



## COMPTE RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 16 JUIN 2022

### CONDITIONS DE FONCTIONNEMENT (Pour avis et vote)

#### DGARI

#### 2022-CT4-AV-2) Présentation des Lignes Directrices de Gestion 2022-2025

Depuis la loi d'Aout 2019 dite de transformation de la fonction publique, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) sont le document de référence de la politique RH de la collectivité. Elles doivent être renouvelées à chaque nouvelle assemblée départementale.

Ce sont les orientations stratégiques de la collectivité et doivent pouvoir être consultables par tous.

Elles sont présentées comme un outil du dialogue social. L'ensemble des projets de la collectivité doivent y figurer.

C'est également un outil managérial qui décline les outils permettant d'accompagner les agents dans leur parcours de vie professionnelle. (Plan de formation, accompagnement des agents...)

- LDG fixeront les orientations générales en matière de Promotion et d'avancement.
- Concernant le handicap : mise en place de l'expérimentation du process de nomination des agents RQTH au cadre d'emploi supérieur.
- Le plan Santé et Prévention des risques professionnels (mise à jour du document unique)
- Temps de travail : dématérialisation des congés et des absences (nouveau logiciel chronotime)
- Régime indemnitaire : prévision de groupes de travail sur les modalités d'application du CIA et les modalités de révision de l'IFSE
- Dématérialisation du dossier individuel de l'agent qui devrait devenir obligatoire dans la fonction publique territoriale
- Déclinaison des dispositifs d'aides à la protection sociale complémentaire et financement de la Prévoyance
- Plan d'action en faveur de l'égalité Femmes Hommes

Depuis que les CAP ne sont plus compétentes pour donner leur avis sur l'avancement et la promotion, La CFDT réitère sa demande que soient intégrées aux LDG la participation des organisations syndicales au processus du classement des agents promouvables.

A chaque CAP depuis plus de 10 ans les réunions préparatoires à ces instances ont permis de corriger nombre d'erreur de la DRH dans la liste des promouvables et respecter ainsi le règlement en vigueur dans notre collectivité à cet effet.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de contourner la loi en organisant des pseudo CAP mais bien d'associer les OS afin d'éviter les erreurs et ne pas donner une impression d'opacité sur ces promotions.

Certains départements y sont arrivés on devrait également pouvoir le faire !  
Le DGS se range à notre argumentation et accepte d'intégrer notre proposition aux futures LDG.  
C'est à cette condition que la CFDT votera pour le projet présenté.

**VOTE : POUR : CFDT  
CONTRE : CGT SUD**

**2022-CT4-AV-3) Droit à la formation**

*"Nous avons remarqué qu'en fonction des services, les agents n'ont pas tous les mêmes réponses quant droit à la formation. Ne sommes-nous pas tous agents territoriaux pour le CD 30 ? Comment expliquer que les règles ne soient pas identiques pour tous ?*

*Depuis peu, la formation en distanciel s'est répandue amenant un non-respect du droit à la formation. Des agents se voient contraints de poser des CA dans le cadre de ces formations. Matinée en formation distancielle, après-midi en CA pour effectuer le travail à faire "les devoirs".*

*"Nous demandons à réintégrer ce temps de travail personnel dans le temps de formation prévu à cet effet comme cela était le cas auparavant " **Syndicat SUD***

La DGARI indique que c'est le CNFPT qui a supprimé les devoirs sur table et réduit les formations aux cours théoriques. Il n'y a donc pas lieu d'accorder un temps de formation supplémentaire.

Les 3 syndicats argumentent sur la nécessité de continuer à accorder cette demi-journée pour effectuer le travail écrit qui doit être rendu.

**VOTE : POUR : CFDT CGT SUD**

**2022-CT4-AV-4) "De faites de l'impossibilité de juxtaposer la CCPD et la CCPC, les collègues subissent un délai de 4 mois entre la suspension et le licenciement ce qui les mets en difficulté financière (bulletin de paie à 0 €), impossibilité de faire valoir leur droit.**

*Nous demandons que les dossiers de retrait et rendu d'agrément des Assistants familiaux ne soit plus traité en CCPC ." **Syndicat CGT***

Les délais trop importants entre la CCPD et la CCPC ont un impact énorme sur les assistants familiaux qui y sont confrontés et il est indispensable que la procédure soit revue à cet effet.

**VOTE : POUR : CFDT CGT SUD**

## **2022-CT4-AV-5)**

*"Nous avons récemment interrogé le (22/03/2022) l'administration et les élus sur la question relative au secret professionnel. Sans réponse, nous reformulons nos questionnements.*

*Le secret professionnel se trouve mis en danger à plusieurs niveaux et les informations des usagers ne sont plus protégées.*

*Il nous faut que les conditions nécessaires au secret professionnel soient effectives : information, finalité, origine et objet de la demande. Est-ce que l'administration va mettre en œuvre les moyens nécessaires au respect du secret professionnel dans l'ensemble de ses missions ? " **Syndicat SUD***

La DRH nous informe que des formations vont avoir lieu sur le secret professionnel et le secret partagé.

La CFDT redemande que soit réévalués certains logiciels de la DGADS qui ne présentent pas les garanties nécessaires au respect de ce secret

Il est proposé de voter pour une augmentation de moyens concernant cette problématique

**VOTE : POUR : CFDT CGT SUD**

## **DGADS**

**2022-CT4-AV-6)** Transfert des missions Maia vers le dispositif d'accompagnement à la coordination- Dispositif agent contractuel

Cette question pour avis et vote concernant les contractuels est traitée avec les questions pour information concernant ce transfert des MAIA :

**2022-CT4-I-6)** Transfert des missions Maia vers le dispositif d'accompagnement à la coordination- Dispositif agents titulaires

*"Au 22 juillet de cette année les MAIA intégreront les dispositifs d'appui à la coordination (DAC). 17 agents de notre collectivité sont impactés par ce changement. Nous souhaiterions avoir des précisions sur les conditions qui leur sont proposés à cet effet." **Syndicat CFDT***

La loi du 24/07/2019 prévoyait un délai de 3 ans pour organiser la fin du dispositif tel qu'il existe actuellement.

La compétence des MAIA est transférée au Dispositif d'Appui à la Coordination. L'ARS Occitanie a opté pour la forme associative pour ce dispositif.

17 agents de la collectivité sont concernés par ce changement.

Le DGADS indique que tous les agents ont pu être reçus de façon collective et individuelle et que leurs vœux seront respectés....

2 seulement souhaitent intégrer le DAC. 15 font le choix de rester dans la collectivité qui « récupère » ainsi 15 postes.

5 postes sont réaffectés à la DAUT, 5 à la Mission Schéma Départemental, 2 postes à la DADST, 2 à la DRH.

Le vote du Comité Technique est nécessaire pour les contractuels.

**VOTE : POUR : CFDT SUD  
ABSTENTION CGT**

En préambule aux 2 questions suivantes sur des réorganisations DGADS, le DGA présente un power point sur l'état de l'avancée des concertations sur le schéma départemental.

Il s'agit là de compte rendu chiffré, d'informations générales ne permettant pas d'avoir une vision de ce qui sera retenu et présenté au mois de Juillet

### **2022-CT4-AV-7) Réorganisation de la Direction Générale Adjointe des Solidarités**

Cette réorganisation est présentée comme une « *nécessité opérationnelle pour la mise en œuvre organisationnelle suite au schéma départemental* »

Il apparaît que les différentes directions ne sont pas outillées pour « *l'analyse stratégique des projets personnalisés qu'il convient de conclure avec chaque bénéficiaire, de façon à prévoir avec lui le parcours le plus adapté à ses besoins (Projet pour l'Enfant, Contrat d'Engagement Réciproque, Plan d'Aide aux Personnes Agées, Prestation du Compensation du Handicap....)* »  
Création d'un service Mission, Evaluation, Ingénierie, Coordination

La CFDT interroge sur ces réorganisations de la DGADS que l'on nous fait voter à chaque Comité Technique

Création de pléthore de chargés de missions quand on ne sait toujours pas ce qui va sortir de la concertation concernant le schéma des Solidarités....

Il nous est dit ce jour que la présentation du schéma prévue début juillet n'augure en rien de réorganisations qui seront travaillées avec les agents à la vue de ce qui ressortira de ces concertations...

Les bruits qui courent sur les différents scénarios de réorganisation ne sont que des bruits !  
Pourtant cela fait des mois que des équipes attendent des réponses qui ne pourront être données qu'après la présentation du schéma !

Pourtant c'est la 1<sup>ère</sup> fois que nous constatons que certains postes indispensables (ex : chef de service ASE) ne passent pas à la vacance !

Nous avons du mal à croire qu'aucune réorganisation n'est pas déjà dans les tuyaux !!!

Cette énième réorganisation proposée au vote ce jour nous paraît en préparer une plus profonde qui ne nous est jamais présentée.

C'est pourquoi la CFDT votera contre

**VOTE : CONTRE : CFDT  
ABSTENTION : CGT  
Ne participe pas au vote : SUD**

## **2022-CT4-AV-8) Réorganisation de la Direction de l'Animation et du Développement Social des Territoires**

Présentation d'une nouvelle réorganisation de la DADST :

1/ Rattachement au Directeur d'un poste de chargé de mission et de Projet Départemental en charge de l'animation des équipes, suivi et pilotage des dossiers stratégiques.

2/ Déploiement du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi.

Suite à sa candidature, le département du Gard a été retenu comme territoire pilote du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE). Ce service travaillera avec de nombreux partenaires (CAF, Pôle Emploi, MSA, DDETS, MLJ....) et bénéficiera de fonds spécifiques pour sa mise en œuvre.

La réorganisation proposée prend donc en compte la mise en place du SPIE. Suppression du service Insertion et création d'une direction adjointe « Insertion et Emploi »

**VOTE : Abstention : CFDT CGT**

**Ne prend pas part au vote : SUD**

**2022-CT4-AV-9) "Suite à la parution des décrets dans le cadre de la loi SEGUR sur les primes versés aux agents du médico-social, nous demandons la position de l'administration sur le versement de cette prime ?" "Et à quelle date l'administration versera cette prime ?" Syndicat SUD**

**"Suite au décret du 28 avril 2022 relatif au versement d'une prime de revalorisation à certains personnels relevant de la FPT, la CFDT demande la mise en œuvre de cette prime au Conseil Départemental du Gard." Syndicat CFDT**

L'administration annonce ce jour la volonté de mise en œuvre de cette prime. Un groupe de travail est proposé aux OS le 29 juin pour faire part des propositions suite à l'analyse juridique du décret faite par notre collectivité

Le vote Pour de toutes les OS et de l'administration est sur le principe de réfléchir à la mise en œuvre...

**2022-CT4-AV-10) "Un règlement sur le télétravail a été validé en CT. Un positionnement sur le télétravail au sein de la DGADS (note du DGA, décision UTASI...) remet en cause les modalités de télétravail dans la collectivité. La CFDT demande la stricte application du règlement validé en CT au sein de la DGADS." Syndicat CFDT**

Le règlement départemental du télétravail est clair sur la nécessité l'avis du N+1 qui doit veiller au bon fonctionnement du service et qui peut, à ce titre refuser des jours de télétravail. Personne ne remet cela en cause.

La CFDT s'interroge sur des **positions de principe** prises au sein de la DGADS **par territoire**.

Ou il y a un règlement spécifique à la DGADS **identique suivant les territoires** ou c'est le règlement Télétravail qui s'applique !

Nous demandons une équité de traitement des agents au sein de cette Direction.

Le DGADS indique que la note qu'il a faite sur le télétravail au sein de cette direction est toujours d'actualité et concerne tous les territoires de la même façon.

Pour plus de lisibilité le DGS propose qu'elle soit accessible sur INTRANET avec le règlement télétravail

De plus il est précisé ce jour que les agents travaillant à mi-temps dans 2 services sont à temps plein dans la collectivité et doivent pouvoir bénéficier du télétravail comme tous les agents à temps plein.

### **DGADCV**

#### **2022-CT4-AV-11) DEJCS : Restitution de la compétence restauration scolaire pour les collèges de Génolhac et la Grand'Combe et création des postes**

La compétence Restauration Scolaire a été restituée par Alès Agglomération aux communes du territoire au 01/01/2022. Ce transfert de compétence a un impact en termes d'effectifs agents pour les services de restauration des collèges de Génolhac et de la Grand Combe pour la prochaine rentrée scolaire.

Collège Genolhac : reprise en charge de la restauration par le département. Création de 3 postes

Collège la Grand Combe : création d'un poste d'assistant de production et maintenance

**VOTE : POUR : CFDT CGT SUD**

#### **2022-CT4-AV-12) Evolution de l'organisation de la Direction de l'Eau et de la Valorisation du Patrimoine Naturel**

Juin 2021 création de la Direction de l'Eau et Valorisation du Patrimoine Naturel (DEVPN) Présentation ce jour du dernier ajustement organisationnel au sein du Service Attractivité du Patrimoine Naturel.

Redéploiement d'un support de poste de chargé de mission et de Projet en poste de Chef de service adjoint

**VOTE : POUR : CFDT CGT**

**Ne prend pas part au vote : SUD**

**2022-CT4-AV-13) Repositionnement d'un agent Etat au sein de la Direction des Archives Départementales**

Adaptation des missions d'un agent d'Etat mis à la disposition du Département. Permettre la mise en œuvre des missions plus spécifiques d'appui pour le contrôle scientifique et technique de la collecte des fonds d'archives des administrations territoriales de l'état. Rattachement hiérarchique à la Directrice.

**VOTE : POUR : CFDT CGT SUD**

**DGAML**

**2022-CT4-AV-14) Evolution d'emplois de la Direction de la Logistique**

Baisse d'activité sur le Pôle Livraison au Service Moyen et Environnement de travail (SMET)  
Redéploiement du poste de chef d'équipe logistique (actuellement vacant) pour renforcer le pôle intervention et créer un 5<sup>ème</sup> poste sur le pôle inventaire.

**VOTE : POUR : CFDT CGT**  
**Ne prend pas part au vote : SUD**

**DGS**

**2022-CT4-AV-15) Evolution d'un emploi d'inspecteur à un emploi d'expert de haut niveau et de directeur de projet**

Redéploiement d'un poste d'inspecteur actuellement vacant au sein de l'Inspection Générale de l'Evaluation des Politiques Publiques de la Direction Générale des Services en Directeur de Projet placé sous l'autorité du DGS.

**VOTE : POUR : CFDT CGT**  
**Ne prend pas part au vote : SUD**

**2022-CT4-AV-16) Coordination Direction Générale : Accueil téléphonique du Département**

Depuis Mars 2022 nouvelle organisation de l'astreinte téléphonique du Département afin de faciliter la mise en relation directe avec les cadres d'astreintes métiers permettant un gain en qualité de service. Il s'agit principalement de l'astreinte bâtiminaire et de l'astreinte Protection de l'Enfance.

AU vu de cette nouvelle organisation. le maintien d'un accueil téléphonique en dehors des horaires de bureau n'est pas nécessaire.

Modification des plages horaires d'accueil de la façon suivante : 8h30/12h30 13/30/17h30

Fin de l'astreinte pour les agents d'accueil qui l'assuraient.

Ceci implique une perte de salaire pour ces agents qui n'ont pas choisi ces modifications.

La CFDT votera POUR ce projet dans la mesure où ces agents pourront continuer à percevoir leur traitement avec l'application de l'article 4 de la délibération sur l'IFSE.

## **POUR INFORMATION**

### **DGS- Coordination Direction Générale**

#### **2022-CT4-I-1 Bilan de l'organisation du SARU**

La Direction fait un bilan sur le Service Accueil Relation Avec les Usagers composés d'un chef de service, un chef d'équipe accueil physique, 11 chargés d'accueil, 1 chef d'équipe accueil téléphonique, 11 chargés d'accueil.

Il est dit ce jour qu'il s'agit d'un accueil approfondi, qu'il y a une augmentation du taux de réponse. Qu'une information personnalisée peut être apportée à l'utilisateur et qu'il y a une réelle montée en compétence des agents.

Certaines limites sont pointées : il faut finaliser un « *corpus de données sur lesquelles le SARU peut informer* » Affiner la documentation et l'information sur les secteurs de chaque CMS...

La CFDT regrette à nouveau que la dimension des standards des CMS n'ait pas été revue faisant ainsi « basculer » beaucoup d'appels vers le SARU qui renvoie sur les CMS, qui doivent rappeler... Exemples ubuesques à l'appui....

Ex : 2 standards téléphoniques quand il y avait 2 CMS sur Nîmes Ouest, Pissevin et Valdegour. Il n'y a plus qu'UN standard téléphonique sur le CMS de DIDEROT !!

La perte d'appel et bascule vers le SARU est inévitable !!!

Le SARU peut lui aussi maintenant être surchargé d'appels et ne pas répondre....

**2022-CT4-I-3) "Les administrations sont tenues de désigner un référent alerte qui peut être une personne physique ou une entité de droit public ou de droit privé, dotée ou non de la personnalité morale, dans les conditions prévues par l'article 4 du décret du 19 avril 2017 susvisé."**

**Qu'en est-il au département de la mise en place de la procédure de signalement des alertes dans un cadre professionnel ?" Syndicat CGT**

L'administration précise que les lois visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte et à renforcer le rôle du Défenseur des Droits ont été promulguées en mars 2022. Des précisions réglementaires sont encore à venir.

Une procédure finalisée sera présentée pour avis et vote lors du Comité Technique de fin d'année.



## **DRH**

**2022-CT4-I-4) Temps de travail "A la lecture de la DELIBERATION n° 39 CRC 22 octobre 2021, nous apprenons « qu'un travail est réalisé par la DRH sur la mise en en place d'un règlement du temps de travail au sein de la collectivité dont la présentation en assemblée est prévue avant l'été 2022 ». La CFDT souhaite avoir des précisions." Syndicat CFDT**

La DGARI nous indique que la DRH était très optimiste sur les projets RH en mettre en place mais qu'ils ne pourront pas le faire....

Le seul projet prévu en 2022 sera la dématérialisation des congés.

### **2022-CT4-I-7) Heures supplémentaires :**

**"Plusieurs équipes et chefs de service, en particulier de l'Aide Sociale à l'Enfance nous alertent sur les réponses différentes qui leurs sont faites suivant les territoires au sujet :**

- **du paiement ou pas des heures supplémentaires**
- **de la récupération ou pas des heures supplémentaires**
- **du travail effectué sur le temps de la pause méridienne**

**Nous demandons qu'une réponse claire et identique soit faite tenant compte des spécificités de travail des travailleurs sociaux" Syndicat CFDT**

Nous demandons que des réponses claires soient apportées aux chefs de service du secteur social et aux équipes afin qu'il y ait, là encore, une équité entre agents suivant les territoires et les services.

L'administration nous répond que depuis qu'ils sont catégories A, avec le traitement indiciaire afférent, les assistants socio éducatifs n'ont, comme les chefs de service, pas à récupérer les heures supplémentaires qui pourraient être faites.

Nous demandons alors qu'ils n'aient plus à remplir la fiche horaire hebdomadaire !

La DRH convient qu'il y a là à revoir....

Le DGADS dit qu'il comprend que le temps de repas puisse être un temps de travail, en particulier quand les travailleurs sociaux de l'ASE le font avec les enfants suivis.

La pause méridienne peut alors se prendre après le temps de repas.

Nous attendons un éclaircissement et une information aux équipes.

**Vos élus CFDT en Comité Technique**