



COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 10 FEVRIER 2022

CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT (Pour avis et vote)

2022-CT1-AV-4 Plan d'actions démarche RPS QVT

Expert : M COUTOULY

Présentation du plan d'actions réalisé pour la Prévention des Risques Psychosociaux et l'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail.

Ce plan d'action est issu des travaux du comité de suivi CHSCT et du diagnostic effectué par l'ARACT d'Occitanie.

Ce rapport est présenté au Comité Technique pour avis et vote car dans le cadre de l'accompagnement des employeurs dans la démarche de prévention des risques psychosociaux un Fonds National de Prévention peut verser une subvention à hauteur de 50000€ pour la mise en place de ce plan d'actions.

Il ne s'agissait pas ce jour d'entrer dans des débats relevant du CHSCT mais bien d'acter la démarche pour avoir le financement.

Nous relevons que l'axe 1 retenu est l'amélioration des pratiques managériales. A cet effet, la CFDT demande que tout agent prenant un poste d'encadrement puisse avoir des formations de ce type dès sa prise de fonctions.

VOTE : Pour : CFDT, SUD

Abstention : CGT

2022-CT1-AV-5 Plan de Formations 2022-2024

Experte: Mme GUILHOT

Présentation du bilan du plan de formation 2020/2021 et du plan de formation 2022/2024

Ces deux dernières années ont été lourdement impactées par la crise sanitaire. Beaucoup de formations n'ont pu se mettre en place.

La formation à la bureautique et l'encadrement sont 2 axes privilégiés pour les prochaines années.

La CFDT redit la difficulté de certains agents qui voient leurs demandes de formation « bloquées » par un supérieur hiérarchique.

Nous redisons la nécessité de formations adaptées dans des secteurs spécifiques dès la prise de poste (ex : accueil dans le social....)

Des rencontres ont eu lieu entre la DRH et le Centre de Gestion pour que le Conseil Départemental puisse organiser des concours afin de favoriser le recrutement dans les métiers en tensions (social).

La CFDT s'interroge sur les épreuves de certains concours qui ne permettent plus de vérifier la compétence d'un agent dans le domaine où il va travailler (ex : routes)

VOTE : Pour : CFDT, SUD

Abstention : CGT

2022-CT1-AV-6 « 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 avait reconnu le bienfondé de la demande de la CFDT pour une équité de traitement de tous les chefs d'équipe et s'était engagée à réaliser une analyse plus fine. Nous demandons donc le retour de la DRH et le vote en instance de ce changement de FRE." (Syndicat CFDT)

L'administration valide la demande de la CFDT et présente donc ce jour un ajustement de cartographie à la DLOG (voir point **2022-CT1-AV-11 Direction Logistique : ajustements de cartographies**).

II. DGADS

2022-CT1-AV-7 DADST- Extension de la Régie des Solidarités

Expert: M JAULMES

La fin du paiement des aides financières en espèces dans les services de la DGFIP impose au département de revoir les modalités de paiement de ses aides.

A la demande de la CFDT, des points d'information avaient déjà été fait en Comité Technique à ce sujet. Nous ne reviendrons pas sur le fond du dossier. Le Département est effectivement mis au pied du mur par l'état qui l'oblige ainsi à trouver des solutions face à ses désengagements.

Et nous avons bien compris que quels que soient les arguments des uns ou des autres le DGADS avait choisi la modalité d'une extension de la régie sur le territoire (et non des chèques service ou autres modalités possibles).

Toutefois, la solution présentée ce jour se heurte à une difficulté de taille ! Aucun volontaire pour effectuer ce travail de régisseur sur les 4 territoires retenus en plus de Nîmes. (Alès, Bagnols, Vauvert, Le Vigan).

Il y aura donc un seul poste de régisseur sur le département qui effectuera des permanences sur les 4 territoires.

L'ensemble des organisations syndicales s'interroge sur les responsabilités que va devoir porter cet agent, l'administration a-t-elle prévu la prise en charge spécifique de l'assurance supplémentaire nécessaire, du cautionnement ?

La CFDT regrette le flou du rapport présenté sur les « suppléants » de ce régisseur.

Nous regrettons également les incidences que cela va avoir pour le public concerné. Les travailleurs sociaux conscients des difficultés pour avoir accès à ces fonds vont devoir (sont en train ! de) trouver des solutions alternatives. Ce n'est pas parce qu'il y a peu de demandes actuellement que le besoin n'existe pas !

Un ajustement organisationnel présenté avec ce rapport (fonctions d'un poste de médiateur sur le territoire de Nîmes Ouest) n'ayant rien à faire avec le vote proposé ce jour sur l'extension de la régie, est retiré du dossier.

VOTE : Abstention : CFDT CGT SUD

III. DGADCV

2022-CT1-AV-8 DATH-Réajustement de l'organisation du service Habitat et Renouvellement urbain : transformation d'un poste

Experte: Mme MARTIGNOLE

Transformation d'un poste de référent fonctionnel (B) en poste d'assistant administratif (C) au vu de la réorganisation des activités de ce service et du départ en retraite d'un agent. Ces transformations ont été travaillées avec les agents du service et semblent pertinentes pour l'ensemble.

POUR : CFDT, CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2022-CT1-AV-9 DEVPN- Evolution de l'organisation service attractivité et patrimoine naturel de la Direction de l'Eau et de la Valorisation du Patrimoine Naturel

Expert : M BOURETZ

Nécessité d'encadrement de proximité pour les agents situés sur des sites distants avec la création d'un poste de chef d'équipe sur site.

Renforcement de la mise en œuvre de la politique partenariale Forêt / Lutte contre les incendies/ Transition écologique avec un poste de chargé de mission dédié à cet effet.

La crise sanitaire a mis à jour les difficultés de fonctionnement sans management de proximité. L'évolution présentée ce jour semble prendre en compte les difficultés particulières de ce service.

VOTE : Pour : CFDT

Abstention : CGT

IV. DGAML

2022-CT1-AV-10 DAPPUI : ajustements de cartographies

Transformation des missions Finances et Systèmes d'Information en Pôles.

2 Transferts de poste sans support de poste (???)

Même si les transformations proposées peuvent être pertinentes au regard des services concernés, la gestion RH des postes nous laisse dubitatifs.... C'est pourquoi nous nous abstiendrons lors du vote.

VOTE : Abstention : CFDT

Pour : CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2022-CT1-AV-11 Direction Logistique : ajustements de cartographies

Suite à la demande de la CFDT, les agents du Service Atelier et Maintenance (SAM) qui encadrent les ouvriers qualifiés :

- de l'équipe mobile Nîmes 1 des électriciens
- de l'équipe mobile Nîmes 2 des peintres
- de l'équipe de l'atelier espaces verts

évoluent sur une FRE chef d'équipe (catégorie B) au lieu de contremaître (catégorie C+).

La CFDT se félicite de cette évolution pour la reconnaissance de leur mission.

Il est proposé aussi la pérennisation d'une 3ème poste de dessinateur projeteur au Service immobilier et Travaux (SIT).

VOTE

Pour : CFDT, CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2022-CT1-AV-12 Direction Mobilité et Routes : ajustements de cartographies

Evolution de la Mission Ingénierie Financière et Programmation en Pôle Ingénierie Financière et Programmation.

Evolution du poste de chargé de mission et projet vers un poste de responsable de Pôle (comme à la DLOG) conformément aux missions d'encadrement.

Les 3 postes d'instructeurs techniques sont placés sur la FRE générique de Référent au vu de leur mission demandant une expertise particulière.

VOTE

Pour : CFDT, CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2022-CT1-AV-13 Direction des Territoires : poursuite du regroupement des Pôles Entretien Routiers et de la modernisation de la régie routière départementale

Poursuite du regroupement des pôles d'entretien routier (Saint Hippolyte du Fort) et création d'un troisième pôle secteur de la régie spécialisée à Saint Hippolyte du Fort permettant de rééquilibrer et homogénéiser les territoires d'intervention

La encore le règlement de mobilité exceptionnelle va s'appliquer.

VOTE : Pour : CFDT

Abstention : CGT

Ne participe pas au vote : SUD

2022-CT1-AV-14 Effectif DTER : “Nous constatons fin 2021 un effectif de 281 agents (agents des routes, coordonnateurs de travaux, coordonnateurs de régie, responsables PER), pour 305 effectifs plancher prévus par la Collectivité. Nous vous demandons de mettre en œuvre dans les meilleurs délais les recrutements sur les 24 postes vacants à ce jour. Nous souhaitons que soit associé le Centre de Gestion pour l'ouverture d'un concours, si nécessaire, avec une publicité particulière sur les Territoires où nous rencontrons des difficultés à recruter.” (Syndicat CGT)

Comme annoncé lors de la Présidence BOUAD, la réorganisation dans le cadre de la modernisation et la pérennisation de la régie routière devait permettre d'atteindre l'objectif de 305 postes effectifs aux routes.

La CGT demande que soit voté la régularisation de cet engagement.

VOTE POUR de toutes les organisations syndicales

POUR INFORMATION

V. DGARI – DRH

2022-CT1-I-2 “Lignes Directrices de Gestion 2022 : Pour une transparence dans les promotions qui ne passent plus en CAP, la CFDT demande une réactualisation du protocole avancement et promotion interne prévoyant dans les LDG un travail préalable avec les représentants du personnel.” (Syndicat CFDT)

Réponse écrite reçue de l'administration avant l'instance :

Les Lignes Directrices de Gestion (LDG) visent à déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et fixent notamment les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnelles, puisque les Commissions Administratives Paritaires n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021 .

Les Lignes Directrices de Gestion pour le CD 30 sont en cours d'élaboration et devraient être présentées au Comité Technique avant l'été 2022. Ces dernières précisent qu'en matière d'avancement de grades et de promotion interne, le règlement actuellement en vigueur fera l'objet d'une révision en 2022. Ce même règlement sera annexé aux LDG.

Lors des débats, La CFDT insiste sur la nécessité de respect des règlements en vigueur dans notre collectivité. Puisque les avancements et les promotions ne passent plus en CAP, nous demandons que le rôle des représentants du personnel soit précisé afin qu'il puisse y avoir une vérification du respect du règlement, une transparence dans les promotions proposées afin d'éviter les « coquilles » et « erreurs » ...Le DGS convient qu'il faut trouver un nouveau mode opératoire et « trouver la limite entre ce qu'il est possible de faire ou pas ».

Nous sommes toujours en attente et redemandons ce jour des propositions claires de notre administration suite au groupe de travail sur le protocole avancement et promotion.

Le DGS s'engage sur la mise en place d'un groupe de travail sur les Lignes Directrices de Gestion avec les Organisations Syndicales.

2022-CT1-I-3 “Protocole Droit Syndical : La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail pour la réactualisation du protocole de droit syndical avec toutes les organisations syndicales.” (Syndicat CFDT)

Serpent de mer depuis des années.... Objet de groupes de travail avec les différents DGS qui se succèdent sans mise en forme officielle, la CFDT demandait la mise en place d'un groupe de travail à cet effet. Nous convenons que, depuis le temps qu'on attend (!) on peut lancer cela après les prochaines élections professionnelles....

2022-CT1-I-4 "Formation : Les nouveaux outils numériques sont quasiment tous déployés (one drive, teams, one note, share point) ou en passe de l'être. Ces outils dits collaboratifs peuvent modifier en profondeur les habitudes de travail et surtout la manière de travailler en groupe. Le fait qu'ils interagissent les uns avec les autres imposent un nouveau regard sur la gestion des documents, leur partage... Cependant, le nombre de session de formation à ces nouveaux outils est largement insuffisant, elles affichent complet quelques minutes après leur mise en ligne sur Sofia et sont trop axées sur le « comment ça marche » au détriment du « comment je peux modifier ma manière de travailler ». La CFDT demande plus de formations adaptées." (Syndicat CFDT)

Réponse écrite de l'administration avant l'instance : En 2021 : 40 sessions organisées sur les outils collaboratifs 0365 (pour rappel un seul chargé d'accompagnement pendant 4 mois en attente de recrutement, et à ce chiffre s'ajoutent toutes les sessions bureautiques Word/Excel/Powerpoint soit 20 sessions sur 2021).

- 8 sessions Formation découverte des outils collaboratifs
- 9 sessions Formation Outlook
- 8 sessions Formation TEAMS
- 6 sessions Webinaire Forms
- 6 sessions Webinaire OneDrive
- 3 sessions Webinaire OneNote

Le programme des formations comprend systématiquement un axe " méthode de travail", notamment dans la présentation de "quels outils pour quel usage" et des cas concrets d'utilisation en montrant les bénéfices attendus (optimisation de l'organisation et des méthodes à travers les outils collaboratifs). Concernant le nombre de places ouvertes sur chaque session, il convient de préciser que la DISI respecte les mesures sanitaires édictées par la collectivité (1 place sur 2) dans le contexte COVID, par conséquent les sessions en présentiel se déroulent avec 6 participants maximum.

A contrario, le format "webinaires" est plutôt orienté sur la présentation de l'outil et ses différentes fonctionnalités.

En complément des formations et webinaires, la DISI propose également des ateliers. L'objectif de ces séances de travail d'une heure est d'améliorer et d'optimiser les pratiques en étudiant des besoins concrets (documents, tableaux, partage d'informations...) de manière à apporter une réponse adaptée. Ces ateliers débouchent parfois sur des accompagnements spécifiques. En 2021, 23 ateliers ont eu lieu.

Les formations spécifiques existent déjà (l'information est communiquée dans le mail d'envoi des plannings de formation et est publiée dans l'Intranet) :

« De plus, si vous souhaitez utiliser les outils collaboratifs dans le cadre d'une démarche de service ou de projet, nous vous proposons des sessions d'accompagnements spécifiques. Pour cela, vous pouvez formuler votre demande par courriel à disi.formation@aard.fr »

Pour ces sessions spécifiques, nous sommes sollicités initialement par un chef de service ou par un pilote d'équipe projet qui souhaite justement faire évoluer la gestion des informations et les méthodes de travail à l'aide des outils collaboratifs.

La présence du pilote est indispensable pour l'organisation de ces actions d'accompagnement car le fait d'aborder les méthodes de travail et la mise en oeuvre concrète pour répondre à un besoin identifié nécessite l'intervention du responsable qui va ensuite porter la démarche. Chaque action d'accompagnement se décline, en règle générale, en plusieurs séances :

- réunion de préparation de la session (bien appréhender les attentes, définir ensemble le programme adapté au besoin et valider les modalités pratiques)*
- 1ère session orientée présentation de l'outil afin que chaque agent soit au même niveau d'informations et présentation de cas concrets pour que l'équipe puisse se projeter sur des modalités d'utilisation en lien avec leur activité*
- 2nde session (voire plusieurs sessions) pour accompagner la mise en oeuvre concrète*

En 2021 et début 2022, la DISI a organisé un accompagnement spécifique auprès d'une dizaine d'équipes/services :

- Service STA d'Alès (OneDrive)*
- Service logement DGADS (Teams)*
- DEVPN - service SAPN (OneDrive et Teams)*
- DGADS SST St Hyppolyte du Fort et Anduze (OneDrive)*
- DGS - SARU (hotline du social) (Teams)*
- DGADS STI (projet starter) (Teams)*
- U TASI Camargue Vidourle (encadrement) - (OneDrive et Teams)*
- U TASI Cévennes Aigoual (encadrement) - (OneDrive et Teams)*
- DEVPN - service eaux et milieux aquatiques (Teams et OneDrive)*
- Equipe ASE Saint Hyppolyte du Fort (agenda Outlook) - action d'accompagnement en cours*
- Equipe SST Diderot (agenda Outlook) - action d'accompagnement en cours*
- Service Accueil et relation sociale DRH - action en cours d'organisation*

Perspectives et projets 2022 : les formations et actions d'accompagnement spécifique vont se poursuivre avec en parallèle de nouvelles démarches:

- Acquisition d'une solution d'évaluation des compétences numériques permettant de construire des plans de formation en adéquation avec les besoins*
- Déploiement de nouveaux outils collaboratifs (ex : Sharepoint = gestion des documents) => le déploiement démarrera avec une phase pilote pour éprouver la méthode. Cette dernière est basée sur l'accompagnement de deux directions, en partant d'un état des lieux, d'une évaluation des attentes et axes d'amélioration jusqu'à la mise en oeuvre et l'ajustement si besoin. Si cette méthode est validée, elle pourrait se généraliser de manière itérative direction par direction afin de bien expliciter le rôle de chaque outil de la suite office et d'accompagner le déploiement au plus près des utilisateurs. Pour rappel, cette méthode était envisagée pour l'ensemble des outils mais le confinement de 2020 n'a pas permis de la mettre en application car nous avons privilégié la*

mise à disposition rapide et générale de solutions mobilisables en télétravail.

- *Des sessions de formation bureautiques (niveau débutant) vont être organisées avec un prestataire (le marché prévoit 320 places par an) afin de permettre aux agents qui en expriment le besoin d'en bénéficier (programme commun entre le prestataire et la DISI) et de proposer de nouvelles sessions sur les outils collaboratifs (formations et accompagnement spécifique).*
- *Enfin, seront organisées des sessions dédiées à l'encadrement de la collectivité afin de présenter et d'échanger sur les usages numériques, les nouveaux enjeux et les politiques/cadres associés au sein de la collectivité. Au cours de ces sessions, seront abordés les outils collaboratifs sur l'axe "optimisation des méthodes de travail"*

VI. DGADS

2022-CT1-I-5 Etat d'avancement des travaux du futur schéma des solidarités

Présentation d'un power point par le DGADS sur le schéma unique pour l'ensemble des interventions sociales du département.

C'est un document stratégique et politique avec un référentiel et un plan d'action partagé :

- 1/ L'accueil de tous les publics et accès aux droits
- 2/ L'accompagnement Individuel
- 3/ L'action sociale et médico-sociale en réponse aux besoins des populations
- 4/ Le pilotage et la gouvernance

Concertation avec l'ensemble des parties de Février à Juin.

Création de la plateforme « Gard Solidarité ».

Ateliers sur l'accueil tous publics et accompagnement des personnes avec les agents du département.

Rencontres avec les professionnels de Février à Mars puis ateliers thématiques.

Réunions territoriales avec les élus locaux.

Recherche des convergences avec les institutions et partenaires.

Fin mars : restitution aux agents participants.

Fin juin : fin des concertations.

Mise en place prévue automne 2022.

La CFDT s'interroge sur la marge de manœuvre possible pour les différents participants. Tout semble écrit et décidé.... Le DGADS nous assure du contraire....

Nous l'interpellons sur un article d'Objectif Gard, relayé par de nombreux agents qui se termine par « **A noter que le conseil départemental travaille à l'élaboration des nouveaux schémas des solidarités. Une réflexion qui pourrait aussi aborder la question du nombre de travailleurs sociaux et la nécessité de leurs missions** »

Ce ne serait pas la première fois qu'Objectif Gard annonce des changements qui se sont avérés justes....

Monsieur SERRE nous assure que ce n'est plus le cas actuellement.... L'article d'Objectif Gard n'aurait aucun fondement....

Rien de concret ne peut être annoncé ce jour puisque les travaux sont en cours....

Conseil CFDT aux agents : Lisez la presse ! Midi libre en parle aussi, vous trouverez également la consultation citoyenne en ligne....

En attendant une information officielle aux agents ...

2022-CT1-I-6 "DGADS : Difficultés de plus en plus grandes pour les travailleurs sociaux d'avoir des contacts avec la CAF, alors que de nombreux RDV sont demandés au service social territorial pour des problèmes avec cette administration. La CFDT demande que des contacts privilégiés puissent être mis en place pour que des réponses puissent être apportées aux usagers." (Syndicat CFDT)

Réponse écrite de l'administration avant l'instance : La CAF est soumise à des contraintes d'organisation découlant du cadre de gestion posé par l'Etat. Elle est, de ce fait, contrainte de restituer un certain nombre de postes d'accueil (physique et téléphonique) et d'accompagnement. En contrepartie, la CAF a déployé un important effort de dématérialisation de l'accès à ses prestations. En conséquence, la CAF a vu ses accueils physiques et téléphoniques réduits. Nous ne maîtrisons pas ces contraintes organisationnelles qui ont, effectivement, pour conséquence un report sur l'activité des services sociaux territoriaux. Ces derniers ayant, par ailleurs, du mal à disposer d'interlocuteurs au sein des services de la CAF pour effectuer un suivi des situations et des dossiers.

Dans le cadre du partenariat que le Département a avec la CAF, ces questions de présence territoriale ont été évoquées. Elles seront un élément central de la convention cadre qui sera conclue avec la CAF après l'élaboration du schéma. Dans l'intervalle, nous allons prendre l'attache de la CAF pour que des voies de solutions aux problèmes soient trouvées. Ceci afin de permettre aux services du Département et de la CAF de pouvoir travailler, de concert, à l'accompagnement des publics.

Lors des débats, la CFDT insiste sur la nécessité d'obtenir ces contacts avec cet organisme. Le DGS s'engage à aborder la problématique avec le directeur de la CAF

Direction Coordination Direction générale
2022-CT1-I-8 Accueil téléphonique du Département

Malentendu entre l'administration et les organisations syndicales qui, au vu du titre du dossier porté pour information par l'Administration, pensaient pouvoir aborder l'ensemble des problématiques liés au fonctionnement de la hotline et à la coordination avec les centres médico sociaux.

Que Nenni ! Ce sera pour une prochaine fois... Il s'agissait là de nous informer du changement prévu du fonctionnement du standard concernant les astreintes téléphoniques.

L'organisation actuelle serait à améliorer. 200 à 300 appels par an seulement concernent les urgences.

Il nous est dit ce jour, que seuls 2 agents sont volontaires pour les assurer et que l'organisation avec si peu de monde pour si peu d'appel n'est pas efficiente.

Une phase test va se mettre en place : Pour les astreintes de la Protection de l'Enfance il y aura un numéro unique qui renverra automatiquement vers le numéro du cadre d'astreinte.

Test aussi pour les astreintes bâtimentaires.

Pendant que l'administration fait le test, l'organisation ne change pas (pour l'instant), pour les collègues du SARU.

Les organisations syndicales s'interrogent sur ce réajustement qui devrait être présenté pour avis et vote et non pour information.

L'administration indique que rien n'est figé et que la phase test permettra d'ajuster au mieux l'organisation la plus pertinente.

Un point d'étape et un bilan sur le fonctionnement de ce service sera proposé lors d'un prochain Comité Technique

Vos élus CFDT