Ajustement de l'organisation de la Direction Mobilité Routes

Dans un contexte d'adaptabilité aux besoins, il est nécessaire de rééquilibrer les deux pôles Prospectives et Ingénierie.

Une fois encore, il s'agit de « redéploiement de support de postes ». Il est difficile aux organisations syndicales de se positionner sur des modifications d'évolutions à venir, en fonction des besoins, et non pas sur une présentation claire des différents postes affectés sur la cartographie présentée.

VOTE

CFDT : Abstention

CGT : Abstention

SUD : Ne participe pas au vote

DGAML - Ajustement de l'organisation de la Direction de la Logistique

Ajustements nécessaires pour rester en phase avec la réalité organisationnelle concernant les services du SMET (Service Moyens Environnement et Travail), du SPHL (Service Propreté et Hygiène des Locaux), du SPGP (Service Programmation Gestion Patrimoniale) et du STE (Service Transition Energétique).

SPHL : la CFDT s'interroge sur le redéploiement d'un poste agent SPHL de l'équipe extérieure sur l'équipe 4 extérieure, sans information préalable en lien avec le référentiel SPHL. Nous espérons que les agents des équipes ont été concertés et que cela n'a pas de conséquence sur leur charge de travail.

SGPD : le poste de Coordonnateur de Logistique Immobilière évolue sur un poste de Chargé de Gestion Immobilière : la CFDT interpelle l'administration car les missions de Coordonnateur n'ont rien à voir avec celui de Chargé de Gestion Immobilière et nous nous questionnons sur la réalité des faits sur le terrain !

SAM - Service Ateliers et Maintenance : suite à la mise en place du RIFSEEP, la CFDT demande la même classification de l'emploi des agents encadrants les ouvriers qualifiés (menuisier, peintre, électricien...) : CHEF d'EQUIPE calibré en B.

Nous rappelons que, grâce à la CFDT, les métiers spécifiques de ces ouvriers qualifiés avaient pu bénéficier du double calibrage C/C+ leur permettant ainsi d'accéder au grade d'agent de maîtrise. Par souci de cohérence, leurs encadrants devraient être sur un emploi calibré en B de Chef d'Equipe.

VOTE

CFDT : Abstention

CGT : Abstention

SUD : Ne participe pas au vote

Questions posées par les Organisations Syndicales

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

La DRH indique que ce type de prime n'existe pas dans la fonction publique territoriale et qu'elle a pu être créée par certains départements dans le cadre du CIA (2^{ème} prime institué par le RIFSEEP après l'IFSE). Une réflexion pourra être menée lors des groupes de travail sur la mise en place du CIA dans la collectivité.

En attendant l'administration maintient que la création d'une telle prime est illégale et sera donc contre

VOTE : POUR : CFDT CGT SUD

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

L'administration informe que le RIA a maintenu un service de restauration froide accompagné d'un service de livraison qui pourrait être maintenu. Il ne peut donc pas y avoir de compensation.

VOTE

CFDT : Abstention

CGT : Pour

SUD : Pour

POUR INFORMATION

DGARI – DGADS – DGADCV – DGAML- DRH

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

Lors de la création des DAPPUI, la CFDT avait alerté sur le risque de DRH bis, ayant, suivant les directions, ses propres règles en matière de RH.

Il est compliqué pour les agents de s'y retrouver, qui fait quoi ? qui répond à quoi ? DAPPUI ? DRH ?

Il nous est dit ce jour que des réunions DRH/DAPPUI se sont mises en place de façon bimestrielles. Il y a une coordination régulière et un travail en co-construction en cours.

La DGARI convient qu'il y a des doublons entre les DAPPUI et la DRH et qu'il y a sûrement à faire en terme de communication interne....

Un projet de travail est en cours pour aller au plus près des agents et que soient bien définies les missions de chacun, les missions partagées, et les interlocuteurs repérés concernant la mobilité, carrière, temps de travail, congés...

DRH

« Nous demandons un bilan de la réorganisation de la DRH au vu des sous effectifs actuels et des difficultés de fonctionnement des différents services. »

Syndicat CFDT

« Nous demandons un bilan de la réorganisation des services de la DRH »

Syndicat CGT

Tensions, mobilité importante, saisine de fiche CHSCT, le malaise de beaucoup d'agents de la DRH remonte et alerte sur l'organisation des différents services de cette direction et les conditions de travail qui en résulte. La DGARI convient que ce problème n'est pas nouveau. Depuis 15 ans se sont succédés, 5 audits, diagnostics, réorganisations... Il y a un constat partagé de tensions entre agents, surcharge, usure des agents voire désintérêt, perte de sens au travail, activité en transversalité insuffisante. Le contexte de travail est complexe et la crise sanitaire l'a accentué.

Il y a un besoin affirmé des agents de la collectivité et des services pour obtenir de la DRH un rôle de conseil, accompagnement, appui, renseignements individuels...

Historique :

1999 : Fusion du service du personnel du conseil général et de la DDSS (social)

2004/2008 : Transfert DDE, TOS (900 agents)

2008 : Dissociation du service Rémunération Carrières en 2 services jumelés.

2009 : Réactivation des pôles de gestion

Entre 2010 et 2021 : augmentation des effectifs de la DRH qui passent de 2,1% en 2015 à 2,6% des effectifs en 2021.

Il y a un taux de mobilité très important chez les cadres et 3 Directeurs des Ressources Humaines entre 2017 et 2021 dont 11 mois de vacance de poste.

Il y a eu de nombreux diagnostics, de nombreuses solutions proposées mais pas de réponse stable.

Constat factuel : fort absentéisme, 32% des effectifs sont issus d'un reclassement ou d'une mobilité préventive, plus de la moitié des agents sont autodidactes et se sont « formés sur le tas ».

L'organisation actuelle du travail est chronophage et il y a souvent perte de sens au travail. Les process de travail sont trop longs et il y a trop de doublons (exemple du RIB d'un agent qui doit être saisi 3 fois !!)

Les méthodes de travail, pratiques, procédures n'ont pas suffisamment évoluées et sont les mêmes qu'avant l'intégration des TOS et de la DDE !

L'objectif affiché ce jour est d'améliorer le service rendu et développer des pratiques qui ne génèrent pas de mal être au travail.

L'administration s'engage à revenir vers nous lors d'un prochain comité technique.

DGADS

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

Tous les Conseils Départementaux doivent faire face à la décision de l'état de réorganiser son réseau « finances publiques » en instituant le 0 cash au sein des trésoreries. La solution retenue par le Gard est la mise en place de régie sur chaque territoire. Régies dans lesquelles les personnes pourront venir retirer l'aide financière en liquide. Cela serait la solution privilégiée dans beaucoup de départements. La solution des cartes prépayés envisagées un temps, serait trop onéreuse.

La CFDT interroge sur l'absence d'information apportée aux agents des différents services de la DGADS et sur la justesse des délais !

Le règlement des aides financières devra également être revu pour prendre en compte cette modalité.

Des informations plus précises devraient être données sur les territoires prochainement....

MDPH

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

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

Monsieur Serre informe avoir fait le tour de tous les services de la MDPH afin de bien comprendre les circuits pour toutes les prestations. Il dit qu'il y aurait, en moyenne, 5 mois et demi de délai pour une réponse de la MDPH. Délais plus longs pour la PCH (Prestation de Compensation du Handicap), 27% d'absentéisme, et obsolescence du logiciel Génésis qui ne permet pas d'extraire les données qui doivent être transmises à l'état !!

Un tableau Excel doit être renseigné pour permettre cette transmission (donc double saisie !!)

Pistes d'amélioration avancées : des recrutements sur les postes vacants sont en cours ; meilleure organisation du travail et fluidification des process de travail, renforcement du management. Travail spécifique autour de la PCH dont une expérimentation avec l'ALG et VIVADOM.

La CFDT déplore ce recours à des services privés qui, pour certains, ont laissé entendre qu'ils ne renouvèleraient pas l'expérimentation. Manifestement, nous ne sommes pas les seuls à nous rendre compte de la complexité de la mise en place de certains dispositifs, la PCH en particulier !

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

Le DGADS confirme que les mesures temporaires de places supplémentaires au Foyer de l'Enfance seront maintenues dans l'attente de la création effective de 60 places de MECS, de SAPMN et lieux de vie. Il y a eu publication de l'appel à projet.

Il nous assure que les délais de remboursement des frais éducatifs se sont vus réduits de par l'évolution et la simplification de la procédure. Une large communication a été faite aux agents en ce sens. Des pistes d'amélioration sont encore à l'étude.

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

5 agents de l'équipe ASE Nîmes Centre sont venus témoigner des problématiques qu'ils rencontrent dans l'organisation de leur travail et l'efficacité de la réponse apportée au public, du fait de la réorganisation subie lors de la mise en place de l'équité territoriale sur l'UTASI Grand Nîmes.

L'équipe a été scindée en 2 et se retrouve en difficultés pour travailler sur les deux sites. Ils demandent, depuis plusieurs années, le regroupement des travailleurs sociaux sur le CMS du PICATIE historiquement repéré par les familles issues pour la plupart du centre-ville.

La réponse du DGADS interpelle fortement toutes les OS : les travaux du schéma vont être lancés et il ne saurait y avoir de changement avant le terme de ce travail qui va impacter la réorganisation des services de la DGADS. Terme prévu : avril 2022. Il y aura une phase de concertation avec les professionnels...

Monsieur Julien a bien fait de le préciser car au vu de sa présentation les jeux semblent déjà faits !!!!

Comment peut-on comprendre que des agents en soient à saisir le Comité Technique car ils n'ont pas de réponse à des demandes qui datent depuis des années !! « La demande a été entendue mais il n'y a pas eu de réponse » leur est-il répondu ce jour !!!

Mme Giannaccini, élue en charge de la Protection de l'Enfance, s'engage à recevoir l'équipe. Souhaitons qu'une réponse leur soit -enfin- apportée !

Vos élus CFDT