

Ainsi, dans le souci d'équité de traitement et de la reconnaissance de leur fonction d'expertise dans le domaine administratif et technique au titre du RSA, la CFDT demande donc, ce jour, le classement des ces agents du STI sur la FRE GNERIQUE REFERENT B2.

La mission principale de la FRE GNERIQUE REFERENT est « assurer la fonction d'expert dans le domaine administratif ou technique en contribuant à la mise en œuvre des missions du service ou de la Direction ». C'est donc bien la mission principale des agents du STI.

Le DGADS nous indique qu'une analyse allait être faite. La CFDT ne peut entendre un tel argument en instance paritaire et rappelle que l'analyse de l'administration aurait dû être faite puisque la question est posée ce jour en CT.

Devant l'argumentaire préparée de la CFDT, l'administration vote donc POUR.

VOTE : Pour : CFDT, CGT, Administration

DGAML

2022-CT3-AV-7) Ajustement des cartographies DAPPUI

Un poste de chargé de mission et de projet (dommage des travaux publics) est transformé en poste de Référent Fonctionnel compte tenu de l'activité croissante du service.

VOTE : Pour : CFDT, CGT, Administration

DGARI - DRH - 2022-CT3-AV-8) Règlement Formation

Ce nouveau règlement formation fait suite à 3 groupes de travail avec les organisations syndicales.

L'objectif est d'unifier les différentes règles en un même document et d'actualiser au regard de l'évolution réglementaire.

La CFDT interpelle l'administration sur le financement des frais pédagogiques à hauteur de 2 000 euros pour les VAE. Dans l'ancien règlement, il n'y avait pas de plafond. L'administration nous indique que ce sont des « considérations budgétaires » qui ont amené à cette décision. La CFDT ne peut entendre ce motif et précise que ce plafond pour les VAE n'était pas intégré dans la délibération de la collectivité de 2019.

La DGARI propose donc que ce plafond VAE de 2000 euros soit retiré du règlement.

VOTE : Pour : CFDT, Administration

Abstention : CGT

DGARI - DRH - 2022-CT3-AV-9) DEMATERIALISATION : La CFDT demande la mise en place de la dématérialisation du bulletin de salaire. Syndicat CFDT

La DRH informe que le projet sur la dématérialisation est actuellement en cours et que cela sera étudié prochainement.

L'administration n'est pas contre notre proposition mais s'abstiendra car ils ne sont pas encore prêts pour la mise en place.

La CGT demande qu'il y ait un maintien de l'envoi papier.

VOTE : Pour : CFDT

Abstention : CGT, Administration

DGARI - DRH 2022-CT3-AV-10) TRAVAILLEURS HANDICAPES : suite à la loi du 6 aout 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. » Nous souhaiterions que le département mette en place cette disposition. » L'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'à compter du 1er 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. Syndicat CFDT

L'administration, dans son ODJ, n'a pas retranscrit notre question de façon intégrale. Les éléments manquants sont :

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 était nécessaire de faire une étude budgétaire pour analyser l'impact financier et définir le nombre d'agents concernés (le nombre d'emplois susceptibles d'être offert au détachement, au bénéfice des fonctionnaires concernés est fixé par l'autorité territoriale).

L'administration s'était engagée à faire un retour à la CFDT au CT d'octobre 2021. Cela n'avait pas été le cas. La CFDT avait donc réitéré sa demande lors du CT de novembre 2021. Il nous avait juste été indiqué que 3 scénarios seront proposés à l'arbitrage. Nous souhaitons donc un retour et la date de mis en place de ce dispositif.

L'administration nous présente les modalités du décret et nous précise que ce dispositif n'est pas obligatoire. La CFDT réitère ses demandes précédentes et demande sa mise en œuvre car de nombreux agents sont en demande.

L'administration s'est engagée à communiquer sur ce dispositif en 2023. La priorité pour 2022 étant la finalisation des projets en cours. La DGARI indique que 300 agents sont en situation de handicap. Pour l'administration, ce ne sont pas deux années perdues et cela n'a pas été mis en place dans de nombreuses collectivités au vu de l'importance des études préalables à effectuer : nombre de postes ouvert à la promotion, ratio pris en place...

La CFDT ne peut se satisfaire d'une telle réponse sachant que nous interpellons l'administration depuis plus d'un an sur la mise en place de ce dispositif.

VOTE : Pour : CFDT - CGT

Abstention : Administration

DGARI - DRH 2022-CT3-AV-11) "Suite aux retards du traitement des dossiers de retraite constatés par les agents lors du dépôt de leur demande, le syndicat SUD sollicite expressément l'administration pour obtenir des moyens supplémentaires au niveau du service "retraite" (cellule SARH) de la DRH. Cela permettra, d'une part, aux agents de pouvoir être accompagnés correctement et partir dans des délais légaux et d'autre part les collègues de ce service de la DRH pourront exercer leurs missions convenablement."
Syndicat SUD

La CFDT et la CGT s'associent à la question posée par le syndicat SUD concernant le sous-effectif de ce service. Cela fait écho à plusieurs questions posées par la CFDT concernant les conditions de travail des collègues dans de nombreux services de la DRH et en conséquence, les réponses apportées aux agents....

L'administration indique que tout est rentré dans l'ordre. Les dysfonctionnements qu'il y a pu avoir serait dus en partie aux nouveaux délais mis en place par la CNRACL, que les deux agents de ce service sont désormais présents, qu'il y a un renfort. Il n'y a donc pas lieu, pour eux, de la nécessité de création de poste.

Pour la CFDT s'il y a besoin de renfort c'est bien qu'il y a nécessité d'un poste supplémentaire !!!

VOTE : Pour : CFDT - CGT

Contre : Administration

**DGARI - DRH 2022-CT3-AV-12) “Nous demandons la revalorisation de l’indemnité kilométrique ainsi que l’indemnité transport pour tous les agents de la collectivité”
Syndicat CGT**

L’administration indique que chaque collectivité n’a pas le libre arbitre pour majorer une revalorisation qui est fixée par l’état.

La revalorisation légale a été faite (14 mars 2022).

VOTE : Pour : CGT

Abstention : CFDT

Contre : Administration

DGARI - DRH 2022-CT3-AV-13) INDEMNITE FRAIS DE TRANSPORT : “Compte tenu des frais que représentent les déplacements professionnels de nombreux agents, en particulier à la DGADS, sur Nîmes, du peu de remboursement actuel (indemnité frais transport : ex forfait car urbain) nous ne comprenons pas qu’il soit demandé aux agents de choisir entre le maintien de ce forfait ou la place de parking. Nous demandons le maintien de cette indemnité pour tous ceux effectuant des déplacements dans le cadre de leur activité.” Syndicat CFDT

DGADS

2022-CT3-I-4 “L’administration demande aux agents ASE, SST, PMI de choisir entre le maintien de l’indemnité parking et l’indemnité transport. Qu’est-ce qui justifie cette décision ?” Syndicat CGT (QUESTION DE LA CGT POUR INFORMATION)

Les deux questions étant sur le même sujet, elles sont donc traitées en même temps. Le vote sera sur la question de la CFDT.

La CFDT indique à l’administration qu’il y a une confusion de compréhension quand on demande à des agents de choisir entre l’indemnité frais de transport qui correspond à une indemnisation (bien insuffisante), des frais occasionnés par les déplacements professionnels pendant les heures de travail : visite à domicile sur tout le territoire de Nîmes, déplacement d’un site à l’autre, paiement du parcmètre...

Cela concerne des agents de la DGADS en particulier du CMS PICATIE, Centre PMI de Gambetta... Pour rappel, ces agents ne peuvent pas faire des frais des déplacement et il n’y a pas assez de voiture de service. Les 17,50 euros de l’indemnité frais de transport servent à cela ! Cela n’a donc rien à voir avec l’octroi de la place de parking !!

La place de parking permet aux agents travaillant en centre-ville de ne pas avoir 200 euros de frais de parcmètre mensuel pour aller travailler !

Heureusement pour eux, beaucoup d’agents de la collectivité, ont sur tout le département, des possibilités de se garer gratuitement. Ce n’est pas le cas des agents

travaillant en centre-ville de Nîmes. Les parkings extérieurs (les archives...) ne sont pas adaptés quand on a besoin de prendre sa voiture plusieurs fois par jour pour aller en VAD, réunion... avec selon les cas du matériel à transporter (monitoring pour les sages-femmes...).

On ne peut donc absolument pas considérer qu'il s'agit d'un cumul d'avantages mais bien de deux choses différentes. La CFDT indique à l'administration que si cette décision était maintenue (choix entre les deux), les travailleurs sociaux et médico sociaux n'utiliseront plus leur véhicule pour exercer leurs missions.

L'administration propose donc de faire valider, ce jour, la modification du PDMA, afin que le forfait frais de transport et l'octroi place de parking soient cumulables.

VOTE : Pour : CFDT, CGT, Administration

POUR INFORMATION

DGARI - DRH

2022-CT3-I1- Point d'étape du projet de simplification et de modernisation des outils de la GPEEC

L'administration nous présente l'expérimentation en cours sur la fiche de poste car il y a nécessité de simplifier les outils de gestion RH.

La fiche de poste est un descriptif de la fonction exercée par un agent.

Du 1^{er} mars 2022 jusqu'au 30 juin 2022 : expérimentation au sein de deux directions de la DGARI

Du 1^{er} juin 2022 au 31 décembre 2022 : extension progressive aux autres DGA

Mise en place en 2023.

DRH

2022-CT3-I2- "Lorsqu'un assistant familial n'a plus d'agrément, mais est toujours en CDI avec la collectivité, quel est son revenu jusqu'à son licenciement ?" Syndicat CGT

Réponse écrite de l'administration

L'assistant familial bénéficie d'une rémunération globale liée notamment au nombre d'enfants accueillis. Toutefois, selon sa situation (arrêt maladie etc.), celle-ci peut varier mais reste mensuelle. Aussi, les modalités de versement de la rémunération évoluent selon des situations bien distinctes

- situation classique d'accueil d'enfants,
- • arrêt de travail (maladie ordinaire),
- • absence d'accueil,
- • agrément suspendu,
- • agrément retiré.

Aussi, lorsqu'un assistant familial se voit retirer son agrément, il ne perçoit pas de rémunération jusqu'à la notification de son licenciement (par courrier), puis se voit attribuer des indemnités au titre de la période de préavis.

Les débats ont porté sur les délais trop longs entre la CCPD (commission qui donne un avis sur la suspension de l'agrément) et la CCP (commission du département compétente qui donne avis sur le licenciement).

Des propositions seront faites pour réduire les délais.

DGADS

2022-CT3-I3- Etat d'avancement des travaux du futur schéma des solidarités

Le DGADS présente ce jour un power point intitulé point d'étape de la concertation.

Il s'agit :

- d'un CR chiffré des réponses obtenues sur la plateforme numérique pour la consultation des gardoises et des gardois.
- du CR du questionnaire adressé aux agents de la DAUT (62 réponses)
- des nouveaux ateliers de concertation avec les agents (en cours de programmation) sur le thème de l'accompagnement des personnes
- des rencontres professionnelles d'approfondissement où chaque direction fait des propositions qui sont présentées en « équipe projet »

Calendrier : Au mois de mai et juin auront lieu des concertations organisationnelles, des déclinaisons opérationnelles...

Le 7 juillet restitution aux élus et partenaires pour un vote en assemblée en Octobre et présentation au CT de Décembre 2022.

La CFDT s'interroge sur l'absence totale de référence faite au service SST et STI....

Nous avons insisté sur les non-dits de cette présentation : il semble bien, une fois de plus, qu'une réorganisation massive des services de la DGADS soit en marche.

Les « orientations » des concertations telles qu'elles sont présentées laissent augurer des conclusions déjà dans les tuyaux !

Le DGADS confirme que des réorganisations seront faites....

Et pour rappel, depuis plusieurs mois aucune réponse ne peut être apportée aux problématiques soulevées dans de nombreux services de la DGADS dans l'attente du schéma départemental... !

DGADS

2022-CT3-I-5 *“Suite aux annonces du Premier ministre lors de la conférence des métiers et de l'accompagnement social et médico-social du 18 février dernier, notamment l'extension des 183 euros nets mensuels issus du Ségur à l'ensemble des personnels de la filière socioéducative, comment l'administration compte-t-elle s'en saisir et le mettre en place dans notre collectivité, quels agents de la DGADS seront concernés ?”*

Syndicat SUD

L'administration indique qu'il n'y a pas encore eu la parution de décret à cet effet et donc pas de possibilité de mise en place.

DGAML- DTer

2022-CT3-I-6 *Nous apprenons qu'un réseau social interne est actif au sein de la DTer avec l'assentiment de l'administration, puisque administré par la DSI. Nous souhaitons savoir ce qui justifie la mise en place de cet outil numérique qui multiplie les sources de communication et d'information. Cet outil revêt-il un caractère obligatoire ? Peut-il être discriminant pour un agent qui n'est pas connecté ?* **Syndicat CGT**

Réponse écrite de l'administration

Depuis le mois d'avril 2021, afin de favoriser la communication et les échanges au sein de la DTER, une nouvelle application a été ouverte à l'ensemble de ses agents. Ce réseau social interne se nomme YAMMER.

Les sujets traités sont divers : Administration du domaine public routier départemental, chantiers, matériels, entretien et exploitation...

Ce réseau n'est pas un support officiel d'informations, de consignes à suivre ou de règles à appliquer. Il s'agit d'un moyen de partager de l'actualité entre territoires et de faire part de retours d'expériences, sous forme de photos et/ou courtes publications.

Les agents n'ont aucune obligation d'y adhérer ou d'y contribuer.