



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE 18 ET 19 NOVEMBRE 2021

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT (Pour avis et vote)

ADMINISTRATION : Présentation du Rapport Social Unique 2020

Les débats ont eu lieu lors du dernier Comité Technique. Les documents présentés ce jour au vote comportent les rectifications d'erreurs demandées.

VOTE : POUR : CFDT CGT

CFDT :

« Lors de différents CT, la CFDT avait demandé et obtenu le calibrage des FRE électricien, peintre, menuisier , En C/C + pour la reconnaissance des compétences et du niveau demandé pour les recrutements de ces métiers spécifiques.

Dans le cadre du RIFSEEP : la FRE de ces emplois devient celle d'OUVRIER QUALIFIE (C+).

Au SAM :

- La FRE de « responsable d'ouvriers de maintenance (C+/ B) » devient CHEF D'EQUIPE (B) – B1
- La FRE de « chef d'équipe électriciens, peintre, ... » (C+) devient CONTREMAITRE (C+) - C1 -

Alors que ces encadrants gèrent tous des ouvriers qualifiés.

La CFDT demande que les agents qui encadrent des ouvriers qualifiés soient tous sur des FRE de CHEF d'EQUIPE. »

L'administration reconnaît le bien fondé de la demande de la CFDT pour une équité de traitement de tous les chefs d'équipe. Toutefois, l'administration demande à réaliser une analyse plus fine du dossier avant la présentation en instance.

Nous regrettons qu'il faille encore du temps d'analyse de la DRH pour répondre à une demande légitime de la CFDT !!

VOTE : POUR : CFDT CGT CONTRE : Administration

CGT

Tickets restaurants :

« L'assemblée Départementale va très bientôt siéger pour le Débat d'Orientation Budgétaire. Nous demandons qu'à cette occasion :

- Augmentation de la valeur faciale du ticket restaurant : **à hauteur de 8 €.**
- Augmentation de la participation à la Mutuelle et à la Prévoyance. »

L'administration indique que les augmentations demandées couteront trop cher à la collectivité qui a déjà fait un effort financier important avec la mise en place du RIFSEEP et les négociations futures sur le CIA.

VOTE : POUR : CFDT, CGT CONTRE : Administration

DGADS

ADMINISTRATION Ajustement organisationnel DGADS-DEPE / Direction adjointe « Aide Sociale à l'Enfance »

- Création par redéploiement d'un second poste de directeur adjoint ASE,
- Redéploiement /évolution d'un poste en assistant administratif ASE,
- Et redéploiement d'un poste d'infirmière au service « Mineurs non accompagnés ».

« L'ajustement organisationnel » proposé aujourd'hui pose, une fois de plus, une particularité du dialogue social à la DGADS..... Des transformations s'annoncent, des « hypothèses sont effectivement sur la table » nous dit-on... « Les agents seront consultés sur les modalités organisationnelles ...».

Il s'agit, pour la CFDT, d'une réorganisation générale de la DGADS qui avance masquée.

Les différents réajustements présentés ce jour la mette en place sans que les organisations syndicales puissent avoir une vision globale de ce qui se prépare. C'est pourquoi la CFDT votera contre

VOTE : CONTRE : CFDT CGT

ADMINISTRATION - Ajustement organisationnel DGADS – Service « Mission politique de la ville »

Même constat que le dossier précédent....

Réaffectations de postes laissant à penser que des postes vacants actuellement ne seront pas remplacés....

Ex : Poste de la direction de l'UTASI Grand Nîmes vacant. Le poste administratif qui lui était attaché est réaffecté ailleurs. Pas de remplacement prévu ? Un nouveau « maillage territorial » est-il en train de se préparer ? Disparition des UTASI ?

Là aussi, nous comprenons que « des hypothèses sont sur la table... »

VOTE : CONTRE : CFDT CGT

ADMINISTRATION- DGADS

Ajustement organisationnel DGADS-DAPPUI

Volonté de respecter au plus près le protocole de fin de conflit de 2010 et de pallier à l'absence de cadres sur les territoires. Il nous est présenté ce jour la création d'un poste de cadre mobile (redéploiement d'un poste d'un autre service). Ce cadre mobile interviendrait sur les services SST et ASE.

La CFDT avait, une nouvelle fois, formulé cette demande lors du dernier comité effectif et mobilité de la DGADS. Nous sommes donc convaincus de la nécessité de cette création !

Toutefois, nous déplorons qu'il n'y ait qu'un poste pour tout le département ! C'est bien trop insuffisant pour pallier à l'absence actuelle de cadres qui met en difficultés de nombreuses équipes et de nombreux cadres qui doivent assurer les remplacements en plus de leur poste. Il nous est répondu qu'il s'agit là d'une première étape....

VOTE : POUR : CFDT Abstention : CGT

CGT

Assistants familiaux

**« A l'heure où le Département équipe l'ensemble des agents avec du matériel informatique, et à l'heure de la dématérialisation, nous demandons que les assistants familiaux se voient attribuer un ordinateur portable et un téléphone type smartphone. »
Syndicat CGT**

La DGARI reconnaît la nécessité d'adapter les outils des agents en fonction de leur activité. Dans chaque CMS, un poste informatique doit être accessible aux assistants familiaux et

rappelle la note envoyée à tous les chefs de service sur l'accueil des assistants familiaux dans les CMS.

Le DGADS dit que le métier des assistants familiaux évolue, qu'ils suivent ces évolutions et que l'assemblée départementale a voté la revalorisation de leur statut.

L'administration annonce qu'elle votera contre ce jour mais que le dossier est à l'étude et qu'elle se rapprochera des assistants familiaux.

VOTE POUR : CFDT CGT CONTRE : Administration

ADMINISTRATION – DGADCV

Modifications et réajustement de l'organisation de la Direction d'Appui

Les besoins des directions opérationnelles ayant évolué, il est nécessaire de redéployer un poste vers le service budget finances affaires juridiques qui voit son périmètre d'intervention s'accroître.

Par ailleurs, l'ensemble des agents du service RH SI exerçant des missions de référent fonctionnel, un poste d'assistant administratif est transformé en référent fonctionnel.

VOTE POUR : CFDT Abstention : CGT

ADMINISTRATION - DGADCV

Modifications et réajustement de l'organisation de la Direction Attractivité du Territoire et de l'Habitat – Présentation des cartographies actuelles et cibles de la DGS et de la DGADCV qui sont concernées par les ajustements de la DATH.

Il est proposé le regroupement des actions de contractualisation territoriale et la gestion des fonds européens dans une même entité. Intégration de la Mission Qualité Alimentaire avec la DATH et suivi de dossiers en commun avec le service Tourisme et Attractivité du Territoire. 130 agents sont impactés. Des entretiens individuels avec chaque agent ont été réalisés et il y a eu des réunions régulières.

La CFDT s'interroge sur cette deuxième réorganisation en deux ans.

Quel bilan a-t-il été réalisé de la dernière pour recommencer en si peu de temps ?
Pas de réponse....

VOTE Abstention : CFDT CONTRE : CGT

ADMINISTRATION – DGADCV

Modifications et réajustement de l'organisation de la DEJCS

- Transformation du Pôle Pilotage et soutien en Service Ressources et Pilotage.
- Transformation de deux postes de référent de dispositif en « chargé de mission et de projet départemental » au sein du Service Spot et Jeunesse.
- Transformation d'un poste d'ATTEE « assistant d'accueil d'entretien des établissements d'enseignement » en poste de « cuisinier » sur le Pôle Uzège Gard Rhodanien
- Transformation du poste d'« assistant d'accueil entretien des établissements » en « contremaitre » cat C+ pour travailler à la coordination des activités des ATTEE au service général et maintenance au sein de la cité scolaire du Vigan (lycée, collège, internat)
- Transformation du poste d'assistant d'entretien et d'accueil des établissements d'enseignement en ouvrier professionnel en maintenance des bâtiments scolaires cat C+ (correction d'une erreur d'intitulé de poste au sein du collège de Génolhac)

De nombreuses questions se posent suite à ces propositions de transformation :

Un poste d'assistant d'accueil transformé en cuisinier.... Quid des fonctions d'accueil qui étaient assurées ?

Transformation d'un poste en « contremaitre ». La FRE CONTREMAITRE est proposée au vote ce jour mais cet emploi n'existe pas encore dans la collectivité ! Comment voter la transformation d'un poste en un emploi non encore répertorié ?? La CFDT interroge sur la réalité des missions que devrait réaliser cet agent et nous mettons en évidence des incohérences avec les missions proposées dans la FRE qui doit être soumise au vote !

VOTE CONTRE : CFDT CGT

ADMINISTRATION – DGADCV

FRE contremaitre

Suite aux incohérences relevées par la CFDT dans le premier emploi de contremaitre proposé et les missions décrites dans la FRE, le Président de l'instance demande son retrait de l'ordre du jour.

ADMINISTRATION – DGADCV

Modifications et réajustement de l'organisation des Archives Départementales

C'est un réajustement et non pas une réorganisation qui est présentée ce jour. Avec l'évolution du métier vers le numérique, l'augmentation des demandes des internautes il y a besoin d'une montée en puissance de ce service.

Le pôle numérique doit devenir un Service Numérique. Dans le futur, certaines missions vont devoir évoluer et il y aura des besoins supplémentaires pour faire face aux défis du numérique. Certaines Fiches Référence Emploi vont devoir évoluer pour reconnaître le travail fait par les agents.

Il y a 3 ans, la CFDT avait alerté sur le retard pris par les Archives Départementales dans la numérisation. Nous étions l'un des derniers départements de France à ce sujet !

L'ajustement proposé ce jour nous paraît aller dans le bon sens et nous soutenons bien évidemment le constat d'augmentation de postes à cet effet.

VOTE POUR : CFDT Abstention : CGT

ADMINISTRATION – DGADCV

Modifications et réajustement de l'organisation de la Direction du Livre et de la Lecture

DGADCV : DLL : « Suite au CT de mai 2021 où la CFDT avait interpellé l'administration sur les conditions de travail à la DLL, nous souhaiterions savoir où en est le projet de service. » Syndicat CFDT

La question de la CFDT est présentée pour information avec le dossier de l'administration soumis au vote.

Nouveau schéma départemental de la lecture publique et projet de Direction en cours d'élaboration.

Réorganisation de 3 services de la DLL en adéquation avec leurs missions précisées et la composition de leurs équipes en cohérence avec les missions, activités et tâches principales des agents concernés. Cela n'impacte pas fondamentalement les activités des agents compte tenu de la polyvalence intrinsèque aux activités en bibliothèque et à l'interaction entre les différents services.

La CFDT avait alerté lors d'un précédent comité technique des conditions de travail difficiles des agents de la DLL et de la nécessité de la mise en place -enfin !- du projet de Direction attendu par les agents.

La réflexion avec les agents est amorcée depuis deux ans. Le projet présenté ce jour est une première étape.

Nous resterons vigilants sur ce qui se met en place dans les mois à venir....

VOTE POUR : CFDT CGT

POUR INFORMATION

DGARI

Présentation du Rapport égalité Hommes-Femmes Experts

Le rapport a été présenté à l'assemblée départementale le 10/11. Mme FARDOUX JOUVE le replace dans le contexte historique actuel qui voit la remise en cause de nombreux droits des femmes, en particulier le droit à l'avortement et la réalité vécue par les afghanes.

La situation sur le plan international prouve bien que rien n'est jamais acquis et que le danger est réel partout.

Sur le plan de la représentativité politique, on est encore loin de la parité...Et dans le Gard, on constate des vices présidences genrées : Education, Protection de l'Enfance... pour les femmes, Route, Habitat, aménagement du territoire, pour les hommes.

Dans notre collectivité 67% de femmes, 47% dans l'encadrement. La rémunération des hommes est supérieure de 3% . Temps partiel plus important pour les femmes, régime indemnitaire plus avantageux dans les filières techniques où la proportion d'hommes est plus importante.

Ce rapport est consultable sur INTRANET. La CFDT demande qu'une publicité particulière soit organisée pour une meilleure information des agents.

Les organisations syndicales saluent le travail effectué et demandent pour l'année prochaine, à pouvoir le consulter avant l'instance.

Présentation des jours de fermetures administratives

Le 27 mai et le 15 Juillet seront des RTT imposées. Débat en instance sur la possibilité d'octroyer une RTT imposée supplémentaire pour un troisième « pont ».

La CFDT interroge sur la notion de service public et les fermetures longues....

Départ à la retraite

« Pourrait-on avoir une présentation des actions mises en œuvre à ce jour pour favoriser le tuilage des agents partant en retraite. » Syndicat CGT

Réponse écrite de l'administration : Les départs à la retraite sont connus à minima 6 mois avant le départ effectif de l'agent. Ce délai permet de lancer la procédure de recrutement et dans la mesure du possible d'adapter l'arrivée de l'agent recruté en fonction de cette date de départ. Le "tuilage" permet effectivement de faciliter la prise du poste du successeur mais il ne s'avère pas pertinent pour l'ensemble des postes du département. Ainsi, ce process est mis en place au sein du département mais n'est pas appliqué à l'ensemble des postes.

Travailleurs handicapés

« Suite à la loi du 6 août 2019, le décret du 13 mai 2020 fixe pour une période limitée « les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. »

L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, les fonctionnaires en situation de handicap pourront accéder à un cadre d'emploi supérieur ou catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics.

La CFDT avait demandé lors du CT de janvier 2021 la mise en place de ce dispositif dans la collectivité.

L'administration nous avait indiqué qu'elle n'avait pas prévu pour l'instant de le mettre en œuvre et qu'il serait nécessaire de faire une étude budgétaire pour analyser l'aspect financier et définir le nombre d'agents concernés (le nombre d'emplois susceptibles d'être offerts au détachement, au bénéfice des fonctionnaires concernés est fixé par l'autorité territoriale).

L'administration s'était engagée à nous faire un retour à la demande de la CFDT au CT d'octobre 2021. Cela n'a pas été le cas. Nous réitérons notre demande lors du CT de novembre 2021. » Syndicat CFDT

Rappel de la DRH : l'administration s'était effectivement engagée à faire une proposition en CT. Elle reconnaît qu'ils sont en retard sur le dossier... Ils disent avoir fait une analyse de ce dispositif très complexe et qu'ils n'ont pas eu le temps d'aller plus loin.

Cette réponse est inentendable pour la CFDT alors que la loi prévoit ce dispositif depuis 2020 ! Nous demandons sa mise en application depuis janvier 2021.

La DRH dit que 3 scénarios seront proposés à l'arbitrage et nous assure qu'ils reviendront vers nous avec des propositions et pas que des excuses...

DGADS:

Extension de la Régie du fait de la fin du dispositif des lettres-chèques.

Suite à la question posée par la CFDT lors du dernier Comité Technique, un point d'information est fait ce jour sur le déploiement des régies territoriales.

Avec la fin du paiement en espèces annoncée par les Trésoreries, il est indispensable de trouver une solution pour le paiement des aides financières qui ne peuvent être virées sur le compte des usagers du service social (absence de compte bancaire, découvert...) Le département doit pallier au désengagement de l'état.

Cela représente chaque année 150 000€ répartis sur le département mais en grande majorité à Nîmes. Cela concerne en priorité les demandes faites par le Service Social Territorial mais également l'ASE et le service MNA.

Il faut rendre le même service qu'aujourd'hui en se substituant à l'Etat. Plusieurs études ont été faites : cartes prépayées, bons d'achat... La solution retenue est le déploiement de 5 régies territoriales : NBA Nîmes, CMS Alès, CMS Bagnols, Siège de l'UTASI Vauvert, CMS Le Vigan. Il y aura des agents régisseurs (volontaires) et des suppléants.

Arrêt des « lettres chèques » au 31/11/2021.

La première régie opérationnelle est celle de Nîmes. Les 4 autres seront mises en place début 2022.

DGADS - STA

« Nous avons découvert par « hasard » au vu de leurs signatures électroniques, que 2 chefs de service STA (UGR+CV) sont devenus aussi pilotes de MAIA.

Il n'y a pas eu de passage en CT, or cela touche à l'organisation des services.

De plus, comment un chef de service peut-il assurer seul de façon satisfaisante et pérenne 2 équipes, avec des missions différentes, sans être en difficulté ? » Syndicat CFDT

Réponse écrite de l'administration : En 2021, l'ARS a informé la collectivité de la fin des Maïa au 31/12/2021 avec le projet de mise en place du dispositif- d'Appui à la Coordination qui assurerait la convergence des outils de coordination (MAIA, Plateforme Territoriale d'Appui...) et ainsi viendrait "prendre" la suite.

Face aux vacances de postes de pilotes Maïa et de chefs de service STA, il a été décidé, au vu de la situation transitoire de coude durée, des publics visés et des difficultés de recrutement, de coupler lors des nouveaux recrutements la chefferie de service et le pilotage de la Maïa.

Dans les faits, ce nouveau dispositif demeure à ce jour en phase de construction, et ainsi lors de la SP du 10/12/2021, un rapport présente la poursuite des Maïa jusqu'au 31/12/2021.

Aussi, notre organisation et par la même notre encadrement territorial sont retravaillés pour prendre en compte cette nouvelle échéance.

Le DGADS nous indique en séance que, là encore, le département doit faire face à des décisions prises par d'autres (l'ARS).

Il semblerait que les échéances annoncées par l'Etat soient encore repoussées et il convient que des solutions autres doivent être trouvées afin de ne pas impacter les chefs de service sur des périodes trop longues. Le dossier est à l'étude avec le DGS.

La CFDT insiste sur la nécessité d'une réponse rapide.

Assistants familiaux

**« Le livret ou charte des assistants familiaux devait être revu, et amendé, cet engagement avait été pris lors de la rencontre avec le DGADS, et la DEPE, mais toujours pas mis en application. Nous demandons que l'élaboration se mette rapidement en place avec les représentants du personnel, pour une présentation en CT au premier trimestre 2022. »
Syndicat CGT**

Réponse écrite de l'administration :

Le guide des assistants familiaux date de 2014. En effet des éléments doivent être revus et permettre de guider au mieux les assistants familiaux dans l'exercice de leur métier en complément des accompagnements et formations mis en place.

Cela sera fait à la fois dans le cadre du schéma des solidarités mais aussi suivant une action positionnée dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance (plan Taquet) qui prévoit la mise en place d'une formation action en 2022 associant des professionnels de la Protection de l'enfance dont des représentants des assistants familiaux, La date butoir est fixée à fin 2022, la crise sanitaire n'ayant pas permis de finaliser cette action en 2021, d'autant que des travaux nationaux sur le statut de cette profession étaient également attendus et n'ont pas pour l'heure vu le jour.

Plan de mobilité de l'administration :

« Lors du CT de juillet 2020, l'administration a présenté le PDMA et le règlement des formules mobilités et ses modalités d'attribution. La CFDT souhaite avoir un bilan sur ce plan depuis sa mise en œuvre. » Syndicat CFDT

Réponse écrite de l'administration : Le 18 décembre 2019, l'Assemblée départementale a adopté un plan de mobilité de l'administration, PDMA. Son ambition est de limiter et d'optimiser les déplacements afin de diminuer les émissions polluantes et de préserver la qualité de l'air.

Le PDMA comporte 35 actions déclinant 5 objectifs d'amélioration des déplacements professionnels et personnels.

Les actions portant sur les déplacements domicile-travail des agents favorisent le recours préférentiel et prioritaire aux mobilités douces et aux transports collectifs, incidemment par le biais d'incitations financières.

Un règlement applicable aux agents a ainsi été adopté par l'assemblée, regroupant les offres sous la forme de formules mobilités :

Formule VELOPERSO : mise à disposition d'un stationnement dédié sécurisé par badge d'accès, bénéfice du forfait « mobilités durables » (suivant la parution du décret d'application, un rapport est proposé à l'assemblée départementale le 10/12/2021),

Formule LOCAVELO : Prise en charge de 75% de l'abonnement de la location d'un vélo à une AOT.

Formule TC ou TC BOX : Prise en charge de 75% de l'abonnement des TC pour les trajets domicile travail à hauteur de 75%, (au titre de l'expérimentation et en dérogation à la règle qui plafonne celui-ci à 50 %).

Formule COVOITURAGE : Bénéfice du Forfait mobilités durables (suivant la parution du décret d'application, un rapport est proposé à l'assemblée départementale le 10/12/2021) ; place de stationnement dédiée et gratuite selon les disponibilités ; macaron spécial CD « covoiturage».

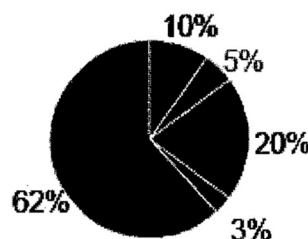
Formule PARKING : Réservé aux agents ne bénéficiant d'aucune formule, habitant à plus de 3 km à pied de leur résidence administrative et ne bénéficiant pas de solution de TC. Place de stationnement selon les disponibilités moyennant redevance, gratuité du nouveau parking des archives.

Le montant de prise en charge par les agents, revalorisé en vertu de la délibération n° 15 du 21/07/20, a été limité depuis la crise sanitaire à hauteur de 14€/mois (env. 17% du prix des location de places pour la collectivité).

Bilan actualisé en septembre 2021

371 AGENTS INSCRITS depuis août 2020 :

● FORMULE VELO PERSONNEL	36
● FORMULE LOCAVELO	19
● FORMULE TRANSPORT EN CO...	76
● FORMULE COVOITURAGE	11
● FORMULE PARKING	229



142 agents en mode actif soit 38 %

Pour le mois de septembre 2021, 26 Pass salarié sont en cours de validité mais 12 inscriptions sur la plateforme au mois d'octobre : à confirmer lors de la réception du relevé du mois d'octobre et/ou novembre fourni par Tango.

Pour les 229 demandes de parkings répertoriées depuis septembre 2020 :

73 gratuites (parking de la Tour de l'Evêque à Nîmes) dont 25 RQTH

145 payantes (places situées en secteur payant du centre-ville de Nîmes)

Du 01/01/2021 au 31/10/2021, il y a 132 agents bénéficiaires du remboursement des frais domicile/travail pour la somme de 30 744 €.

La CFDT avait voté contre la mise en œuvre de ce PDMA qui nous paraissait une usine à gaz peu efficace et génératrice d'inégalité entre agents en particulier dans l'augmentation de la participation financière pour les places de parking.

Le bilan présenté ce jour à notre demande, semble nous donner raison ! Les formules Transports en commun et parking existaient déjà ! Il semblerait donc, au vu des chiffres présentés que seuls 66 agents bénéficieraient, en plus, d'une participation.

De plus, rien n'est très clair sur l'augmentation du tarif parking voté en instance et non mis en application....

Nous redisons les difficultés auxquelles sont confrontés certains agents travaillant en centre-ville, effectuant des visites à domicile et qui ne bénéficient pas de tarifs préférentiels ni de places spécifiques !

SPHL : « Dans les services le matériel informatique est entrain d'être remplacé par des ordinateurs portables qui peuvent être utilisés en nomade.

Du fait de l'absence de postes fixes, et pas de dotation d'ordinateur portable, le personnel SPHL peut être en difficultés pour accéder aux informations et diffusion de tous documents professionnels. Il avait été décidé par la Direction Logistique que ce fait serait pris en compte dans les services. Nous en demandons l'application. » Syndicat CGT

Réponse écrite de l'administration : Lors du déploiement des stations d'accueil et du retrait des pcs fixes sur les sites départementaux suite à la dotation d'ordinateurs portables, les équipes de la DISI laissent systématiquement sur chaque site un ou plusieurs ordinateurs fixes ou clients légers (Par exemple : 2 à la Maison Départementale, 2 au mas des abeilles 2 au CMS la pitié...)

Pour chaque bâtiment, les équipes demandent quels sont les postes à laisser en rapport avec l'utilisation faite par le personnel SPHL soit en lien avec le responsable du site, soit directement avec les personnels SPHL.

De plus, pour plus d'information, chaque responsable SPHL dispose d'un ordinateur portable et tous les sites ont également un ordinateur fixe aux accueils pouvant être utilisés en dehors des horaires d'ouvertures.

Vos élus CFDT